

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

**INOPERATIVIDAD DE LA JUNTA MIXTA EN LA MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA
REGULADA EN EL ARTÍCULO 10 DEL REGLAMENTO DE PERSONAL**

AIDA YAMYLLETH DEL CID SALDAÑA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2021

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

**INOPERATIVIDAD DE LA JUNTA MIXTA EN LA MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA
REGULADA EN EL ARTÍCULO 10 DEL REGLAMENTO DE PERSONAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

AIDA YAMYILLETH DEL CID SALDAÑA

Previo a conferírsele el grado académico

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2021

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

DECANO:	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIA	Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

Presidente	Lic. Arnoldo Torres Duarte
Secretario	Lic. Leopoldo Liu
Vocal	Lic. Leslie Mynor Paiz

Segunda Fase

Presidente	Lic. Moisés De León Catalán
Secretario	Lic. María Lesbial Leal Chávez
Vocal	Lic. Gustavo Adolfo García De León

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,
 10 de febrero de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, MANUEL ARTURO ESCOBAR MARTÍNEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
AIDA YAMYLLETH DEL CID SALDAÑA, con carné 9715443,
 intitulado INOPERATIVIDAD DE LA JUNTA MIXTA EN LA MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA REGULADA EN EL
ARTÍCULO 10 DEL REGLAMENTO DE PERSONAL.

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.

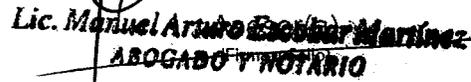
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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 18 / 02 / 2017 f)


Lic. Manuel Arturo Escobar Martínez
 ABOGADO Y NOTARIO

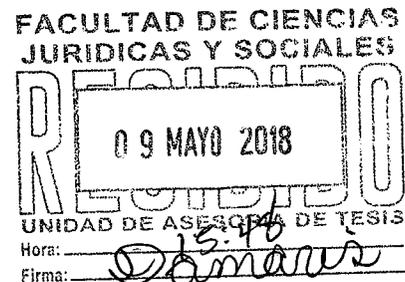




Lic. Manuel Arturo Escobar Martínez
Colegiado 4,269

Guatemala, 27 de abril de 2018

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

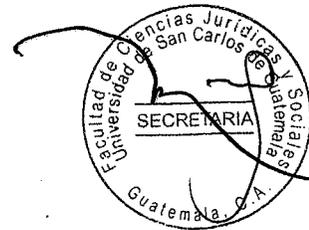


Respetable Licenciado:

En cumplimiento de la resolución por medio de la cual se me asignó como asesor de la bachiller AIDA YAMYILLETH DEL CID SALDAÑA, sobre el trabajo de tesis titulado **“INOPERATIVIDAD DE LA JUNTA MIXTA EN LA MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA REGULADA EN EL ARTÍCULO 10 DEL REGLAMENTO DE PERSONAL”** respetuosamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que emito el siguiente:

DICTAMEN:

- I) **CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS:** La bachiller efectuó una investigación seria y consciente, sobre un tema importante que constituye una problemática laboral, legal y actual, apegado a la realidad.
- II) **METODOLOGIA Y TÉCNICAS UTILIZADAS:** La bachiller alcanzó de manera satisfactoria los resultados previstos en su plan de investigación, lo cual se demuestra con un trabajo de investigación con contenido claro y científico, derivado de la utilización de métodos analíticos, deductivos, históricos, científicos; sustentados en técnicas bibliográficas y documentales.
- III) **REDACCIÓN:** En la redacción se efectuaron algunas correcciones mínimas, a efecto de enlazar de mejor manera uno y otro tema y depurar la semántica del contenido del trabajo de tesis de la asesorada.



Lic. Manuel Arturo Escobar Martínez

Colegiado 4,269

- IV) **CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA:** la tesis investigó el tema: Inoperatividad de la junta mixta en la Municipalidad de Guatemala, regulada en el artículo 10 del Reglamento de Personal.
- V) **CONCLUSIÓN DISCURSIVA:** El resultado de la tesis en la consideración del problema es la necesidad de reformar el Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala.
- VI) **BIBLIOGRAFÍA:** La bibliografía utilizada fue la adecuada, pues tiene relación directa con el tema y la misma es contemporánea y producida por autores que gozan de amplio reconocimiento en la materia.

