

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



**RETENCIÓN ARBITRARIA DE LOS APORTES AL PLAN
DE PRESTACIONES DEL EMPLEADO MUNICIPAL POR FALTA
DE CONTINUIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE MIXCO**

SINTIA SAMANTA HIDALGO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2019

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

**RETENCIÓN ARBITRARIA DE LOS APORTES AL PLAN DE PRESTACIONES
DEL EMPLEADO MUNICIPAL POR FALTA DE CONTINUIDAD LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DE MIXCO**



Guatemala, noviembre de 2019

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

| | | |
|--------------------|--------|----------------------------------|
| DECANO: | Lic. | Gustavo Bonilla |
| VOCAL I: | Licda. | Astrid Jeannette Lemus Rodríguez |
| VOCAL II: | Lic. | Henry Manuel Arriaga Contreras |
| VOCAL III: | Lic. | Juan José Bolaños Mejía |
| VOCAL IV: | Br. | Denis Ernesto Velásquez González |
| VOCAL V: | Br. | Abidán Carías Palencia |
| SECRETARIO: | Lic. | Fernando Antonio Chacón Urizar |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

| | | |
|-------------|--------|----------------------------------|
| Presidente: | Licda. | Sandra Elizabeth Juárez González |
| Vocal: | Lic. | Carlos Erick Ortiz Gómez |
| Secretario: | Lic. | Gerardo Prado |

Segunda Fase:

| | | |
|-------------|--------|-----------------------------------|
| Presidente: | Licda. | Roxana Elizabeth Alarcón |
| Vocal: | Licda. | Verónica Elizabeth Guerra Secaída |
| Secretario: | Lic. | Erick Fernando Valvert Veras |

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).



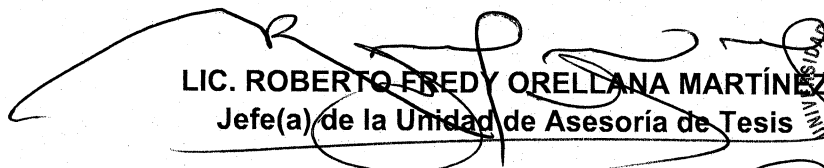
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 22 de agosto de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, BRAYAN BALAN RUIZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
SINTIA SAMANTA HIDALGO, con carné 200815743,
 intitulado RETENCIÓN ARBITRARIA DE LOS APORTES AL PLAN DE PRESTACIONES DEL EMPLEADO
MUNICIPAL POR FALTA DE CONTINUIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE MIXCO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

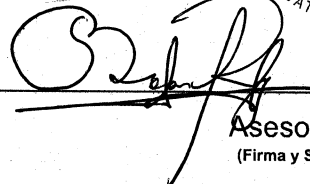
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

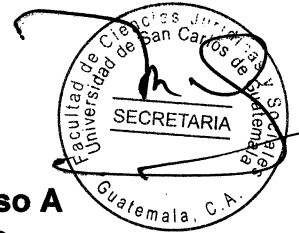


Fecha de recepción 10 / 07 / 2018

f) 
Lic. Brayan Balan Ruiz
 Abogado y Notario
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

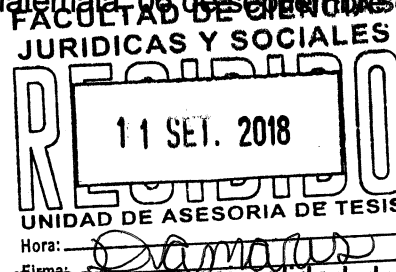


Lic. Brayan Balan Ruiz
Abogado y Notario, Colegiado Activo 9735
Edificio Plaza Panamericana, Avenida Reforma 9-00, zona 9, 7º. Piso A
Bufete "Quezada Toruño & Asociados", Guatemala, Guatemala
Tels. (502) 23312001 y 23601703



Guatemala, 06 de septiembre de 2018

Licenciado
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría y Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de ASESOR del trabajo de investigación intitulado **"RETENCIÓN ARBITRARIA DE LOS APORTES AL PLAN DE PRESTACIONES DEL EMPLEADO MUNICIPAL POR FALTA DE CONTINUIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE MIXCO"**, propuesta por la bachiller **SINTIA SAMANTA HIDALGO**, procedí de la siguiente manera:

Al realizar la revisión sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado.

Atendiendo al normativo para la Elaboración de Tesis, en relación a los extremos indicados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, establece lo siguiente:

- A) Contenido científico y técnico de la tesis: La sustentante con fundamentos jurídicos doctrinarios y sociales, tiene como objeto primordial, el plantear de forma fundada la importancia de establecer los beneficios de los trabajadores de las municipalidades por medio de un plan de ahorro que debiera ser reembolsado a los trabajadores municipales en caso de ser despedidos antes de su jubilación para que los aportes o las retenciones del 7% del salario que aporta dentro del plan de prestaciones del empleado municipal le sean reintegrados para beneficio de él y de su familia, juntamente con el pago de la indemnización por despido y que le sirvan como ingreso en lo que consigue otro empleo y de esa manera evitar que el empleado municipal se le restrinja el derecho de ser reembolsado con los aportes que hubiere efectuado. Es de acotar que el contenido es de carácter jurídico-social, ya que se analiza desde la perspectiva doctrinaria, real y legal. Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron estudios jurídicos, doctrinarios, bibliográficos y documentales propios del tema.
- B) La metodología y técnicas de investigación utilizadas de conformidad con el tema investigado y el plan aprobado para la presente investigación, tiene como base el método deductivo e inductivo, analítico y sintético. Dentro de las técnicas de investigación de las que la ponente se hizo auxiliar en forma concreta y acertada




Lic. Brayan Balan Ruiz
Abogado y Notario, Colegiado Activo 9735
Edificio Plaza Panamericana, Avenida Reforma 9-00, zona 9, 7º. Piso A
Bufete "Quezada Toruño & Asociados", Guatemala, Guatemala
Tels. (502) 23312001 y 23601703

están las técnicas bibliográficas y documentales, que le permitieron obtener un parámetro real de la situación estudiada.

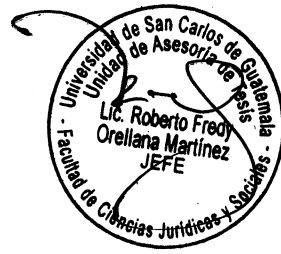
- C) La redacción durante el desarrollo del trabajo, cumple con los requisitos exigidos en razón de redacción y las reglas fundamentales de ortografía y gramática de acuerdo a lo establecido por la Real Academia de la Lengua Española.
- D) La contribución científica del tema de la presente investigación, toda vez que la estudiante aporta sus opiniones y criterios bajo los que sustenta y fundamenta la importancia de establecer un plan de reembolso a los empleados municipales en caso de ser despedidos antes de su jubilación por tal razón concluye en que se debe reformar el Decreto número 44-94 Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y su reglamento.
- E) La conclusión discursiva, estipulada en el trabajo de investigación, es adecuada, elaborada de forma correspondiente teniendo la relación entre sí y con el tema propuesto, la que a mi juicio pueden ser tomada en cuenta como aporte científico para nuestra casa de estudios.
- F) Los textos utilizados constituyen bibliografía actualizada y mucha de ella de tratadistas de trayectoria importante para el Derecho, Derecho Laboral y otros que han dado aportes en la historia de la evolución del Derecho.
- G) Expresamente declaro que no soy pariente de la bachiller **SINTIA SAMANTA HIDALGO** dentro de los grados de ley.
- H) Encontrando que el trabajo cumple con todos los requisitos resulta procedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE** para que la tesis sea discutida en el examen público correspondiente.

De manera muy respetuosa me suscribo de usted,


Lic. Brayan Balan Ruiz
Abogado y Notario



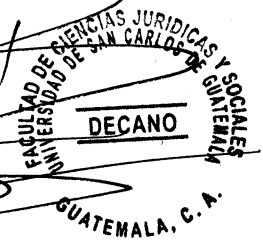
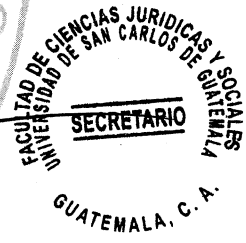
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



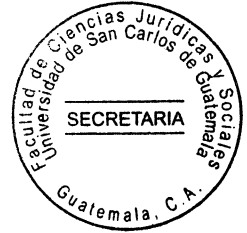
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 06 de septiembre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante SINTIA SAMANTA HIDALGO, titulado RETENCIÓN ARBITRARIA DE LOS APORTES AL PLAN DE PRESTACIONES DEL EMPLEADO MUNICIPAL POR FALTA DE CONTINUIDAD LABORAL 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.

RFOM/JP.



DEDICATORIA



A DIOS:

Dedico este trabajo principalmente a Dios por permitirme llegar a este momento tan importante de mi formación profesional, gracias por tu sabiduría y entendimiento, por tu amor, misericordia y permitirme culminar otra etapa en la vida.

A MIS ABUELOS:

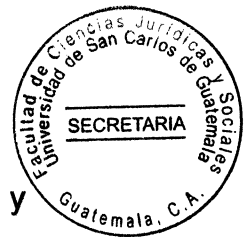
Eulalio Guadalupe Hidalgo Ávila y Juana Julia Ávila Vásquez que en paz descansan desde el cielo están muy felices, por este triunfo alcanzado, puedo decir plenamente que además de mis abuelos, mis segundo padres, los valores y aportes que realizaron para mi vida son simplemente inolvidables.

A MI MADRE:

Floralma Natividad Hidalgo Ávila con mucha gratitud, por su apoyo constante, por ser una madre que a pesar de las circunstancias de la vida siempre ha estado en cada momento, tanto en momentos difíciles y de éxito.

A MI ESPOSO:

Marvin Iván Ramírez Ortega, con un profundo amor y agradecimiento a su apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera universitaria, por compartir



momentos de alegría y tristeza y demostrarme que siempre podré contar con él. Definitivamente mi éxito también es suyo.

A MIS HIJAS:

Nathalie Samantha Ramírez Hidalgo y Margaret Ariana Ramírez Hidalgo por ser mi inspiración, motor de todo lo que hago mi motivación para seguir adelante.

A MIS TÍOS:

Sergio Esduardo Hidalgo Ávila, Glenda Jeannette Calderón, Eulalio Concepción Hidalgo Ávila, gracias por su apoyo y por sus sabios consejos.

A MI CUÑADA:

Luz Angélica Ramírez Ortega gracias por el apoyo incondicional y cuidado de mis hijas.

A MIS AMIGAS:

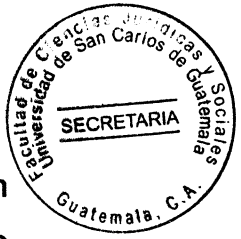
Gracias por el apoyo incondicional.

A LOS PROFESIONALES DEL DERECHO:

Brayan Balan Ruiz, Rosa Necté Alvarez Tubac y Byron Estuardo Pérez Dueñas gracias por sus consejos y apoyo brindado durante la elaboración de este proyecto.

A LA UNIVERSIDAD

La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala tricentenaria y estatal, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y



Sociales, entidades que no solo han permitido un desarrollo profesional sino que dan a la población guatemalteca profesionales con alta aptitud humana.



PRESENTACIÓN

El Decreto número 44-94 Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, según el Artículo uno tiene por objeto el beneficio de todos los trabajadores municipales de la República de Guatemala con excepción de los servidores públicos de la municipalidad de Guatemala. Dicho plan se creó para cubrir las necesidades originadas por vejez, invalidez y muerte del sector laboral municipal, los períodos que establece el Artículo cinco del Reglamento del Decreto número 44-94 Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal es que debe contribuir como mínimo 20 años para recibir el 50% de su salario y un máximo de 35 años para recibir el 100% de su salario quedando al margen el fundamento en caso de que el empleado sea despedido antes de cumplir con estos períodos.

En este contexto, se propuso establecer un plan de ahorro en caso de que el empleado municipal sea despedido antes de los períodos establecidos en el Reglamento del Decreto número 44-94 Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, para lo cual se utilizaron los métodos inductivo-deductivo; analítico-sintético, y el método de interpretación jurídico que incluyo la exegética la rama del derecho objeto de estudio es el derecho laboral.

Atendiendo a lo anterior se ha planteado con el propósito de poder establecer un plan de ahorro en caso de ser despedido antes de su jubilación y hacer un aporte relevante al desarrollo del derecho laboral guatemalteco, especialmente enfocado en la importancia de que al trabajador municipal se le reintegre conforme lo aportado para beneficio de él y de su familia en lo que obtiene otro empleo.

De tal forma uno de los principales aportes respecto al cumplimiento de principios laborales es implementar un plan de ahorro para beneficio del empleado municipal; la investigación se analizará del mes de enero de 2011 hasta el mes de diciembre de 2018.



HIPÓTESIS

De acuerdo con la elaboración del plan de investigación presentado y aprobado se estableció la hipótesis relacionada a que en la actualidad el empleado de la municipalidad de Mixco no recibe ningún beneficio del aporte al 7% de su salario mensual que se le descuenta durante el tiempo que labora ya que el empleado municipal no cumple con lo establecido en el Reglamento del Decreto número 44-94 Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal por falta de continuidad laboral.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se comprobó la hipótesis formulada en su totalidad en el trabajo de tesis denominado: "Retención arbitraria de los aportes al plan de prestaciones del empleado municipal por falta de continuidad laboral en la municipalidad de Mixco", y la misma se dió a conocer a través de los métodos deductivo e inductivo, analítico-sintético y el método exegético por medio del cual se analizaron preceptos legales a lo largo de la presente investigación que la retención arbitraria, no permite establecer beneficios a los empleados de la municipalidad de Mixco al momento de ser despedidos antes de su jubilación.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

| | |
|---|----|
| 1. Principios del derecho laboral..... | 1 |
| 1.1. Principio de tutelaridad..... | 2 |
| 1.1.1. Evolución del concepto de tutelaridad..... | 4 |
| 1.2. Principio evolutivo..... | 10 |
| 1.2.1. Beneficios en constante cambio..... | 12 |
| 1.3. Principio necesario e imperativo..... | 14 |
| 1.4. Principio de obligatoriedad..... | 16 |
| 1.5. Principio de irrenunciabilidad..... | 16 |
| 1.6. Principio de aplicación decreciente | 17 |
| 1.7. Principio de realismo..... | 18 |
| 1.8. Derechos mínimos..... | 19 |
| 1.9. Incumplimiento de principios laborales y derechos mínimos del empleado municipal contenidos en el Decreto número 44-94 Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y su reglamento..... | 22 |



CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. Antecedentes históricos de la municipalidad de Mixco..... | 25 |
| 2.1. Municipio..... | 33 |
| 2.2. Municipalidad..... | 36 |
| 2.3. Municipalidad de Mixco..... | 41 |
| 2.4. Retención..... | 42 |
| 2.5. Retención arbitraria..... | 43 |
| 2.6. Empleado..... | 44 |
| 2.7. Empleado municipal..... | 46 |
| 2.8. Funcionario..... | 48 |
| 2.9. Funcionario municipal..... | 50 |
| 2.10. Retención arbitraria de los aportes del plan de prestaciones del empleado municipal por falta de continuidad laboral en la municipalidad de Mixco..... | 51 |
| 2.10.1 Antecedentes nacionales del régimen de clases pasivas..... | 53 |
| 2.10.2 Antecedentes legales de las clases pasivas municipales..... | 54 |

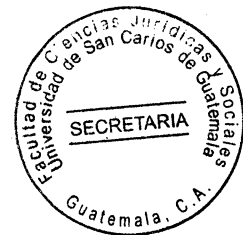
CAPÍTULO III

| | |
|---|----|
| 3. Plan de prestaciones del empleado municipal..... | 57 |
| 3.1. Normativa..... | 62 |
| 3.2. Organización..... | 68 |
| 3.3. La Junta Directiva..... | 69 |



Pág.

| | |
|--|-----------|
| 3.4. Duración de los cargos..... | 70 |
| 3.5. Atribuciones de la Junta Directiva..... | 70 |
| 3.6. Control y fiscalización..... | 71 |
| 3.7. Prestaciones y beneficios..... | 72 |
| 3.8. Procedimiento para solicitar prestaciones..... | 73 |
| 3.9. Propuesta para constituir un plan de ahorro reembolsando la retención arbitraria que se aportó al plan de prestaciones del empleado municipal de la municipalidad de Mixco..... | 75 |
| CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... | 81 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 83 |



INTRODUCCIÓN

El derecho laboral en Guatemala ha ido evolucionando a través del tiempo, es una rama que está basada en principios y derechos que protegen a la parte más débil siendo esta el trabajador, pero aun así hay lagunas legales en las cuales se necesita saber que hay en el fondo y para poder llegar a un estudio objetivo de esta investigación ha sido necesario utilizar métodos y técnicas de investigación entre los cuales se tienen el método deductivo e inductivo, analítico y sintético para obtener un parámetro real de la situación estudiada.

En la actualidad el empleado de la municipalidad de Mixco no recibe ningún beneficio del aporte al 7% de su salario mensual que se le descuenta durante el tiempo que labora ya que el empleado municipal no cumple con lo establecido en el Reglamento del Decreto número 44-94 Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal por falta de continuidad laboral, ya que este establece que debe contribuir como mínimo por 20 años para recibir el 50% de su salario y un máximo de 35 años para recibir el 100% de su salario quedando al margen el fundamento en caso el empleado sea despedido antes de cumplir con este período.

La hipótesis de trabajo de tesis se refiere a la retención arbitraria de los aportes al plan de prestaciones del empleado municipal por falta de continuidad laboral en la municipalidad de Mixco, dicha hipótesis fue comprobada toda vez, que limita el beneficio de obtener un reembolso del descuento mensual del 7% de su salario al empleado municipal, lo que vulnera principios constitucionales, laborales y derechos del trabajador.

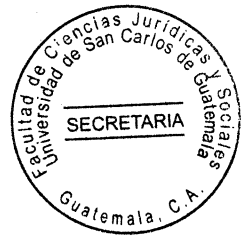
Los objetivos de la investigación son: Objetivo general: Establecer, la retención arbitraria de los aportes al plan de prestaciones del empleado municipal por falta de continuidad laboral en la municipalidad de Mixco. Objetivos específicos: Establecer, la efectividad del cumplimiento de los principios laborales y constitucionales al momento de que se le reembolse al empleado municipal el descuento aportado durante el tiempo

de trabajo. Analizar, el Decreto número 44-94 Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y su reglamento; Determinar, si la retención arbitraria de los aportes al plan de prestaciones del empleado municipal por falta de continuidad laboral en la municipalidad de Mixco constituyen una violación al derecho humano de los guatemaltecos; Estimar el criterio del Congreso de la República, a la retención arbitraria de los aportes al plan de prestaciones del empleado municipal por falta de continuidad laboral en la municipalidad de Mixco y las posibles consecuencias que esto genere.

En este orden la investigación se dividió en tres capítulos distribuidos de la siguiente forma: En el capítulo uno se desarrolla lo relativo a los principios del derecho laboral; el segundo capítulo, se aborda los antecedentes históricos de la municipalidad y el tercer capítulo, se analiza el plan de prestaciones del empleado municipal.

Los métodos que se utilizaron fueron los siguientes: a) Inductivo, se utilizó para el estudio de los casos particulares; b) el método deductivo, se utilizó para ayudar a explicar los casos o hechos generales y obtener explicaciones particulares; c) el método analítico, fue utilizado para separar y estudiar las partes constitutivas o variables del problema; d) el método sintético, sirvió para estudiar sistemáticamente los elementos diversos, integrarlos y estudiar la totalidad del problema a investigar.

La tesis analiza la retención arbitraria de los aportes al plan de prestaciones del empleado municipal por falta de continuidad laboral en la Municipalidad de Mixco, y las normas jurídicas que le instituyen esencialmente, desde hechos por lo cual en la presente investigación se realiza un estudio acerca del incumplimiento de derechos mínimos y principios laborales en la aplicación del Decreto número 44-94 Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y su reglamento, ya que dicho plan se creó para cubrir necesidades originadas por vejez, invalidez y muerte de este sector laboral por lo que mensualmente a los trabajadores municipales se les descuenta el 7% de su salario y no se les reembolsa al momento de ser despedidos.



