

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



**ANÁLISIS CRÍTICO DE LA INTERPRETACIÓN DE LOS CONTRATOS
LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE MIXCO**

ASTRID JANELY LOPEZ MALDONADO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2015

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

**ANÁLISIS CRÍTICO DE LA INTERPRETACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES
EN LA MUNICIPALIDAD DE MIXCO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ASTRID JANELY LOPEZ MALDONADO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2015

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

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Carmen Patricia Muñoz Flores
Vocal:	Lic. Henry Ostilio Hernández Gálvez
Secretario:	Lic. Edwin Noel Pelaez Cordón

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. German Augusto Gómez Cachin
Vocal:	Licda. Joanna Vega García
Secretario:	Lic. Carlos Erick Ortiz Gómez

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



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

Guatemala, 28 de septiembre de 2012.



Licenciada
MARICELA HIGUEROS DE HERNÁNDEZ
Ciudad de Guatemala

Licenciada MARICELA HIGUEROS DE HERNÁNDEZ:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a) - Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de esta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por la estudiante: ASTRID JANELY LOPEZ MALDONADO, CARNÉ No. 9212661, intitulado "ANALISIS CRITICO DE LA INTERPRETACION DE LOS CONTRATOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE MIXCO." reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

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

...ID Y ENSEÑAD A TODOS"



DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J. Y S.S.
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DE

GUATEMALA, C. A.

cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo

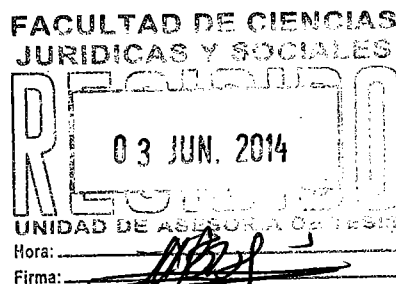


Licenciada, Maricela Higueros de Hernández
Abogada y Notaria
2ª. Avenida 5-54 zona 1, Guatemala, Ciudad
Tel: 55355229



Guatemala 05 de mayo de 2014

Doctor:
Bonerge Mejía Orellana
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Doctor:

Me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución emitida por la Unidad de Tesis a su cargo, he revisado el trabajo de la Bachiller: **ASTRID JANELY LOPEZ MALDONADO**, en la preparación de su trabajo de Tesis denominado: **ANÁLISIS CRÍTICO DE LA INTERPRETACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE MIXCO.**

Y en virtud a lo que se establece en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito rendir a usted el siguiente informe:

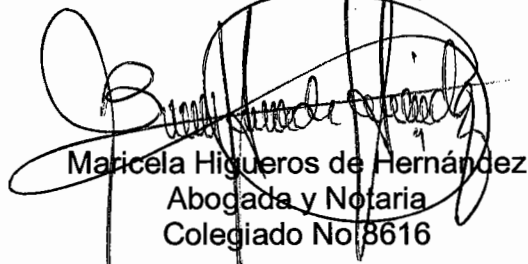
- A) El contenido científico que aporta el investigador, a las ciencias jurídicas y sociales, es de suma importancia, al desarrollar la temática relacionada con la interpretación de los contratos laborales, especialmente en la municipalidad de Mixco, un problema que hasta la fecha no ha sido resuelto, constituyendo de esta investigación en un elemento indispensable para conocer la realidad del problema planteado.
- B) Los métodos y técnicas empleados en la investigación son idóneos, utilizando el método inductivo y analítico, los cuales permitieron a la bachiller la facilidad y eficacia en cuanto a la recopilación y selección de la información para desarrollar el tema aprobado.



- C) Se observó que las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo fueran las indicadas.
- D) La investigación realizada constituye un aporte para los estudiantes y profesionales del derecho en materia laboral especialmente en los contratos laborales, por el enfoque que se le ha dado y además porque es un tema de la realidad jurídica en cuanto a la incongruente interpretación con los principios que inspiran el derecho de Trabajo.
- E) La fuente bibliográfica consultada es suficiente y adecuada para el tema desarrollado, ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros, además de cumplir con los requisitos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas Y Sociales y del Examen General Público.

En virtud de lo anterior expuesto, es conveniente establecer que el trabajo de investigación de la bachiller **ASTRID JANELY LÓPEZ MALDONADO**, puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo y en virtud de ello, emito dictamen favorable y así se pueda continuar con el trámite respectivo.

Sin otro particular me suscribo, atentamente,



Maricela Higueros de Hernández
Abogada y Notaria
Colegiado No. 8616

Licda. Maricela Higueros De Hernández
ABOGADA Y NOTARIA



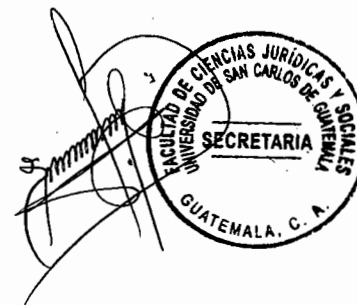
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de octubre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ASTRID JANELY LOPEZ MALDONADO, titulado ANÁLISIS CRÍTICO DE LA INTERPRETACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE MIXCO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haber llenado mi vida de incontables bendiciones y permitirme alcanzar esta meta.
- A MI ESPOSO:** Yurquin Elid Barrios Álvarez, por su apoyo incondicional.
- A MIS HIJOS:** Por ser el motivo que me inspira a la superación personal y profesional, y que este éxito les sirva de motivación para seguir adelante en sus respectivos proyectos y metas.
- A MI MADRE:** Gracias por haberme motivado a seguir adelante.
- A MI HERMANO:** Con amor fraternal por manifestarme su cariño y amistad en todo momento.
- A MI FAMILIA:** Con mucho cariño.
- A:** LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, Y ESPECIALMENTE A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, por haberme permitido pasar por sus aulas y darme la oportunidad de tener una educación superior.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Aspectos generales.....	1
1.2. Origen.....	2
1.3. Concepto.....	11
1.4. Sujetos.....	15
1.5. Regulación legal.....	20

CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo.....	27
2.1. Aspectos generales.....	27
2.2. Definición.....	29
2.3. Elementos.....	31
2.4. Clasificación.....	38
2.5. Regulación legal.....	42

CAPÍTULO III

3. Derecho municipal.....	45
3.1. Aspectos generales.....	45
3.2. Origen.....	49
3.3. Concepto.....	51
3.4. Naturaleza jurídica.....	59



Pág.

3.5. Regulación legal.....59

CAPÍTULO IV

4. Relaciones laborales en el sector público municipal bajo los renglones 022 y 029..65

4.1. Aspectos generales de las relaciones laborales..... 65

4.2. Aspectos de la contratación en el sector público municipal..... 66

4.3. Origen y funciones de los trabajadores municipales..... 84

4.4. La simulación de la relación de trabajo..... 86

CAPÍTULO V

5. Análisis crítico de la interpretación de los contratos laborales en la municipalidad de Mixco 91

5.1. Aspectos generales..... 91

5.2. De la interpretación de los contratos de trabajo..... 92

5.3. Interpretación judicial de los contratos de trabajo.....94

5.4. Interpretación municipal de los contratos de trabajo..... 97

5.5. Causas y efectos de la terminación de la relación laboral para los trabajadores municipales99

CONCLUSIONES.....103

RECOMENDACIONES.....105

BIBLIOGRAFÍA.....107



INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de la República de Guatemala, y el Código de Trabajo contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, son las normativas fundamentales en que se basa el derecho al trabajo, sin embargo, los procesos electorales tienden a la elección de nuevas autoridades tanto a nivel nacional como municipal y de allí que las corporaciones municipales que resulten electas deciden darle o continuidad a ciertas relaciones de trabajo y de allí la importancia de realizar un estudio crítico con el propósito de conocer el grado de interpretación que las corporaciones municipales le dan a contratos laborales.

El contrato de trabajo constituye el elemento formal y tutelar del trabajador y aunque, la interpretación debe ser extensiva en aplicación en los principios que inspiran al derecho de trabajo principalmente el de tutelaridad para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de los trabajadores, la interpretación que efectúan los funcionarios municipales no son congruentes con el principio laboral arriba indicado, lo que genera implicaciones jurídicas y económicas para el trabajador.

La hipótesis planteada fue que las relaciones entre los trabajadores y las corporaciones municipales son principalmente en el ámbito técnico o administrativo relativas a la prestación de servicios de carácter municipal, para lo cual es indispensable, que dichas autoridades cumplan con los plazos convenidos



en los contratos de trabajo para dar cumplimiento efectivo a lo preceptuado en los mismos.

Para la presente investigación se plantearon los siguientes objetivos, realizar un estudio doctrinario y filosófico de los principios que inspiran el derecho de trabajo; analizar los mecanismos de interpretación de los contratos de trabajo por parte de las corporaciones municipales.

La tesis se desarrolla en cinco capítulos. En el capítulo uno se estudia el derecho de trabajo; en el capítulo dos se analiza el contrato de trabajo; en el capítulo tres se estudio el derecho municipal; en el capítulo cuatro hace referencia a las relaciones laborales en el sector público municipal bajo los Renglonés 022-029; finalmente en el capítulo cinco se realiza un análisis crítico de la interpretación municipal de los contratos laborales.

Los métodos y técnicas de investigación utilizadas permitieron descubrir la esencia del problema o del fenómeno estudiado, como lo es el grado de aplicación e interpretación de los contratos de trabajo celebrados por las corporaciones municipales. Este tema se eligió con el propósito que el lector conozca y no sea vulnerado en sus derechos ya que la investigación presentada nos proporciona una nueva óptica para observar mejor, qué está sucediendo en el campo jurídico y laboral.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

1.1. Aspectos generales

La jerarquía de las normas aplicables en el derecho del trabajo guatemalteco, es en el orden correlativo de la aplicación supletoria de tales fuentes, inicia con la aplicación supletoria de los principios o características ideológicas del derecho del trabajo, continua con la aplicación de la equidad, la costumbre, o el uso local y concluye con la aplicación supletoria de los principios y disposiciones del derecho común.

Las características ideológicas del derecho de trabajo fueron adaptadas a la realidad de Guatemala, tomando en cuenta que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, constituyendo un mínimo 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, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.



1.2. Origen

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la biblia del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que se conoce en la actualidad.

El hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, inició a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único son las instituciones que quedaron plasmadas, ejemplo el Código Hammurabi, donde se encuentran algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador



descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica hacer un recuento formal que debe empezar de la Roma Antigua o Roma Clásica.

Roma Clásica: Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran



ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que se conoce hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

En Grecia: se dividía a las personas en esclavos y no esclavos, pero también se conocía el trabajo dependiente de personas libres, ya que se vio que los esclavos no eran suficientes para trabajar, esto indujo a que en Roma se mantuviera el concepto de locación de servicios, aplica indistintamente al trabajo dependiente y al trabajo autónomo que constituye un verdadero antecedente de los que va a constituir posteriormente el contrato individual de trabajo.

En la esclavitud, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que éstos (los esclavos) no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

Edad Media: Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como



denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses: El ocio es el enemigo del alma es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante “Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades” el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-Estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

- a) El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
- b) El poder de la Iglesia Católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor.



Lo importante de dichas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes:

- a) Maestro.
- b) Oficiales y ayudantes. (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban).

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba pero había concepción del jefe y subordinado tal como se conoce en la actualidad.

Al final de la edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo mas sencillo de acceder era esto.

Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. En la actualidad existe la necesidad de producir mas de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.



Edad Moderna: El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de éste continente para ser transportados a Europa, lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado se consigue el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Asimismo, en Francia en 1791 se da la llamada **Le Chatelier** que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

Edad Contemporánea: Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias mas importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían



de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista en donde los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la revolución francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre, en vista de que el trabajador de las industrias, era explotado por jornadas excesivas, salarios miserables, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

La revolución francesa había proclamado la igualdad de todos los hombres de lo cual surgió la libertad de contratar. Los trabajadores tenían el derecho de negociar individualmente con el patrono y en algunos casos se firmaban contratos entre las partes, los cuales eran considerados como válidos y obligatorios ante la ley.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo



necesaria crear una rama nueva que es lo que en la actualidad se conoce como el derecho de trabajo.

Dentro de la historia del derecho laboral es importante mencionar que en Australia, en el Estado de Victoria, en 1848 por primera vez se establece una jornada de 10 horas.

En México en 1917 fue el primer sistema jurídico que reguló constitucionalmente los derechos de trabajo, lo cual se llevó a cabo en Querétaro. También en la Constitución de Weimar de Alemania en 1919, se sigue el ejemplo de México.

Se forma la Liga de las Naciones y la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Los Estados de Europa y Estados Unidos siguen el ejemplo de Alemania.

El Siglo XVIII tiene una gran importancia histórica para el desarrollo del derecho laboral, pues durante él se promulgaron muchas leyes importantes dentro de la actividad gremial. “Inglaterra tenía un gran desarrollo industrial y su economía mercantilista le daba grandes beneficios, además la revolución industrial se hallaba en pleno apogeo y la relación legal que se había mantenido durante tanto tiempo cede ante el sistema industrial.”¹

¹ Alcalá y Zamora, Luis y Guillermo Cabanellas. *Tratado de política laboral y social*. Pág. 572



En Guatemala, con la Revolución de Octubre 1944 nació el derecho de trabajo; más homogéneo, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el 1° de mayo de 1947, correspondiéndole al Congreso su emisión, Decreto número 330.

Sucesión de leyes de trabajo en Guatemala:

- a) **Ley de Jornaleros:** Decreto número 177 del 3 de abril de 1877.

- b) **Ley de Trabajadores:** Decreto número 253 del año 1894, dicha ley era una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros, por lo que tenía poca aplicabilidad en cuanto al trabajo fuera de las fincas.