Por los motivos expuestos, luego de un análisis profesional e imparcial del trabajo de investigación y debido a que no poseo parentesco con la bachiller Aida Yamylleth Del Cid Saldaña, considero que el trabajo de tesis elaborado por la sustentante cumple todos los presupuestos establecidos en el reglamento de mérito, principalmente en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; motivo por el cual emito dictamen **FAVORABLE**, a efecto de que se continúe con el trámite respectivo.

Sin otro particular me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,

Lic. Manuel Arturo Escobar Martínez
Asesor de Tesis
Colegiado 4,269

Lic. Manuel Arturo Escobar Martínez
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 02 de marzo de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante AIDA YAMYILLETH DEL CID SALDAÑA, titulado INOPERATIVIDAD DE LA JUNTA MIXTA EN LA MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA REGULADA EN EL ARTÍCULO 10 DEL REGLAMENTO DE PERSONAL. 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DECANO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Decanato de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, veintiséis de octubre de dos mil veinte.

Se tiene a la vista la resolución de fecha dos de marzo de dos mil veinte, emitida dentro del trabajo de tesis "INOPERATIVIDAD DE LA JUNTA MIXTA EN LA MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA REGULADA EN EL ARTÍCULO 10 DEL REGLAMENTO DE PERSONAL.", de la estudiante Aida Yamylleth Del Cid Saldaña, carné número 9715443. Dado que la resolución relacionada carece de la totalidad de las firmas correspondientes y por lo tanto no puede surtir efectos, emítase la resolución que procede según la reglamentación universitaria aplicable.

Artículos 82 y 83 de la Constitución Política de la República, artículos 22 y 24 literales a), d), g) y j) del Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala (nacional y autónoma), artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
Vocal I en sustitución del Decano

cc. Archivo





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veinte de noviembre de dos mil veinte.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante AIDA YAMYLLLETH DEL CID SALDAÑA, titulado INOPERATIVIDAD DE LA JUNTA MIXTA EN LA MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA REGULADA EN EL ARTÍCULO 10 DEL REGLAMENTO DE PERSONAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

AJLR/JP.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Mi creador y Padre celestial, a Él sea la gloria y la honra por los siglos de los siglos. Amén.
- A MIS PADRES:** Fidel y Maite con amor, gracias por su sacrificio, comprensión, por instruirme y darme las herramientas necesarias para la vida.
- A MI HERMANO:** Ludwing, por su apoyo incondicional y cariño.
- A MI CUÑADA:** Marlyn, por su comprensión y cariño.
- A MIS SOBRINOS:** Alejandra, Alejandro y Daniel, con amor y que este triunfo los inspire a ser mejores cada día.
- A MI FAMILIA:** Por su cariño.
- A MIS AMIGAS Y AMIGOS:** Por animarme y apoyarme a seguir a delante.
- A MIS ASESORES DE TESIS:** Lic. Manuel Arturo Escobar Martínez y Licda. Ingrid Beatriz Vides Guzmán, por compartir sus conocimientos y aconsejarme
- A MIS PADRINOS DE GRADUACIÓN:** Por ser un ejemplo a seguir.
- A:** Guatemala tierra hermosa y bendecida, a la cual por medio del trabajo como profesional quiero contribuir para que sea un mejor país.



A: Municipalidad de Guatemala, patrono excepcional que apoya y permite el crecimiento profesional de sus empleados.

A: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser un templo del conocimiento, educación, sabiduría y esfuerzo.

A: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por preparar profesionales con conciencia social y ánimo de servicio a la sociedad guatemalteca.



PRESENTACIÓN

La presente investigación corresponde a la rama del derecho público en el área del derecho laboral. Siendo que pretende contribuir con este trabajo de tipo cualitativo un aporte al bienestar de los trabajadores municipales; ya que la inoperatividad de la junta mixta en la Municipalidad de Guatemala afecta a sus trabajadores en la solución de sus conflictos de tipo laboral. El objeto de estudio en este trabajo es la Municipalidad de Guatemala y el sujeto de estudio es la junta mixta regulada en el Reglamento de Personal.