CAPÍTULO I

1. Principios del derecho laboral

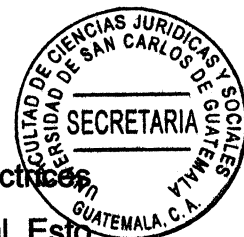
“Según el diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales del Licenciado Manuel Ossorio denomina a la palabra principio “como el fundamento de algo el comienzo de un ser de la vida.”¹

“Entre los principios del Proceso Laboral se encuentran el principio de impulso procesal de oficio regulado en los Artículos 285, 321, 344, 352, 357 del Código de Trabajo, b) el principio de intermediación procesal Artículos 321, 344 del Código de Trabajo, principio de oralidad, Artículos 321, 322, 333 del Código de Trabajo, principio de concentración procesal Artículos 335, 338, 340 343, 346 353 del Código de Trabajo, principio de economía procesal Artículos 11 2do. párrafo del 321 y 327 del Código de Trabajo, principio de preclusión, principio de tutelaridad anima del derecho de trabajo y al derecho procesal del trabajo, principio de sencillez principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba Artículo 361 del Código de Trabajo, principio indubio pro operario Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala principio de anti formalidad, principio de celeridad, principio de la facultad de investigación oficial Artículo 357 del Código de Trabajo, principio de congruencia Artículo 364 del Código de Trabajo.”²

Los principios expuestos anteriormente solo se mencionan a groso modo y los cuales se profundizarán y serán expuestos más adelante. El derecho de trabajo goza de plena y absoluta autonomía además que las garantías mínimas del derecho del trabajo son necesarias e imperativas ya que es una norma de derecho público, es democrático y realista además de ser objetivo esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo

¹ Ossorio, Manuel. (1996). *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Argentina. Pág.771

² https://issuu.com/derechunido/docs/1_derecho_procesal_de_trabajo (Consultado el 6 de junio de 2018)



buscando la estabilidad de las relaciones laborales. Los principios definen directrices fundamentales esencia misma de cualquier derecho orientado a la norma laboral. Esto quiere decir que es lo que le da origen al derecho laboral y como se desenvuelve basándose de cómo hacer más efectivas las etapas procesales como sucede con el derecho procesal civil.

Las funciones de los principios tienen su explicación en que los principios del derecho del trabajo deben servir de guía para el legislador, como función normativa ya que los principios del derecho laboral van a servir para solucionar los casos no previstos en términos generales (materia laboral) relacionado con la integración de normas que lo auxilian Artículo 15 del Código de Trabajo y la función interpretadora la cual es interpretada con la posibilidad real de que existen a través de los principios se introducen en la actividad de los jueces y en general de los intérpretes de la ley laboral.

Los principios laborales del derecho en general son la justicia, equidad, el bien común, el principio subsiste a la norma por eso son tan importantes en teoría la norma es hecha en función de lo que dice el principio además se encuentran establecidos en las normas constitucionales como en el Código de Trabajo principalmente en sus considerandos ya que en estos se encuentran las características que marcan la orientación ideológica del derecho laboral sustantivo. Dentro de los principios del derecho laboral los cuales serán definidos a continuación se tienen:

1.1. Principio de tutelaridad

“Para tratar de compensar la desigualdad económica entre patronos y trabajadores, se obliga una protección jurídica preferente a estos últimos lo cual aparece en el considerando cuarto inciso A del Código de Trabajo, este principio establece velar por el amparo, protección y favorecimiento del trabajador cuya condición en relación laboral se encuentra en desigualdad con respecto de su patrono, y otorgar protección jurídica preferente para el trabajador, brindando condiciones que

favorezcan al trabajador para des equiparar la desigualdad económica que existe entre éste y el patrono.”³

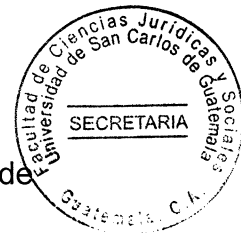
Además de animar al derecho laboral sustantivo también anima al derecho procesal laboral ya que en los procesos ordinarios laborales así como en la vía administrativa se trata de beneficiar al trabajador y se toma como cierto las presunciones que se manifiestan de parte de él por consiguiente es tutelar del trabajador, no existe contradicción entre el principio de igualdad y este principio tutelar, también en el principio tutelar se hace posible la real y efectiva aplicación del principio de igualdad porque no es discriminatorio del trabajador sea cual sea sus condiciones, el principio tutelar no busca frustrar o anular el principio de igualdad.

“El principio tutelar anima al derecho de trabajo sustantivo y al derecho procesal pues ambos tienen inspiración filosófica protegiendo a la clase trabajadora estableciendo armonía entre capital y el trabajo ya que, así como aquel otorga derechos preferentes al obrero, también este le brinda una posición de privilegio litigante que económica y culturalmente se encuentra en una situación desventajosa con respecto a su contraparte. El principio de tutela a favor del obrero es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad; una vez equiparadas las partes la tutela brindada al litigante débil si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio.”⁴

Es el trato jurídico preferente que el derecho laboral le va a otorgar asumiendo que existe una consabida desigualdad entre las partes que integran la relación laboral. Entre los beneficios que aplica el principio de tutelaridad se puede encontrar la capacidad económica de los litigantes por ejemplo si el trabajador es de escasos recursos si no posee capacidad económica para el pago de un abogado la inspección de trabajo al agotar la vía administrativa tiene que representar al

³ López Larrave, Mario. (1984). *Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo*. Guatemala. Pág. 29

⁴ *Ibid.* Pág. 29



trabajador, así como también en la vía judicial podrá comparecer como defensor de los trabajadores solicitar el beneficio de los mismos.

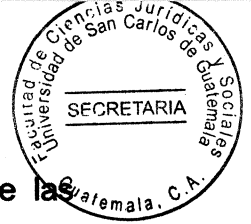
También se debe de tomar en cuenta la mínima cultura esto se puede sustentar en el Artículo 17 del Código de Trabajo el cual establece que se debe velar por los intereses de los trabajadores y el cumplimiento de los mismos tomando en cuenta el interés de la ley laboral. De aquí proviene el lema in dubio pro-operario la ley que sea más beneficiosa al trabajador, en caso de duda en los conflictos de trabajo se basan en la protección social a la parte más necesitada en este caso es el trabajador es la regla que aplican los tribunales actualmente.

1.1.1. Evolución del concepto de tutelaridad

“Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, debe destacarse que las motivaciones de esta intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace doscientos años, no es la misma que la actual: el desarrollo del Derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación; la misma organización laboral y popular; la solidaridad internacional, etcétera, obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina”⁵

La protección del derecho del trabajo es indispensable porque en la concepción del derecho laboral, la igualdad de las partes debe hacerse en el contrato de trabajo el cual deberá cumplir con lo estipulado dentro del mismo toda vez no contradiga las garantías y principios laborales del trabajador. Si no existe un contrato de trabajo se tomará como cierto todas las pretensiones del trabajador. Dentro del principio de tutelaridad cabría mencionar las prestaciones irrenunciables del trabajador las cuales están reguladas en el Código de Trabajo.

⁵ Molina, Luis Fernández. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 22



El contrato de trabajo es el medio por el cual el patrono hace partícipe de las utilidades de la empresa al trabajador, se puede tomar como que el contrato de trabajo es un contrato de arrendamiento o locación de servicios y que el patrono lo que hace es servirse de una mercancía que llamamos fuerza de trabajo, mientras que la locación de servicios se entiende que es cuando en el contrato de trabajo existe la libertad del patrono en poder contratar para determinada actividad al trabajador para que ejecute una obra o le preste un servicio y que a cambio de eso debe remunerarse. De esta forma se manifiesta la autonomía jurídica del contrato de trabajo en Guatemala, el contrato de trabajo es de carácter público porque, aunque se garantiza el empleo con el contrato de trabajo, existe la libertad de contratación y las condiciones se encuentran preestablecidas y limitadas por las leyes aplicables.

“Nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente; y más el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. (Considerandos del Código de Trabajo). Al mencionar una efectiva libertad de contratación da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo. A este tipo de escenario se refiere el Considerando indicado, que desde una perspectiva individual es muy común en nuestro medio, al punto de que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión: una parte impone las condiciones y a la otra parte le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.”⁶

Estos argumentos se logran contemplar en los considerandos del Código de Trabajo así mismo dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 donde este cuerpo legal establece lo referente al derecho del trabajo el cual es considerado como una obligación social y debe organizarse por los principios

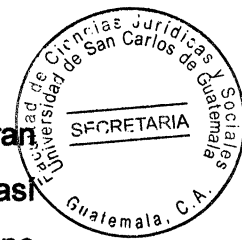
⁶ *Ibíd.* Pág. 20

de justicia social. En la carta magna se establece que se tiene el derecho a la libre elección de trabajo esto se relaciona a que ninguno podrá aceptar que sea sometido a esclavitud y servidumbre y que puede escoger el trabajo que más le convenga. El Estado no lo puede obligar a desempeñar labores que no puede realizar por ejemplo en el caso de las personas minusválidas no podrán ser discriminadas por su condición física y podrán realizar trabajos acordes a su condición no negándoles el derecho a su trabajo.

“Es aceptable que se considere una defensa al débil, la que debe ser mayor en la medida de su debilidad; por ello, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero hoy día, los trabajadores, en términos generales, han superado con mucho los lamentables estadios de aislamiento y desprotección en que se encontraban hace cien años o más. Autores como Barassi y Tisimbaum sostienen que en el caso de los convenios colectivos, las desigualdades han desaparecido por la unión de los trabajadores frente al patrono; de esa postura disiente el maestro uruguayo Plá Rodríguez, estableciendo que la interpretación de la norma se va a llevar a cabo en el momento de la aplicación a un trabajador individual que se encuentra solo y no es el momento de la negociación en el que sí puede manifestarse la unidad.”⁷

Esto quiere decir que desde que se inició el derecho laboral como término se originaron los principios del derecho laboral incluyendo el de titularidad el cual surgió como la lucha de los trabajadores y que a un principio se le dió diversos reconocimientos en cuanto al nombre como derecho obrero, derecho industrial, derecho operario entre otros y que en la actualidad por el apareamiento de instituciones como la Inspección General del Trabajo, que como dependencia del Ministerio de Trabajo trata de brindar información a los trabajadores que son desprotegidos o que son despedidos sin justa causa o que no se les pagan con lo establecido por la ley respecto al salario mínimo, así como la reinstalación a las personas que por ley no pueden ser despedidas.

⁷ *Ibíd.* Pág. 22



En este país en la época colonial se hablaba que los campesinos trabajadores eran el sector más desprotegido a pesar de que existían las leyes de indias llamadas así en América durante la revolución reformista. En tiempo del gobierno de Justo Rufino Barrios se crearon muchas leyes que protegieron los derechos de propiedad entre otros, así como leyes y reglamentos que contenían modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o mal pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, fundamentalmente para el cultivo del café que se fomenta con intervención del Estado todo esto con beneficio de los terratenientes cafetaleros. Dentro de las disposiciones legales de trabajo durante ese periodo surge la ley protectora del obrero que se trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales.

“La tutelaridad es un principio que sustentan todas las ramas de esta disciplina y se refleja en cada una de sus regulaciones. Sin embargo, cobra mayor preminencia en alguna de sus ramificaciones. Como antes se señaló en el Derecho Colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las procuran los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales.”⁸

Las causas de la creación de tutelaridad nacen juntamente con el derecho laboral se crea el derecho laboral fuera del derecho civil, además se tenía como objeto regular el trabajo de mujeres y menores, ya que las condiciones en que se daba el trabajo en este tipo de población eran desprotegidas. Este sector debería humanizar la jornada de trabajo ya que con anterioridad era de veinte horas diarias las cuales se redujeron a ocho, la dignificación salarial se hace en función de que antes no existía cómo regular el salario mínimo. Actualmente es regulado en el Artículo 102 del Código de Trabajo.

⁸ Ibid. Pág.23



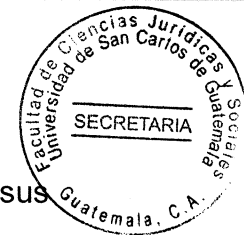
La creación del derecho de asociación el cual conlleva a la creación de sindicatos de trabajadores representativos de sus derechos como asociación, y apareamiento de la clase obrera eliminando así las clases sociales, aunque en la actualidad la clase obrera aún existe y evitar la angustia de despidos los cuales serán regulados dentro del Código de Trabajo, esto define un papel importante del Estado como protector del trabajo, garantizando seguridad.

“En relación al principio tutelar de los trabajadores, no ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder cumplir con la garantía de igualdad, es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir que el Derecho de Trabajo, en este caso, no puede ver únicamente igual a todas personas como manda el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadoras o vendedores de fuerza de trabajo pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igual, y en este caso, a la más débil que es el trabajador.”⁹

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo en su considerando número 4, así como en el Artículo 30 del Código de Trabajo en la parte procesal de dicho cuerpo legal se va a reflejar el principio de tutelaridad. El derecho laboral es sencillo poco formal e impulsador de oficio, (en) el Artículo 18 y 77 del Código de Trabajo y el Artículo 77 de la Ley del Servicio Civil, se puede observar el principio de tutelaridad; (En caso de despido, el patrono debe demostrar la justa causa en 30 días).

En el considerando quinto del Código de Trabajo se preceptúa que las autoridades encargadas de aplicar dicho cuerpo legal deben orientar su acción y esfuerzos hacia la consecuencia de un creciente equilibrio social, protegiendo a los trabajadores y sus intereses de los patronos toda vez sean justos para ambos y de ser oído citado y

⁹ Franco López, César Landelino. *Derecho sustantivo individual del trabajo*. Pág. 48



vencido en juicio nadie puede ser condenado sin haberse escuchado sus fundamentos.

La incorporación de leyes del derecho laboral en normas constitucionales y su importancia radica en que en las normas constitucionales hay imposibilidad de ser reformadas por el gusto de cualquier persona o forma. Como principal referente en México en 1917 se incorpora por primera vez las normas laborales en la constitución, así como en Rusia en 1917 (Bolchevique) además de incorporarse dicho derecho en Europa en Alemania y en Guatemala en 1945 en la constitución promulgada en la época de la Revolución de Octubre, la cual tenía un carácter social y humanista. Para el derecho laboral es importante porque se institucionaliza a nivel constitucional el derecho laboral y se consideran los principios postulados que sirven de fundamento para la posterior codificación que es la que actualmente está vigente dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral, asimismo en la constitución de 1921 se había hecho referencia de algunas instituciones laborales, pero hay golpe de Estado.

De forma general las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, manifiesta la protección laboral en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias tutelares para los trabajadores... por el cual el Artículo 15 del Código de Trabajo señala: "Que los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo..."

Al hablar del derecho conciliador es de suma importancia porque trata la solución de un conflicto pudiendo conciliar sobre pretensiones de derecho y sobre derechos reconocidos irrenunciables y conciliar sobre la prestación especialísima de la indemnización, pero nunca sobre derechos irrenunciables. En algunas ocasiones el principio de conciliación se presta a ilegalidades porque los patronos defienden sus intereses y los trabajadores tienen desventaja.



“En segundo lugar, de acuerdo con la equidad la costumbre o el uso locales, en armonía en dichos principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes de derecho común se hace la aclaración que el principio que destaca en lo laboral es el de la tutelaridad del trabajador por otra parte los principios del derecho común inmovibles en cualquier otra disciplina jurídica ocupan un último lugar.”

Cuando se utilizan los preceptos de otra ley para solucionar casos de una materia determinada se pueden aplicar sin contrariar los principios propios del derecho procesal laboral, así como lo regula el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala donde establece tres fundamentos que se describen a continuación: “a) el trabajo es un derecho de la persona b) el trabajo es una obligación social lo cual se interpreta que todos estamos obligados a trabajar y c) que el Estado es el principal obligado en promover el empleo. La relación laboral debe organizarse conforme al principio de justicia social.”

1.2. Principio evolutivo

El derecho laboral se encuentra en constante evolución debido a que debe adaptarse a las necesidades del ser humano o a las realidades sociales del mismo y la época.

Cabe mencionar que el uno de mayo de 1947 se crea el primer Código de Trabajo con el Decreto 300 del Congreso de la República lográndose la consolidación del mismo.

En 1946 se promulga la ley provisional de sindicalizaciones, para 1963 el Código de Trabajo se reforma realizándose la constitucionalización del derecho laboral en 1945 y en 1919 con el tratado de Versalles la internacionalización del derecho laboral, de 1947 a 1953 se dictan los decretos 426, 623 y 915 del Congreso de la República con reformas que mejoran la situación de los trabajadores incluyendo la estabilidad en el trabajo y la reinstalación y abolición al mal trato a los sindicatos campesinos.

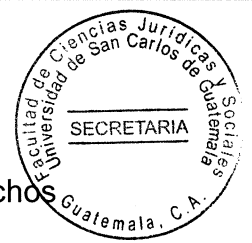


“La evolución de los derechos laborales procura el beneficio de los trabajadores regulando de una mejor forma las relaciones laborales; en ese cambio es donde se da el principio evolutivo del derecho del trabajo dentro del Código de Trabajo se deduce el principio evolutivo en el primer considerando que indica que se hace necesario la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones a la legislación laboral se relaciona directamente a la evolución que aconseja el principio evolutivo.”¹⁰

En la época de la contrarrevolución varios obreros y campesinos fueron despedidos y encarcelados y asesinados los dirigentes sindicales lo que produjo que se derogaran las reformas del Código de Trabajo y la Constitución de la República de Guatemala de 1945 emitiéndose una nueva en febrero de 1956 y los decretos 570 y 584 del presidente de la República en los que se regulaban los estatutos del empleado público; además estos decretos que contienen las reformas a todo el Código de Trabajo. Después de estos decretos surge el Decreto 1441 del Congreso de la República el cual reformó varios artículos del Código de Trabajo (actual). También se emitieron las leyes de relaciones entre los trabajadores y sus acreedores, el cual protegía a los laborantes de la usura.

“El principio evolutivo es otro principio que se encuentra presente en la mayoría de legislaciones laborales. Este principio establece que el Derecho laboral debiera estar en constante cambio ya que el trabajo del humano y los mercados lo están. Sin embargo, este principio no se ha aplicado o interpretado de forma correcta en la mayor parte del mundo, ya que la legislación laboral no responde a las necesidades de un mundo tecnológico en donde la innovación es el motor del cambio constante. De igual forma, este principio de evolución para algunas legislaciones ha sido interpretado de forma dañina como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios al trabajador de forma obligatoria. La obligatoriedad es otro de los

¹⁰ Grijalva Quiñonez, Mario Vinicio. (2008). **Derechos mínimos con que cuenta el trabajador en caso de imposibilidad absoluta del patrono para cumplir con el contrato de trabajo.** Guatemala. Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala. Pág. 17



principios del derecho laboral que determina la irrenunciabilidad de los derechos laborales por parte del trabajador, incluso contra la voluntad del mismo.”¹¹

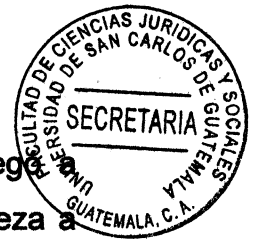
Un claro ejemplo se da en el gobierno de Enrique Peralta Azurdia aparecen la carta Guatemalteca de Trabajo en la cual se fijaba el salario mínimo, otra evolución en el derecho laboral fue la aparición de la Ley de Servicio Civil la cual regula los asuntos referentes a los trabajadores del Estado, la Ley de Aguinaldos de los Empleados Públicos y la Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo de los Trabajadores de Empresas Privadas. Así como también la Ley Reguladora de la Prestación para los Trabajadores del Estado y la Ley de Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.

Con el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, se decretó la bonificación e incentivo para los trabajadores del sector privado que actualmente es de Q.250.00, la Ley de Aguinaldo que es un salario adicional que debe de pagarse antes del 15 de diciembre de cada año en algunas instituciones pagan la mitad del aguinaldo en diciembre y la otra mitad en enero del año siguiente por ley debe hacerse antes del quince de enero, también durante el gobierno de Serrano Elías surge el Decreto 42-92 donde se crea la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado que conocemos como el bono 14 el cual es un salario adicional que se le debe de pagar a los trabajadores a partir del uno de julio y debe de ser pagado antes del quince de julio. Y el Decreto 07-2000 del Congreso de la República de Guatemala en el cual se decretaba un aumento a la bonificación mensual a los trabajadores del campo.

1.2.1. Beneficios en constante cambio

Como se ha mencionado anteriormente el apareamiento de las leyes laborales y la actualización de las mismas ha generado el beneficio al derecho laboral. También se encuentra además de las anotadas, la Ley de Trabajadores promulgada en 1894

¹¹ Echeverría Escobar, José Luis. (2017). *Contratos laborales y el libre desarrollo de las sociedades*. Revista de investigación en humanidades UFM-RIHU, 123-133. Pág. 125.



siendo la primera ley que regula las figuras de patronos y trabajadores llego a pensarse que era letra muerta, para 1906 la Ley Protectora del Obrero empieza a regular la protección para accidentes del trabajo ahora regulado por la seguridad social además de otras instituciones.