- c) **Ley Protectora de Obreros sobre accidentes de trabajo:** Decreto número 669, emitida el 21 de noviembre de 1906, su reglamento apareció un año después, y es una interesante anticipación de la futura previsión social.

- d) **Ley del Trabajo:** En 1926 se decretó esta ley que fue el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. Esta ley reguló instituciones como la protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera, período prenatal, postnatal, inamovilidad, lactancia, jornada extraordinaria. Además contiene



un esbozo de la organización administrativa de trabajo y un breve esquema del procedimiento colectivo, incluyéndose a la huelga pero no la cita como un derecho.

- e) **Código de Trabajo (1947):** La Revolución de Octubre de 1944 marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico, y se produjo una apertura democrática, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes y largamente añoradas en el país. Todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del Seguro Social. Este primer código de trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, está inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica.

1.3. Concepto

A través de la historia, para la disciplina jurídica del derecho de trabajo, se han propuesto múltiples conceptos con respecto a ésta rama del derecho, a continuación de hace referencia a algunas de ellas, tomando en consideración algunos tratadistas y estudiosos del derecho, mismos que se describen a continuación.



El tratadista Guillermo Cabanellas define al derecho de trabajo de la siguiente manera: "El derecho de trabajo es el conjunto de principios y disposiciones que regulan la industria humana."²

El autor antes mencionado hace mención que el derecho de trabajo se considera como un conjunto de principios que regulan la actividad laboral dentro de la industria, siendo el ser humano el objeto de estudio de dicha disciplina jurídica.

El derecho laboral o derecho de trabajo es: "Aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."³

De lo antes expuesto se indica que el derecho de trabajo toma las relaciones y actividades realizadas por los sujetos como la empresa y el trabajador, así como la prestación de dichos servicios, así como lo relativo a las consecuencias jurídicas de la contratación.

² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 576

³ Alcalá-Zamora, Luis y Guillermo Cabanellas. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 577



Asimismo se define el derecho de trabajo como: “El conjunto de principios y de normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que limita al trabajo prestado para trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación.”⁴

De lo antes expuesto se indica que el derecho de trabajo es un conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del ser humano en un sector de la vida diaria en sociedad, así como la relación laboral generada entre el empleado y el empleador.

Asimismo, se define el derecho del trabajo de la siguiente manera: “El trabajo constituye el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida, parece evidente que toda persona ha de tener el derecho a trabajar.”⁵

Asimismo, de los aspectos antes mencionados se menciona que el trabajo es el medio por el cual se satisfacen las necesidades del ser humano, por lo que cualquier persona tiene derecho a trabajar sin ninguna limitante o discriminación.

El derecho del trabajo, además de estar singularizado por sus sujetos y contenido, lo está por sus particularidades y características propias, que lo convierten en una

⁴ Krotoschin, Ernesto. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 58

⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 315



rama jurídica autónoma. “Derecho laboral es el conjunto de principios y normas jurídicas (estatales y autónomas), que informan y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y el Estado y las instituciones complementarias, con finalidades tuitivas para la prestación subordinada de servicios.”⁶

Del concepto antes expuesto puede mencionarse que además de la relación entre el patrono y el trabajador estudia las instituciones complementarias que intervienen en dicha actividad, coincidiendo en que el derecho de trabajo es un conjunto de normas jurídicas.

El derecho laboral, “es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones de los servicios, y también a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.”⁷

Así pues, se puede concluir que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, y comprende:

a. Garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de

⁶ Gómez Padilla, Julio. **Derecho laboral guatemalteco. Parte general.** Pág. 57

⁷ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 122.



Guatemala, Código de Trabajo y otras normas de carácter nacional e internacional.

- b. Forma de contratación y reglamentación de las condiciones de trabajo.
- c. Salario y jornadas de trabajo.
- d. Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- e. El derecho colectivo del trabajo comprendiendo: sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.
- f. Mecanismos o procedimientos de resolución de conflictos.

De los conceptos expuestos, los mismos coinciden al indicar en que es un conjunto de normas jurídicas, así como el objeto de estudio que se basa en la relación que se genera entre el trabajador y el patrono.

1.4. Sujetos

Los sujetos del derecho de trabajo, son los que se describen a continuación:



a) Trabajador

Se indica que trabajador es “toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo.”⁸

Es todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado. Trabajadores son sólo las personas físicas, ya que las personas abstractas o jurídicas no pueden ejecutar por sí mismas una prestación de servicios, necesitan valerse de aquéllas.

1. Clases de trabajadores

- a) **Trabajador material:** es aquel que con su fuerza física transforma la materia.
- b) **Trabajador intelectual:** su trabajo consiste única y exclusivamente en planear, dirigir, coordinar los procesos de producción, aplicando sus conocimientos científicos para contribuir a la transformación de la materia.
- c) **Trabajador independiente:** es el que realiza una actividad económica-social por su iniciativa, por su cuenta y según normas que él mismo se traza conforme su conveniencia o los imperativos de las circunstancias.

⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 62



- d) **Trabajador dependiente:** Es el que ejecuta una tarea o presta un servicio con sujeción a otra persona, voluntaria o forzosamente y recibe como retribución un salario.

- e) **Trabajador por obra:** es la persona contratada para realizar una determinada obra; generalmente se hace en las empresas de ingeniería, construcción, montaje y otros similares.

- f) **Trabajador ocasional:** es el trabajador contratado para realizar su trabajo en una empresa que se dedica a actividades normales del giro ajeno a la empresa que lo contrató.

- g) **Trabajador agrícola y ganadero:** “trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan, en una empresa agrícola o ganadera, los trabajos propios y habituales de ésta.” Artículo 138 del Código de Trabajo, Decreto número 1441.

- h) **Trabajadora mujer:** se refiere a la persona del sexo femenino. Desde su inicio, la mujer mereció una atención especial de quien observaba el desarrollo del fenómeno laboral. Diferencia que, como es lógico, se generó debido a las diferencias biológicas y psíquicas propias de los sexos. Sin embargo, la tendencia actual es a disminuir esa diferencia al menos en



cuanto a aspectos legales. Ahora bien, por mucho que avance la corriente de la igualdad entre los sexos, no podrán obviarse innegables diferencias derivadas de las condiciones biológicas de cada grupo.

- i) **Trabajadores menores de edad:** en consideración a su menor fortaleza física, así como a las necesidades propias de su desarrollo moral e intelectual, las legislaciones han establecido una serie de estipulaciones adicionales protectoras de los trabajadores menores de edad. El concepto de minoría está aparejado del concepto civil. Según el Artículo ocho del Código Civil, la mayoría de edad, en el caso de Guatemala se obtiene cuando una persona cumple 18 años; el referido artículo también establece que los menores de edad, a partir de los 14 años, son capaces para realizar algunos actos determinados por la ley.

- j) **Trabajo a domicilio:** El Código de Trabajo, decreto número 1441, regula a esta clase de trabajadores en su Artículo 156: “trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.”

- k) **Trabajador doméstico:** el Código de Trabajo, Decreto número 1441, define a los trabajadores domésticos en su Artículo 161: “trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo,



asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.”

- l) Trabajador de transporte: el Código de Trabajo, Decreto número 1441, lo regula en el Artículo 167: “trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.”

- m) Trabajador de aprendizaje: el Código de Trabajo, Decreto número 1441, en su Artículo 170 regula que “son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, ya sea directamente o por medio de un tercero y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.”

- n) Trabajadores del mar y de las vías navegables: el Código de Trabajo, Decreto número 1441, los regula en el Artículo 175: “trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido”.

b) Patrono

El Código de Trabajo, Decreto número 1441, regula al patrono en el Artículo 2



definiéndolo como: “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en el pleno goce de sus facultades y derechos; los menores o incapaces, podrán actuar mediante su representante legal. En el segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea ésta mercantil o civil, nacional o extranjera.

c) La empresa:

El término empresa para usos de la rama de trabajo puede circunscribirse a la organización de personal, capital y trabajo, de propiedad particular o estatal. Si es de carácter particular generalmente se persigue un lucro para el propietario sea este una persona individual o una persona jurídica, y si es de carácter público, generalmente persigue como asunto principal prestar un servicio o cumplir una finalidad beneficiosa para la colectividad aunque no esta descartado el lucro.

1.5. Regulación legal

El derecho de trabajo, es sumamente nuevo en Guatemala, pues en su inicio, solo existieron disposiciones gubernamentales o reglamentarias que regulaban algunas



instituciones del derecho de trabajo, sin embargo, en la actualidad rige el Código de Trabajo contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, que incluye la mayoría de instituciones laborales. Además el contenido generalmente aceptado es el siguiente:

- Derecho individual del trabajo, se refiere a las relaciones individuales entre trabajadores y patrono, el cual tiene dos partes: Parte general como los principios, garantías, facultades, limitaciones y la fuente del derecho del trabajo. Y la Parte especial, el derecho y obligaciones para trabajadores y patronos.

- Derecho colectivo del trabajo, regula las instituciones legales de la organización de trabajadores y de patronos.

- Derecho procesal del trabajo, se refiere a las normas procesales relativas a las resoluciones de conflictos surgidos en ocasión de las relaciones obrero patronales.

El Código de Trabajo contiene reguladas las siguientes instituciones de trabajo, tanto de carácter individual como colectivo de la siguiente manera:



Las disposiciones generales y el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo de trabajo, el pacto colectivo, el reglamento de trabajo, obligaciones de los patronos, obligaciones de los trabajadores, suspensión de contratos, terminación de contratos, salarios y medidas que los protegen, salario mínimo, jornadas de trabajo, descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales.

Trabajo sujeto a regímenes especiales como el trabajo agrícola y ganadero, trabajo de menores de edad, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo de transporte, trabajo de aprendizaje, trabajo en el mar y vías navegables, régimen de los servicios del estado y sus instituciones, higiene y seguridad en el trabajo, sindicatos, conflictos colectivos, huelgas, paros, disposiciones comunes a la huelga y paro, prescripciones, sanciones y responsabilidades, Organización Administrativa De Trabajo, Ministerio De Trabajo Y Previsión Social, Inspección General De Trabajo, Organización De Los Tribunales De Trabajo Y Previsión Social, disposiciones generales, Juzgados De Trabajo Y Previsión Social, Tribunales De Conciliación Y Arbitraje, Corte De Apelaciones De Trabajo, procedimiento de jurisdicción y competencia, impedimentos, excusas y recusaciones.

Procedimiento ordinario, disposiciones generales, notificaciones, demanda, acumulaciones. Demanda, juicio verbal y período conciliatorio, excepciones, pruebas, sentencia, recursos, segunda instancia, procedimiento en la resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social, el arreglo directo, la



conciliación, arbitraje, disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y arbitraje, procedimiento en materia de previsión social, juicio de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, la ejecución de sentencias, del recurso de responsabilidad, de las atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en materia laboral, disposiciones finales, disposiciones transitorias, disposiciones derogatorias y finales.

Además existen algunas leyes específicas, como las siguientes, Ley de Aguinaldos, contenida en el Decreto número 74-78; Ley de Aguinaldos Decreto número 76-78; reglamento para el goce del período de lactancia, día de la madre el 10 de mayo de cada año, Decreto número 1794; bonificación incentivo, Decreto número 78-89; Ley de Bonificación Anual o Bono 14, Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala entre otras.

El derecho de trabajo ha sido muy discutido, con base en el surgimiento de la tesis del derecho social, por la que esta rama del derecho conjuntamente con el derecho agrario pasaba a ser los elementos de aquella tripartita forma, de la cual el derecho privado y el derecho público en las otras, sin embargo al no ser aceptada dicha rama social del derecho, el derecho del trabajo continua siendo, desde esa concepción como un derecho de naturaleza pública.

Por mandato legal el Artículo 40, inciso b) de la Ley del Organismo Ejecutivo (Decreto número 114-97) "promover y armonizar las relaciones laborales entre los



empleados y los trabajadores” lo que tiene como premisa básica plena vigencia de los derechos de los trabajadores. Por otra parte, en los acuerdos de paz concretamente sobre el “Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria, el Gobierno de la República de Guatemala se comprometió a fortalecer la capacidad de la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y de las derivadas de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.”⁹

En el plano continental cabe destacar que “la Segunda Cumbre de las Américas, realizada en Santiago de Chile en abril de 1998, los jefes de Estado y de Gobierno de toda América, aprobaron un plan de acción, que contiene varios compromisos relacionados con la erradicación de la pobreza y la discriminación, entre los que figuran los relativos a los derechos básicos de los trabajadores.”¹⁰

Entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT), libertad de asociación; el derecho a organizarse y negociar colectivamente; la prohibición de los trabajos forzados; la eliminación de toda forma de explotación infantil; y la no discriminación en el empleo.

Estos derechos básicos de los trabajadores, en la ciudad de Guatemala, están contemplados en las normas constitucionales y ordinarias, así como en los

⁹Manual de la organización de la administración pública. Pág. 161

¹⁰Ibíd. Pág. 161



convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considerados fundamentales, todos los cuales han sido ratificados por Guatemala: “Convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso; Convenio 87 sobre la Libertad de Sindicación Negociación Colectiva; Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración; Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso; Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación); y Convenio 138 sobre la edad mínima. Todo este cuerpo legal constituye una base apropiada para construir unas relaciones laborales que contribuyan al fortalecimiento de nuestro sistema democrático y faciliten un proceso de desarrollo social y económico orientado al bien común.”¹¹

La OIT adoptó el 18 de junio de 1998 la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, la cual constituye un aporte más de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para concretar los principios fundamentales que la inspiran. Esto forma parte de los esfuerzos que desarrollo del ministerio para divulgar los derechos de los trabajadores y es una contribución al conocimiento y divulgación de tan importante declaración.