Al observar por años un problema en común que viven la mayoría de los trabajadores municipales cuando se da un conflicto tipo laboral y tienen que acudir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a la Inspección General de Trabajo, agotada la vía administrativa el conflicto lo conocen los tribunales de Trabajo y Previsión Social, quienes resuelven los conflictos laborales de dicha Institución. Surgió en el mes de enero del año 2017 la inquietud de trabajar este tema, como trabajo de investigación. Por tanto se recopiló durante el año 2017 y lo que va del año 2018 la información necesaria para sustentar esta tesis.

Al concluir este trabajo investigativo el aporte es la satisfacción de que la junta mixta cumpla su función conciliadora, agotando por este medio la instancia administrativa, de forma rápida, económica, eficaz y eficiente se resuelvan los conflictos, creando un ambiente de estabilidad y armonía laboral.



HIPÓTESIS

En Guatemala la inoperatividad de la Junta Mixta de Personal de la Municipalidad de Guatemala, genera serios problemas a los trabajadores municipales, en cuanto que para resolver las controversias de índole laboral administrativa tienen que acudir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social específicamente a la Inspección General de Trabajo para agotar la vía administrativa.

Es por ello, que surge la necesidad de realizar el estudio e investigación del Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala, con el objetivo que los trabajadores municipales puedan agotar la vía administrativa dentro del ámbito laboral y no verse en la necesidad de acudir a otro órgano para la solución de dichas controversias, y con el fin de que el empleado municipal cuente con un respaldo dentro de la misma municipalidad.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Durante la elaboración de la investigación se comprobó la hipótesis a través del empleo del método analítico, porque al evaluar la causa de la inoperatividad de la Junta Mixta regulada en el Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala, se determinó la necesidad de la operatividad de la Junta Mixta en la solución de los conflictos laborales de forma rápida, eficaz, económica, ambiente laboral estable y armonía en las relaciones laborales entre patrono y trabajador, haciendo que los trabajadores municipales sean más productivos; asimismo se emplearon las técnicas bibliográficas para lograr acceso a toda la información referente al tema.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del municipio	1
1.1 Origen	1
1.2 Antecedentes históricos del régimen municipal guatemalteco.....	5
1.3 Reflexiones sobre la evolución histórica del municipio de Guatemala.....	7
1.4 Desde la independencia hasta nuestros días	8

CAPÍTULO II

2. Municipalidad de Guatemala	13
2.1 Definición de Municipio	13
2.2 Elementos del Municipio	15
2.3 Gobierno municipal.....	19
2.4 Autonomía	20
2.5 Misión, visión y principios de la Municipalidad de Guatemala	24

CAPÍTULO III

3. Derecho de trabajo en Guatemala	27
3.1 Definición	28



3.2	Principios	29
3.3	Características.....	35
3.4	Sujetos del derecho de trabajo	36

CAPÍTULO IV

4.	Inoperatividad de la Junta Mixta en la Municipalidad de Guatemala, regulada en el Artículo 10 del Reglamento de Personal.....	43
4.1	Definición de Junta Mixta.....	44
4.2	La Junta Mixta en la Municipalidad de Guatemala	44
4.3	Principios que deben de prevalecer.....	47
4.4	Características de la Junta Mixta.....	48
4.5	Requisitos de los integrantes de la Junta Mixta.....	48
4.6	Procedimiento de la Junta Mixta.....	50
4.7	Beneficios de la Junta Mixta	51
4.8	Ámbito jurídico	52
4.9	Necesidad de reformar el Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala	55
4.10	Propuesta de reforma al Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala	57
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
	BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

En virtud de la falta de operatividad de la Junta Mixta Conciliatoria que actualmente afecta al empleado municipal en cuanto a la resolución de los conflictos tipo laboral-administrativo que surgen con su empleador la Municipalidad, provocando en la mayoría de los casos inconformidades que conllevan al descontento a la hora de realizar sus labores. Provocando en algunos casos despidos debido a su inconformidad.