En 1926 se da el antecedente más serio del Código de Trabajo con una nueva ley de trabajo donde se regulaba la protección del salario, las jornadas de ocho horas, el descanso semanal, protección del trabajo de menores y mujeres protección de la madre obrera derecho de pre y post natal y jornada extraordinaria. Crea y empieza a desarrollar instituciones como la huelga que son propias del derecho colectivo del trabajo. En 1930 Jorge Ubico suprime el derecho laboral fascista.

Como beneficios del cambio laboral se crean los principios y leyes de derecho común que constituyen fuente supletoria del procesal del trabajo son las mismas que regulan el derecho civil el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, contenido en el Decreto Legislativo 2009 y la Ley Constitutiva de Organismo Judicial contenida en el Decreto Gubernativo 1862.

Entre los beneficios en constante cambio para los trabajadores encontramos el seguro social anteriormente no existía y a partir del gobierno de Juan José Arévalo Bermejo aparece el beneficio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que es el beneficio que tienen los trabajadores de gozar de un servicio médico para poder recurrir en caso de enfermedad el cual es beneficioso ya que después de haber completado las cuotas correspondientes pueden solicitar jubilación por vejez si fuere el caso. En algunas instituciones o empresas los trabajadores gozan de incentivos por comisiones es motivante para el empleado porque le sirve de estímulo para realizar su trabajo de manera eficiente, el beneficio de las vacaciones que son periodos de descanso una vez al año las cuales deberán ser pagadas por el patrono.

El beneficio de la existencia del establecimiento del salario mínimo que actualmente entró en vigencia a partir del 1 de enero de 2018, siendo para las actividades

agrícolas y no agrícolas de Q.90.16 quetzales diarios es decir Q.2,742.30 con una bonificación e incentivo de Q.250.00 lo cual suma un total de Q.2992.36, mientras que para la actividad exportadora y de maquila Q.82.46 lo cual da un total de Q.2508.15 más los Q.250.00 de bonificación e incentivo lo cual da la cantidad de Q.2758.15 mensuales.

El aumento del salario mínimo se da con el objeto de beneficiar a los trabajadores por el incremento de la canasta básica familiar que ha sufrido constante alza de precios, así como el crecimiento desmesurado de la población y el hacinamiento de personas del interior a la ciudad capital. Si se hace un análisis del salario mínimo se observa que a partir del año 2008 que el salario mínimo era de Q.1729.25 para el sector agrícola y no agrícola y para el sector exportador y de maquila Q1706.38 lo cual denota que sí se ha ido incrementado el salario mínimo desde hace años, que ya no es el mismo por las necesidades que las personas se van incurriendo con las alzas de los precios no solo de la canasta básica sino que también gastos de medicina, educación y los mismos impuestos que impone el Estado.

1.3. Principio necesario e imperativo

“El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación, forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social. El carácter necesario deviene de la importancia que para los trabajadores significa contar con una normativa que garantice sus derechos derivados de la relación laboral, siendo prudente mencionar que, ante los abusos del liberalismo económico, se hizo necesaria la intervención del Estado precisamente para salvaguardar los derechos laborales, necesidad que con el paso del tiempo no

ha desaparecido aún y cuando existan corrientes tanto económicas como jurídico laborales.”¹²

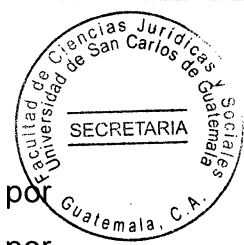
Este principio que como se ha mencionado está regulado en el cuarto considerando del Código de Trabajo lo cual establece que debe de ser forzosa su aplicación y los mínimos se deben de cumplir quiere decir que la ley laboral exige el cumplimiento forzoso e implica respetar los aspectos importantes; el patrono puede contratar a cualquiera pero debe respetar los mínimos derechos un límite de la libertad de contratación y la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada, como el derecho laboral es derecho público el Estado puede coaccionar para exigir el cumplimiento de la ley.

“Lo imperativo y aplicación forzosa se deriva del carácter obligatorio y coercitivo de la norma jurídica, tomando en cuenta que las únicas normas que no son coercibles son las morales por ser esencialmente unilaterales, pero en el caso de las disposiciones legales de derecho laboral su observancia es obligatoria más aún por tratarse de normas tutelares de los derechos laborales, también en este principio debe de destacarse el hecho que la autonomía de la voluntad está limitada, esto en dos vertientes, la primera porque el patrono no puede imponer su voluntad respecto a las condiciones o términos del contrato, tiene obligadamente que cumplir con las disposiciones legales; y la segunda respecto al trabajador que en la necesidad de contar con un medio de sustento voluntariamente no puede renunciar a los derechos y garantías mínimas que la ley le confiere.”¹³

Esto quiere decir que tanto el patrono como el trabajador tienen derechos y obligaciones que cumplir las cuales deberán de ser de observancia general y obligatoria los trabajadores no podrán renunciar a sus prestaciones que tienen carácter de irrenunciables y no podrán ser obligados a tal extremo.

¹² Sac Gómez, Yasmira Yesenia. (2012). **Rol de la Inspección General De Trabajo en la defensa de los derechos de los trabajadores.** Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad Mariano Gálvez Pág. 4

¹³ López Larrave Mario. **Op.Cit.** Pág. 30



Es de suma importancia establecer lo que indica la legislación guatemalteca y es por esa razón que se encuentran plasmados los principios del derecho de trabajo y por tanto como lo señalan los considerandos del Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala donde se regula lo referente a los derechos mínimos.

1.4. Principio de obligatoriedad

“El derecho de trabajo debe aplicarse de forma imperativa, es decir que el estado debe intervenir en la aplicación coactiva de las normas tal y como lo estipula el considerando cuarto, literal C), del Código de Trabajo, “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley...”¹⁴

Este principio se relaciona al principio imperativo y necesario que regula el considerando cuarto del Código de Trabajo ya que se toma como de observancia obligatoria el cumplimiento de lo establecido en dicho cuerpo legal, así como en otras leyes ya que sus normas contienen derechos mínimos de carácter público y por lo tanto de aplicación forzosa.

1.5. Principio de irrenunciabilidad

Por la misma circunstancia de ser normas de orden público, su protección va más allá de la voluntad de las partes devienen irrenunciables para los trabajadores eso está regulado dentro del considerando inciso b del Código de Trabajo regula que el derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectores del trabajador, irrenunciables únicamente para éste.

¹⁴ Pérez Torres, Víctor Alfredo. Año 2008. **El status legal del extranjero que trabaja ilegalmente dentro del ámbito laboral guatemalteco.** Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala. Pág. 27

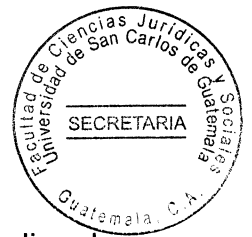
Como todos los principios del derecho laboral poseen una relación entre sí, este principio se vincula al principio de tutelaridad ya que el trabajador no puede ser obligado a renunciar a sus derechos menos a ser engañado por los patronos firmando algún documento argumentando que ha recibido la totalidad del pago de sus prestaciones laborales cuando realmente no ha sido de esa forma o que firmen un finiquito laboral cuando realmente han recibido menos cantidad de lo que manifiesta en el documento este principio se encuentra regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala donde establece que los derechos laborales son irrenunciables para los trabajadores.

1.6. Principio de aplicación decreciente

"El principio de aplicación decreciente surgió para amparar al trabajador. La aplicación de dicho sentido debe ser aplicada en progresión decreciente, en función de la mayor remuneración percibida a través del trabajador, siendo de dicha forma sin sentido el aplicar en el mismo grado de intensidad dicho principio a un trabajador que solamente gana el salario mínimo."¹⁵

Esto quiere decir que el derecho laboral ampara al trabajador es decir que si una persona no devenga el salario mínimo y es despedido por su patrono y éste pone la denuncia en el Ministerio de Trabajo dicha entidad realizará el cálculo de prestaciones laborales con el salario mínimo aunque no lo haya ganado, pero como en la ley está regulada la cuota de salario mínimo al cual no podrá renunciar el trabajador. En muchas ocasiones lo que realizan los patronos es llegar a un convenio con los trabajadores para evitar los pagos elevados de las cuotas de sus salarios y prestaciones irrenunciables, situación que debe de velar la Inspección General de Trabajo porque prácticamente es un robo para los trabajadores.

¹⁵ López Orizaba, Soraya Lucrecia. (2007). **La importancia de crear una ley laboral tipo que permita la aplicación de los principios internacionales de los derechos del trabajo para garantizar la tutela hacia el trabajador.** Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala. Pág. 55



1.7. Principio de realismo

“Se dice que el Derecho de Trabajo es realista y objetivo porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien enterada equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las parte. La tendencia de este principio 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.”¹⁶

El derecho del trabajo debe de velar por el bienestar de la clase trabajadora que si bien es cierto el derecho laboral es poco formalista no muestra terminología ambigua para los trabajadores también busca la accesibilidad al trabajador. Por ejemplo, en los casos que tenga que recurrir a los órganos de justicia la existencia de la gratuidad para su defensa ya que no es obligatoria la existencia de un abogado defensor, sino que en caso de que no tuvieran los recursos para la contratación de un profesional pueden ser auxiliados técnicamente, así como la exoneración de la colocación de los timbres forenses en los memoriales presentados por lo que este principio se relaciona con el de economía procesal.

Además de todo lo expuesto dentro del presente capítulo en cuanto a la aplicación de los principios del derecho laboral se debe tomar en cuenta cómo interpretar las leyes laborales, en las cuales cuenta la finalidad de la norma así como la justicia social tal como lo establece el Artículo 17 del Código de Trabajo y el beneficio del trabajador, utilizando la interpretación gramatical es decir que las terminologías jurídicas laborales deberán de tomarse conforme lo dice la gramática así como la interpretación doctrinaria que de ella hacen los juristas, nadie puede alegar ignorancia sobre la ley.

¹⁶ Franco López, Cesar Landelino *Op. Cit.* Pág. 56

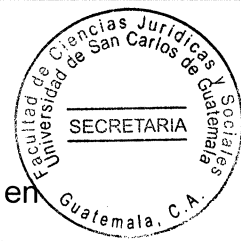
1.8. Derechos mínimos

“Los derechos de los trabajadores son susceptibles de ser mejorados por los patronos y los derechos que se regulan, tanto en la Constitución de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo, son los mínimos. En otras palabras, los trabajadores deben de tener, como mínimo, los derechos que se regulan, pero estos pueden ser mejorados por los patronos. Asimismo, los derechos y obligaciones acá establecidos son los principales, aunque en el Código de Trabajo, Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes, se regulan más de los derechos y obligaciones.”¹⁷

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula los derechos mínimos de los trabajadores entre los que se encuentran la libre elección de trabajo que va a desempeñar y que sean suficientes para la satisfacción de las necesidades de la familia es el caso que si una persona cree que está prestando un servicio por poco salario puede tener la libertad de buscar otro empleo que le satisfaga sus necesidades familiares, así como el trabajador tienen la libre elección de su trabajo también el patrono puede elegir a sus trabajadores considerando si a su punto de vista está más capacitado para desempeñar el puesto que se requiere, no dándole la oportunidad de empleo a un extranjero antes que a una persona de nacionalidad guatemalteca. Como sucede en algunos casos por así mencionarlo en los presentadores que actualmente aparecen en los medios de comunicación se ven personas extranjeras trabajando como presentadores mientras que los comunicadores guatemaltecos son discriminados para desempeñar dichos cargos. De igual forma no se debe discriminar a personas por condiciones de raza, edad, sexo o religión ya que en esta época estas situaciones son puros perjuicios que las personas juzgan de los demás.

En la actualidad se encuentran mujeres en cargos públicos, situación que anteriormente no se daba, aunque lo que sí se da frecuentemente es que las

¹⁷ <https://mundochapin.com/2017/09/principales-derechos-y-obligaciones-de-los-patronos-y-trabajadores>
(Consultado el 6 de junio de 2018)

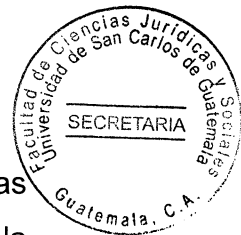


personas al llegar a un límite de edad por ejemplo a los treinta y cinco años en muchas empresas se le niega el derecho al trabajo y a las personas de la tercera edad que muchas veces son las que mayor capacidad y aporte de conocimiento poseen para la empresa. Así mismo dentro de los beneficios para el trabajador la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 105 las viviendas de los trabajadores el cual reglamenta el apoyo por parte del Estado para la construcción habitacional para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas que llenen las condiciones de salubridad y viabilidad.

También se hace mención del Artículo 102 nuevamente donde se establece que todo trabajo debe ser remunerado y en Guatemala dicho pago debe de realizarse en moneda nacional que en este caso es en quetzales, sin embargo, en algunos casos podrá recibir como pago cosas en especie que no exceda del 30% de su salario, la igualdad de salarios en cuanto a tiempo de servicio y condiciones de trabajo.

La inembargabilidad de salario de los trabajadores salvo los casos que establece la ley. En este caso es cuando se da la negación de pensión de alimentos entonces una vez resulte una sentencia emitida por el juez competente, se puede dar el embargo del salario del trabajador que tenga problema en asistencia de alimentos para su esposa y sus menores hijos. La fijación periódica del salario mínimo como se ha mencionado con anterioridad se fija por la comisión paritaria del salario mínimo y se hace cada año. También dentro de las ventajas mínimas están las jornadas ordinarias de trabajo que son el tiempo en que el trabajador permanece a disposición del patrono para efectuar la labor convenida para lo cual fue contratado siendo la jornada ordinaria que es la que se realiza dentro de los límites y parámetros señalados por la ley la cual puede ser diurna que es la que se realiza de seis de la mañana del mismo día parámetro legal que no puede ser mayor de 8 horas diarias ni de 44 horas semanales.

La jornada nocturna que inicia a partir de las dieciocho horas de la tarde y culmina a las seis de la mañana del día siguiente no puede ser más de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales y la jornada mixta que es la que se realiza en parte de



la jornada diurna y parte de la jornada nocturna no puede ser mayor de 7 horas diarias ni 42 a la semana. Si la jornada mixta alcanza a cubrir 4 horas o más de la jornada nocturna ya no se puede considerar mixta y se convierte en jornada nocturna.

Y la jornada extraordinaria que es la que se realiza fuera de los límites señalados por la ley para la jornada ordinaria y que por su naturaleza va a ser remunerada en forma especial como por ejemplo el trabajar los días de asueto o los días domingo la retribución de la jornada extraordinaria se va a pagar como mínimo un 50% más de cada valor de hora ordinaria, los trabajadores el Estado no pueden hacer horas extras. Las horas extraordinarias no son obligatorias son opcionales. Los trabajadores del Estado se rigen con la Ley del Servicio Civil para salario la Ley Orgánica del Presupuesto. También existe la jornada continua que es la que se realiza en forma ininterrumpida y que de conformidad con la ley debe garantizar como mínimo treinta minutos de pausa solo para ingerir alimentos y la discontinua que es cuando las actividades se realizan en intervalos a conveniencia de las partes.

Dentro de los beneficios de los trabajadores se encuentra el descanso una vez a la semana o bien por seis días continuos de labores, así como los días de asueto y feriado también serán remunerados. También tienen derecho a gozar de 15 días de vacaciones remuneradas después de cada año consecutivo de trabajo las cuales no son compensables en dinero salvo cuando cese su trabajo por despido o por renuncia y no las hubiera gozado pagando el patrono los días de vacaciones que no gozó. La ley permite dividir las vacaciones en dos partes.

Obligación del patrono en cada año otorgar el aguinaldo, Bono 14 como ya se mencionó anteriormente así como la protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios y la protección a las mujeres que se encuentran en estado de gravidez y sus respectivos períodos de pre y post natal y permisos para asistir a sus consultas médicas así como las consideraciones para los trabajadores que son menores de edad los cuales deben de contar con un permiso por parte de sus padres o tutores o de la persona que ejerza la patria



potestad. Es imperativo el trabajo a minusválidos, ciegos y personas con deficiencias físicas y su no discriminación. De igual forma la protección en el sentido que si el trabajador fallece otorgarle a su cónyuge e hijos un pago de un mes por año laborado por el trabajador fallecido una vez se encuentre prestando servicios dentro de la institución al momento de su fallecimiento.

El derecho a la sindicalización sin discriminación alguna cumpliendo con los requisitos que establece la ley solo los guatemaltecos podrán dirigir los movimientos sindicales. El reglamento interno de trabajo se crea a partir de diez trabajadores y debe elaborarse acorde a los beneficios de ambas partes el cual deberá ser inscrito en la Inspección de Trabajo entre las estipulaciones del contrato de trabajo el horario de entrada y salida el salario para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación laboral, además que el derecho laboral por medio de un contrato de trabajo busca la estabilidad con la idea de permanencia relacionado y durabilidad de la relación laboral la ley laboral privilegia a las relaciones laborales por tiempo indefinido.

También existe el beneficio en que el trabajador por ninguna causa o ningún motivo puede asumir la pérdida que se generan en una empresa o que le aparezca a un patrono es decir que la ley laboral establece que el patrono no puede rebajar ni quitar el salario al trabajador quien no puede y no debe asumir pérdidas lo cual se encuentra establecido en el Artículo 88 del Código de Trabajo salvo que el trabajador haya causado daños y perjuicios por la negligencia o imprudencia.

1.9. Incumplimiento de principios laborales y derechos mínimos del empleado municipal contenidos en el Decreto número 44-94 Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y su reglamento

El incumplimiento de los principios y derechos mínimos va más allá, ya que estos sirven de guía para la legislación asimismo sirven de guía para solucionar casos no previstos. Es fácil hablar del incumplimiento de derechos y principios laborales lo



difícil es a nivel institución identificar el problema y combatirlo desde el punto que el Estado es el principal interesado en que se cumplan dichos principios y derechos.

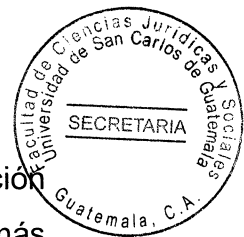
En cuanto al principio de tutelaridad se incumple ya que este trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, por lo cual este protege de manera jurídica preferente al trabajador como la parte económicamente más débil de la relación laboral, y al momento de que el empleado municipal es despedido antes de su jubilación se le debe recompensar el dinero que aportó o un equivalente de este durante el tiempo que laboró.

El principio evolutivo se incumple ya que no se reembolsa el dinero aportado o equivalente del mismo al empleado municipal durante el tiempo laborado y de esta forma no se adapta a las necesidades del ser humano por lo que la legislación laboral no responde a las necesidades básicas de un mundo que está en constante cambio y que la innovación es el motor del cambio.

Asimismo se destacan varios derechos mínimos de los trabajadores entre los cuales se encuentran la libre elección de trabajo que va a desempeñar, así como el patrono puede elegir a sus trabajadores considerando quien está más capacitado, entre otros es así como este derecho se debe tomar en cuenta al momento de despedir al empleado municipal, por lo que esto quiere decir que tanto el patrono y el trabajador tienen derechos y obligaciones que cumplir las cuales deberán de ser de observancia general.

El principio de obligatoriedad se incumple desde el momento que el empleado aporta el 7% de su salario mensual y este al momento de ser despedido antes de su jubilación no percibe el dinero aportado o el equivalente del mismo, ya que la legislación laboral debe ser de cumplimiento obligatorio el reembolso del mismo.

El principio de irrenunciabilidad se incumple de tal forma que el empleado municipal al momento de ser despedido básicamente renuncia por sus derechos laborales, no solicita el reembolso de lo que ha aportado durante el tiempo que ha laborado.



El principio de aplicación decreciente se incumple en tal sentido que la protección nace para amparar al necesitado y por ende este debe ser preferente para los más débiles, y desde el momento que no hay una norma que regule en la legislación laboral el reembolso que se ha aportado durante el tiempo laborado.

Por último el principio de realismo, ya que este estudia al individuo en su realidad social y para ello es necesario enfocar la posición económica de la parte, es evidente el incumplimiento de este principio en dicha legislación ya que al momento de que es despedido el empleado municipal no se toma en cuenta el dinero aportado para que le sea reembolsado y así obtenga una ayuda económica y pueda sobrevivir en lo que obtiene un nuevo empleo.