Son diversos los aspectos que se han indicado anteriormente relativos al derecho de trabajo entre los cuales se indica la importancia del conocimiento del origen de dicha disciplina de derecho público y posteriormente se presentan algunos

¹¹Ibíd. Pág. 162



conceptos tanto de autores nacionales como extranjeros para conocer el punto de vista jurídico, político, económico y sociológico del derecho de trabajo. También se hace referencia a los sujetos de la relación laboral entre los que se encuentran principalmente el patrono, el trabajador y algunos tratadistas incluyen a la empresa como sujeto de dicha relación.

Respecto a la regulación legal es importante señalar que en Guatemala, el marco constitucional, el Código de Trabajo contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, leyes ordinarias en materia de trabajo y previsión social, así como diversos instrumentos internacionales ratificados por el Estado de Guatemala en dicha materia principalmente ante la Organización Internacional del Trabajo conocida por sus siglas OIT que como organismo internacional de la Organización de las Naciones Unidas realiza una importante labor a nivel mundial en el análisis, estudio y recomendaciones de soluciones a diversos problemas que se presenta durante la relación laboral y crea mecanismo para resolverlos a través de un proceso en los cuales los estados al ratificar dichos convenios internacionales lo incorporan a la ley interna y para el caso de Guatemala al Código de Trabajo vigente.



CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo

2.1. Aspectos generales

Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Las corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo, sobre todo porque el contrato tiene raíces civiles contractuales; en cambio la relación tiene marcado contenido publicista.

En esta discrepancia se repite nuevamente el problema de determinar si el derecho laboral es una rama del derecho público y por lo mismo, debe intervenir con fuerza coactiva limitando la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual. Estos últimos son los contractualistas que dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión en la esfera particular.



Los anticontractualistas por el contrario relegan a un segundo plano las formalidades del contrato dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, de la relación laboral ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.

Al referirse al contrato individual de trabajo es necesario que se considere separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como son: La relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Durante el transcurso de los años varios tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Unos dicen que hay una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan que aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

El tratadista De La Cueva al referirse a la relación de trabajo establece que esta es: "una situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo,



integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletoria.”¹²

Por otra parte la legislación guatemalteca indica que el contrato de trabajo es considerado como un contrato con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con el trabajo subordinado, por lo que se puede decir con toda propiedad que el contrato de trabajo goza de su plena autonomía.

2.2. Definición

El contrato individual de trabajo es de carácter económico y jurídico, entre las distintas concepciones del mismo podemos mencionar las siguientes:

Al establecer una definición del contrato individual de trabajo el tratadista argentino Guillermo Cabanellas indica que es: “El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”. El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación (del trabajador con respecto al patrono), de conformidad y de colaboración.”¹³

¹² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 87

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Ob. cit.** Pág. 180



Marta Silvia García Bauer define el contrato individual de trabajo indicando que “es una convención por la cual una persona (trabajador, empleador, obrero), pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración.”¹⁴

Cuando se habla del contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es un vínculo económico-jurídico este puede a llegar ser “Es el contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio a favor de otra, mediante una remuneración”.¹⁵

El Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, establece: “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 a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

¹⁴ García Bauer, Marta. Silvia. **En el umbral de una nueva perspectiva histórica, jurídica y económica del derecho laboral.** Pág. 51

¹⁵ Morataya, Raúl. **Introducción al estudio del derecho laboral.** Pág. 168



Como requisitos del contrato individual de trabajo se indica que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa. Como características están que es público, consensual, de tracto sucesivo, obligatorio para ambas partes, conmutativo, o sea, que las obligaciones están claramente determinadas, principal y oneroso.

2.3. Elementos

Al establecer sobre los elementos del contrato de trabajo son varios para que este sea válido los cuales se enumeraran y explicaran de forma breve a continuación:

a) Actividad personal:

Este mismo establece que cuando se refiere a una actividad personal dentro de un contrato de trabajo; el trabajo no se realiza sin la intervención directa del hombre, y de forma personal aunque este utilice como herramienta de trabajo diversos instrumentos. Se caracteriza también por el hecho de que la realiza el trabajador, el patrono y la materia prima, como por ejemplo, para el caso de los trabajadores del campo, la materia prima son los insumos y la tierra, para un técnico en computación, su trabajo lo representa la computadora propiamente y la habilidad que demuestra en ella, para un carpintero su herramienta y la destreza que tenga para utilizarlas en las realización de las obras terminadas. El contrato de trabajo se deriva de "una actividad personal, prestada por el trabajador a un patrono que



contrató sus servicios por sus cualidades personales, en ese sentido lo que el empleador contrata en sí, es la habilidad personal y profesional que este tenga para determinadas actividades laborales.”¹⁶

b) Subordinación laboral:

La subordinación en el trabajo, obedece a que el trabajador para que pueda realizar su trabajo tiene que hacerlo con la dirección inmediata o delegada del patrono, y que este es, el que le da las instrucciones para su desarrollo, la forma, la eficacia con la que realice su trabajo, es otra cosa, sin embargo, se dirige por lo que el patrono le indica que debe hacer, a ello, es que se refiere este principio de subordinación en el trabajo. En ese sentido el trabajador se limita únicamente a recibir órdenes del empleador para la realización del trabajo terminado.

Es el elemento típico del contrato de trabajo, porque existe una relación de dependencia o de subordinación entre el patrono y el trabajador, y que a cambio de esa relación de dependencia, el patrono cancela al trabajador en concepto de salario una cantidad de dinero, y que en algunos casos el pago puede ser en especie, como lo establece la legislación guatemalteca. Esta subordinación constituye por sus características el elemento esencial de toda relación de trabajo, y que la distingue de otro tipo de relación que se da dentro de la actividad del hombre.

¹⁶ Chicas Hernández, Raúl. **Derecho colectivo del trabajo.** Pág. 34



c) Ausencia de riesgo:

Cuando se habla sobre una ausencia de riesgos este elemento del contrato de trabajo quiere dar a entender que el patrono está obligado a mantener a sus trabajadores bajo el mínimo riesgo de lesiones en su integridad tanto física como mental. Los riesgos no sólo se presentan en la actividad laboral, sino también en otras actividades, es por ello, que tal como lo establece el Código Civil, en el caso de los accidentes de trabajo, el patrono es el responsable de los riesgos y las consecuencias que ocurran al trabajador con ocasión de este, ya sea porque deba cubrir los gastos en que incurra en el caso de algún accidente, o bien que el trabajador se encuentre cubierto por el seguro social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El Código Civil, Decreto-Ley número 106 en el Artículo 1649 regula que “En los accidentes de trabajo son responsables los patronos, aunque mediere culpa del trabajador; pero no responderá del accidente cuando el trabajador lo haya voluntariamente producido”.

Es por ello, que el riesgo consiste en que para que el trabajador pueda realizar el trabajo adecuada y eficazmente, los riesgos son asumidos directamente por el patrono, al momento de ocasionar un accidente, este no es imputable al trabajador, si se considera que no se tomaron en cuenta los riesgos y prevenciones para evitar que se produzcan en un centro de trabajo accidentes y



que el patrono tiene la obligación de contar con el mobiliario y equipo necesario para realizar efectiva y eficientemente la tarea encomendada como trabajo, a la persona del trabajador.

Al hablar sobre la ausencia de riesgo otro de los encargados de velar de esta es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a través de la regulación del Artículo 28 del Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el que establece: “El régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social: a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) maternidad; c) enfermedades generales; d) invalidez; e) orfandad; f) viudedad; g) vejez; h) muerte (gastos de entierro); i) los demás que los reglamentos determinen”.

Este artículo establece sobre las ventajas que tiene el trabajador en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la ausencia de riesgo que este debe tener en su lugar de trabajo.

d) Estabilidad:

La palabra estabilidad proviene de estable, y quiere decir, en términos propiamente laborales, permanencia, que el trabajo se realice con ánimo de permanencia continua, sistemática, lógica, etc. Es por ello, que siendo parte del



derecho de trabajo la estabilidad para el trabajador, esta puede quebrantarse exclusivamente por las razones que la ley establece y que se deben entre otras a decisión voluntaria de las partes, a las disposiciones que la ley regula, o bien a las causales que describe el Código de Trabajo que facultan no sólo al trabajador sino al patrono para dar por concluida la relación de trabajo sin responsabilidad para éstos.

El Artículo 76 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo indica al respecto: "Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos".

Es un derecho y una característica esencial de todo contrato de trabajo, toda vez, que la estabilidad, contribuye a que el trabajador conserve su puesto de manera indefinida, salvo alguna eventualidad surgida a causa del trabajador, como por ejemplo, que este quiera renunciar de su cargo por mejoras salariales, por mejoras en su capacitación personal y profesional, entre otros.

En cuanto a este rubro también es importante hacer notar que en la ley existen causas justas que facultan al patrono para dar por concluida una relación de



trabajo por causas imputables al trabajador, sin que exista responsabilidad alguna al patrono. Esta característica constituye la razón de ser al describir que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico social, para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada: para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.

En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza la propia producción. El trabajador al perder su empleo se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa por tanto, en forma directa sobre la sociedad. Debe distinguirse entre estabilidad en el empleo, que se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo, mientras la empresa continúe y estabilidad en la función que se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación de los concretos servicios exigidos al obrero o empleado.



e) Profesionalidad:

Se encuentra caracterizado el contrato de trabajo de este elemento, toda vez, que el patrono tuvo que haber solicitado del trabajador de cierta capacidad para el desempeño de dicho trabajo, sin el que no hubiera sido posible la contratación. La profesionalidad no existe en todos los contratos de trabajo, sino únicamente en aquellas prestaciones objeto del contrato laboral. Sólo se da cuando el trabajador reúna condiciones técnicas exigibles para la prestación de que se trate, por ejemplo, no puede contratarse a un practicante de medicina como médico de un sanatorio.

La profesionalidad consiste además, en cuanto se estime que aquella la reviste el trabajador, y que no es tal sino quien vive prestando para otro su actividad profesional a cambio de un salario, quien se dedica accidentalmente, y para ganar una cierta suma de dinero, a servicios ajenos a su oficio o profesión no es tampoco un trabajador profesional. La profesionalidad ofrece una útil aplicación como elemento particular del contrato de trabajo, pues con su exigencia se elimina la posibilidad de considerar trabajador a quien por causa de amistad o de buena vecindad presta un trabajo. Tal actividad que en ocasiones, puede llegar a ser más o menos permanente en condiciones de subordinación.



2.4. Clasificación

Conforme la legislación guatemalteca en materia de derecho de trabajo los contratos se encuentran clasificados en dos; uno es por su duración y el otro es por formalidades de contratación, y estos a su vez se subdividen en los que a continuación se desarrollaran:

a) Por su duración

1) Contrato por tiempo indefinido

Cuando se refiere al tiempo indefinido, es el hecho de que las partes no han establecido la duración del contrato. Es el contrato que se celebra entre las partes corrientemente, porque en el caso de los que se describirán más adelante, se determina la fecha o la forma de terminación, tienen carácter de excepción, en este contrato por tiempo indefinido, aparte de establecerse todas las condiciones en que se prestará el trabajo, se señala el carácter indefinido de la relación de trabajo, no indicándose ninguna fecha específica para la terminación de la relación, puesto que el trabajador debe gozar de estabilidad en el trabajo. Conforme lo establece el Código de Trabajo.

El Artículo 26 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de



Trabajo, “Todo contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”.

2) Contrato a plazo fijo

Este tipo de contrato de trabajo es uno de los llamados de excepción y únicamente es permisible según: El Artículo 25 inciso b) del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo “Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación laboral”.

De acuerdo con la norma citada, solamente en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo, el primero, en el momento de la contratación de una vez se establece la fecha en que finaliza la relación, en tanto que en el segundo de los casos, llama a la confusión, pues el caso allí previsto, es muy similar al llamado contrato de obra. Se puede identificar este tipo de trabajo, en los contratos denominados interinos, que se hace tomando en cuenta que se cubre un puesto por determinado tiempo, y comúnmente se da en la administración pública.

3) Contrato por obra determinada

Es el contrato de trabajo en que se ajusta a los servicios del trabajador, debido en



muchos casos a su profesionalismo o bien a su arte, u oficio, desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta únicamente el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Al celebrarse este contrato, al trabajador se le encomienda la ejecución o realización de una obra que no necesariamente tiene que ser o referirse a una obra de ingeniería o construcción, fijándose de antemano el salario o retribución que percibirá el trabajador y que cubrirá todo el período de ejecución de la obra o la prestación de los servicios, desde el inicio hasta la conclusión de la obra.

Este tipo de contratación es el que en la actualidad tiende a confundirse en el ámbito de trabajo, toda vez, que se pretende confundir con lo que es el contrato de obra que no es un contrato de trabajo, sino un contrato civil, y el contrato de servicios profesionales, que es un contrato civil y no de trabajo, aún en el caso de los maestros por ejemplo, en que en algunos colegios, como se tiene conocimiento, los hacen suscribir contratos de trabajo, en donde se hace constar que fueron contratados por medio de la contratación civil a través del contrato de servicios profesionales, disfrazando el contrato de trabajo, toda vez que para poder determinar que un contrato de trabajo difiere de un contrato civil, deben considerarse y analizarse en cada caso concreto, si se suscitan los elementos esenciales del contrato de trabajo, los cuales ya fueron analizados anteriormente.



b) Por las formalidades de la contratación

1) Contrato escrito

Son los que de acuerdo al nombre que los distingue, se realizan y redactan por las partes en un documento que hace prueba de su celebración y existencia, en él se establecen las condiciones en que se celebró la contratación. La regla general de conformidad con la ley, es que todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, salvo las excepciones que indican en el artículo 26 del Código de Trabajo, que establece “debe celebrarse por tiempo indefinido”

El Artículo 28 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, establece: “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrar y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al departamento administrativo de trabajo directamente o por medio de autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación....”.