En la actualidad la Ley del Servicio Municipal, regula la Junta Mixta Conciliatoria, sin embargo no opera como se encuentra establecido y detallando la falta de medios de control suficientes para garantizar el acceso a dicha junta para la solución de sus controversias laborales. Sin embargo, la investigación está enfocada a garantizar la operatividad de dicha junta con el propósito de evitar la inconformidad de los empleados a la hora de resolver su situación.

La hipótesis planteada fue que la inoperatividad de la Junta Mixta de Personal de la Municipalidad de Guatemala, genera serios problemas a los trabajadores municipales, en cuanto que para resolver las controversias de índole laboral administrativa tienen que acudir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social específicamente a la Inspección General de Trabajo para agotar la vía administrativa. Llegándose a comprobar la veracidad de la misma, en virtud que la operatividad como medio de solución de conflictos, garantiza una solución pronta y menos onerosa para los empleados, y evita inconformidades dentro del ámbito laboral, porque si dicha institución cuenta con la junta, los conflictos surgidos pueden ser más rápidos y eficaces.

El objetivo del presente estudio fue determinar los beneficios que traerá la operatividad de la Junta Mixta Conciliatoria; proponer la reforma a la normativa en materia administrativa, para garantizar al empleado municipal, en cuanto a la solución pronta y menos costosa de los conflictos surgidos en relación laboral, y analizar la legislación guatemalteca existente relativa junta mixta conciliatoria.



El contenido de la tesis, se divide en cuatro capítulos: en el primero, se encuentran los antecedentes históricos del municipio, origen, antecedentes históricos del régimen municipal guatemalteco, reflexiones sobre la evolución histórica del municipio de Guatemala, desde la independencia hasta nuestros días; en el segundo la Municipalidad de Guatemala, definición de municipio, elementos del municipio, gobierno municipal, autonomía, misión, visión y principios de la Municipalidad de Guatemala; en el tercero se menciona el derecho de trabajo en Guatemala y sus principios ideológicos, definición de derecho de trabajo, principios del derecho de trabajo, características del derecho de trabajo, sujetos del derecho del trabajo; y en el cuarto se analiza la inoperatividad de la Junta Mixta en la Municipalidad de Guatemala regulada en el Artículo 10 del Reglamento de Personal, la definición de Junta Mixta, la Junta Mixta en la Municipalidad de Guatemala, principios que deben prevalecer, características de la Junta Mixta, requisitos de los integrantes de la Junta Mixta, procedimiento de la Junta Mixta, beneficios de la Junta Mixta, ámbito jurídico y la necesidad de reformar el Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala, la propuesta de reforma al Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala.

La metodología utilizada fue el método analítico para determinar la necesidad de reformar a la normativa en mención, también el método deductivo, inductivo y sintético, asimismo se empleó la técnica de recopilación bibliográfica, documental y jurídica para el acceso a toda información referente al tema y que comprueban la validez legítima de la premisa que intitula este trabajo.

Este trabajo de investigación constituye un valioso aporte para la sociedad guatemalteca, y para las autoridades encargadas de velar por la protección de la parte trabajadora en cuanto a la solución de los conflictos laborales.



CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del Municipio

Para una mejor comprensión de la figura de la municipalidad empezaremos con el origen de lo que es el municipio, siendo esta la división más básica del territorio, y esto quiere decir que el municipio es la primera organización de los ciudadanos para conseguir sus fines e intereses comunes, siendo un cause inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos.

1.1. Origen

No hay similitud entre los escritores con relación a la época de nacimiento de la institución municipal. "Ubica su aparición en el antiguo Egipto, formulando que igual proceso se evidencio en Grecia y Roma".¹ Recordemos que Roma tras ser una ciudad, se amplió a los pueblos de Lacio, luego a toda Italia después domino a Grecia y a las Galias, más tarde a todo el mundo conocido.