En relación a los principios del derecho laboral es de suma importancia definirlos y realizar el estudio de los mismos ya que son el cimiento, el principio de la vida y el legislador al momento de realizar una ley se debe basar en ellos.

Así mismo el derecho laboral para cumplir con la finalidad de mantener la armonía en las relaciones entre empleados y empleadores, además de contar con una serie de características, se ve apoyado en ellos.

CAPÍTULO II



2. Antecedentes históricos de la municipalidad de Mixco

"Su origen etimológico proviene del latín municipium voz resultante de la conjunción del sustantivo munus muneris traducido como cargo, oficio, función o empleo, deber, obligación, carga o tarea y del verbo capio, capis, capere que significa tomar adoptar encargarse de una acción por lo que etimológicamente hace referencia a la forma organizacional de una comunidad itálica mediante la cual sus miembros tomaban a cargo tareas personales y tributarias"¹⁸

"Para algunos tratadistas la palabra municipio proviene del latín y del griego, el significado de la palabra municipio es: lazos de vecindad. Sociológicamente todos estos vecinos están constituidos en familia, donde establecen un conjunto de relaciones sociales, culturales, económicas y políticas, que le dan vida y razón de ser a los municipios."¹⁹

Sin embargo, para los pueblos indígenas el municipio tenía su origen en una creación divina y otra versión que decía que el municipio era creado de manera natural sustentado con relaciones de necesidades humanas como la familia y el Estado. Se da como una comunidad que persigue los fines esenciales de la vida como lo son los factores religiosos, morales sociales y de familia con una administración interior y que posteriormente los municipios se unieron a otros municipios los cuales fueron formando naciones. Sin embargo, el término de alcalde fue traído por los españoles durante la conquista. En Guatemala el municipio se rige por el Decreto número 12-2002 Código Municipal de conformidad con lo preceptuado por la Constitución Política de la República de Guatemala donde se establece que son deberes del Estado garantizar a los habitantes de la República el cumplimiento de la protección de sus derechos, así como el bien común

¹⁸ INAFED 2016. *Servicios Públicos Municipales*. México: Editorial INAFED Pág. 41

¹⁹ <https://www.laprensa.com.ni/2000/09/12editorial/781196-el-origen-del-municipio> (Consultado el 6 de junio de 2018)



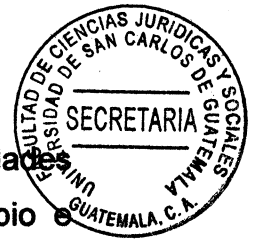
basándose en las atribuciones del Artículo 171. En su literal a) se creó el Código Municipal cuyo objeto lo regula en el Artículo uno donde manifiesta que su objetivo es desarrollar los principios constitucionales referentes a la organización, gobierno, administración, y funcionamiento de los municipios 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.

“Según el Código Municipal en el Artículo 8 establece que los elementos del municipio son 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.
- e) El ordenamiento jurídico municipal y el derecho consuetudinario del lugar.
- f) El patrimonio del municipio.”

Es así como están conformados los elementos del municipio:

- Población: (elemento personal) se puede decir que es un conjunto de personas y familias que históricamente están establecidas en ese territorio municipal, unidos por costumbres y tradiciones y a la vez también están unidos a las instituciones establecidas como la escuela, universidades, iglesias, mercados, etcétera en algunos casos sus comunidades. Es decir, es el conjunto de seres humanos que viven en determinada superficie terrestre.
- Territorio: (elemento material) consiste en la parte terrestre que forma un Estado y está dividido en Municipios y en Departamentos; o sea que cada Municipio tiene su extensión geográfica.



- La autoridad es ejercida por el Concejo Municipal como por las autoridades tradicionales: Son los representantes de los pobladores de ese municipio e intervienen en la búsqueda de la justicia social, económica y cultural.

- La comunidad organizada: que son un grupo de pobladores que habitan una circunscripción o una vecindad.

- El ordenamiento jurídico municipal y el derecho consuetudinario del lugar: siendo el derecho consuetudinario el que nace de las costumbres de los pueblos indígenas considerado como parte integral de la estructura social y cultural de un pueblo, posee como elemento básico de la identidad de un pueblo nación o culminada de un pueblo su lengua que es el medio de comunicación por el cual se relacionan y comprenden y que por su naturaleza e derecho consuetudinario condiciona las reacciones entre pueblos y está repercutiendo en la forma en que los pueblos indígenas gozan o carecen de derechos humanos individuales y colectivos.

- El patrimonio del municipio: que es todos los bienes que poseen en el municipio valorados en dinero y que son de beneficio para la comunidad parques, drenajes entre otros. Según el Decreto número 106 Código Civil establece en el Artículo 15 que las municipalidades contarán con personalidad jurídica reconocida por el Estado, y que será dirigido por el alcalde.

Históricamente el municipio paso por tres etapas en la época colonial los municipios dependían de una alcaldía mayor y tenían intendencias así como villas, valles y pueblos que eran administrados por los españoles, y los que pertenecían a los aborígenes no dejaban de depender de la tutela de los señoríos reales mientras que en la época de la independencia se inician las ordenanzas municipales siempre bajo el mando de una tutela del poder central, en la Constitución de 1879 se tenían como municipios aparte de los que se conocen actualmente como municipios del

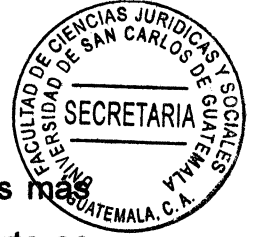


departamento de Guatemala se adicionaban San Pedro las Huertas, Ciudad Vieja, Villa de Guadalupe, Las Vacas, Santa Rosita, Concepción las Lomas Canalitos, San Antonio las Flores, La Paz, San José Nacahuil.

La ciudad de Guatemala está localizada actualmente en lo que se conoce como Valle del Llano de la Virgen o de Valle de la Ermita, sitio que desde 1530 también era conocido como Valle de Las Vacas. Después de haber sufrido tres traslados por diversos motivos entre los que se encuentran los terremotos de Santa Marta que destruyeron parcialmente la ciudad de Santiago de los Caballeros, el 29 de julio de 1773, hoy Antigua Guatemala.

Al asentarse la ciudad capital algunos valles se catalogaron como cantones y algunos como aldeas como es el caso de canalitos. Actualmente Ciudad Vieja y la Villa de Guadalupe son Villas de la zona 10 capitalina, Santa Rosita que es una aldea que pertenece a la zona 16 de la ciudad capital, en el municipio de Chinautla se encuentra la aldea de San Antonio las Flores y en San Pedro Ayampuc la aldea de San José Nacahuil. Para el año de 1985 con la promulgación de la nueva Constitución Política de la República de Guatemala y actual se les da un carácter a los servicios municipales dotándolos de autonomía eliminando la doble potestad judicial que ejercían los alcaldes creciendo la participación de las municipalidades en los servicios de agua potable, drenajes, construcción mantenimiento de caminos entre otros. Sus objetivos están limitados por los intereses de los votantes y los establecidos en la ley.

Tras los diversos cambios que sufrió la ciudad de Guatemala siendo la primera ciudad, la ciudad de Iximché que fue la primera capital de Guatemala fue la capital de los señoríos cakchiqueles, donde se produce una rebelión de indígenas por lo que se da el segundo traslado de la ciudad al Valle de Almolonga Sacatepéquez lo que hoy es Ciudad Vieja, pero debido a una erupción provocada por el Volcán de Agua que causó muchos muertos entre ellos a la viuda de Pedro de Alvarado Doña Beatriz de la Cueva, dicho suceso originó el tercer traslado de la capital al Valle de Panchoy Santiago de los

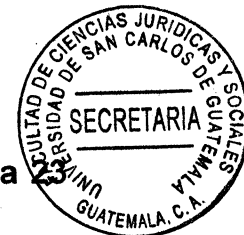


Caballeros lo que hoy es Antigua Guatemala, la cual se erigía como las más bellas del nuevo mundo, pero en 1773 con los terremotos de Santa Marta se destruye esta ciudad y se ven en la necesidad de emigrar en 1777 al Valle de la Ermita o de las Vacas como también se le llamo y que es donde actualmente se encuentra la ciudad capital.

El crecimiento desmesurado de la población obligó a la creación de barrios así como de más zonas en la ciudad capital, anteriormente la ciudad llegaba de la primera calle a la dieciocho calle y de la primera avenida a la doce avenida es por eso que en la actualidad es catalogada esta parte como Centro Histórico de la ciudad porque fue lo que prácticamente se formó como el centro de la ciudad, para 1952 existían 15 zonas en la ciudad capital posteriormente en los años de la década de los sesentas por incrementarse más la población aparecen las zonas 16 a la zona 25.

En cuanto a la creación o para que una comunidad pueda ser declarada como municipio el Código Municipal establece en el Artículo 26. "Solicitud de creación o modificación de municipios. Para la iniciación del expediente de creación o modificación de municipios se requiere la solicitud, debidamente firmada o signada con la impresión digital, de por lo menos el diez (10%) por ciento de los vecinos en ejercicio de sus derechos, residentes en los lugares donde se pretende su creación o modificación. Dicha solicitud se formalizará ante la Gobernación del departamento jurisdiccional o la de aquél en el que esté la mayor parte del territorio a segregarse, anexar o fusionar, según sea el caso, exponiendo en ella los hechos y circunstancias que la motivan y que se llenen los demás requisitos a que se refiere el artículo 28 de este cuerpo legal."

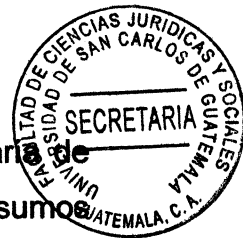
En la actualidad la zona 24 pertenece a lo que se llama Llano Largo y la zona 25 a lo que se conoce como Canalitos que era una aldea y que debido al crecimiento de su población ha solicitado que sea catalogado como municipio. La zona 20 el motivo de que no exista es porque anteriormente era lo que hoy es el municipio de Mixco, cuyos habitantes solicitaron tener la calidad de municipio por



lo que no existe al igual que las zonas 22 que era San Miguel Petapa y zona Santa Catarina Pínula.

En cuanto a la creación de un municipio la reforma del actual Código Municipal en su Artículo cinco establece "que se reforma el Artículo 28 de este cuerpo legal estableciendo que para la creación del municipio se requiere:

- a) Que tenga veinte mil (20,000) habitantes, o más;
- b) Que pueda asignársele una circunscripción territorial para la satisfacción de las necesidades de sus vecinos y posibilidades de desarrollo social, económico y cultural, dentro de la cual cuente con los recursos naturales y financieros que le permitan y garanticen la prestación y mantenimiento de los servicios públicos locales. Para lo expuesto, el Instituto Geográfico Nacional deberá emitir dictamen, en el que se definirán los límites del territorio del nuevo municipio;
- c) Que la circunscripción municipal asignada al nuevo municipio no perjudique los recursos naturales y financieros esenciales para la existencia del municipio del cual se está separando. Respecto de dicha situación, los Ministerios de Ambiente y Recursos Naturales y de Finanzas Públicas, respectivamente, deberán emitir los dictámenes que señalen que no se perjudican dichos recursos;
- d) Que exista infraestructura física y social básica que garantice condiciones aceptables para el desarrollo del nuevo municipio. Para el efecto, el Concejo Municipal solicitará dicho informe a la Oficina Municipal de Planificación del municipio del cual se segregará el nuevo municipio;
- e) Que se garanticen fuentes de ingreso de naturaleza constante, lo que debe ser garantizado por el Concejo Municipal del cual se segregará el nuevo municipio;



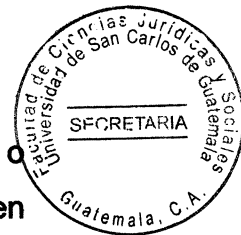
- f) Que se haya emitido dictamen técnico favorable por parte de la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, considerando los insumos técnicos y de información de las instituciones y dependencias pertinentes.”

El Artículo 29 de dicho cuerpo legal establece. "Trámite de la solicitud. Recibida la solicitud y cumplidos los requisitos correspondientes, en un plazo que no exceda de treinta (30) días, el gobernador departamental realizará lo siguiente:

- a) Conceder audiencia a los representantes de los vecinos y autoridades locales de las comunidades o lugares del correspondiente municipio que quieren formar uno nuevo.
- b) Conceder audiencia a los concejos municipales de la municipalidad o municipalidades afectadas, o eventualmente interesadas en la gestión, y a la gobernación o gobernaciones de los departamentos que pudieran resultar perjudicados.
- c) Ordenar la investigación y comprobación de todos los hechos y circunstancias expuestos en la solicitud y de otros que se soliciten en este Código, para lo cual las entidades autónomas y descentralizadas y demás dependencias públicas deben dar la información y prestar la colaboración que les sea requerida, así como recabar cualquier otra información o documentación y practicar cualquier diligencia probatoria que se crea necesaria para la mejor comprensión del caso."

Evacuadas las audiencias, y agotadas las investigaciones, el gobernador departamental, expresando su opinión, elevará lo actuado a conocimiento del Ministerio de Gobernación, dentro de un plazo que no exceda de noventa (90) días.

Así mismo el Artículo 30 de dicho cuerpo legal regula: "Procedimiento ante el Ministerio de Gobernación. El Ministerio de Gobernación dispondrá de un plazo de seis (6) meses, a partir de la recepción del expediente, para verificar todo lo actuado ante la gobernación departamental y para completar los estudios, informaciones, diligencias y demás medidas que sean necesarias para determinar



el cumplimiento exacto de los requisitos para decidir sobre la creación o modificación de un municipio, emitiendo además el dictamen correspondiente, y lo elevará a conocimiento del Presidente de la República, para que, si así lo considera, en un plazo de treinta (30) días, presente a consideración del Congreso de la República la iniciativa de ley correspondiente, para su conocimiento y resolución”.

El municipio es la unidad básica territorial del Estado tal como lo regula la legislación con autonomía propia que le confiere el mismo Estado a través de la Constitución Política de la República de Guatemala eligiendo sus propias autoridades cuenta con personalidad jurídica y capacidad para adquirir sus derechos y obligaciones para que existan es necesario que se llenen los requisitos mencionados en los artículos que anteceden.

Algunos municipios forman sus comunidades para beneficiarse y organizarse como habitantes promoviendo su participación por medio de ORGANIZACIÓN DE VECINOS COCODES, COMUDES, los nuevos municipios deberán contar con autoridades judiciales para la impartición de justicia y de no contar con ella se remitirán a las personas que lo necesiten al juzgado jurisdiccional que corresponda. Por ejemplo, en el caso de Canalitos que fuere catalogado como municipio, las personas que tengan algún conflicto dependiendo la competencia y cuantía podrán recurrir al Juzgado de Paz.

El Artículo 31 de dicho cuerpo legal regula: “Procedimientos consultivos. Si el Congreso de la República lo considerase necesario podrá someter a consulta de las poblaciones del o de los municipios o departamentos afectados, cualquier asunto dirigido a dividir o modificar su circunscripción, antes de emitir la ley que lo decida.”

Por último el Artículo 32 de dicho cuerpo legal establece: “Cabecera del municipio nuevo. La cabecera municipal estará en el poblado que se designe en el decreto de su creación que emita el Congreso de la República. El Concejo Municipal o el diez



por ciento (10%) de vecinos que reúnan las calidades a que se refiere el código municipal, lo cual se podrá solicitar el traslado de la cabecera municipal, para cuyo efecto se procederá de conformidad con lo establecido en este capítulo, en lo que fuere aplicable."

En los casos del nacimiento de un nuevo municipio este se registrará por el Código Municipal sin embargo para tomar decisiones que puedan afectar a su población serán sometidos a consulta popular o votación para poder establecer si los habitantes de dicha región están de acuerdo con la nueva modificación. Tal como sucedió con el municipio de Mixco con algunas colonias que pertenecían a la ciudad capital como zona 19 y que actualmente son jurisdicción de Mixco tal como la colonia Monteverde, Montserrat, Primero de Julio entre otras quedando solamente la Colonia La Florida como integrante de la zona 19 de la ciudad capital.

Las cabeceras municipales de los nuevos territorios catalogados como municipios deberán asentarse en el lugar que disponga el Congreso de la República a través de decreto y se da en el lugar donde los municipios tengan la sede de su municipalidad y en caso de alguna modificación propuesta por sus habitantes tendrán que ser por el 10% de vecinos que estén en el pleno goce de sus derechos civiles y residentes en los lugares donde se proponga la modificación la cual se presentara formalmente ante la Gobernación del departamento jurisdiccional.

2.1. Municipio

Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio define al municipio como "un sinónimo de Municipalidad es jurídicamente una persona de Derecho Público, constituida por una comunidad humana asentada en un territorio determinado, que administra sus propios y particulares intereses y que depende siempre, en mayor o menor grado, de una entidad pública superior, el Estado provincial o nacional."²⁰

²⁰ Ossorio Manuel, Op. Cit. Pág. 632



El municipio es reconocido por el Estado el cual le confiere personalidad jurídica de derechos y obligaciones tal es el caso que para obtener derechos por parte de la municipalidad hay que contribuir con los pagos de las tasas que son de beneficio para la comunidad por ejemplo en la municipalidad de Mixco existen las contribuciones por mejora que cobra la municipalidad para financiar determinadas obras que realiza como asfalto de calles, viaductos puentes entre otros. Entre los arbitrios que cobran las municipalidades están el boleto de ornato el cual se paga de manera anual y sirve para colaborar con el ornato de la comunidad y el monto a pagar sobre este arbitrio es dependiendo los ingresos mensuales del habitante. Según Decreto 121-96 actualmente este pago se puede realizar en línea así como muchos pagos para contrarrestar las numerosas filas que se hacen en las municipalidades.

“Según una teoría llamada sociológica o jusnaturalista se trata de una organización que se forma espontáneamente, porque así lo requiere el hecho natural, y no intencionado, de que diversos núcleos familiares se instalen en terrenos próximos unos de otros, de donde surgen necesidades comunes y la precisión de regularlas y de administrarlas. De ahí que el municipio muy lejos de ser una institución creada por el Estado, tenga un origen anterior a él o, si se prefiere, que el municipio haya constituido, después de la familia, la primera forma de organización política, y que la existencia de diversos municipios dentro de territorios también próximos y con necesidades comunes haya dado origen a otro organismo superior, que es el Estado. Según otra teoría llamada legalista, el municipio no solo no tiene el expresado origen natural, sino que es además una institución creada por la ley y sin más atribuciones que las concedidas por el Estado.”²¹

Cuando se habla de municipio muchos lo asocian al término municipalidad. Los municipios poseen funciones propias como elegir a sus autoridades quienes gobiernan al municipio y son ejercidos por concejos municipales el cual está integrado por el alcalde, síndicos y concejales electos por sufragio. Disponen de sus

²¹ Martínez Chaj, Lleydi Corina (2014). *Código Municipal de Guatemala y sus reformas (estudio jurídico doctrinario)*. Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos De Guatemala Pág. 18

recursos, atienden los servicios públicos locales de su jurisdicción para su beneficio propio además por ser instituciones descentralizadas. Además, deben de incluirse dentro del presupuesto anual del Estado que son de un 10% de ingresos ordinarios del Estado.

La institución es creada por la ley con funciones propias no puede tomarse o atribuirse más funciones que las que la ley le delega anteriormente funciones en cuanto a la inscripción y anotaciones en el registro civil donde se hacían las inscripciones relativas a nacimientos, matrimonios divorcios, inscripciones extemporáneas de partidas, defunciones, rectificaciones de partidas cambio de nombre y otras relativas a asuntos de jurisdicción voluntaria pero a partir del año 2005 con la entrada en vigencia del Registro Nacional de las personas RENAP a quienes se les hizo entrega del registro civil con los archivos correspondientes y ahora es la entidad encargada de velar por los actos relativos al registro civil, situación que ha creado controversia porque por descongestionar trabajo a la municipalidad a veces genera problema con documentos que en RENAP no aparecen.