En virtud de lo escrito anteriormente, puede indicarse que pese a que la legislación regula la obligatoriedad de que se suscriba el contrato de manera escrita, en muchos casos, ello no es así, representando para los jueces la dificultad de poder juzgar al momento del desarrollo de la audiencia y la recepción y diligenciamiento de las pruebas de las partes, cuando no se cuenta con un



contrato de trabajo, circunstancia que debe ser observada por el ente administrativo de trabajo, y que vele porque los patronos cumplan con esta obligación legal.

2) Contrato verbal

Como ha quedado establecido, la regla general es que los contratos de trabajo se realicen de manera escrita, sin embargo, existe una excepción, tal como se hizo ver, y se refiere a que la ley permite la contratación verbal en los casos siguientes: según el Artículo 27 del Código de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, "El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas y ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, se hubiera señalado plazo para la entrega, el cual no deberá exceder de sesenta días".

2.5. Regulación legal

La definición legal de contrato de trabajo contenida en el Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto número 1441, regula: Contrato de trabajo sea cual fuere su denominación es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona denominada trabajador, queda obliga prestar a otra persona denominada



patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última a cambio de un salario de cualquier clase o forma.

De los aspectos mencionados en el presente capítulo se considera de suma importancia el contrato de trabajo como un instrumento que genera obligaciones para ambas partes, mismo que nace a la vida jurídica desde la firma de consentimiento de ambos, además los aspectos generales de dicho instrumento se analiza para establecer sus efectos y el cumplimiento e incumplimiento del mismo, además existe una diversidad de autores y estudiosos del derecho que lo han definido desde sus propios puntos de vista siendo necesario mencionar algunos de ellos, asimismo los elementos que conforman a dicho instrumento resulta importante conocerlos para tener conocimiento de la legalidad del mismo y su propia estructura, por otra parte por la diversidad de instrumentos se pueden clasificar para su mejor estudio e interpretación que puede dársele al momento de su creación y su aplicación, asimismo por ser un instrumento que nace a la vida jurídica resulta necesario para el Organismo Legislativo incorporarlo en una regulación específica con el fin de otorgarle un peso legal necesario para su cumplimiento y su sanción por incumplimiento.





CAPÍTULO III

3. Derecho municipal

3.1. Aspectos generales

El derecho municipal, es la parte especializada del derecho administrativo, que se encuentra en constante cambio, adaptándose al proceso que se opera en la estructura social y que su vez repercute en las instituciones del Estado. En un inicio, todas las instituciones políticas, jurídicas y administrativas eran esencialmente locales. La única institución de derecho público que existe desde los principios de la civilización y que subsiste siempre, es el gobierno comunal.

El derecho municipal es al derecho público lo que la familia y la propiedad son a las instituciones de derecho privado. El derecho municipal es la piedra angular de todo el derecho público.

Se define al derecho municipal como: “el conjunto de principios legales y normas de jurisprudencia referentes a la integración, organización y funcionamiento de los gobiernos locales.”¹⁷ Asimismo, el brasileño Ives de Oliveira, citado por Antonio María Hernández lo concibió como “el ordenamiento jurídico de la administración pública del municipio, que afecta a las respectivas relaciones en un radio de

¹⁷ Hernández, Antonio María. **Derecho municipal**. Pág. 1



acción, tan amplio que tiene por limite las propias expresiones de la vida municipal.”¹⁸

En síntesis el derecho municipal es una rama científicamente autónoma del derecho público, con acción pública que estudia los problemas políticos, jurídicos y sociales del urbanismo y tiene relación estrecha con el derecho administrativo.

Previo a la existencia del derecho municipal existió el municipio, que es la unidad básica de la administración territorial en Guatemala y es una parte considerable de los Estados latinoamericanos.

Además, el Estado se organiza en “un conjunto de entidades públicas, entre las cuales las más importantes tienen una base territorial, de modo que puede decirse que su territorio se estructura en municipios, provincias, regiones, entidades que suelen gozar de autonomía para la gestión o administración de sus respectivos intereses.”¹⁹

En un principio, el poder público contemplaba a los municipios en su esencia física más primaria como pueblos o agrupaciones de edificaciones y habitantes cuyo gobierno se realizaba a través de autoridades asignadas, con la cooperación de

¹⁸ **Ibid.** Pág. 1

¹⁹ Hernández, Antonio María. **Derecho municipal.** Pág. 90



personas elegidas entre los lugareños y no eran considerados como corporaciones políticas ni administrativas.

Asimismo la importancia del municipio para los vecinos y para un Estado consiste en que el municipio es uno de los pilares fundamentales de toda sociedad puesto que representa el segundo grado por las relaciones de vecindad que genera, ya que el primer grado es la familia.

Además es el espacio inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos, el municipio se equipara a la familia, porque se dan relaciones humanas de estrecha vinculación, satisfaciendo recíprocamente necesidades comunes, con la variante que en la familia las relaciones se dan en virtud de obligaciones derivadas del parentesco, satisfaciendo necesidades de alimentación, administración de bienes de menores; mientras que en el municipio se dan relaciones permanentes de vecindad, satisfaciendo necesidades comunes a todos los vecinos.

Debido a la importancia que ha mantenido el municipio se dice que, desde siempre ha tenido singular importancia, puesto que es la expresión pura de los intereses sociales de grupo y el mejoramiento de la calidad de vida de sus integrantes.



La implantación de los principios organizativos impuso consideración sistemática de las entidades municipales como estructura políticas y último peldaño en la administración y organización del territorio que no se diferenciaban del Estado mismo, pero que más adelante adquirieron plena autonomía.

Modernamente se ha establecido que la base del desarrollo de un Estado es el municipio, puesto que es la representación de una sociedad comunitaria. En relación a la singular importancia de un municipio, la doctrina entra en concordancia con el Artículo 253 de la Constitución Política de la República de Guatemala, del año 1985, que establece lo siguiente: “Los municipios de la República de Guatemala, son instituciones autónomas. Entre otras funciones les corresponde:

- a) Elegir a sus propias autoridades;
- b) Obtener y disponer de sus recursos;
- c) Atender los servicios públicos locales, el ordenamiento territorial de su jurisdicción y el cumplimiento de sus fines propios.”

Por consiguiente, cuando el municipio cumple sus funciones, sujetándolos a las normas de la Constitución Política de la República y el Código Municipal, en realidad los habitantes percibirán la importancia del municipio. No podrá haber un



Estado organizado y desarrollado si las entidades municipales que la conforman carecen de dicha característica.

Por tanto para que esto se conciba dentro de la sociedad debe de existir, el elemento organizacional, que permita la satisfacción de necesidades comunes, y para ello debe de existir una constante comunicación entre los vecinos y el gobierno municipal, y sujetando sus actos al texto de Constitución que rige al país, para transparentar sus actos, inspirados especialmente en el principio de publicidad de los actos administrativos regulados en el Artículo 30 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.2. Origen

El derecho municipal “es el resultado de la autonomía municipal en la Edad Media. Sí puede hablarse, sin embargo, de un derecho municipal romano, como también de un derecho municipal en la época moderna, utilizando el concepto de derecho municipal en un sentido abstracto, surgido, precisamente, en el antiguo ámbito del Imperio romano, cuando los poderes políticos que sucedieron a éste en las diferentes provincias, entraron en crisis, abandonando a los diversos grupos de convivencia de su población a su propia suerte.”²⁰

²⁰<http://www.buenastareas.com/ensayos/Origen-y-Evolucion-Del-Derecho-Municipal/498725.html>
Origen y evolución del derecho municipal.



Es éste un fenómeno no típicamente hispano, pues el derecho municipal, bajo otras denominaciones, como es natural, fue conocido en otros países, pero sí típicamente medieval. La debilidad de los poderes políticos existentes en el mundo occidental, unida a la renovación de la vida ciudadana, con el despertar del tráfico mercantil, trajo consigo un florecer del derecho provocado por la misma complicación de la vida social.

Los nuevos centros de convivencia creaban en un proceso inevitable nuevos ordenamientos, que, al no sufrir ninguna presión exterior, podían desarrollarse abundantemente, formando un todo de las normas heredadas del pasado y de las nuevas normas, reguladoras de las necesidades nacidas de los centros de población que surgían a la vida. Estos ordenamientos, síntesis de norma y organización, que caracterizan la vida medieval del antiguo espacio imperial romano, logran prevalecer mientras perdura la autonomía municipal.

Los albores de la edad moderna, presagiadores de la formación del Estado, señalan "el momento crítico del derecho municipal, que habían alcanzado, hacía ya tiempo, sus formulaciones escritas, pero que se veían ahora impotentes para renovarlas."²¹ La vida municipal dejaba de ser el centro de convivencia nuclear y la nueva organización de la vida exigía sus derechos. El derecho municipal deja así de ser un ordenamiento jurídico, para devenir una rama del derecho administrativo.

²¹Ibid.



3.3. Concepto

Por su parte José Antonio Fernández Arena, citado por Antonia Hernández, define al derecho municipal como “la parte del derecho público que estudia lo relativo al municipio. Se trata del enfoque de la ciencia jurídica destinado a investigar el origen histórico, la naturaleza, definición, elementos y fines de la institución municipal, así como su inserción en el Estado, sus relaciones, competencias y demás aspectos del gobierno administrativo y finanzas locales. El derecho municipal es el derecho de la ciudad”.²²

El derecho municipal, es la parte del derecho público que estudia lo relativo al municipio. Se trata del enfoque de la ciencia jurídica destinado a investigar el origen histórico, la naturaleza, definición, elementos y fines de la institución municipal, así como su inserción en el Estado, sus relaciones, competencias y demás aspectos del gobierno, administración y finanzas locales.

“El derecho municipal es el derecho de la ciudad, de allí su linaje, adentrado en la historia humana, que alcanza momentos de esplendor y luminosidad en Grecia y Roma y en la Edad Media y que hoy está en permanente evolución, ya que marchamos a Ecúmeno polis, la ciudad mundializada. Por eso es un derecho

²² Hernández, Antonio María. **Derecho municipal**. 2003. Pág. 4



antiguo y nuevo de vigencia universal, ya que la ciudad es la obra por antonomasia del hombre.”²³

De lo antes expuesto se puede mencionar que el derecho municipal se considera antiguo por ser un derecho de la ciudad quedando registros de las primeras ciudades como Grecia y Roma, siendo una rama del derecho en constante evolución a nivel mundial por la misma evolución del hombre.

Para el Licenciado Rodolfo de León Molina, “en un país como Guatemala donde el municipio tiene una gran tradición democrática, se han podido mantener instituciones jurídicas municipales de gran valor a través y a pesar de tantos regímenes autocráticos. Ha llegado el momento de rescatar la verdadera identidad del derecho municipal dentro de los grandes sistemas del derecho. El derecho municipal debe surgir como una rama del derecho público, con fisonomía propia frente al derecho administrativo donde ha estado cobijado por mucho tiempo”.²⁴

El autor antes citado indica específicamente el caso de Guatemala, mencionando la tradición democrática que ha conservado así como las instituciones jurídicas de gran valor que han permanecido a través de la historia en el país, siendo una rama del derecho público distinta al derecho administrativo en la cual se ha considerado su origen en este desde hace mucho tiempo.

²³Hernández, Antonio María. **Ob. Cít.** Pág. 1.

²⁴De León Molina, Rodolfo. **Legislación social II.** Pág. 168



Según el autor Guillermo Cabanellas, derecho municipal es “el conjunto de leyes, fueros y costumbres peculiares de las provincias, ciudades, villas o lugares; y, más comúnmente, el que rige la vida administrativa y general de los municipios en cuanto corporaciones y en sus nexos con el respectivo vecindario.”²⁵

Dicho autor indica que es un conjunto de leyes, costumbres y acciones realizadas por un lugar determinado como la provincia o un lugar determinado como municipio, con relación a las corporaciones, y sus nexos con los habitantes de dicha localidad.

3.4. Naturaleza jurídica

La palabra naturaleza proviene del “latín naturalis y significa, según las acepciones que parezcan más apropiadas al enfoque esencia y propiedad característica de cada ser y virtud, calidad y propiedad de las cosas”.²⁶ Se trata entonces, de indagar sobre las esencias y virtudes para alcanzar un profundo conocimiento del municipio. Las teorías sobre la naturaleza jurídica del municipio son las que se describen a continuación:

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 654.

²⁶ **Diccionario de la lengua española.** 1984. Pág. 912



a) Histórica

Bajo este criterio no se contiene una fórmula de gobierno local aplicable de modo uniforme a todas las divisiones territoriales, si no distintos modos de organización de estructuras no coincidentes, esparcidas de modo irregular por toda la superficie del país.

b) Francesa legal

Antonio de María Hernández citando a Fernando Albi manifiesta que es un sistema “Uniforme, simétrico y centralizado. El municipio no reposa aquí sobre una base social y jurídica de carácter tradicional, sino que se amolda a normas apriorísticas dictadas por el legislador”.²⁷

c) Jusnaturalista

Siguiendo el principio aristotélico de que el municipio como la familia, “Se deriva de la naturaleza. Esta teoría se sustenta en el criterio de que la naturaleza del municipio es eminentemente sociológica”.²⁸

En base a ello, varios seguidores de esta teoría, fincan su criterio de que el origen

²⁷ Hernández, Antonio María. **Ob. Cit.** Pág. 63

²⁸ Aristóteles. **La política.** Pág. 23



del municipio y naturaleza se encuentra en el desarrollo mismo de la sociedad. El municipio es una realidad social anterior a la misma ley, la cual no hace más que descubrir o reconocer lo que la naturaleza ya había creado.