"Más cualquiera que sea el verdadero origen, y partiendo del hecho de su existencia, no cabe duda acerca de que su finalidad se halla vinculada con el servicio de las necesidades de los integrantes del grupo municipal, o sea los vecinos; entre ellas las que afectan a la sanidad de la población, a la asistencia benéfica, a los transportes urbanos, al alumbrado y limpieza, a la policía de costumbres, a la ordenación del tránsito, al desarrollo Urbanístico y otras similares, todas las cuales son atendidas con los recursos provenientes de los impuestos y tasas que pagan los contribuyentes."²²

En la actualidad en Guatemala existe mini municipalidades que se encuentran en las zonas de la ciudad capital para subsanar las necesidades de los pobladores así mismo cuenta con la Policía Municipal de tránsito cuyas siglas son EMETRA en lo

²² Alvarado Marroquín Irma Lucrecia año 2004. *La Municipalidad de Amatitlán y su impacto social en el área rural*. Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala Pág. 3



que es la ciudad capital en el municipio de Mixco las siglas son EMIXTRA, cuyas funciones son las de supervisar el tránsito, verificar que los conductores cuenten con licencias de conducir y que sean los documentos que acrediten la propiedad del vehículo que conducen, no conducir en estado de ebriedad, operativos de buses que son el controlar que no estén cobrando cuotas que no son a los usuarios en horas de la tarde o de la noche ya que no están autorizadas, ejecución de planes operativos, apoyo en eventos socioculturales, educativos y recreativos como es el caso de los desfiles, procesiones etcétera, apoyo de infraestructura y señalización así como la prevención de accidentes.

"La rama deliberante suele estar formada por los concejales o ediles de elección popular y presidida, según las legislaciones, por el propio alcalde o por uno de los miembros del cuerpo, elegido por este. El alcalde en unos países, es de elección popular y en otros, de designación por el poder ejecutivo."²³

En Guatemala el alcalde se elige cada cuatro años de una nómina de candidatos y que según el Artículo 43 del Código Municipal establece que para ser alcalde se necesita ser guatemalteco de origen, ser vecino del distrito municipal y estar en el goce de sus derechos civiles y políticos de la misma manera y el mismo día de votaciones para presidente también se vota por el alcalde.

Cada comunidad elegirá a su respectivo alcalde para un periodo de cuatro años la ley permite la reelección de alcaldes. En la municipalidad también existen los juzgados de asuntos municipales que se encargan de verificar lo respectivo a multas de tránsito o peticiones que realicen los vecinos de la localidad.

2.2. Municipalidad

"Según el diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales regula que Municipalidad deviene de Municipio. En algunos países de América la casa

²³ *Ibíd.* Pág. 3



consistorial que presta servicios públicos por el municipio mismo. La concesión de esa misma exclusiva a esta entidad privada o a un particular contra el abono de la suma establecida y durante el lapso estipulado."²⁴

Las municipalidades deberán de ser inscritas ante la Superintendencia de Administración Tributaria cuyas siglas son SAT a través de su representante legal con su respectivo documento de identificación, realizando la debida publicación del decreto del Congreso de la República en el Diario Oficial de Centro América con el nombramiento de representante legal y su copia debidamente autenticada, habilitando también los libros contables formulario 7121SAT DECLARAGUATE. El departamento de Guatemala cuya capital y cabecera es Guatemala, consta de 17 municipios como se ha mencionado anteriormente solo del departamento de Guatemala y 340 municipios de todo el país los cuales cuentan con aldeas y caseríos entre los 17 municipios del departamento de Guatemala.

"Según el Artículo 49 del Manual de Organización y funciones de la municipalidad de Mixco regula en este artículo lo que son las mancomunidades, son asociaciones de municipios que se instituyen como entidades de derecho público, con personalidad jurídica propia, constituidas mediante acuerdos celebrados entre los concejos de dos o más Municipios, de conformidad con el Código Municipal, para la formulación común de políticas públicas municipales, planes programas y proyectos, así como la ejecución de obras y prestación eficiente de servicios municipales. Además, podrán cumplir aquellas competencias que le sean descentralizadas a los Municipios, siempre que así lo establezcan los estatutos y los Concejos Municipales así lo hayan aprobado específicamente." ²⁵

²⁴ Ossorio Manuel. *Op. Cit.* Pág. 609

²⁵ **Manual de organización y funciones Municipalidad de Mixco.** Quinta Edición. Pág. 18



Dentro de los municipios del departamento de Guatemala está el de Mixco el cual se encuentra ubicado a 17 kilómetros en el extremo oeste de la ciudad capital cuenta con 500,000 habitantes, 11 zonas que actualmente hay unas que son residenciales como San José Las Rosas, El Milagro, Condado Naranjo, Montserrat, las colonias el Milagro, Primero de Julio que anteriormente pertenecían a la ciudad capital como parte de la zona 19 y hace 20 años paso a formar parte del municipio de Mixco, por mencionar algunos y algunas aldeas entre las que se encuentra lo de Coy, San José la Comunidad, Sacoj, entre otros. Durante la presente investigación se hará énfasis al municipio de Mixco que es la circunscripción municipal motivo de estudio por lo que vale la pena mencionar que este municipio algunos indican que el nombre proviene del vocablo indígena Cucul, que significa Pueblo de Loza Pintada.

Sin embargo, según Luis Arriola, la palabra Mixco viene del Náhuatl Mixconco, que significa Lugar Cubierto de Nubes. Este municipio fue habitado por los cakchiqueles, y posteriormente por los pocomanes. Luego de haber sido derrotados por los españoles durante la conquista, anteriormente se le llamaba Santo Domingo de Mixco en honor a Santo Domingo De Guzmán quien es Santo Patrono y cuya fiesta patronal de este municipio es el 4 de agosto.

"El Concejo Municipal de Mixco es el Órgano superior de la Municipalidad de Mixco y son los encargados de aprobar las iniciativas propuestas en cuanto a proyectos para el beneficio de la Ciudad. Este órgano esta conformado por: Alcalde de Mixco, 10 Concejales, 3 Síndicos y Secretario Municipal. Cada uno de los integrantes del Concejo Municipal, además de realizar los trabajos en cuanto a sus funciones como Concejales y Síndicos también realizan otras labores para el desarrollo de nuestra ciudad."²⁶

También cuentan con la colaboración por parte de la municipalidad del municipio de Mixco en la feria de la Virgen de Morenos la cual se celebra el ultimo martes del mes

²⁶ <https://www.munimixco.gob.gt> (Consultado el 6 de junio de 2018)



de enero, entre otras de sus obras o beneficios cuentan con un reglamento que entró en vigencia este año que es en contra de la contaminación auditiva debido al exceso del sonido y ruido que perturba a los vecinos de la comuna y confiriéndoles un determinado volumen para que puedan ser escuchados los equipos de sonido en los negocios. De lo contrario se podrá poner una denuncia ante el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales trabajando en conjunto con la Policía Municipal de Tránsito y Policía Forestal y que al incurrir en esa clase de delitos incurrirán en una multa según la infracción.

"Mixco alcanzó la categoría de Villa, y se habla de una categoría menor que ciudad y mayor que pueblo conforme el Acuerdo Gubernativo del 7 de abril de 1938, que establece los requisitos a llenarse para que un poblado pueda obtener por disposición del ejecutivo la categoría de Villa. Según Acuerdo Gubernativo número 524-99 de fecha 14 de julio de 1,999 se acuerda elevar a categoría de ciudad el lugar denominado Villa de Mixco, Municipio de Mixco, departamento de Guatemala."²⁷

En la época de la colonia la municipalidad de Mixco dependía de la Alcaldía de Sacatepéquez ya con la declaración de la autonomía de las municipalidades durante los gobiernos de Justo Rufino Barrios y Miguel García Granados y se tenía la costumbre de tener dos alcaldes un indígena y uno ladino quienes desempeñaban el cargo por el plazo de un año sin devengar algún salario a cambio. El alcalde indígena era elegido por la cofradía de Santo Domingo.

"La Municipalidad de Mixco desarrolla actividades de elaboración de proyectos de desarrollo urbano y rural, de urbanismo, participación en consejos de desarrollo, promueve la cultura, el deporte, la educación, recreación, desarrollo de ciencias, el arte, programas de salud y saneamiento ambiental, construcción de obras públicas y privadas, regulación y atención de los servicios públicos, regulación del transporte urbano, administración del registro civil, programas de vivienda de lo cual informa

²⁷ Ibid.



al final de su legislación. La Municipalidad de Mixco según el Código Municipal en el Artículo 37 es declarada como de segunda categoría por la cantidad de pobladores que tiene (excede a los veinte mil), así como por ser Cabecera Municipal."²⁸

La municipalidad de Mixco al igual que la municipalidad de Guatemala realizan actividades culturales y deportivas como lo son las 10k que con carreras de maratón así como también las 5k que son también carreras de maratón con las mascotas, mantenimiento de centros comerciales, vías alternas y mejoras en las calles y pavimentación, el apoyo al artista por medio de actos cívicos dentro del sector de Mixco aparecimiento de nuevos medios de transporte como es el express de Mixco que es como un transmetro que se dirige del cementerio de Mixco hasta el Boulevard Liberación pasando por la calzada Roosevelt el cual ha sido de gran beneficio para los vecinos del sector ya que eran víctimas de la constante delincuencia que se viven en los buses del transporte público.

Actualmente el municipio de Mixco es uno de los más grandes y con mayor número de población según los censos realizados durante los últimos años al igual que el municipio de Villa Nueva, además que Mixco es principal carretera que conduce a Sacatepéquez y ruta con frontera con México, Huehuetenango San Marcos entre otros. Aunque también es de los municipios con alto número de delincuencia por la inseguridad que impera en el país de Guatemala, actualmente, sin embargo, se ha tratado de controlar esta situación con la implementación de los buses pre pago para uso de la población.

Como ya se ha mencionado los pilotos de los buses del transporte urbano son objeto de extorciones y son asesinados por no dar el pago del famoso impuesto; entre las colonias que son de alto índice de peligrosidad en cuanto a delincuencia está El Milagro, tal es el caso de que en enero del presente año fueron

²⁸ <https://www.munimixco.gob.gt/antecedentes/> (Consultado el 6 de junio de 2018)



prohibidas las celebraciones de las fiestas en esta colonia por haber escenario del asesinato de una persona, también se encuentra la Brigada asentamiento Santo Domingo entre otros y en algunas colonias existe el control del Ejército de Guatemala, que ha provocado que disminuya un poco la delincuencia.

2. 3 Municipalidad de Mixco

"Se encuentra conformado por aproximadamente 300 Alcaldías Auxiliares, las que se encuentran representadas por un integrante de cada barrio y colonia. El cargo de Alcalde Auxiliar es ocupado en forma gratuita, es nombrado por el alcalde para su representación en el área asignada, para lo cual se le asigna un alguacil o alguaciles según las necesidades que se presenten; en el lugar tiene como atribuciones ser el medio de comunicación entre autoridades y los habitantes. Velar porque se cumplan las ordenanzas, reglamentos y disposiciones dictadas por la corporación municipal, cuidado de edificios públicos, puentes de caminos terminales, rendir informes que le pida la corporación o el alcalde, cooperar con los censos municipales, promover la formación de asociaciones, recabar arbitrios, tasas, contribuciones y otros; como lo indica el Código Municipal en el artículo 67."²⁹

Anteriormente los vecinos de la municipalidad de Mixco al igual que el resto del país se avecindaban con la cedula de vecindad la cual perdió vigencia debido a la nueva ley y reglamento del RENAP Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, que es la institución que como ya se ha mencionado se encarga de la inscripción anotación y registro de los actos relativos a nacimientos, matrimonios divorcios defunciones, rectificaciones y todo lo relativo al estado civil de las personas entre otros asuntos como los de jurisdicción voluntaria. Y con la entrada de vigencia del Documento Personal de Identificación DPI anteriormente los ciudadanos al cumplir los 18 años, se

²⁹ Gómez Vallejo, Carlos Leonel. (2003). *Pasado y presente del municipio de Mixco*. Guatemala: Tesis de maestría Universidad de San Carlos de Guatemala. Pág. 59



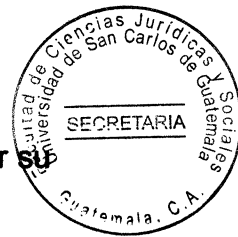
avecindaban en la municipalidad de su localidad teniendo como por ejemplo, número de orden A-1, B-2 dependiendo éste del lugar de nacimiento del ciudadano. En ella se realizaban las anotaciones de cambio del nombre si contraían matrimonio la emisión del sufragio electoral entre otros.

El Decreto número 106 Código Civil en su Artículo 41 regula lo relativo a la vecindad denominándolo como “la circunscripción municipal en que una persona reside y se rige por las mismas leyes que el municipio, la vecindad confiere iguales derechos e impone las mismas obligaciones locales a guatemaltecos y extranjeros”. De lo cual quiere decir que la persona avecindada en determinado municipio debe de contribuir con el pago de los arbitrios impuestos por la municipalidad de su comunidad.

En la actualidad el alcalde del municipio de Mixco es Ernest Steve Bran Montenegro quien es conocido como Neto Bran quien fue electo para el periodo de 2016 a 2020 año en que entregara su mandato a menos que se reeja nuevamente como alcalde su carrera política se inició con la creación de un comité que el mismo fundo el cual era un comité cívico municipal donde desarrollo un proyecto educativo, económico y de bienestar social. Además de permitir que se realicen campañas de empleo a través de un proyecto social entre las que figuran empresas licoreras de comida rápida, bancos del sistema entre otros programa que se le llamó VUME con el objeto que se relacionen con el ámbito de la educación emprendimiento y trabajo y que con la apertura del mismo en la municipalidad se da el inicio oficial de este proyecto interinstitucional, que permitirá promover un mejor futuro a los jóvenes mixqueños, con fuentes de trabajo. Esto denota que el alcalde de Mixco es una persona que colabora con el desarrollo de su municipio.

2.4. Retención

"Según Manuel Ossorio en su diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales establece que la retención es la conservación memorial, recuerdo, descuento de sueldo o salario. Ejercicio de nuevo cargo con reserva del anterior, suspensión de



rescripto. Facultad que corresponde al tenedor de una cosa ajena para conservar su posesión hasta el pago de lo debido por razón de ella."³⁰

La retención es el porcentaje que el patrono retiene del trabajador ya sea con el objeto del pago de algún tributo como son las retenciones del Impuesto Sobre la Renta o cuando retienen un ahorro que en algunas empresas son para tener acciones dentro de la empresa, o bien la retención que realizan las empresas o sociedades para aporte de un auxilio póstumo que es un beneficio del que gozan algunos empleados, como por ejemplo el sector magisterial que laboran para el estado cuando estos fallecen le dan ese ahorro a los familiares del fallecido.

"El Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales hace referencia también a otra clase de retención que son las retenciones de haberes o sueldos los cuales son la cantidad proporcional o fija que el patrono, empresario o cualquier otro que abona la remuneración laboral de los empleados u obreros puede o debe descontar por ley, mandamiento judicial, pacto sindical o convenio con el interesado."³¹

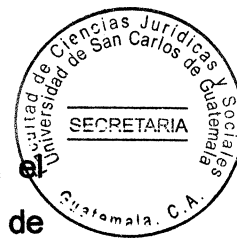
Esto quiere decir que no a todas las personas se les puede retener solo para citar algunos casos en los que se realizan las retenciones son a los profesionales en la emisión de sus facturas que envían por sus servicios prestados, pago de dividendos a socios por prestamos recibidos, la retención de facturas emitidas por empresarios, retención por concepto de alquileres de locales donde se encuentran ubicadas las oficinas de las empresas los que no pueden retener son las personas particulares que no realizan una actividad económica.

2.5. Retención arbitraria

Retención se refiere al porcentaje que el patrono retiene al empleado y arbitraria que no obedece a principios dictados por la razón o a la lógica o a las leyes, es por ello

³⁰ Ossorio Manuel Op. Cit. Pág. 880

³¹ Ibid. Pág. 880



que en el caso de los empleados municipales la retención del 7% en que se basa el Artículo 22 del Reglamento del Decreto número 44-94 Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal se ha analizado como retención arbitraria ya que éste no es reintegrado a los empleados municipales al momento de ser despedidos por falta de continuidad laboral ya que el empleado municipal difícilmente cumple el periodo establecido.

2.6. Empleado

Es definido por el Diccionario de la Academia como persona destinada por el gobierno al servicio público o por un particular o corporación, al despacho de los negocios de su competencia. Esta definición es deficiente, porque la falta la nota característica de la relación de dependencia con respecto al empleador, ya que se puede intervenir en el despacho de los negocios de otra persona sin tener calidad de empleado, como acontece con la prestación de servicios profesionales o por trabajadores autónomos. El empleado, en su verdadera acepción, lo mismo que el trabajador es uno de los sujetos del Derecho Laboral.³²

Es la persona individual que presta un servicio de manera temporal o permanente un servicio a cambio de un sueldo o salario que es una retribución de carácter pecuniario que recibe por la prestación de dicha labor, el Código de Trabajo en su Artículo tres establece que es trabajador la persona individual que presta a un patrono sus servicios en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Como ya se ha tratado en el capítulo referente a los principios del trabajo lo que se busca es la estabilidad laboral situación que en el país de Guatemala no se da en la actualidad ya que los trabajadores del Estado son contratados bajo contratos de renglón 029 en donde son contratados por tres meses y tienen que estar renovando el contrato durante el término ya indicado lo cual crea controversia porque no existe

³² *Ibíd.* Pág. 364



una seguridad laboral. Además, cuando las personas son contratadas bajo estos contratos de trabajo no poseen prestaciones al momento que no les son renovados sus contratos. Por la naturaleza de los mismos les es imposible cobrar las prestaciones inclusive las irrenunciables porque se les ha hecho creer que tampoco cuentan con vacaciones ni bono catorce ni bonificación e incentivo y aguinaldo, extremo que no es cierto porque como lo establece el Código de Trabajo es una garantía para el trabajador.

"El empleado público es el agente que presta servicios con carácter permanente, mediante remuneración, en la administración nacional, provincial o municipal. Se encuentra jerárquicamente dirigido por el funcionario público, por el agente de la administración nacional, provincial o municipal que tiene la representación del órgano al frente del cual se encuentra, con facultades de voluntad y de imperium, con el ejercicio de la potestad pública."³³

Entre el trabajador y el empleador existen relaciones de carácter jurídico que generan derechos e imponen obligaciones de ambas partes los cuales son derivados de un contrato de trabajo el derecho del trabajo si bien es cierto que es tutelar del trabajador, pero también la ley determina que será procedente en caso de incumplimiento de las obligaciones contractuales entre las partes de ahí se denota la importancia de la existencia de un contrato de trabajo. Entre los derechos del trabajador se encuentran la remuneración por sus servicios y derecho a condiciones dignas de trabajo en el Código de Trabajo no existe un detalle de los derechos del trabajador por lo que se desprenden de las fuentes formales tomando como base a la ley los pactos colectivos de trabajo como lo son los pactos colectivo de trabajo que celebra la municipalidad con sus empleados al momento de jubilarse que no son indemnizados por el tiempo de servicios laborados sino que a cambio les pasan mensualmente una jubilación y que al momento de solicitar la jubilación tienen que firmar una carta de renuncia si no lo realizan no pueden iniciar el trámite de

³³ *Ibíd.* Pág. 365

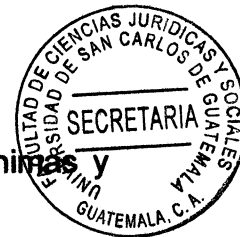


jubilación lamentablemente las personas por la necesidad de jubilarse firman la renuncia perdiendo el tiempo de servicios.

Los derechos adquiridos durante la relación laboral son derechos adquiridos con el principio de irrenunciabilidad de derechos por consiguiente los derechos nunca estarán completos de enlistar y dependerá de cada legislación o lugar de trabajo el otorgamiento y adquisición de las mismas. Entre los principales derechos de los trabajadores es recibir puntualmente el salario, así como recibir las prestaciones correspondientes a cambio de cumplir puntualmente con su trabajo. En determinados trabajos se requiere que sus empleados reciban viáticos los cuales correrán por cuenta del patrono y no se les cobrarán a los trabajadores además existen contratos de trabajo en donde regulan que se les dará vivienda, alimentación y en algunos casos educación a sus trabajadores. También existen derechos a nivel de negociación tales como las capacitaciones adiestramiento, escalafón preferencia antigüedad vivienda, estabilidad laboral y otros en el Artículo 61 del Código de Trabajo establece las obligaciones de los trabajadores mientras que el Artículo 63 las obligaciones de los trabajadores

2.7. Empleado municipal

Según el Artículo 92 del Código Municipal establece que, "Los Empleados municipales. Los derechos, obligaciones, atribuciones y responsabilidades de los empleados municipales están determinadas en la Ley de Servicio Municipal, los reglamentos que sobre la materia emita el Concejo Municipal, y los pactos y convenios colectivos que se suscriban de conformidad con la ley. Todo empleado o funcionario municipal será personalmente responsable, conforme a las leyes, por las infracciones u omisiones en que incurra en el desempeño de su cargo." Tal y como lo establece también la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 262 preceptúa lo relativo a las relaciones laborales de los funcionarios y empleados de las municipalidades sin embargo las leyes que han sido creadas con ese fin no regulan la autonomía de las municipalidades para lo cual se recurre a la creación de leyes idóneas que regulen ese punto es así como se crea el Decreto



número 1-87 Ley de Servicio Municipal el cual establece garantías mínimas y derechos del empleado municipal que son irrenunciables.

"El concepto que se le da al trabajador municipal se encuentra regulado en el artículo 4 de la Ley del Empleado Municipal el cual preceptúa que 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."³⁴

En cuanto a los empleados municipales la presente ley regula que para ser trabajadores de la municipalidad deberán ser de origen guatemalteco y en caso de que laboren extranjeros solo será para apoyo técnico previa autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social los trabajadores podrán gozar de permutas ascensos y traslados porque no existe la prohibición para hacerlo además los trabajadores municipales cuentan con derechos los cuales están regulados en el Artículo 44 y las obligaciones las cuales están regulados en el Artículo 46 de la Ley del Servicio Municipal.

Entre los que se pueden resumir que en cuanto a sus derechos gozaran de no ser movidos de sus cargos a menos que incurran en una falta que genere un despido que está reglamentado conforme a la ley.

Vacaciones remuneradas el primer año de 20 días y después de un año 25 días, conocer las calificaciones por su desempeño laboral, licencias por enfermedad estudio, muerte de algún familiar entre otros, el trabajador deberá ser indemnizado en caso de despido injustificado, recibir el aguinaldo anual tal y como lo establecen

³⁴ <https://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/07/01/Valdes-Estuardo.pdf> (Consultado el 6 de junio de 2018)



las leyes de trabajo, gozar de pensiones y o jubilaciones montepíos de conformidad con el plan de prestaciones del empleado municipal, un salario justo así como a ser tratado con respeto en el caso de las madres trabajadoras a gozar de periodo de lactancia y periodo de descanso de pre y post natal que también es regulado no solo por esta ley sino que por el Código de Trabajo.

Además los empleados municipales tendrán derecho a sindicalizarse y en caso de fallecimiento del empleado municipal le serán pagados los gastos funerarios, con excepción de los que se encuentren en periodo de prueba entre las obligaciones están acatar las órdenes de sus superiores, guardar discreción después de haber laborado dentro de la institución, evitar actos que vayan en contra de la ley, asistir con puntualidad a sus labores, desempeñar el cargo para el que haya sido nombrado con interés y beneficio hacia la institución. Para una mejor comprensión puede tomarse de referencia los artículos citados de dicha ley.

2.8. Funcionario

El Reglamento de La ley del Servicio Civil Acuerdo Gubernativo 18-98 establece que funcionario público es la persona individual que ocupa su cargo en virtud de elección popular o nombramiento de conformidad con las leyes vigentes así mismo la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 154 regula que el funcionario público es la persona que el Estado materializa sus funciones para satisfacer sus necesidades y el bien común. El termino adecuado para referirse a los trabajadores del Estado seria funcionarios públicos ya que dependen de la iniciativa pública desempeña un puesto por un orden jerárquico el cual le ha sido asignado por un nombramiento por autoridad competente, los funcionarios deberán de gozar de todos los derechos que gozan los trabajadores y que están establecidos dentro de los ordenamientos constitucionales y demás leyes laborales dependiendo de la institución que los rige se toma como base su ley o acuerdo que los regula como trabajadores dentro de la misma por ejemplo en el caso de los empleados municipales se regirán por el Código Municipal, los pactos colectivos de trabajo, los

estatutos del funcionario público, la Ley del Servicio Municipal en lo que fuera aplicable la Ley del Servicio Civil.



Además, el Código de Trabajo. Sin embargo, los derechos también existen infracciones como las establecidas en la Ley de Probidad y Responsabilidad de Empleados y Funcionarios Públicos y que en el Artículo 21 regula que las acciones penales en que puede incurrir el empleado o funcionario público en el ejercicio de sus deberes inclusive pueden incurrir en responsabilidad penal que se puede tomar como responsabilidad jurídica tales extremos se encuentran regulados en los Artículos 418 y 438. Capítulo 111 de los delitos de cohecho Artículos 439 y 444. Capítulo de los delitos de peculado y malversación Artículos 445 al 448. Capítulo V de las negociaciones ilícitas (Artículo 449 al 452). Título XIV Capítulo 111 de la prevaricación Artículo 462 al 467. Capítulo IV de la Denegación y retardo de justicia, Artículo 468 al 469, y Capítulo V del quebrantamiento de condena y evasión de presos Artículo 471 al 472 del Código Penal. Además de incurrir en responsabilidades de tipo civil que son las provenientes de los daños y perjuicios que nacen de la negligencia del daño que causen en el ejercicio de su puesto las responsabilidades políticas, que se da por la mala decisión tomada por algún funcionario público y que de dicha decisión provenga un daño como en el caso de los robos que se dan dentro de las instituciones públicas por abuso del cargo.

"El poder de mando y autoridad, también le permite al funcionario poder aplicar medidas disciplinarias a sus subordinados trabajadores y funcionarios inferiores en la jerarquía, y en última instancia de separarlos del cargo, una facultad que corresponde dentro de los ministerios, al ministro, y en otras instituciones a la autoridad superior. También la facultad de sancionar a las personas particulares sean estas individuales o jurídicas que hayan faltado al cumplimiento de las leyes y reglamentos administrativos, siempre que sea en el ámbito de su competencia. Esta atribución, es propia únicamente del funcionario, sea este el de mayor jerarquía como el subordinado, ya que muchas veces mediante la delegación, se permite al

funcionario de menor grado, encargado de direcciones y departamentos, sancionar las infracciones en materia administrativa" ³⁵

"Entre funcionario y empleado se suelen trazar diferencias señaladas la primera el carácter profesional del empleado, inferior en la jerarquía y la índole directiva y menor estable del funcionario. Por eso, el ministro es funcionario y no empleado público condición que si posee un oficinista del Estado. El empleado ha de estar forzosamente retribuido por lo general con sueldo mensual. Aunque cada vez más excepcionalmente, hay funcionarios que carecen de retribución o solo perciben determinadas dietas". ³⁶

Existen entidades del Estado en donde los funcionarios son retribuidos con determinados bonos durante el año los cuales no son para todos los funcionarios.

2.9. Funcionario municipal

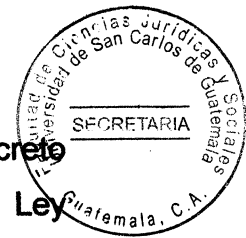
"Es un término un poco difícil de concretar, por las diversas opiniones acerca de su amplitud, cabe establecer que funcionario es toda persona que desempeñe una función o servicio por lo general estables y públicos. La academia se inclina resueltamente a la equiparación de funcionario con empleado público terminología que merece reparos. Más de acuerdo con la palabra está su asimilación al desempeño de funciones públicas aun sin ser empleado, como ocurre en ciertos cargos municipales electivos: un concejal es un funcionario público, y no empleado público." ³⁷

En este caso los funcionarios municipales son los trabajadores de las municipalidades del país y que se rigen para su nombramiento por el Decreto número 12-2002 Código Municipal, Decreto número 44-94 Ley Orgánica del Plan

³⁵ Guerra Guerra, Arnoldo De Jesús. (2005) **Análisis jurídico y doctrinario de los derechos de los trabajadores del Estado regulados en la Ley de Servicio Civil, frente a los derechos de los trabajadores de la iniciativa privada, regulados en el Código de Trabajo.** Pág. 19

³⁶ Ossorio Manuel. **Op. Cit.** Pág. 430

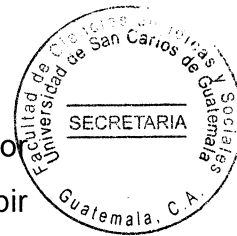
³⁷ http://www.oas.org/juridico/spanish/agendas/estudio_final_bolivia.htm (consultado el 6 de junio de 2018)



de Prestaciones del Empleado Municipal su reglamento y reformas, Decreto número 14-2002 Ley General de Descentralización, Decreto número 1613 Ley de Nacionalidad que regula los requisitos para optar a cargos municipales en cuanto a la nacionalidad se refiere, Decreto número 1-85 Ley Electoral y de Partidos Políticos, Decreto número 52-87 Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto número 132-96 Ley de Tránsito Reglamento sobre el derecho de vía de los caminos públicos y su relación con los predios que atraviesan así como con la Ley del Servicio Municipal y en lo que le sean aplicables en cuanto al marco legal se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala, entre las entidades que se pueden considerar como funcionarios municipales están los que desempeñan funciones en entidades representativas de las municipalidades, el Instituto de fomento municipal INFOM, Asociación Nacional de Municipalidades de la República de Guatemala, y el Instituto Nacional de Administración Pública.

2.10. Retención arbitraria de los aportes al plan de prestaciones del empleado municipal por falta de continuidad laboral en la municipalidad de Mixco

Según el Artículo uno de la Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal regula: "Se crea el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal como una entidad estatal, autónoma para el cumplimiento de sus fines, de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, teniendo por objeto el beneficio de todos los trabajadores municipales de la República de Guatemala, con excepción de los servidores públicos de la municipalidad de Guatemala. Aplicar y administrar un régimen de pensiones y prestaciones para cubrir las necesidades originadas por vejez, invalidez y muerte, del sector laboral mencionado". El objeto de estudio es el incumplimiento de derechos y principios laborales en la aplicación del Decreto número 44-94 Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, su reglamento y reformas en la municipalidad de Mixco, departamento de Guatemala ya que dicho plan se creó para cubrir necesidades mencionadas anteriormente por lo que mensualmente a los trabajadores municipales se les descuenta el 7% de su salario según el Artículo 22 literal a numeral 4 de dicho reglamento.

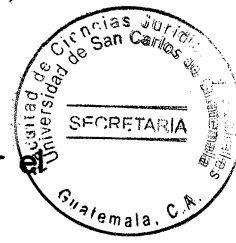


Sin embargo para los beneficios se requiere que haya contribuido como mínimo por 20 años para poder recibir el 50% de su salario y un máximo de 35 años para recibir el 100% de su salario, según el Artículo cinco de dicho reglamento, pero cada 4 años algunos trabajadores municipales ya no siguen laborando por cambio de gobierno municipal y el dinero que se les ha descontado prácticamente se pierde sin que hayan recibido algún beneficio violentado derechos adquiridos por los aportes efectuados y por lo tanto es de suma importancia que se le reintegre para que pueda sobrevivir él y su familia en lo que obtiene un empleo.

Se presentan el informe de datos obtenidos por medio de entrevistas a personas que laboran en la municipalidad de Mixco del departamento de Guatemala e información solicitada en la Unidad de Acceso a la Información Pública de dicha institución.

- a) ¿Cuántas personas han laborado en la institución de los años 2011 al 2016?
- En el año 2011 han laborado en la institución 1689 personas
 - En el año 2012 han laborado en la institución 1926 personas
 - En el año 2013 han laborado en la institución 2111 personas
 - En el año 2014 han laborado en la institución 2122 personas
 - En el año 2015 han laborado en la institución 2310 personas
 - En el año 2016 han laborado en la institución 3153 personas
- b) ¿Cuántas personas han sido despedidas en los últimos tres años de Gobierno Municipal? 674 personas
- c) ¿Cuántas personas han sido reinstaladas en los últimos tres años de Gobierno Municipal? 9 personas

Los empleados municipales que han sido reinstalados es un porcentaje relativamente menor en cuanto a los que han sido despedidos por lo que es



necesario proponer un método de ahorro por medio del cual lo aportado por el empleado municipal durante el tiempo laborado le sea reembolsado.

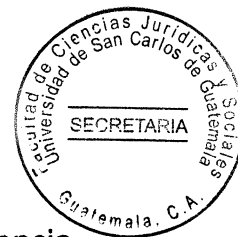
La retención arbitraria constituye una violación al derecho humano de los guatemaltecos ya que no cumple con principios y derechos mínimos laborales y a los empleados municipales no se les reembolsa lo aportado.

2.10.1 Antecedentes nacionales del régimen de clases pasivas

En Guatemala, el régimen de clases pasivas y la legislación lo ampara, se originó en el Decreto de las Cortes Españolas, mediante la vigencia del Código Fiscal también se reguló sobre esta materia y se estableció el Fondo de Montepío mediante la cual se descontaba a los empleados civiles y militares el 2%.

Posteriormente y ante la inaplicabilidad del Código Fiscal se creó el Decreto Legislativo 1249 Ley de Jubilaciones, Pensiones y Montepíos en el año 1923, que cubría a los servidores civiles y militares. Este fue reformado por los decretos Gubernativos 828 y 830 y Legislativo Números 1369 y 1461.

Además de estos ordenamientos se han creado otros de los cuales por no ser el objeto principal del presente trabajo omitimos referirnos, sin embargo es preciso hacer notar que aun cuando los servidores civiles y militares han sido denominados en diferentes formas desde las cortes españolas, siempre ha estado en un ámbito privilegiado en cuanto al disfrute del beneficio de clases pasivas lo cual no ha ocurrido con los trabajadores o empleados municipales, quienes comenzaron a disfrutar del beneficio en este país mediante la creación del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal con fecha 11 de septiembre de 1,968.



2.10.2 Antecedentes legales de las clases pasivas municipales

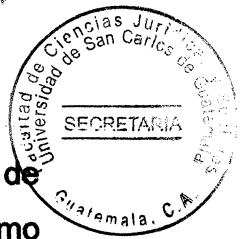
“El origen de las clases pasivas municipales en nuestro país, se tuvo con la vigencia del Decreto 1132 en su artículo 4º literal X) establecía el sistema de clases pasivas municipales y Decreto Ley 334 que regulaba en los artículos 2º y 4º, que del porcentaje de diez centavos de quetzal sobre cada litro de aguardiente que sale de los depósitos fiscales, se destinaría un porcentaje para el establecimiento de un fondo de clases pasivas municipales, equivalente en principio a un centavo de quetzal sobre cada litro de aguardiente.

En virtud de dichos ordenamientos se crea el 11 de septiembre de 1968, mediante Acuerdo Gubernativo 1398 el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal. En el relacionado acuerdo se consideran miembros del Plan y obviamente beneficiarios de las prestaciones a los trabajadores municipales del país que devengan sueldo presupuestado, trabajadores por planilla y personal administrativo del Plan con excepción de quienes desempeñan cargos por elección popular o por contrato fijo.”³⁸

Cuando se habla de plan de prestaciones del empleado municipal, se debe tener presente que es una entidad estatal, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, teniendo por objeto el beneficio de todos los trabajadores municipales, con excepción de los servidores públicos de la municipalidad de la ciudad de Guatemala.

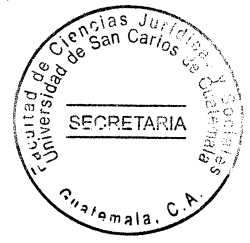
Es así como el plan de prestaciones del empleado municipal se aplica a todos los trabajadores de la municipalidad de Mixco, así mismo cualquier persona que preste servicios a las municipalidades, presupuestados, por planilla o por contrato según lo regula el Artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal.

³⁸ Barrientos Sagastume Carlos Humberto. (1999) **Decreto 57-94 letra muerta para las clases pasivas municipales y la necesidad de su reforma.** Guatemala: Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Pág.10



Es de suma importancia tener presente los antecedentes mencionados al inicio de este capítulo, ya que con ellos podemos hacer referencia y comprender como funciona dicho plan.





CAPÍTULO III

3. Plan de prestaciones del empleado municipal

"Prestaciones: Se define según Manuel Ossorio como el objeto contenido de un deber jurídico equivalente a dar, hacer o no hacer. Dícese de la cosa o servicio exigido por una autoridad o convenido en un pacto. También la cosa o servicio que un contratante da o promete a otro. Llamase prestación personal el servicio obligatorio exigido por la ley para la ejecución de obras o servicios de utilidad común."³⁹

Esto quiere decir que una prestación es la obligación contraída ante otra persona individual jurídica o colectiva por parte de otra consistente en hacer o no hacer alguna actividad como por ejemplo la prestación de dar servicios por parte de la municipalidad el servicio de agua potable, pero a cambio del pago de una remuneración en dinero por el uso de la misma y de no ser retribuida, el servicio obviamente no podrá ser prestado.

"De acuerdo a su Ley Orgánica, Decreto Número 44-94 del Congreso de la República de Guatemala, el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal es una entidad estatal, autónoma para el cumplimiento de sus fines, de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio; tiene por objeto el beneficio de todos los trabajadores municipales de la República de Guatemala, con excepción de los servidores públicos de la Municipalidad de Guatemala. Su función es aplicar y administrar un régimen de pensiones y prestaciones por vejez, invalidez y muerte del empleado municipal. También cubre a las familias, por fallecimiento del trabajador o pensionado, en la forma de prestación económica póstuma, cobertura de servicios funerarios sepelio y seguro de vida."⁴⁰

³⁹ Ossorio Manuel. Op. Cit. Pág. 790

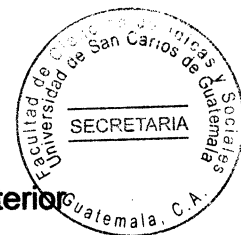
⁴⁰ MINFIN. (2017). **Plan de Prestaciones del Empleado Municipal (PEM)**. Guatemala: Editorial Ministerio de Finanzas. Pág. 1



Los empleados de las municipalidades se regirán con por la Ley de Servicio Municipal, la cual regula las relaciones entre los trabajadores municipales y sus patronos por razón de un contrato de trabajo y los servicios que dichos trabajadores deberán de prestar como miembros de la municipalidad a la comunidad. Las municipalidades gozaran de un plan de prestaciones el cual tiene personalidad jurídica y su patrimonio está conformado con los aportes que realizan los empleados municipales mes a mes del salario que devengan como trabajadores de las diversas municipalidades en este caso el ámbito espacial de trabajo es en la municipalidad del municipio de Mixco del departamento de Guatemala con un ámbito temporal que dato del mes de enero del año 2011 a diciembre del año 2016 y que si se observa no ha cambiado ni beneficiado al sector trabajador de dicha municipalidad porque no se ha modificado las leyes que acuerpan el aporte al plan de prestaciones de empleados municipales y que en ocasiones están sujetos a cambios cada cuatro años que es cuando el gobierno municipal es modificado por lo que se partirá de algunos inconvenientes de este aporte que son más que los beneficios que este deje a los empleados municipales.

El plan de prestaciones del empleado municipal consistía en regular el régimen de clases pasivas de los trabajadores municipales el cual fue derogado en 1986, luego basándose en el artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala inciso A) y el Artículo 143 del mismo cuerpo legal, plan de prestaciones del empleado municipal se le otorgó personalidad jurídica y autonomía para el cumplimiento de sus fines la cual es aplicable a los trabajadores de las municipalidades a excepción de los servidores públicos que tiene como beneficio un régimen de vejez y prestaciones para cubrir las necesidades que devienen de la vejez, invalidez o muerte.

"Para el financiamiento de este plan, las municipalidades aportan un 10.0 por ciento en concepto de cuota patronal y los trabajadores municipales un 7.0 por ciento de cuota laboral sobre el monto de su salario; adicionalmente, obtiene ingresos por concepto de intereses generados por cuentas de depósito a plazo fijo, de ahorro y monetarios, de los recursos del Fondo. Derivado que la entidad no presentó el Proyecto de presupuesto en el tiempo estipulado, la Dirección Técnica del Presupuesto de oficio



procedió a su elaboración, manteniendo el mismo monto del año anterior (0153,980,205), conforme lo establecido en el Artículo 40 del Decreto Número 101-97, Ley Orgánica del Presupuesto."⁴¹

El plan de prestaciones muchos lo toman como un beneficio o un derecho ya que para los empleados que sufren accidentes tienen el beneficio de recibir su pensión por invalidez ya que dicho plan administra los ahorros de los trabajadores en caso de invalidez o vejez y además para ser un como auxilio póstumo para los beneficiarios de los empleados que laboraron en la municipalidad en caso de fallecimiento todos los empleados municipales tienen ese derecho, existe también el beneficio que si una persona no completa su tiempo de servicio como empleado municipal puede ser contribuyente voluntario.