Esta teoría establece que el municipio es una sociedad natural anterior al Estado, Tocqueville citado por Hernández define que “La comuna es la única asociación que existe también en la naturaleza y donde quiera que se encuentren hombres reunidos, se forma por sí misma una comuna”.²⁹

La sociedad comunal existe, en todos los pueblos, cualesquiera sean sus usos, costumbres y sus leyes; es el hombre quien hace los reinos y crea las repúblicas; la comuna parece salir directamente de la naturaleza humana.

Las teorías sociológicas sostienen que el municipio es una institución social, surgida espontáneamente, impuesta por las exigencias de la vida humana, por lo que es de derecho natural, así mismo podemos decir que surgió desde el momento mismo en que las tribus nómadas se asentaron, adoptando los cultivos como base de su economía en vez de la caza, llegando a afirmar que municipio ha habido siempre, siendo este el embrión de la sociedad política.

Estas teorías afirman que el municipio surgió a causa de la necesidad humana de organizarse y depender de un poder iniciado por el propio grupo, lo que dio lugar a

²⁹ Hernández, Antonio María. **Ob. Cit.** Pág. 175



que por la estrecha vecindad se generara un proceso de diferenciación que, una vez condensadas, dieran lugar al poblado que posteriormente evolucionaron en caseríos, aldeas, villas, entre otros, hasta llegar a ciudades que requirieron un gobierno propio.

Las teorías legalistas, en las que coinciden muchos autores de derecho administrativo, sostienen que el municipio es creación de la ley; una institución jurídica a la que el Estado ha delegado atribuciones y competencias, y por lo tanto su amplitud, naturaleza y carácter dependen de aquel. Algunas corrientes atribuyen al Estado no su creación, sino sólo el reconocimiento de su personalidad y carácter.

Dado que el municipio, como toda institución social, tiene carácter multifacético, es indispensable consentir en que las teorías tiendan a complementarse, y que todas poseen una parte de la verdad y son válidas en algunas de sus proposiciones. El municipio es una institución de carácter multifacético, ya que al mismo tiempo que tienen una base material (el territorio), tiene una base social (la población), y una base legal.

El Artículo dos del Decreto número 12-2002 Código Municipal establece: "Naturaleza del municipio. El municipio es la unidad básica de la organización territorial del Estado y espacio inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos. Se caracteriza primordialmente por sus relaciones permanentes



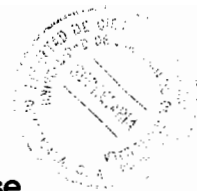
de vecindad, multiétnicidad, pluriculturalidad y multilingüismo, organizado para realizar el bien común de todos los habitantes de su distrito”.

Entonces se puede afirmar que existe la libre asociación entre personas (aldeas-caseríos-villas), que se establecen de manera espontánea en un lugar determinado (territorio) con fines de permanencia (vecindad), para desarrollar actividades económicas, políticas y sociales, y que para satisfacer sus necesidades requieren el reconocimiento del Estado (municipio).

d) Legislativa

El tratadista costarricense Eduardo San Gonzales, citado por Efrén Córdova, cuando se refiere al municipio desde el punto de vista jurídico, dice que “Si bien es cierto que necesita de la comunidad, del vecindario, del pueblo de la ciudad para existir, no es sinónimo de esas categorías. La comunidad doméstica, es un fenómeno social, mientras el municipio es una institución porque en sí mismo es una idea formada por el interés común con estructura propia; la estructura la concede la ley al crear la institución. En consecuencia, municipio es una institución de régimen, sujeta a preceptos legales, que al ser competente para crear normas constituye en orden jurídico”.³⁰

³⁰ Córdova, Efrén. **Curso de gobierno municipal**. Pág. 60



La teoría legalista de Hans Kelsen, establece que el Estado y el orden jurídico se conjugan identificándose en un mismo ser, rechazando el hecho de que puede existir una distinta personificación sociológica de aquel, por lo que no concibe que el municipio sea un ente fuera del mismo Estado.

La verdad es que son diversos los autores y tratadistas que se inclinan por esta teoría, entre ellos John Dillon, citado por Efrén Córdova para quien el municipio es "Un organismo artificial creado por la ley".³¹ Que al igual que otras instituciones o corporaciones necesita ser formado por un estudio dentro del cual se fijen las facultades y poderes a desempeñar.

e) Escuelas acerca de la naturaleza del municipio

Existen otras escuelas que se inclina por el punto de vista económico, sustentando el origen del municipio, en la capacidad económica del mismo.

Lo seguidores de esta escuela fijan su teoría en el hecho de que para que exista el municipio se requiere que este tenga un punto de apoyo en lo económico, o sea, que tenga suficiente potencialidad o capacidad financiera para poder desarrollar y llevar a cabo los fines para los cuales nacerá a la vida del derecho.

³¹ **Ibíd.** Pág. 63



El tratadista Fernando Albi indica que “De un conjunto de observaciones realizadas en distintos regímenes se ha llegado a deducir prescindiendo de todo perjuicio doctrinal, que es municipio únicamente quien puede serlo, quien posee vitalidad propia para cumplir con las obligaciones mismas”.³²

La escuela administrativa, basada en las aportaciones hechas por Duguit, sostiene el criterio de que la naturaleza del municipio radica en la prestación concreta y directa de servicios a la comunidad.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, se inclina por una doctrina ecléctica, pues, si bien es cierto que el municipio necesita de la norma legal emitida por el Organismo Ejecutivo con lo cual viene a avalar el nacimiento de un municipio, también lo es que éste descansa sobre una base social que no crea el Estado, sino es fruto del interés de los vecinos. El propio Kelsen, limita el valor de su concepción legalista cuando admite que las entidades locales, si bien no son en esencia otra cosa que orden jurídico, se hallan condicionadas por hechos naturales.

3.5. Regulación legal

El municipio se encuentra regulado en diversos artículos de distintas leyes del territorio nacional, y que motivan para definir el municipio como una entidad o

³²Albi, Fernando. **Derecho municipal comparado del mundo hispánico**. Pág. 17



como una persona jurídica estatal, capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones y para el efecto señala el Artículo 15 del Código Civil Decreto Ley 106, en la parte conducente establece que: Son personas jurídicas 1º. ...las municipalidades,... El municipio como institución autónoma de derecho público, tiene personalidad jurídica y capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, y en general para el cumplimiento de sus fines en los términos legalmente establecidos, y de conformidad con sus características multiétnico, pluricultural y multilingüe, un ejemplo de derecho municipal es la asignación constitucional del diez por ciento del presupuesto general de ingresos ordinarios del Estado para las municipalidades.

El Artículo 253 de la Constitución Política de la República de Guatemala define los municipios como institución autónoma. En esta definición, los municipios adquieren el carácter de organizaciones fundamentales del Estado, dotadas de autonomía administrativa.

En el Código Municipal, Decreto número 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo uno afirma que municipio tiene por objeto desarrollar los principios constitucionales referentes a la organización, gobierno, administración, y funcionamiento de los municipios y demás entidades locales determinadas en este código y el contenido de las competencias que correspondan a los municipios en cuanto a las materias que éstas regulen.



El Código Municipal es el que tiene como principal objetivo, regular con mayor extensión los distintos aspectos y materias relacionadas con el municipio, cuyas disposiciones se encuentran en congruencia con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

En el Código Municipal vigente Decreto número 12-2002, en el Artículo dos se enuncia que, municipio es la unidad básica de la organización territorial del Estado y espacio inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos. Se caracteriza primordialmente por sus relaciones permanentes de vecindad multiétnica, pluriculturalidad y multilingüismo, organizado para realizar el bien común de todos los habitantes de su distrito.

Además, el Artículo siete hace mención al municipio en el sistema jurídico, exponiéndolo como una institución autónoma de derecho público, que tiene personalidad jurídica y capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, y en general para el cumplimiento de sus fines en los términos legalmente establecidos, y de conformidad con sus características multiétnicas, pluriculturales y multilingües. Su representación la ejercen los órganos determinados en este código.

El Artículo ocho, establece los elementos que forman el municipio para ser considerado como tal siendo estos los siguientes:



- a) La población.
- b) El territorio.
- c) La autoridad ejercida en representación de los habitantes, tanto por el Concejo Municipal como por las autoridades tradicionales propias de las comunidades de su circunscripción.
- d) La comunidad organizada.
- e) La capacidad económica.
- f) El ordenamiento jurídico municipal y el derecho consuetudinario del lugar.
- g) El patrimonio del municipio.

El Artículo nueve hace mención del Concejo y Gobierno Municipal, siendo el Concejo Municipal el órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales cuyos miembros son solidaria y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones y tiene su sede en la cabecera de la circunscripción municipal.

Son diversos los criterios que presentan los autores respecto al derecho municipal principalmente los que establecen que forma parte del derecho administrativo



municipal y otros consideran que es eminentemente una rama del derecho político, tomando en cuenta la función pública para unos y el ejercicio y desempeño de cargos de elección popular por consiguiente es importante determinar que son diversos los criterios expuestos para determinar la naturaleza jurídica y el antecedente del derecho municipal, sin embargo en el desarrollo del presente capítulo, principalmente de autores extranjeros que determinan la importancia social y jurídica así como política y administrativa de dicha disciplina jurídica. Para el caso de Guatemala, es de suma importancia establecer que respecto a la regulación legal del derecho municipal, este se encuentra regulado en la normativa constitucional vigente, y diversas instituciones en el Código Municipal contenido en el Decreto número 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala.





CAPÍTULO IV

4. Relaciones laborales en el sector público municipal bajo los renglones 022 y 029

4.1. Aspectos generales de las relaciones laborales

La relación laboral y por ende contractual, entre los funcionarios que tienen a su cargo la administración municipal y las personas que aspiran a trabajar en dicha institución deben tener presente que desde hace algún tiempo prácticamente en todas las municipalidades del país se contrata a trabajadores en forma temporal, esto se debe primordialmente a que se han adquirido algunos compromisos de índole político o de campaña, razón por la cual en muchas ocasiones no es oportuno contratar en forma permanente a una persona sino en forma temporal, generalmente cuando se refieren a asesorías técnicas o profesionales.

En consecuencia, existen diversos renglones presupuestarios dentro de la administración pública incluyendo la municipal, y en ese sentido, los contratos de trabajo cuyos renglones son más comunes son el 011, 022 y 029, tomando en cuenta las disposiciones antes mencionadas sin embargo, pueden presentarse otros interesados y pueden celebrar contratos de otros renglones.

Respecto a la Ley del Servicio Municipal, contenida en el Decreto número 1-87



del Congreso de la República, cuya normativa contiene aspectos eminentemente esenciales en materia de trabajo principalmente los derechos, las obligaciones y las prohibiciones a que están sujetos los trabajadores municipales.

4.2. Aspectos generales de la contratación en el sector público municipal

Básicamente, cuando se presenta la oportunidad de un empleo en una corporación municipal y se celebra el correspondiente contrato laboral, las partes contratantes deben sujetarse a lo que dispone la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código Municipal y especialmente la Ley de Servicio Municipal que entre otros aspectos contiene preceptos específicos relacionados a la contratación de trabajadores en el sector municipal y dentro de los principios esenciales de la normativa antes mencionada se encuentran en el Artículo tres los siguientes:

“a) Todo ciudadano guatemalteco tiene derecho a optar a los puestos municipales. Dichos puestos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez. Por lo tanto, debe establecerse un procedimiento de oposición para el otorgamiento de puestos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deben quedar fuera del proceso de oposición deben ser señalados por la ley; b) Para el otorgamiento de puestos municipales no deben hacerse discriminaciones por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, posición social o económica u



opiniones políticas. El defecto físico no es impedimento para ocupar un puesto municipal, siempre que no incapacite al interesado para desempeñar el trabajo de que se trate; c) A igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad debe corresponder igual salario. En consecuencia los puestos al servicio de las municipalidades deben ordenarse en el reglamento interno de cada municipalidad que tome en cuenta los requisitos y deberes de cada puesto y las condiciones de trabajo, asignándoles una escala de salarios equitativa según las circunstancias económicas propias de cada municipalidad. d) Los trabajadores municipales deben estar garantizados contra sanciones o despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.”

Con respecto al trabajador municipal, el Artículo cuatro de la ley citada establece:

“Para los efectos de esta ley, se considera trabajador municipal, la persona individual que presta un servicio remunerado por, el erario municipal en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutarle una obra formalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de una municipalidad o sus dependencias.”

Asimismo, el Artículo 18 de la ley antes señalada, determina la clasificación de los puestos al servicio municipal de la siguiente manera: “Para los efectos de la aplicación de la presente ley, sus reglamentos y otras disposiciones relacionadas



con la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las municipalidades, los puestos al servicio de las municipalidades se dividen en las categorías siguientes: a) De confianza o de libre nombramiento y remoción; b) De carrera.”

El Artículo 19 de la Ley de Servicio Municipal, determina con respecto al servicio de confianza o de libre nombramiento y remoción lo siguiente: “Los trabajadores que ocupen puestos de confianza o de libre nombramiento y remoción no están sujetos a las disposiciones de esta ley en lo que corresponde a las materias de nombramiento y despido y comprenden los puestos de: a) Alcaldes auxiliares. b) Personal por contrato. c) Miembros de la Policía Municipal. d) Director y Sub-Director de la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las municipalidades. e) Empleados cuyas funciones sean declaradas de confianza conforme al reglamento respectivo. f) Personal que sirve “ad-honorem.”

El Artículo 20 de la ley citada, establece el servicio de carrera de la siguiente manera: “Los puestos de carrera son aquellos que no se encuentran comprendidos en el artículo anterior, y les son aplicables todas las disposiciones que establece esta ley y sus reglamentos.”

El Artículo 22 de la ley citada, hace referencia al objeto y contenido de la clasificación de puestos de la siguiente manera: “Cada una de las clases de puestos deben comprender a todos los puestos que requieran el desempeño de deberes semejantes en cuanto a autoridad, responsabilidad e índole del trabajo a



ejecutar, de manera que sean necesarios análogos requisitos de educación formal, capacitación, instrucción, experiencia, capacidad, conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para desempeñarlos con eficiencia; que las mismas pruebas de aptitud y conocimientos pueden utilizarse al seleccionar a los candidatos que desempeñarán puestos dentro del servicio de carrera; y que la misma escala de salarios pueda aplicarse en circunstancias de trabajo desempeñando en igualdad de condiciones y categorías, eficiencia y antigüedad. Cada clase debe ser designada con un título que represente la naturaleza de los deberes de los puestos incluidos en esta ley, y dicho título deberá ser usado en los expedientes y documentos relacionados con nombramientos, administración de recursos humanos, presupuestos y cuentas. Las especificaciones de clases de puestos del manual pueden organizarse en series y grupos ocupacionales, determinados por la diferencia de importancia, dificultad, autoridad, responsabilidad, valor y tipos de trabajo de que se trate.”

Respecto a la normativa específica en materia de contratación entre el sector municipal y los trabajadores, contenida en el Decreto número 1-87 del Congreso de la República de Guatemala, al respecto es fundamental señalar que dicha normativa se rige por diversos principios fundamentales entre los cuales se encuentran la derecho a optar a un puesto municipal y que se encuentra prohibida la discriminación por motivo raza, sexo, estado civil, religión, opinión política o posición económica, para que una persona pueda optar y desarrollar sus



actividades laborales en una institución autónoma como lo es la corporación municipal.

Importante señalar además, que todo trabajador debe laborar en igualdad de condiciones y como consecuencia de ello también debe existir una igualdad salarial, de conformidad con el régimen interno de cada municipalidad y sobre todo los trabajadores municipales deben estar garantizados y recibir prestaciones justas en materia económica y social.

Respecto a considerar como trabajador municipal a la persona individual que presta dichos servicios, éste se caracteriza porque durante la celebración del contrato debe existir un nombramiento previo mismo que formaliza el aspecto salarial, la dependencia y la dirección inmediata.

En materia de clasificación relacionada con las municipalidades en materia de contratación los puestos básicamente se dividen en categorías siendo estas de confianza y de carrera, estableciendo la normativa antes mencionada que el servicio de confianza también es conocido como de libre nombramiento y remoción, el servicio de carrera así como la clasificación de puestos, estos deben requerir que el desempeño de los mismos sean directamente por parte de la autoridad, la responsabilidad de índole del trabajo a ejecutar, por consiguiente es indispensable que todos los puestos tengan requisitos de educación formal,



capacitación, instrucción, experiencia, capacidad además de conocimientos y habilidades para desempeñar el puesto con eficiencia.

a) Aspectos generales del contrato 022 del sector público municipal

En la actualidad existe la modalidad de esta clase de servicios, la cual se denomina servicios directivos temporales con cargo al renglón presupuestario 022 personal por contrato.

De lo anterior, es importante señalar que los servicios directivos temporales son aquellos servicios prestados por personas individuales, que ocupan un puesto o cargo y que son retribuidos con un salario o sueldo; de igual manera son creados con cargo al renglón presupuestario 022 personal por contrato, con la categoría de temporales, pero corresponden exclusivamente a unidades administrativas que dentro del Reglamento Orgánico Interno de las instituciones, tienen el rango de dirección o su equivalente.

Los salarios que se asignan a esta clase de puestos no se encuentran regulados en el plan anual de salarios que rige en el Organismo Ejecutivo, por lo que a dichos puestos no les son aplicables los beneficios relacionados con bonos, complementos personales y gastos de representación; con excepción de aquellos beneficios monetarios que son objeto de pactos colectivos de condiciones de trabajo.



Los servicios directivos temporales, constituyen una derivación del personal por contrato; con la única diferencia que establecida en el Artículo cinco del Reglamento para la Contratación de Servicios Directivos Temporales con cargo al renglón presupuestario 022 personal por contrato, contenido en el Acuerdo Gubernativo 628- 2007 las personas que sean contratadas bajo este régimen, tienen el carácter de servidores públicos de conformidad con lo regulado en el Artículo cuatro del Decreto número 11- 73 del Congreso de la República de Guatemala, por lo que gozan de los derechos y prestaciones de carácter laboral que la ley otorga, a excepción del pago de indemnización por vencimiento del plazo del contrato, los salarios que reciben están designados a los descuentos y retenciones que la ley establece.

Los servidores públicos actúan en representación del Estado y a la institución a la que fueron contratados, por lo que deben prestar juramento a la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los contratos deben faccionarse en papel membretado de la dependencia interesada o en papel simple con sello de la misma y de deberá contener como mínimo lo siguiente:

- Número del contrato y fecha de suscripción;



- Datos de identificación personal de las partes que suscriban el contrato, y la calidad en la que actúan;
- Base legal conforme a la que suscribe el contrato;
- Objeto del contrato, en el que deberá detallarse los servicios que prestará la persona contratada, el plazo del contrato, el salario que se devengará, los descuentos a que está afecto el salario, la jornada u horario de trabajo y la partida presupuestaria;
- Fecha en la cual comenzará a devengarse el salario;
- La obligación que tiene la persona contratada de someterse expresamente a las Leyes de la República en todo lo relacionado al contrato establecido;
- La aceptación del contrato por las partes involucradas y;
- Que al vencerse el plazo o rescindirse el contrato no se reconocerá el pago de la indemnización por no existir despido injustificado, ya que únicamente se está cumpliendo con lo regulado en el mismo.

Con respecto a la limitación al derecho de indemnización que tienen estos servidores públicos según lo establece el Reglamento antes señalado, es importante indicar dos puntos; el primero es traer a relación el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de



los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo; es decir, que se tiene por nulo lo que establece el reglamento, toda vez que la indemnización es un derecho reconocido en el texto constitucional. El segundo punto es hacer énfasis en el principio de igualdad, el cual impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; es decir, que de conformidad con lo regulado en el Artículo cuatro de la Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, las personas contratadas con cargo al renglón presupuestario 022, son consideradas servidores públicos, por ende gozan de los derechos y prestaciones de carácter laboral que la ley otorga; los servicios directivos temporales con cargo a éste mismo renglón, también deben gozar de todos los derechos y prestaciones que la ley les otorga.

Debido que el hecho que unos presten servicios directivos y otros no; no es causal suficiente para limitarles el derecho a la indemnización, toda vez que ambos son considerados servicios temporales, contemplados bajo una misma partida presupuestaria que regula el personal por contrato.

Para tener derecho a la indemnización, que no es más que el pago de un salario por cada año de servicios continuos prestados, que el Estado debe pagar a las personas que ocupan un puesto en la administración pública, en concepto de daños por supresión del puesto o despido directo o indirecto, se debe cumplir con



ciertos presupuestos, como lo es, que la relación funcional que une a estos servidores públicos con el Estado, debe ser por tiempo indeterminado; y los servidores públicos contratados con cargo al reglón 022 prestan servicios temporales, con una duración máxima de un año, es decir, contrato a plazo fijo; también lo es que sí a estos trabajadores se les renueva año con año el contrato respectivo, sí tendrían este derecho, porque en este caso en concreto se aplicaría el Artículo 26 segundo párrafo del Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala (norma supletoria de la Ley Servicio Civil) el cual establece que: "deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen".

Con respecto a la prórroga de contratos, esta procede en aquellos casos en que se hace necesario que los servicios continúen durante el siguiente ejercicio fiscal, para lo cual deberá existir la disponibilidad financiera necesaria y se realizará siempre y cuando prevalezcan las mismas condiciones sobre las que se suscribió el contrato original.

Dicha prórroga debe formalizarse mediante la suscripción de un nuevo contrato, y el acta de toma de posesión en los casos de las contrataciones que caduquen el 31 de diciembre de cada año que corresponda, debe realizarse con esa misma



fecha, con el propósito de que la toma de posesión surta sus efectos legales a partir del uno de enero del año siguiente; y en los casos de contrataciones que caduquen en cualquier otra fecha del año, el contrato de prórroga deberá suscribirse en una fecha que permita a la persona contratada conservar la continuidad en su relación laboral.

Se debe señalar que la prórroga de contratos conlleva la suscripción de nuevos contratos, los cuales deben cumplir con todas las disposiciones que rigen la materia; en consecuencia, debe suscribirse el acta de rigor y emitirse el respectivo aviso de toma de posesión, los cuales deben ser notificados a la Oficina Nacional de Servicio Civil, para el seguimiento del trámite administrativo correspondiente.

En el caso de las secretarías de la presidencia, de conformidad con la literal m) del Artículo siete del Reglamento Orgánico Interno de la Secretaría General de la Presidencia de la República, Acuerdo Gubernativo número 11-2007, le corresponde al Secretario General de la Presidencia de la República, aprobar los contratos administrativos que suscriban las secretarías y otras dependencias adscritas a la Presidencia de la República.

En consecuencia, los contratos con cargo al renglón presupuestario 022 que al amparo de lo establecido por las disposiciones legales correspondientes, se realicen en cada secretaría y dependencia adscrita a la Presidencia de la República (tanto los de contrataciones nuevas como los de prórroga), deben ser



suscritos expresamente por la autoridad nominadora correspondiente, debiendo ser remitidos posteriormente a la Secretaría General de la Presidencia de la República para su aprobación.

Luego de la aprobación de los contratos por parte de la Secretaría General de la Presidencia, y previo a la toma de posesión de los puestos, debe emitirse el correspondiente Acuerdo de nombramiento, en cumplimiento a lo estipulado por el numeral dos del Artículo 36 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Tales disposiciones deben suscribirse con fecha anterior o bien en la misma fecha en que cobrarán vigencia las acciones correspondientes.

En el caso de los ministerios de Estado, de conformidad con el inciso r) del Artículo 27 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, es atribución de los ministros celebrar y suscribir en nombre del Estado, los contratos administrativos relativos a los negocios que se relacionen con su ramo.

En consecuencia, los contratos con cargo al renglón presupuestario 022 (tanto las contrataciones nuevas como los de prórroga), deben ser suscritos expresamente por los ministros y en ningún caso por autoridad inferior, salvo que mediante la disposición legal que corresponda, y en los casos que la ley lo permita, se delegue tal función administrativa en un viceministro, director general u otra autoridad de similar jerarquía.



Para que los contratos surtan sus efectos legales, los mismos deben ser aprobados mediante acuerdo ministerial, situación que aplica tanto para los contratos suscritos por los ministros, como para los suscritos por viceministros, previo a la toma de posesión de puestos, debe emitirse el correspondiente acuerdo de nombramiento, en cumplimiento a lo estipulado por el numeral dos del Artículo 36 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

Tales disposiciones deben suscribirse con fecha anterior o bien en la misma fecha en que cobrarán vigencia las acciones correspondientes. Para tales efectos, la Oficina Nacional de Servicio Civil sugiere emitir un solo acuerdo, en el que se contemple la aprobación de las cláusulas del contrato, como la formalización del nombramiento de la persona contratada.

La toma de posesión de los puestos objeto del contrato se sujetará a las normas establecidas en la Ley de Servicio Civil y su reglamento, por lo que en los casos de contrataciones nuevas celebradas en el mes de enero, el acta de toma de posesión debe suscribirse el día 2 de dicho mes, fecha a partir de la cual surtirá sus efectos legales. De igual manera, a lo largo del ejercicio fiscal cuando las fechas oficiales para tomar posesión por primer ingreso o reingreso recaigan en días inhábiles, las actas de rigor deben suscribirse el día hábil inmediato posterior, fecha a partir de la cual surtirán efectos legales las acciones correspondientes.



En virtud de lo anterior, en los casos cuando un servidor haga entrega de un puesto por contrato para tomar posesión en otro puesto dentro de ese mismo renglón, y las fechas oficiales para tomar posesión (1 o 16 de cada mes), recaigan en días inhábiles, el primero de los contratos deberá rescindirse con efectos de 2 o 17, y el nuevo contrato se suscribirá con efectos de esas mismas fechas (2 o 17), toda vez que de no operarse de esa manera la persona contratada tendría interrupción en su relación laboral.

Los contratos se darán por terminados por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Por vencimiento del plazo pactado;

- b) Por negligencia en la prestación de los servicios o negativa a cumplir con las obligaciones que por el contrato adquiere el contratista, en cuyo caso expresamente se conviene la terminación de la relación laboral, sin necesidad de declaración judicial ni responsabilidad de la parte contratante;

- c) Por caso fortuito o causa de fuerza mayor;

- d) Por rescisión del contrato, de mutuo acuerdo entre las partes;

- e) Por decisión unilateral de la parte contratante, sin responsabilidad para la misma por así requerirlo el servicio;



f) Por cualesquiera de las causas establecidas en la Ley de Servicio Civil.

Cuando un contrato llegue a su terminación derivado de la causa contenida en la literal a) del párrafo anterior (vencimiento del plazo pactado), y no se prorrogue para nuevo período o para el ejercicio fiscal siguiente, deberá suscribirse el acta de entrega del puesto con fecha 31 de diciembre del año que corresponda, al final de la jornada de laborales, a manera que la acción surta efectos el uno de enero del año siguiente, asimismo deberán darse los avisos correspondientes a la Oficina Nacional de Servicio Civil a través del formulario de movimientos de personal.