Los requisitos para ser contribuyente voluntario son una solicitud dirigida al gerente del plan de prestaciones del empleado municipal con sus generales de ley identificándose plenamente y realizando la petición del deseo de querer ser contribuyente al programa además de una declaración jurada la cual es proporcionada por el plan de prestaciones, fotocopia de documento personal de identificación, certificación de partida de nacimiento original reciente extendida por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala así como la certificación de tiempo de servicio la cual es firmada por el alcalde municipal y autorizada por el alcalde en la redacción de la misma se debe de indicar la fecha de inicio de labores y la fecha en que termino las mismas.

También se debe adjuntar la certificación de ingresos desde que se inició la relación laboral del trabajador, fotocopia de la nómina o planilla del último mes esta la extiende el tesorero municipal, declaración de beneficios y la certificación del acto de entrega del cargo es decir donde termina la relación laboral estos trámites son personales.

⁴¹ *Ibíd.* Pág. 1

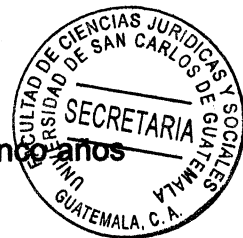


"Los regímenes de pensiones públicas del país suelen definir en sus leyes y reglamentos, la proporción sobre el salario para calcular el monto de las pensiones. Este porcentaje sobre el salario está determinado en función de los años de contribución y la edad del trabajador, de manera que el monto calculado de la pensión no tiene ninguna relación con los rendimientos de los aportes individuales efectuados por el trabajador en su vida activa, normalmente estos planes de pensiones de beneficio definido financian sus prestaciones con los ingresos corrientes provenientes de las cuotas de cotización laboral y patronal sobre la nómina salarial mensual lo cual significa que los aportes de los patronos y trabajadores se usan para pagar las pensiones actuales de los pensionados."⁴²

Este plan de prestaciones en el caso de que los empleados sean contratados bajo contratos que deben de ser renovados crea problema porque al momento de no ser renovados los contratos pierden ese dinero que ha sido invertido dentro de este plan. Se considera adecuado que en caso de ser empleado contratado bajo contrato de servicios profesionales y no presupuestado, se debería de crear una modificación al plan de prestaciones donde se regule que en caso de despido o de no renovarse el contrato ya que para los trabajadores que laboran con contratos renovables cada tres meses no hay una certeza de que serán nuevamente contratados no existe un derecho tutelar y es acá en donde se observa que no existe la inviolabilidad a los principios del derecho laboral por lo que debería de ser considerable el reintegrar el aporte que los trabajadores han dejado como ahorro dentro de este plan de prestaciones.

Entre los beneficios de este plan de prestaciones son la pensión por vejez, invalidez prestación en caso de fallecimiento, retiro por tiempo de servicios. Los beneficios contemplados dentro de este plan de beneficios serán inembargables y no podrán ser

⁴² Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales -IDIES-. (1997). **Caracterización del sistema de pensiones públicas en Guatemala**. Guatemala: Editorial Universidad Rafael Landívar. Pág. 17



enajenados ni gravados, los cuales podrán ser reclamados por el término de cinco años es decir hacer uso de la prescripción para poder reclamar dicho beneficio.

Según el Artículo 44 de la Ley de Servicio Municipal regula que los trabajadores municipales gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, los contenidos en esta ley, sus reglamentos y además los siguientes:

- a) "A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.
- b) A gozar de un período de vacaciones remuneradas por cada año de servicios continuos en la forma siguiente: a 20 días hábiles, después de un año de servicios continuos; a 25 días hábiles, después de 5 años de servicio continuos.

Las vacaciones deben gozarse en períodos continuos y solamente podrá dividirse en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan ausencias prolongadas del servicio.

Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente un período mayor, ni son compensables en dinero, salvo que, al cesar la relación de trabajo, por cualquier causa, el servidor hubiere adquirido el derecho y no lo hubiere disfrutado, en cuyo caso tiene derecho a la compensación en efectivo de las que se hubiere omitido, hasta por un máximo de dos años o la parte proporcional correspondiente."

Estos derechos también se encuentran regulados en el Código de Trabajo y en la Constitución Política de la República de Guatemala donde protege los derechos laborales de los trabajadores pero que realmente se observa que en el entorno social no se cumplen, inclusive para laborar en una institución del Estado para poder entrar a laborar dentro de la municipalidad se requiere que tengan una recomendación de algún funcionario que labore en la institución de lo contrario no son contratados.



Para continuar con el artículo en mención se encuentra también dentro del artículo citado los siguientes beneficios regulados a gozar de pensiones, jubilaciones y montepíos de conformidad con el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y demás leyes específicas. Con la aplicación del plan de prestaciones se busca que el empleado municipal satisfaga sus necesidades y las de su familia pero que hacer en caso de despido anticipado a la jubilación. Pero cabe mencionar que el monto de pensiones a los parientes sobrevivientes o cónyuge sobreviviente es menor al que les es otorgado a las pensiones por vejez e invalidez porque la pensión que le correspondía percibir a un ex trabajador que ya ha fallecido o que percibía un pensionado se distribuye en un número mayor de beneficiarios.

3.1. Normativa

Según el diccionario Manuel Ossorio se establece que normativa es el contrato por el cual dos o más personas se ponen de "acuerdo para contraer una obligación presente y establecer reglas a una serie de contratos subsiguientes, lo mismo que lo haría una ley, y en ese sentido son verdaderas regulae agendi que obligan a las partes a observar una determinada conducta en el futuro."⁴³

El Plan de Prestaciones del Empleado Municipal es una entidad estatal, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, teniendo por objeto el beneficio de todos los trabajadores municipales, con excepción de los servidores públicos de la municipalidad de la ciudad de Guatemala. Su función es aplicar y administrar un régimen de pensiones y prestaciones para cubrir las necesidades originadas por vejez, invalidez y muerte," del sector laboral municipal y se conforma por la Junta Directiva, Gerencia y Auditoría Interna. El plan se financia con aportes del Estado, municipalidades, de los trabajadores de las comunas, y cualquiera otro ingreso que se perciba en forma directa o indirecta.

⁴³ Ossorio Manuel. Op. Cit. Pág. 232



Conjunto de reglas que son de observancia general ya sea para una totalidad de personas o para un grupo determinado de individuos y que se deben cumplir de forma obligatoria por los obligados en materia laboral las normas tienen un ámbito de validez y espacio quiere decir que no son aplicables a todo el mundo solo a un grupo determinado de personas entre las normativas laborales abarca desde la prevención de accidentes dentro del trabajo así como los lineamientos en relación a la contratación de personal las normas que deberán acatarse por parte del trabajador y la sanción que se les deberá de aplicar en caso de la infracción u omisión de las mismas, dependiendo la institución para la que laboran.

En algunas circunstancias puede crear dudas en cuanto al manejo de fondos ya que tanto en la municipalidad de Mixco como en las demás municipalidades existen anomalías, como el mal manejo del dinero y por esta razón y por muchas más se ha llegado a solicitar auditorías y les han sido negadas como por ejemplo el inscribir dentro del plan de prestaciones a personas ajenas a las municipalidades ya que por auditorías realizadas se determinó que carecían de certificaciones laborales y demás requisitos para optar a este beneficio no existiendo registro de haber laborado dentro de las mismas, como por ejemplo en la municipalidad de Chinautla donde el ex alcalde se encuentra dentro de un proceso penal por el uso indebido de los fondos de dicha municipalidad.

Las autoridades de la Asociación Nacional de Municipalidades la cual se abrevia (Anam) se encargan de verificar porque los fondos del plan de prestaciones del empleado municipal cumplan el fin para lo cual fue destinado, solicitando auditorías internas tomando como base la prevalencia del orden constitucional. En la municipalidad del municipio de Mixco los intereses políticos y el mal uso de programas o proyectos han dado de qué hablar de las autoridades ediles, convirtiéndolos a ser catalogados como corruptos y los gastos se han incrementado.

Para junio de 2018 la municipalidad de Mixco relevo sus sueldos a sus trabajadores y algunos de sus empleados reportaron que no les habían sido pagados sus sueldos



desde enero del año 2018 tal extremo fue dado a conocer en medios de comunicación tanto escritos como televisivos.

Entre las anomalías reportadas por la municipalidad de Mixco se da que durante la pasada administración presupuestaron a varios empleados temporales a quienes no se les incluyó su respectivo pago en el plan de gastos por lo que es posible que a estos trabajadores se les haya descontado el plan de prestaciones del empleado municipal el cual al haber sido despedidos no han recobrado el 7% invertido de su salario dentro del plan anteriormente mencionado y que muy difícilmente les será reintegrado. La Ley de Servicio Municipal en su Artículo dos establece que:

"La presente ley regula las relaciones entre municipalidades y sus servidores, asegurando a éstos justicia, equidad y estímulo en su trabajo, organizando la eficiencia y eficacia administrativa mediante la aplicación de un sistema de administración de personal que fortalezca la carrera administrativa sin afectar la autonomía municipal" tiene por objeto establecer que, mediante la carrera administrativa municipal, se establece el principio de estabilidad laboral.

El plan de prestaciones el cual se encuentra regulado en el Decreto del Congreso 44-94 Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal su reglamento en el cual entro en vigencia el 29 de junio de 1994 durante el Gobierno de Ramiro De León Carpio. Y buscaba el beneficio a los empleados municipales para después de su jubilación, pero analizándola de manera objetiva hay un sector que puede salir perjudicado es por tal razón que existe controversia por la oposición a determinados principios laborales.

Ya que como se ha mencionado no puede ser superior un plan de prestaciones o una Ley de Servicio Municipal, pacto colectivo de condiciones de trabajo a la Constitución Política de la República de Guatemala o al Código de Trabajo que son cuerpos legales y protectores al derecho del trabajador por ser tutelares del mismo y que en muchas situaciones como lo son los pactos colectivos de trabajo vulneran ciertos principios

que buscan el beneficio de los trabajadores como lo es la no indemnización de los jubilados al momento de jubilarse.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo del empleado municipal regula que los trabajadores tendrán el derecho a la libre sindicalización es decir que si desean o no sindicalizarse no es una obligación sino que es un derecho por el cual se trata de proteger la inamovilidad del trabajador sindicalizado que tendrá como beneficio el derecho de reinstalación en caso que fuere despedido, y que también tendrán que aportar una retención al sindicato cuota que será establecida por la Junta Directiva del mismo del cual deberá entregarse un comprobante de recibido el cual será autorizado por la Dirección General de Trabajo. Se regulará lo referente a los asuetos de la fiesta de la localidad, así como los permisos con goce de salario y todas las estipulaciones concernientes a la forma de trabajo, así como las jornadas de trabajo.

En el Artículo tres de la Ley de Servicio Municipal se encuentran enumerados los principios que van a regir a los empleados trabajadores de las municipalidades que básicamente se basan en la igualdad de sus empleados para laborar en la institución prohibiéndose la discriminación para desempeñarse dentro de un puesto no importando su sexo raza y religión tamaño etcétera, así como la igualdad por derechos de antigüedad proporcionándoles igualdad de salarios. En el inciso D) del Artículo tres de la Ley de Servicio Municipal hace referencia al objeto de estudio de la presente tesis el cual textualmente preceptúa:

"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." En los Artículos 57 y 63 de la Ley de Servicio Municipal regula lo establecido a las sanciones y remociones de los empleados municipales.

Esto quiere decir que a los empleados municipales debe de garantizárseles sus puestos que solo serán despedidos en caso de caer en una falta grave que amerite el



despido pero aunque sea despedido se le debe de pagar su tiempo de servicios laborados pero no menciona nada referente al reintegro del aporte de prestaciones mencionado si se les va a reintegrar o como les será devuelto este aporte es importante que en muchas ocasiones los empleados del Estado son despedidos por cambio de gobierno el cual se da cada cuatro años.

Entonces por tal extremo se considera que debería de haber una reforma a las leyes tanto al Código Municipal, a la Ley de Servicio Civil, La Ley de Servicio Municipal y las cláusulas del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal así como al pacto colectivo de condiciones de trabajo de la municipalidad de Mixco el cual vulnera ciertos derechos ya que si bien es cierto les pasaran una pensión mensual a los jubilados pero al momento de jubilarse no serán indemnizados no les darán el tiempo de servicios laborados el cual es violentar los derechos de los trabajadores municipales.

"Aplicar los principios fundamentales, que rigen las relaciones entre las municipalidades y sus servidores, es aplicar la Ley de Servicio Municipal, conforme a lo normado en ella, respetando los derechos humanos, como derechos imprescriptibles e inalienables, en virtud que el derecho laboral de las municipalidades es materia de derechos humanos, como todo el derecho del trabajo en general. Si bien es cierto que debe respetarse la autonomía municipal, también es cierto, que con esa autonomía no se puede violar normas, desde las constitucionales hasta las individualizadas, relativas al derecho del trabajo."⁴⁴

Aunque en nuestro país en la actualidad los empleados o trabajadores de las municipalidades trabajan bajo contrato renovable cada tres meses como se puede solicitar que este tipo de trabajador aporte para el plan de prestaciones si no le llegasen a renovar el contrato pero no se cumplen los principios laborales en dicha municipalidad que son la justicia, la equidad, la motivación laboral de conformidad con

⁴⁴ Cordón Martínez, José Estuardo. (2006). *La violación al principio de estabilidad laboral en los cambios de de gobierno municipal*. Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala. Pág. 6



la eficiencia y eficacia administrativa que si se observa en ocasiones no se cumplen porque cada cambio de gobierno municipal cada funcionario le da empleo a sus amigos o los que trabajaron en la campaña electoral. Lo cual significa que no se respetan los principios de eficiencia y eficacia y menos lo que es la estabilidad laboral que es la que todos los empleados buscamos al momento de ser contratados y por tal razón se realiza un buen trabajo ya que lo que busca es conservar su empleo, así como beneficiarse para cuando llegue a una edad adulta (adulto mayor) el beneficio de pensión por jubilación o pensión por IVS ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El objeto de la retención que los trabajadores realizan para cubrir o ser acogidos con el plan de prestaciones del empleado municipal es el beneficio que los jubilados podrán tener al momento de llegar a la edad del adulto mayor que dejan de percibir el mismo ingreso por no encontrarse laborando activamente y que en este país los niveles de vida se encuentran cada vez más caros.

"Los autores Guillermo Cabanellas, Luis Alcalá, Zamora y Castillo exponen las siguientes modalidades de la estabilidad laboral "la primera de ella la estabilidad relativa que es la que se resarce por el pasado, por los años servidos; se crea un derecho durante la prestación y presenta un carácter personal; la segunda modalidad es la estabilidad absoluta o también llamada perdurabilidad y conocida como estabilidad en el empleo se confunde con la permanencia, por que aquella el trabajador incorporado a la empresa aparece como elemento necesario a esta, que tiene una especie de propiedad de su empleo. Cuando el trabajador medie causas graves o justificadas aparece unido a la empresa por una relación de carácter permanente, en forma continuada, la ruptura del contrato de trabajo no puede producirse, salvo que la estabilidad en el empleo limita la autonomía del empresario para poder disolver el vínculo laboral; la incorporación del trabajador a la empresa tiene carácter definitivo, salvo que exigencias técnicas o de otra naturaleza hagan necesario ponerle fin a la relación laboral."⁴⁵

⁴⁵ Cordón Martínez, José Estuardo. Op. Cit. Pág. 15



"La estabilidad laboral comienza, desde el momento que se prescribe que es un derecho de las personas; y que el Estado, como el ente encargado del beneficio social, debe ser el garante de esta situación, como es su deber de acuerdo con el Artículo 1 y 2 de la misma Constitución, cuando establece que el fin supremo del Estado es el bien común; que El Estado tiene el deber de garantizarle a los habitantes de la República la paz, la justicia, la seguridad, el desarrollo integral de la persona la familia y otros."⁴⁶

Porque si bien es lógico que entre los beneficios del bien común se encuentre el beneficio del trabajo si una persona no tiene empleo es imposible poder satisfacer sus necesidades familiares de alimentación vestuario educación entre otros y como no mencionarlo el aporte de ese plan de prestaciones que al no ser reintegrado al trabajador despedido por cambio del alcalde o por la no renovación de su contrato ese ingreso que han dejado de percibir sería un poco compensable junto con el pago de la indemnización la devolución de ese aporte que fue realizado.

En el Artículo 23 del Código de Trabajo establece que la sustitución de patrono no afecta las relaciones laborales lo cual significa que si el patrono es cambiado por elección en el caso de los alcaldes los trabajadores no estarán sujetos a ser sustituidos situación que realmente no se cumple en nuestro sistema de gobierno.

3.2. Organización

Se refiere a la organización la forma o estructura en que se desempeñan los cargos o la directiva que tendrá a su cargo velar porque se cumpla o porque los empleados de la municipalidad de Mixco cumplan con los respectivos pagos de manera mensual del plan de prestaciones del empleado municipal por medio de una retención que sea automática del salario devengado. "Según el Artículo 4 de la Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal establece que: la organización será de la siguiente manera:

⁴⁶ *Ibíd.* Pág. 12



La entidad, se regirá mediante la operación de los siguientes órganos:

- a) La Junta Directiva;
- b) La gerencia;
- c) Auditoría interna.

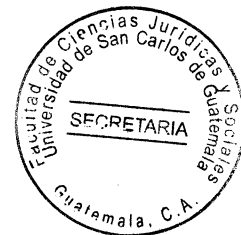
Y el Artículo cinco del mismo cuerpo legal regula lo que es la junta directiva la cual es definida como: la autoridad superior de la Institución, le corresponde la dirección general de sus actividades, el ejercicio de las atribuciones y resolución de sus asuntos."

Es importante conocer como está estructurada dicha entidad y quienes son los encargados de la coordinación de dichas actividades y resolución de asuntos.

3.3. La Junta Directiva

Como se ha mencionado se encuentra regulada en el artículo cinco de la Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y preceptúa que es la autoridad superior y dirige las actividades y la resolución de sus asuntos quiere decir que por medio de la Junta Directiva podría modificar crear o extinguir el derecho del reembolso de los aportes en caso de despido de los trabajadores pero como es a beneficio de la institución a la que representan sería muy difícil que se tomen la preocupación en hacerlo.

En el Artículo siete de la Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal establece lo referente a la presidencia de la junta directiva el cual estipula que: La Junta Directiva estará presidida por el miembro propietario nombrado por la Asociación Nacional de Municipalidades (ANAM) y en caso de ausencia, será sustituido por los otros miembros propietarios, según el orden establecido en el Artículo seis.



3.4. Duración de los cargos

"Según el Artículo nueve de la Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal establece que los miembros titulares como los suplentes, serán nombrados por un período de cuatro años y la Entidad Nominadora, al vencimiento, podrá a su arbitrio, designar a las mismas o distintas personas, para el período siguiente."

Los requisitos para optar los cargos serán: Ser guatemalteco de origen quiere decir que no podrá ser ni nacionalizado ni naturalizado, mayor de 25 años de edad, hallarse en el libre ejercicio de sus derechos civiles y de ciudadano quiere decir que no se encuentre interdicto o condenado y que no haya sido rehabilitado, ser honorable poseer capacidad, independencia de criterio e identificado con los términos del plan de prestaciones de empleado municipal. Estos requisitos se encuentran regulados en la Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal en el Artículo 10. Las decisiones se tomarán por la mayoría de los votos y con un quorum de presencia del 75% de sus miembros en caso de empate de decisiones el presidente emitirá su voto de desempate.

3.5. Atribuciones de la Junta Directiva

En el Artículo 12 de la Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal se establece que serán funciones de la junta directiva las siguientes:

- a) "Dictar las disposiciones necesarias para la correcta aplicación de la presente ley y sus reglamentos.
- b) Conocer y resolver las solicitudes de prestaciones contempladas en la presente ley y sus reglamentos.
- c) Aprobar o modificar el reglamento a la presente Ley y demás reglamentos de orden interno que fueren necesarios para el funcionamiento de la institución.
- d) Aprobar o modificar el presupuesto anual de funcionamiento del Plan de Prestaciones.



- d) Aprobar o modificar el presupuesto anual de funcionamiento del Plan de Prestaciones
- e) Nombrar al Gerente y demás personal auxiliar, fijar las atribuciones y remuneraciones acordes a la política salarial que determina la ley.
- f) Tomar decisiones en cualesquiera situaciones que el caso demande.
- g) Conocer y resolver sobre la creación o clausura de sus oficinas administrativas."