Cuando se trate de terminación por cualesquiera de las otras causas (incisos del b al f) deberá emitirse el correspondiente acuerdo de rescisión, indicando las razones que motivaron la terminación del contrato, asimismo deberá suscribirse el acta de rigor, y dar el aviso de dicha acción a través del formulario de movimiento de personal.

b) Aspectos generales del contrato 029 del sector público municipal

El neoliberalismo imperante, está conduciendo al mundo a un proceso de globalización tendiente a favorecer a los grandes capitales y haciendo prevalecer el interés económico ante el interés humano, anteponiendo los intereses del capital a los intereses del trabajo, como mecanismos para la conclusión de estos



procesos de globalización o como se ha dado en llamarles procesos de integración, libre comercio, entre otros. Este proceso está produciendo cambios políticos, económicos y sociales dentro de la estructura del Estado.

En tal virtud de conformidad con el Manual de Clasificaciones Presupuestarias del Sector Público, se crea una categoría de contrato de trabajo, cuya remuneración es a través del renglón presupuestario 029, para la contratación de personal profesional y técnico, para productos definidos y temporales sin limitaciones impuestas por la Ley de Servicio Civil y su reglamento y sin tener localidad de servidores públicos. En la práctica suelen haber profesionales y no profesionales bajo esta categoría ejerciendo labores permanentes.

Esta clase de empleados son contratados durante períodos hasta de un año con fondos presupuestarios de una partida global. Cada Ministerio procesa los contratos y solicita los pagos correspondientes sin intervención de la oficina de servicio civil como en el caso de los empleados bajo los renglones 011 y 022. Sin embargo, los contratos pueden ser renovados siempre y cuando exista asignación de fondos. En tanto que los empleados incluidos en el renglón 029 del sector público, representan una fracción reducida de la cantidad total de empleos, este renglón ha crecido significativamente desde su inicio. Estos empleados no tienen los mismos derechos a las prestaciones a que tienen derecho los empleados permanentes, recibiendo exclusivamente honorarios.



Con respecto a las disposiciones legales que rigen a los contratos 029 del sector público, a continuación se indican brevemente las principales características:

- Están vinculados al renglón presupuestario 029 del sector público
- No son funcionarios ni empleados públicos
- No ejercen función pública
- Reciben honorarios
- Prestan servicios técnicos o profesionales
- No reciben prestaciones laborales
- Sujetos a la Ley de Contrataciones del Estado
- No sujetos a disciplina laboral
- No sujetos a jornadas de trabajo
- No sujetos a leyes laborales
- No sujetos a subordinación laboral
- Ejercen su actividad o profesión liberalmente
- No ejercen mando
- No ejercen competencia legal
- No ejercen representación oficial de la dependencia
- No son objeto de nombramiento, ni de elección popular
- Sus conflictos se dirimen por el Tribunal de lo Contencioso Administrativo



Con respecto a las anteriores características se hace referencia a que el contrato denominado como 029 del sector público, es generado por el neoliberalismo, económico, político y social que trata de justificar por parte del Estado, la supuesta generación de trabajadores independientes a través de la celebración de contratos civiles y/o mercantiles, quedando claramente estipulado en el contrato respectivo que dicha persona no tiene derecho a ninguna de las prestaciones de carácter laboral que la ley otorga a los servidores públicos.

Las implicaciones son de carácter económico, jurídico y social, en cuanto al aspecto jurídico representa, que el trabajador ponga en conocimiento ante la autoridad de trabajo o Juez de Trabajo y Previsión social, los diferentes aspectos que las leyes nacionales y convenios internacionales le reconocen como sujeto de la relación laboral. En el ámbito económico, representa el no pagarle el salario justo al trabajador, ya que queda a discreción del patrono la cantidad preestablecida y que prácticamente se vuelve un contrato de adhesión ya que el trabajador acepta no solo las condiciones sino que también el plazo del mismo, además de los gastos en que incurre el trabajador, en el aspecto médico y otros infortunios laborales ya que se les niega la asistencia a la seguridad social, debilita el presupuesto de éste. En el ámbito social, generalmente los trabajadores desconocen las disposiciones legales vigentes y únicamente, se limitan a celebrar contratos sin conocer los aspectos futuros del mismo y la implicación de carácter social fundamental la genera el desempleo.



4.3. Origen y funciones de los trabajadores municipales

El servicio municipal, se caracteriza por la prestación de diversos beneficios directos para una comunidad determinada, en ese sentido es importante señalar que de acuerdo a las necesidades propias de la municipalidad, el Alcalde municipal y la corporación deben de realizar las gestiones y acciones necesarias con el propósito de dar cumplimiento a diversas obligaciones establecidas en el Código Municipal vigente y en ese sentido, los departamentos administrativos y operativos deben de tener al personal idóneo para que el vecino tenga la eficiencia en las diferentes gestiones administrativas que realizan.

Para el efecto, desde hace muchos años como es lógico, la población ha ido creciendo y como consecuencia de ello existen demandas de satisfactores sociales para lo cual en muchas ocasiones el presupuesto no es el adecuado para la creación, implementación y funcionamiento de diversas unidades administrativas necesarias en el municipio.

Por consiguiente, la contratación, selección y asignación de puestos en una corporación municipal y por ende en una municipalidad corresponde la elección al Alcalde Municipal, al Concejo Municipal y otros jefes de unidades administrativas correspondientes. En ese orden se deben de establecer algunos parámetros para la contratación de personal entre los cuales se encuentra la experiencia, la capacidad, el conocimiento y las habilidades de las personas que deseen ingresar



al servicio público municipal y en ese sentido puede ser contratado personal presupuestado o por contrato dependiendo la capacidad económica que tenga cada municipalidad.

Asimismo, es recomendable que los nuevos trabajadores cubran un periodo de prueba tanto de actitud como de conocimientos y ello se relaciona directamente con la escala salarial, pues deben de desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones de los trabajadores ya existentes principalmente en categorías, antigüedad y eficiencia.

Cada clase debe ser asignada con un título del puesto, asimismo los deberes, los derechos y las prohibiciones para lo cual es básico tomar como referencia la Ley de Servicio Municipal contenida en el Decreto número 1-87 del Congreso de la República.

Respecto a las especificaciones de clases de puestos esta es propia de la administración de recursos humanos de cada municipalidad conforme al presupuesto y cuentas vigentes y básicamente se deben de clasificar de acuerdo a la importancia, dificultad, autoridad, valor y tipos de trabajo de que se traten pudiendo la máxima autoridad modificar el sistema de clasificación de puestos y administración de salarios, revisando periódicamente los puestos de tal sistema, y además, podrá solicitar la realización de los estudios de clasificación de puestos y



salarios que considere convenientes, para lo cual la autoridad y trabajadores municipales deberán proporcionar la información que les sea solicitada.

4.4. La simulación de la relación de trabajo

Etimológicamente, simulación deriva del latín *simulatio*, *simulationis*; del verbo *simulare*; y estas palabras, de la raíz sánscrita *Sa*, de la que se derivó *samo*, que significa **lo mismo**, y de aquí, el latín *semol*, *semel*, *similis*, **semejante**, **parecido a otro**; *simulare*, aspecto y semejanza de verdad.³³

El tratadista Federico Puig Peña, define la simulación como “la declaración de un contenido de voluntad no real, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir con fines de engaño la apariencia de un negocio jurídico que no existe o que es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo.”³⁴

El Código Civil, Decreto Ley 106, no define la simulación, sino se concreta a regular esta figura jurídica entre los vicios de la declaración de voluntad. En ese sentido el Artículo 1257 establece que es anulable el negocio jurídico cuando la declaración de voluntad emane de error, de dolo, de simulación o de violencia. También el Artículo 1284 determina que la simulación tiene lugar: “1º. Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de

³³ Herrera Nieto, Bernardino. *La simulación y el fraude a la ley en el derecho del trabajo*. Pág. 24.

³⁴ Puig Peña, Federico, *Compendio de derecho civil español, tomo I*, pág. 516



otro de distinta naturaleza; 2º. Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas; y 3º. Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas.”. Dicho cuerpo legal distingue la simulación absoluta de la relativa, subraya que la acción de simulación es imprescriptible y hace referencia a la simulación lícita e ilícita.

La finalidad que persigue el Estado al recurrir a la simulación relativa en la contratación del personal referido, consiste en evitar el pago de toda clase de prestaciones laborales, tales como aguinaldo, bonificación anual, indemnización, licencias con o sin goce de sueldo, vacaciones, descanso pre y post natal, entre otros. Asimismo, el Estado evita que el personal contratado pueda optar a un régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos y a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Cuando se incurre en simulación laboral para ocultar el verdadero contrato individual de trabajo o para ocultar una relación laboral de un servidor público, dejan de aplicarse las disposiciones que regulan el contrato aparente, que en el caso que se investiga serían la Ley de Contrataciones del Estado y la Circular conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloría General de Cuentas y Oficina de Servicio Civil, y se aplican en lugar de esas normativas las disposiciones del Código de Trabajo o la Ley de Servicio Civil según el caso, pero ante el vacío legal que adolecen las dos leyes laborales anteriores con relación a



la simulación laboral, se tendrían que aplicar supletoriamente las disposiciones del Código Civil, que, como ya se analizó, sí establece cuándo se da la simulación, las clases de la misma y sus efectos o consecuencias; en virtud de ello, una vez demostrada la simulación relativa en la contratación del personal temporal para prestar servicios técnicos o profesionales, lo que procede es otorgar la tutela jurídica a tal persona declarando nulo el contrato aparente y lograr así que produzca plenos efectos el contrato oculto, que sería el del servidor público permanente y como consecuencia de esa nulidad que se otorgue a estos servidores todos los derechos y prestaciones laborales que les corresponden conforme a la ley.

Las relaciones laborales en el sector público municipal tanto de carácter administrativo como operativo deben de tener una fuente de financiamiento además de una partida presupuestaria para que la relación laboral sea continua derivado de la prestación de servicios que se ofrecen a los vecinos en la municipalidad, para el efecto es importante conocer que en los últimos años la mayoría de trabajadores de nuevo ingreso celebran contratos temporales que se encuentran catalogados por renglones presupuestarios, entre los cuales se encuentran acoplados al campo municipal el contrato 022 y 029 respectivamente en la cual en muchas ocasiones existe una simulación de contrato laboral y en ese sentido a pesar de que existe una clasificación, un manual de procedimientos, en muchas oportunidades los trabajadores aceptan y suscriben un contrato que en muchas ocasiones es de carácter civil o administrativo desvirtuando de esta



manera el carácter técnico de un contrato de trabajo conforme a la disposiciones laborales existentes, especialmente en materia laboral.





CAPÍTULO V

5. Análisis crítico de la interpretación de los contratos laborales en la municipalidad de Mixco

5.1. Aspectos generales

El nacimiento de la relación laboral parte de la celebración de un contrato de trabajo en forma individual y por un plazo determinado entre el trabajador y el jefe o encargado del departamento de recursos humanos de la municipalidad objeto de análisis, en dicha relación contractual se deben de especificar diversos aspectos con la finalidad de dar cumplimiento a diversas normativas vigentes en Guatemala, especialmente lo que regula el Código de Trabajo contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, debiendo caracterizarse el mismo por ser de carácter consensual, real, bilateral, conmutativo y eminentemente económico, asimismo deberá de establecerse algunos elementos esenciales como la subordinación, el consentimiento, la estabilidad y el profesionalismo y dentro de los requisitos se debe de tomar en cuenta la capacidad, el objeto y la causa para dar cumplimiento a la diversidad de principios aplicables en ese sentido al contrato celebrado.

Por otra parte, todo contrato individual de trabajo para que exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo que es el hecho mismo de la



prestación de los servicios o en su caso de la ejecución de la obra en el entendido que la parte patronal debe consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual para garantizar de esta manera la estabilidad y el reconocimiento de los derechos que le asisten al trabajador.

5.2. De la interpretación de los contratos de trabajo

Por mandato constitucional es importante señalar que los contratos se deben de interpretar de conformidad con las disposiciones establecidas para los mismos en el Código Civil y en el Código de Trabajo respectivamente y de esta manera dar cumplimiento a los diferentes compromisos adquiridos principalmente en materia de derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones. Si la parte patronal incumple a las disposiciones antes mencionadas, le corresponde solicitar ante la autoridad administrativa o judicial de trabajo el reconocimiento y reivindicación de los derechos a favor de la parte trabajadora, pues existe en Guatemala el mandato constitucional y el apartado correspondiente de la interpretación de los contratos que por diversas causas puedan tergiversarse y en ese sentido le corresponde al Juez de trabajo y previsión social analizar y declarar la inobservancia o violación por parte del sector patronal a un contrato celebrado y que se encuentra vigente.

Respecto a la interpretación de los contratos de trabajo, se debe de establecer el principio de la interpretación extensiva y no restrictiva de los mismos para



determinar la importancia social, económica, jurídica e incluso política de los contratos interviniendo para el efecto profesionales del derecho para reclamar ante la autoridad competente el reconocimiento de los mismos, por consiguiente no se puede en materia laboral interpretar los contratos de trabajo únicamente por una de las partes contratantes, pues como se indicó anteriormente el carácter bilateral conlleva a una interpretación recíproca de los sujetos contratantes.

En consecuencia la interpretación de los contratos de trabajo celebrados tiene una importancia en el ámbito jurídico derivado de los efectos que conlleva, pues como es sabido está en juego y en riesgo el futuro de la clase trabajadora pues en muchas ocasiones por disposición patronal los trabajadores prácticamente quedan desamparados o sin una protección legal derivado de dicha interpretación y es allí donde las normas constitucionales y laborales garantizan el reconocimiento por la autoridad competente de los derechos que le asisten a partir de la celebración del contrato a los trabajadores.