Esto quiere decir que la junta directiva será la encargada de conocer los asuntos referentes tanto de presupuesto como del plan de prestaciones y la creación o cierre de oficinas que estén a su cargo, mientras que el gerente tendrá a su cargo en el ejercicio de sus funciones a como la representación legal en los asuntos judiciales administrativos y con las entidades de gobierno, administrara la oficina que se encargue de los asuntos de la entidad, ejecutar las disposiciones de la junta directiva, y la aplicación correcta de los planes presupuestarios propondrá reglamentos a la junta directiva sobre ascensos, nombramiento de personal entre otros y será responsable de la correcta administración.

3.6. Control y fiscalización

La Contraloría General de Cuentas es una institución pública descentralizada es un ente de control y fiscalización de los ingresos públicos del Estado y de las instituciones que manejen fondos públicos entre las entidades que fiscaliza se encuentran las municipalidades, organismos del Estado, entidades descentralizadas y autónomas y tiene como atribución ser el órgano rector de control gubernamental así como el avalúo de operaciones y transacciones financiero administrativas, control interno institucional, y el avalúo de los organismos entre otras funciones. Dichas funciones las se encuentran reguladas en el Artículo cuatro de la Cuentas Decreto número 31-2002 del Congreso de la Republica Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas dicha ley tiene su respaldo en la constitución política de la Republica en el Artículo 171 literal a) 134, 232, 233, 234, 235, 236, y 237 respectivamente. Es esta entidad la que tendrá a cargo de la fiscalización del plan de prestaciones del empleado municipal. El control se



realizará por medio de un auditor y la fiscalización del plan de prestaciones se realizará por medio de la Contraloría General de Cuentas entidad que por medio de su ley orgánica realizará el control y ejercicio de la institución, realizando un control presupuestario de la institución en este caso el plan de prestaciones del empleado municipal.

Si se realizara una auditoría interna del plan de prestaciones, lo realizará un auditor que será el jefe de auditoría y que deberá tener las calidades de Contador y Auditor Público, colegiado activo o en su defecto un perito contador registrado como tal ante la Superintendencia de Administración Tributaria con experiencia comprobable para el desempeño del cargo quien deberá velar porque se cumplan las resoluciones de la Junta Directiva y deberá de informar al gerente de cualquier irregularidad que se pueda dar, pudiendo dar a conocer tal anomalía a la Contraloría General de Cuentas. El nombramiento del jefe de auditoría se realizará por la Junta Directiva de una terna que se le presentará al gerente.

3.7. Prestaciones y beneficios

"La palabra prestación es definida como el objeto o contenido de un deber jurídico equivalente a dar, hacer o no hacer. Dícese de la cosa o servicio que un contratante da o promete a otro. Llámese prestación personal al servicio obligatorio exigido por la ley para la ejecución de obras o servicios de utilidad común."⁴⁷

Esto significa que es una obligación contraída por una persona o una entidad a cambio de la prestación de servicios en el caso que estamos tratando quiere decir que es un ahorro que se deposita en un órgano que está autorizado para ser depositario del mismo durante un tiempo determinado y servirse para un auxilio póstumo del trabajador para después de jubilado.

⁴⁷ Ossorio Manuel. Op. Cit. Pág.790



En el Artículo 18 de la Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal se establecen los beneficios a los que podrá ser objeto el empleado municipal siendo estos. "El régimen de prestaciones garantizado por la presente ley, comprende los siguientes beneficios.

- a) Pensión por vejez o de retiro por tiempo de servicios.
- b) Pensión por invalidez.
- c) Prestación en caso de fallecimiento.

El reglamento respectivo, regulará los requisitos cantidades y forma de aplicación al régimen de prestaciones.

Mientras que en algunas municipalidades se rigen en sus reglamentos que el plan de mensualidades municipales se debe de dar con la asesoría de la oficina Asesora de Recursos Humanos de las municipalidades, cada municipalidad realiza el plan de salarios para los empleados comprendidos en el servicio de carrera. Las municipalidades elaboran libremente el plan de salarios para los empleados comprendidos en el servicio de confianza e informar en del mismo a la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades este es el caso de las municipalidades de del interior del país.

3.8. Procedimiento para solicitar prestaciones

"La importancia de los principios que fundamentan el trabajo entre las municipalidades, en su calidad de patrono, y sus trabajadores, radica en que constituyen fundamentos especiales en las relaciones laborales entre ellas y sus trabajadores, asimismo son las bases que deben observarse en la resolución de conflictos laborales que surgen. Los principios se conocen, además, como máximas que constituyen el fundamento de algo. A efecto de la temática abordada, constituyen el fundamento en las relaciones laborales entre las municipalidades y sus trabajadores, que sirven de lineamientos básicos de observancia imperativa."⁴⁸

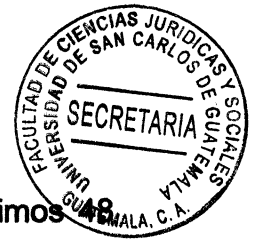
⁴⁸ Cordón Martínez, José Estuardo. Op. Cit. Pág. 1



Según el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que la indemnización en cuanto a los trabajadores del Estado quienes al ser despedidos deberán ser indemnizados con un sueldo por cada año laborado, los trabajadores municipales tendrán estos derechos además de las prestaciones reguladas en el Código de Trabajo que son declaradas como irrenunciables, que si bien es cierto la Municipalidad goza de autonomía pero deben de respetar los principios del derecho laboral las normas constitucionales, la Ley de Servicio Municipal y la Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal así como las normas individualizadas o reglamentarias referentes a los asuntos de trabajo.

Entre los requisitos para obtener la prestación por muerte del jubilado se encuentra la declaración de beneficiarios en este caso serían los hijos hermanos o la persona que el titular haya querido dejar como beneficiario no puede ser necesariamente un familiar, la solicitud de parte de los beneficiarios dirigida al gerente del plan de prestaciones el empleado municipal con las generales de ley certificación de nacimiento original y reciente de los beneficiarios, fotocopia simple del DPI de los beneficiarios así como el certificado de nacimiento y de defunción del titular ya fallecido emitida por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala reciente y original y copia de cuenta de los beneficiarios la cual tiene que ser del Banco de Desarrollo Rural BANRURAL. De igual forma deberán de adjuntar la misma papelería indicada para el trámite de pensión por muerte del titular en el caso de la solicitud de la prestación por muerte activo y beneficio póstumo gratuito agregando además de los indicados la certificación del último salario recibido por el causante.

Entre los requisitos de solicitud por vejez se deberá de cumplir con la entrega de la siguiente papelería: Dirigir la solicitud de pensión al Gerente del Prestaciones del empleado municipal además deberá adjuntar certificación de nacimiento fotocopia del documento personal de identificación DPI certificación de tiempo de servicios con la municipalidad firmada y sellada por el secretario municipal y con visto bueno del alcalde municipal. Certificación de sueldos mensuales devengados en los últimos 48 meses laborados en la institución firmada por el tesorero municipal con el visto bueno



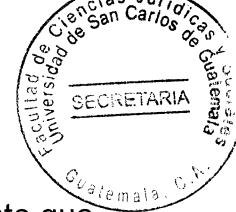
del alcalde municipal, así como también la fotocopia de la planilla de los últimos meses certificada por el tesorero y en ella deben aparecer los respectivos descuentos del plan de prestaciones que se le hacían al trabajador.

Declaración de los beneficiarios del auxilio póstumo. Certificación del acta de entrega del cargo, fotocopia de la libreta de ahorro o cheque del Banco de Desarrollo Rural BANRURAL para realizar los depósitos respectivos además se deberá de revisar los años aportados al plan de prestaciones del empleado municipal. Los requisitos de solicitud de prestaciones por invalidez son los mismos a los requisitos de solicitud por vejez solo que hay que agregarle la certificación medica extendida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en la cual se declare invalidez total o definitiva.

3.9. Propuesta para constituir un plan de ahorro reembolsando la retención arbitraria que se aportó al plan de prestaciones del empleado municipal a la municipalidad de Mixco

El 3 de diciembre de 2008 se emitió dictamen favorable de la reforma del Decreto 44-94 del Congreso de la Republica por la Ley 39-30 que contiene el plan de prestaciones del empleado municipal en la que se reformaban los artículos que establecían que el plan de prestaciones del empleado municipal no abarcaba a los empleados de la municipalidad capitalina y dentro de esta reforma se modificó que dicho precepto legal es aplicable a cualquiera de las municipalidades del país ya que el no ser aplicable a los trabajadores de la municipalidad de Guatemala y las que contaban con su propio plan de prestaciones generaba desigualdad no solo en esta municipalidad sino que en las que no eran adaptadas a esta retención por lo que se estableció que ninguna municipalidad podía estar ajena al plan de prestaciones relacionado.

Con la reforma anteriormente mencionada se debió haber regulado que en caso de despido o renuncia cómo se puede recobrar los fondos destinados para una posible pensión por jubilación o por invalidez. Cabe decir que si bien es cierto se benefició hasta cierto punto a los empleados municipales para no dejar desamparados a sus



beneficiarios o descendientes pero también como se ha mencionado anteriormente que la ley presenta una laguna legal ya que carece de un artículo o fundamento para determinar qué acciones se pueden tomar en caso de que el empleado municipal sea despedido por cambio de gobierno y que pasa con la retención que se le ha hecho de su salario para ser acogido al plan de prestaciones. Los cuerpos legales no regulan nada al respecto eso da el indicio o el pensamiento que la municipalidad se queda con esa retención.

Además de modificarse la Ley de Servicio Municipal así como la Ley Orgánica del Plan Prestaciones del Empleado Municipal debería de ser objeto de reformar el Artículo 80, del Código Municipal el cual establece las relaciones laborales, en el sentido siguiente: Las relaciones laborales entre la municipalidad y sus funcionarios y empleados se rigen por la Ley de Servicio Municipal; los reglamentos que sobre la materia emita el Concejo Municipal, y los pactos y convenios colectivos que suscriban de conformidad con la ley. Como se ha mencionado debe garantizarse al empleado municipal la permanencia en sus puestos, lo cual es primacía del cumplimiento de los principios generales del derecho como lo son el lograr la eficacia y eficiencia administrativa, salvo causa justificada, y los principios del derecho laboral.

Además de estas vulneraciones a los empleados municipales en el municipio de Mixco debemos de tomar en cuenta que la Ley de Servicio Municipal contiene prestaciones menores a las del Código de Trabajo, así como el periodo pre- y post natal y periodo de lactancia es menor al indicado por el Código de Trabajo. La indemnización no puede darse para más de diez años laborados solo les cancelan los últimos diez años perdiendo prácticamente los demás años laborados. Otra situación es el periodo de prueba del empleado municipal que es de seis meses mientras que el Código de Trabajo establece que el periodo de prueba es de dos meses. El Artículo 67 de la Ley de Servicio Municipal regula que las prestaciones del empleado municipal serán regidas por el plan de prestaciones del empleado municipal. Para el caso que cada cuatro años que es el cambio de gobierno garantizar la estabilidad laboral de los empleados municipales se debería de tomar como base el Artículo 197 de la



Constitución Política de la República de Guatemala donde establece que los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública no de partido político alguno por lo que se debería respetar al personal de la municipalidad y no destituirlos por incorporar la nueva administración a su personal por lo que es de urgencia implementar una normativa que establezca el reintegro de dichos ahorros a los empleados destituidos de sus puestos. Para tal situación sería conveniente la constitución de un plan de ahorro el cual según mi propuesta quedaría de la siguiente manera:

DECRETO No. 1-2019

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que con fecha once de mayo de mil novecientos noventa y cuatro se emitió el Decreto 44-94 por el cual se estableció la Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal el cual fue reformado por la Ley 39-30 que buscaba que el plan de prestaciones del empleado municipal beneficiara a los trabajadores de las municipalidades ya que anteriormente no se beneficiaba a todas las municipalidades con el régimen de pensión por vejez, invalidez y tiempo de servicio o fallecimiento de los servidores municipales. Por tanto, en ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala en su literal. A) Decreta. Las siguientes Reformas a la ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal Decreto 44-94 del Congreso de la Republica. El Artículo 17 que textualmente dice:

"Están contemplados como beneficiarios del presente plan de prestaciones, todos los trabajadores de las municipalidades de la República en activo, exceptuándose a los servidores de la municipalidad de la ciudad de Guatemala, quienes se rigen por una ley específica, y están obligados a contribuir con las cuotas proporcionales a



su salario, que se fijen en el reglamento respectivo, para poder gozar de los derechos y beneficios. También serán beneficiarios del plan, los empleados administrativos de la institución, en las mismas condiciones de los trabajadores municipales, y los alcaldes edilicios que deseen acogerse al plan en lo que les beneficie, previa solicitud por escrito y fijación de las condiciones en cada caso concreto".

POR TANTO;

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal A) de la Constitución Política De La República de Guatemala,

DECRETA;

Las siguientes: REFORMAS AL DECRETO NÚMERO 44-94 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA LEY ORGÁNICA DEL PLAN DE PRESTACIONES DEL EMPLEADO MUNICIPAL, el cual al reformarse quedaría de esta manera.

ARTÍCULO 1. SE REFORMA EL ARTÍCULO 17 DEL DECRETO NÚMERO 44-94 EL CUAL QUEDA DE LA SIGUIENTE MANERA:

En beneficio de los trabajadores de las municipalidades se deberá constituir un plan de ahorro el cual será reembolsado a los trabajadores municipales en caso de ser despedidos antes de su jubilación para que los aportes o las retenciones del 7% del salario que aportó dentro del plan de prestaciones del empleado municipal le sean reintegrados para beneficio de él y de su familia juntamente con el pago de la indemnización.

ARTÍCULO 2. Vigencia: La presente ley fue aprobada con el voto favorable de más de las dos terceras partes del número total de Diputados que integran el Congreso y entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.



PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN,
PUBLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO.

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE
GUATEMALA A LOS VEINTE DÍAS DEL MES DE ENERO DE DOS MIL
DIECINUEVE

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

PRESIDENTE

SECRETARIO

SECRETARIA

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

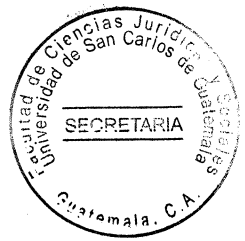
MINISTRO (A) DE FINANZAS PÚBLICAS

MINISTRO (A) DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Como plan de prestaciones del empleado municipal se entiende una obligación
contraída ante otra persona individual o jurídica y para su aplicación se basa por una
normativa la cual se crea con un fin, y este fin es el de prestar un servicio pero para
que este servicio se lleve es importante recalcar que se debe cumplir con un período
establecido, el cual difícilmente se lleva a cabo ya que muchos de los empleados



municipales son despedidos antes de su jubilación por lo cual se considera que se debe proponer un plan de ahorro para reembolsar lo aportado, con la finalidad de dar el sustento a él y su familia en lo que inicia una nueva relación laboral, para su funcionamiento está conformado por una Junta Directiva, gerencia y para el control de los fondos hay una auditoría interna.

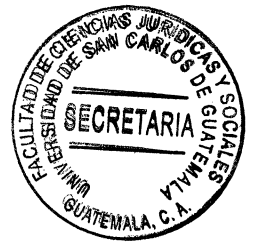


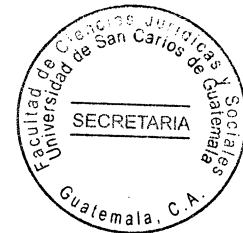
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Al empleado municipal se le descuenta mensualmente el 7% de su salario durante el período laboral pero los legisladores al aprobar el Decreto número 44-94 Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y su reglamento, no tomaron en cuenta el beneficio que se puede obtener para el empleado municipal y su familia, mientras obtiene un nuevo empleo el reembolso de este al ser despedido antes de su jubilación ya que este significaría un avance para el derecho laboral, constituyendo un plan de ahorro el cual debe ser reembolsado a los empleados municipales en caso de ser despedidos antes de su jubilación.

Uno de los hallazgos más significativos es la puesta en marcha del mecanismo para hacer efectivo este derecho, ya que no está plenamente definido, no obstante, la existencia del fundamento en el reglamento respectivo.

En este orden de ideas, la solución más viable por parte del Congreso de la República de Guatemala en beneficio de los trabajadores de las municipalidades es constituir un plan de ahorro el cual será reembolsado a los trabajadores municipales en caso de ser despedidos antes de su jubilación, para que los aportes o las retenciones del 7% del salario que aportó dentro del plan de prestaciones del empleado municipal le sean reintegrados para beneficio de él y de su familia, juntamente con el pago de la indemnización por despido con la finalidad de dar el sustento a su familia, por ser este un derecho adquirido ya que se ha creado un derecho por los años en que se ha aportado a dicho plan.





BIBLIOGRAFÍA

ALVARADO MARROQUÍN, Irma Lucrecia. **La Municipalidad de Amatitlán y su impacto social en el área rural**. Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala. 2004.

BARRIENTOS SAGASTUME, Carlos Humberto. **Decreto 57-94 letra muerta para las clases pasivas municipales y la necesidad de su reforma**. Guatemala: Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. 1999.

CORDÓN MARTÍNEZ, José Estuardo. **La violación al principio de estabilidad laboral en los cambios de gobierno**. Guatemala, Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala. 2006.

ECHEVERRÍA ESCOBAR, José Luis. **Contratos laborales y el libre desarrollo de las sociedades**. *Revista de investigación en humanidades UFM - RIHU*, 123-133. 2017.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala. Editorial Fenix. 2007.

GÓMEZ VALLEJO, Carlos Leonel. **Pasado y presente del municipio de Mixco**. Guatemala. Tesis de Maestría Universidad de San Carlos de Guatemala. 2003.

GRIJALVA QUIÑONEZ, Mario Vinicio. **Derechos mínimos con que cuenta el trabajador en caso de imposibilidad absoluta del patrono para cumplir con el contrato de trabajo**. Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala. 2008.

GUERRA GUERRA, Arnoldo De Jesús. **Análisis jurídico y doctrinario, de los derechos de los trabajadores del estado, regulados en la Ley De Servicio Civil, frente a los derechos de los trabajadores de la iniciativa privada, regulados en el Código De Trabajo**. Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala. 2005.

https://issuu.com/derechunido/docs/1_derecho_procesal_de_trabajo (Consultado el 6 de junio de 2018)

<https://www.laprensa.com.ni/2000/09/12/editorial/781196-el-origen-del-municipio> (Consultado el 6 de junio de 2018)



<https://www.munimixco.gob.gt> (Consultado el 6 de junio de 2018)

<https://www.munimixco.gob.gt/antecedentes/> (Consultado el 6 de junio de 2018)

<https://mundochapin.com/2017/09/principales-derechos-y-obligaciones-de-los-patronos-y-trabajadores/37515/> (Consultado el 6 de junio de 2018)

http://www.oas.org/juridico/spanish/agendas/estudio_final_bolivia.htm (Consultado el 6 de junio de 2018)

https://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/07/01/Valdes_Estuardo.pdf

INAFED. **Servicios públicos municipales**. México: Editorial INAFED. 2016.

Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales -IDIES-. **Caracterización del sistema de pensiones públicas en Guatemala**. Guatemala: Editorial Universidad Rafael Landívar. 1997.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Editorial Estudiantil Fenix. 1984.

LÓPEZ ORIZABAL, Soraya Lucrecia. **La importancia de crear una ley laboral tipo que permita la aplicación de los principios internacionales de los derechos del trabajo para garantizar la tutela hacia el trabajador**. Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala. 2007.

MARTÍNEZ CHAJ, Lleydi Corina. **El código municipal de Guatemala y sus reformas (estudio jurídico doctrinario)**. Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala. 2014.

MINFIN. **Plan de prestaciones del empleado municipal (PPEM)** . Guatemala: Editorial Ministerio de Finanzas. 2017.

MOLINA, Luis Fernández. **Derecho laboral guatemalteco** Quinta Edición. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios. 2011.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Editorial, AbeBooks. 1974.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Argentina: Editorial Heliasta S.R.L. 1996.

PÉREZ TORRES, Víctor Alfredo. **El status legal del extranjero que trabaja ilegalmente dentro del ámbito laboral guatemalteco.** Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad de San Carlos de Guatemala. 2008.

SAC GÓMEZ, Yasmira Yesenia. **Rol de la inspección general de trabajo en la defensa de los derechos de los trabajadores.** Guatemala: Tesis de Licenciatura Universidad Mariano Gálvez. 2012.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente. 1985.

Código de Trabajo, Decreto 1441, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala

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

Ley de Servicio Municipal, Decreto Número 1-87 Congreso de la República de Guatemala

Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal su reglamento y formas. Decreto 44-94, Congreso de la República de Guatemala. 1968.