En materia de trabajo y previsión social se establece que mediante las normas laborales vigentes el trabajador tiene garantía y reconocimiento, sin embargo ante la inobservancia debe requerir la intervención de la autoridad de trabajo más cercana para poner en conocimiento de esta la situación jurídica e interpretativa que realiza la parte patronal respecto al contrato celebrado, tomando en consideración que el problema central radica en que el trabajador en muchas ocasiones por necesidad en la adquisición de un empleo firma un contrato

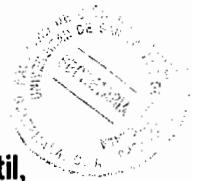


desconociendo los alcances o efectos del mismo y es allí donde la parte patronal abusa respecto la interpretación de los mismos y como consecuencia de ello los perjuicios se ocasionan al trabajador tanto durante o al concluir la relación de trabajo o el contrato de trabajo en muchas ocasiones aún vigente sin tomar en consideración la interpretación de los mismos.

Ante los tribunales de trabajo y previsión social y autoridades administrativas de trabajo se presentan diversidad de denuncias respecto a la interpretación de los contratos principalmente los de carácter temporal o suscritos bajo renglones presupuestarios que conllevan a una inobservancia total a partir de su celebración debido a que no se estipulan disposiciones laborales contenidas en el Código de Trabajo sino en normas dispersas, lo que le da un carácter de otras modalidades de contratos menos laborales.

5.3. Interpretación judicial de los contratos de trabajo

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social constantemente reciben y tramitan diversas controversias o conflictos derivadas de la existencia de la relación laboral y de la interpretación del contrato de trabajo celebrado y en ese orden, muchos patronos por desconocimiento o por su deseo personal rescinden los contratos aun estando vigente estos o ya no reanudan los mismos una vez que se hayan vencido.



Además, existe diversidad de contratos algunos de carácter civil, otros mercantil, administrativos y muy pocos de índole laboral para lo cual es indispensable que el Juez de Trabajo y Previsión Social tenga los conocimientos, la experiencia y la decisión de conocer, de tramitar y resolver conforme el texto constitucional reclamando el derecho que le asiste al trabajador y para el efecto debe tomar en cuenta que el derecho de trabajo constituyen un mínimo de garantías sociales protectores del trabajo, irrenunciables únicamente para este, misma que son llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica de conformidad con las posibilidades de cada empresa o patrono conforme la contratación individual o colectiva de trabajo.

Asimismo, la interpretación judicial de los contratos de trabajo se basa en que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, es decir estudia al individuo en su realidad social y para resolver los conflictos debe de basarse el funcionario judicial en la equidad tomando en consideración la posición económica de las partes y además, 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.

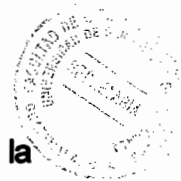
Por mandato constitucional, dentro de los derechos sociales se encuentran el derecho al trabajo estableciendo que el mismo es un derecho de la persona y una obligación social y que además el régimen laboral del país debe organizarse



conforme a principios de justicia social y en ese orden existe para su aplicación judicial la irrenunciabilidad de los derechos laborales de la siguiente manera:

“Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

De la normativa constitucional antes citada, es importante y fundamental establecer que es considerada como una norma protectora y de aplicación judicial efectiva debido a que la mayoría de casos derivado de la interpretación anómala por parte del patrono a los alcances de un contrato de trabajo celebrado le corresponde al funcionario judicial aplicar la norma constitucional citada y mediante la resolución judicial correspondiente, reconocer los derechos que le



asisten al trabajador y ordenar al patrono la restitución, la cancelación o la reinstalación en su caso derivado de la inobservancia o violación al mandato constitucional vigente y de esta manera cumplir uno de los fines fundamentales de los órganos jurisdiccionales competentes como lo es administrar justicia pronta y cumplida y que el trabajador tenga derecho a una tutela judicial efectiva contribuyendo de esta manera a la búsqueda de la paz social.

5.4. Interpretación municipal de los contratos de trabajo

Concretamente, el objeto del presente capítulo es realizar un análisis crítico desde el punto de vista social, económico jurídico y político como consecuencia de las pasadas elecciones municipales el Alcalde anterior celebro diversos contratos de trabajo, especialmente de carácter individual en forma temporal y en los renglones presupuestarios de conformidad con el manual asignado a dicha corporación municipal y en ese sentido los trabajadores prestaron sus servicios laborales conforme al contrato cumpliendo las diferentes funciones y atribuciones al puesto o cargo que se les designo lo cual cumplieron a cabalidad.

Sin embargo, una vez concluido el proceso electoral el Alcalde así como la corporación municipal no fue reelecta sino que fueron electas nuevas autoridades y realizando una interpretación restrictiva, es decir, a favor de la municipalidad y violando las normas laborales suscritas y los derechos que le asisten a los trabajadores, dicha autoridad superior rescindió la mayoría de contratos que



estaban vigentes causando serios perjuicios económicos y laborales a la clase trabajadora y por consiguiente se les limitaron los derechos a una cantidad considerable de trabajadores, constituyendo por parte de las nuevas autoridades municipales una flagrante violación a los derechos fundamentales que le asisten a la clase trabajadora pues no se respeto la vigencia de los contratos celebrados.

La decisión tomada por las nuevas autoridades municipales responde a intereses políticos y partidarios y no de carácter jurídico ni laboral teniendo como consecuencias que muchos trabajadores y familias de estos quedaran desprotegidos y sin el sustento diario para lo cual en una oportunidad celebraron lo que constituye una vez más una interpretación errónea de los diversos contratos celebrados debiendo los trabajadores acudir ante las autoridades administrativas y judiciales de trabajo con la finalidad del reconocimiento de sus derechos que por mandato constitucional le corresponden.

Como es sabido en Guatemala, la administración de justicia es bastante lenta principalmente en materia laboral y en muchas ocasiones los trabajadores promueven demandas y por la lentitud de la tramitación de los procesos deciden abandonar los mismos o renunciar a los derechos que le asisten, pero en otras ocasiones, continúan hasta la conclusión del proceso pues depende de la asesoría judicial que tengan y la aplicación práctica de los tribunales de justicia reconocen en muchas ocasiones a veces en forma tardía la violación a los derechos y mediante resolución judicial ordenan a los patronos el pago de los



salarios caídos y demás prestaciones que por disposición legal, constitucional le asisten a los trabajadores, estableciendo el reconocimiento de las normas en su aplicación e interpretación y no como lo interpreta la autoridad municipal en favor de una de las partes, es decir, la interpretación es de índole institucional afectando directamente al trabajador e indirectamente a su familia.

5.5. Causas y efectos de la terminación de la relación laboral para los trabajadores municipales

Una de las causas inmediatas se refiere a la interrupción de la relación laboral, para lo cual el trabajador es informado a través del jefe de recursos humanos de una decisión de carácter político, debido a que las nuevas autoridades municipales electas, han decidido en forma unilateral dar por terminada la relación laboral existente y en ese sentido, el trabajador se ve desprotegido con el ingreso de un salario.

Otra de las causas de índole político, se refiere a la decisión de la autoridades municipales electas de la rescisión de los contratos, especialmente aquellos de carácter temporal y asignados a renglones presupuestarios específicos, pues como es una costumbre en las diferentes actividades políticas, se ofrecen a los correligionarios de dichos partidos trabajados durante la campaña electoral y en ocasiones antes de ella la obtención de un empleo, no importando la capacidad, los conocimientos, ni la integridad de las personas respecto a la honorabilidad,



honradez y responsabilidad, por consiguiente se otorgan dichas plazas a personas que tienen habilidad y conocimiento político, no así administrativo y municipal.

Son diversos los efectos que produce la terminación anticipada de la relación laboral, siendo la principal, la desprotección al trabajador que en muchas oportunidades desconoce qué efectos tiene el contrato celebrado y debe acudir inicialmente ante las autoridades de trabajo, principalmente ante la Inspección General de Trabajo, para plantear denuncia de la terminación anticipada del contrato de trabajo y si allí no se llega a ningún arreglo, debe acudir ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, para promover un juicio que tiene como objeto el reconocimiento de los derechos, principalmente a la irrenunciabilidad de los mismos, establecidos en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, además de algunos derechos reconocidos a través de diferentes instrumentos internacionales.

Otro efecto, considerado además como perjuicio es el tiempo y los gastos que debe realizar el ex trabajador municipal en busca de los derechos arriba indicados, debido a que los procesos judiciales en Guatemala son bastante lentos y el perjuicio económico es el que más afecta al trabajador por la decisión de un funcionario municipal electo que ha decidido rescindir el contrato en forma unilateral y queda en los tribunales de trabajo y previsión social, conocer, tramitar y resolver y en su caso condenar al patrono al pago de las prestaciones laborales,



indemnizaciones y en su caso de salarios caídos, que de conformidad con el ordenamiento jurídico laboral le corresponde.

El análisis crítico antes indicado, hace referencia a una municipalidad de la diversas que existen en el territorio nacional, donde por cuestiones o pasiones políticas, se violentan constantemente los derechos de la clase trabajadora, pues como se indicó anteriormente, muchos de ellos responden a compromisos políticos y no de carácter social, laboral, jurídico o económico.





CONCLUSIONES

1. La relación laboral entre patrono y trabajador puede darse a través de diferentes modalidades de contratación y cualquiera de estas debería brindar seguridad y protección jurídica al trabajador, sin embargo para el caso de Guatemala, son múltiples las denuncias presentadas ante las autoridades de trabajo como consecuencia de la violación a los derechos del trabajador, principalmente en los casos de despido injustificado.
2. En cada período electoral las nuevas autoridades municipales le ponen fin a la relación laboral de la mayoría de trabajadores municipales que iniciaron su relación laboral con la administración municipal saliente, una decisión a todas luces incongruente ya que la misma es motivada sin una causa justa.
3. En la mayoría de los casos al momento de la terminación de trabajo por despido injustificado, el trabajador tiene que recurrir a iniciar juicio ordinario lo que vulnera aún más sus derechos.



4. A pesar que en la legislación guatemalteca en materia laboral establece que el derecho laboral es tutelar de los trabajadores, este precepto es inoperante toda vez que en la mayoría de los casos el patrono de forma arbitraria y sin existir causal justificada de despido el empleador pone fin a la relación laboral motivado por razones políticas.



RECOMENDACIONES

1. El Instituto de Fomento Municipal (INFOM), debe realizar y desarrollar programas de capacitación en materia de contratación dirigido a todo el personal de las municipalidades, para que conozcan los alcances y límites de dicha relación contractual para que puedan ejercer los derechos cuando estos sean violentados principalmente por la parte patronal.
2. Es necesario que la Asociación Nacional de Municipalidades (ANAM), realice diferentes inspecciones con el propósito de verificar el cumplimiento de los contratos de trabajo celebrados con la finalidad de dar cumplimiento a las disposiciones laborales vigentes en Guatemala.
3. Para una efectiva interpretación y aplicación de los principios del derecho de trabajo, la Corporaciones Municipales deben crear los modelos o formatos de los contratos laborales conforme las disposiciones laborales vigentes y no en materia civil o administrativa como en la actualidad los realizan.



4. Es necesario que los Jueces de Trabajo y Previsión Social, cuando conozcan, tramiten y resuelvan conflictos laborales derivados de la interpretación de los contratos de trabajadores municipales establezcan la preeminencia de la irrenunciabilidad de derechos establecidos en la Constitución Política de la República.



BIBLIOGRAFÍA

- ALBI, Fernando. **Derecho municipal comparado del mundo hispánico.** Biblioteca nacional. Madrid, España. 1955.
- ALCALÁ Y ZAMORA, Luis y Guillermo, Cabanelas. **Tratado de política laboral y social.** Buenos Aires. Ed. Heliasta, 1972.
- ARISTÓTELES. **La política.** Vol. III. Editorial Medina y Navarro. Madrid, España. 1874
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Argentina. Editorial Heliasta, 1977.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Derecho colectivo de trabajo.** Guatemala. Editorial Orión, 1988.
- CÓRDOVA, Efren. **Curso de gobierno municipal.** Puerto Rico. Ed. Universitaria 1964.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo.** México. Ed. Porrúa, S.A. 1997.
- DE LEÓN MOLINA, Rodolfo. **Legislación social II.** Guatemala. Ed. Oscar de León Palacios, 1999.
- GARCÍA BAUER, Marta Silvia. **En el umbral de una nueva perspectiva histórica, jurídica y económica del derecho laboral.** Guatemala. Ed. Universidad Francisco Marroquín, 1999.
- GÓMEZ PADILLA, Julio. **Derecho laboral guatemalteco. Parte general.** Guatemala. Ed. Oscar de León Palacios, 1951.
- HERNÁNDEZ, Antonia María. **Derecho municipal.** México. Ed. UNAM, 2003.
- HERRERA NIETO, Bernardino. **La simulación y el fraude a la ley en el derecho de trabajo.** Barcelona, España. Ed. Bosch, 1958.
- [http:// www. Buenastareas . com/ Origen -y- Evolución – del Derecho Municipal. html](http://www.Buenastareas.com/Origen-y-Evolución-del-Derecho-Municipal.html)
Origen y evolución del derecho municipal. (09-12-2013).



KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado de derecho de trabajo. Buenos Aires. Ed. De Palma, 1978.

Manual de la Organización de la Administración Pública. Guatemala. Ed. Universitaria, 1997.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Buenos Aires. Ed. Heliasta, 2000.

PUIG PEÑA, Federico. Compendio de derecho civil español. Madrid, España. Ed. Pirámide, S.A., 1976.

Legislación:

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

Ley del Organismo Judicial. Decreto Número 2-89 del Congreso de la Republica de Guatemala, 1989.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Código Municipal. Decreto número 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala.

Código Civil. Decreto Ley 106, Jefe de Gobierno Enrique Peralta Azurdia.

Código Procesal Civil. Decreto Ley 107, Jefe de Gobierno Enrique Peralta Azurdia.