Con las ciudades conquistadas Roma tenía dos tipos de relaciones: La sumisión o la alianza. De un lado los súbditos, que habiendo marcado la fórmula de *deditio*, entregaron al pueblo romano sus personas, murallas, tierras, aguas, casas, templos y sus dioses. Siendo gobernados injustamente, por una persona enviada directamente de Roma, y del otro lado estaban los aliados, que conservaban su régimen municipal, sus instituciones,

¹ Hernandez, Antonio María. **Derecho municipal**. Pág. 111



pero en virtud de la formula *majestatentem populi romaní* comiter conservado, recibían ordenes de Roma, pagaban impuestos y sus magistrados debían rendir cuentas al gobernador de la provincia.

Cuando se produjo esta segunda clase de relaciones surgió el municipio, por cuanto aquí se especifica el rasgo esencial del gobierno local inserto en una unidad política superior. Las imposiciones económicas de Roma que las ciudades debían contribuir se llamaban munera, de ahí derivó el nombre de munícipes a los residentes de esas ciudades y de municipia a ellas. El rasgo fundamental que determinaba a esas ciudades era su autonomía, que consistía en el derecho de elegir a sus propios funcionarios.

Roma ofrece una lección de conciencia política, ya que de este modo logro mantener un imperio tan extenso, conformando un gran equilibrio entre todos sus integrantes.

- Perfiles del municipio romano: 1) Un territorio establecido; 2) Un pueblo que se exteriorizaba en su asamblea general; 3) Una organización especializada en un cuerpo deliberante; 4) El culto de los dioses. La mezcla de elementos constitutivos de la organización era distinta en los diferentes municipios, ya que poseía leyes municipales que regían dichos aspectos. Al mismo tiempo, el municipio romano se garantiza con una adecuada personalidad.
- El municipio medieval: La invasión de los bárbaros, originó un ocaso de la vida urbana, y sucesivamente de las instituciones municipales. Solo es posible señalar una institución particular de los visigodos, el *conventus publicus vicinorum*, siendo este la



asamblea de los hombres libres de una población, que guardo la organización y la sombra de la autonomía, que gozaban los municipios en los últimos tiempos del imperio romano.

Esta forma de gobierno, tenía jurisdicciones en las siguientes materias: Edilicias, sobre deslinde y amojonamiento de heredades; policía, en la investigación y búsqueda de siervos fugitivos; y judiciales, en la aplicación de ciertas penas.

Con el renacimiento de las ciudades, después del Siglo X, inicio otra organización política distinta: La propia del feudalismo y del Estado, caracterizado por la poliaquía, que importa la convivencia de diferentes centros de poder, sumándose a los mencionados la iglesia, los reyes y la nobleza.

Sin embargo, siguiendo a Regia Campistol, señala tres tipos de municipios en el occidente europeo:

- El municipio rural: Donde prevalece el elemento económico, con una estructura ligada a la promesa impersonal y al poder judicial;
- El municipio privilegiado: Surgido por la aplicación de autorizaciones nobiliarias;
- El municipio consular: Desarrollado en Italia y en el sur de Francia, con la justicia separada dependiente del rey y designado como *communitaten seu commune*, consistente en la imparcialidad de los gobernantes.



Existen tipos intermedios, como las ciudades de señorío, en las cuales participaban los vecinos junto con el delegado del señor; otra manifestación peculiar que del municipio medieval es el consentimiento de cartas-pueblas o fueros, que eran verdaderos estatus políticos que regulaban la relación entre el fundador y los pobladores, la terminación de las servidumbres.

La institución más notable del municipio es el consejo abierto, es decir la asamblea general de vecinos, congregada el domingo a son de campana, para tratar y resolver los asuntos de interés general. Este consejo tenía facultades para designar a jueces y alcaldes, que formaban el grupo de autoridades del municipio.

- El consejo indiano: Habitualmente, la fundación de una ciudad solo se realizaba en las colonias hispánicas con autorización del rey, que comisionaba en el fundador por las capitulaciones, la potestad de constituir el primer consejo. El consejo se integraba con los alcaldes de primer y segundo voto, que eran funcionarios con funciones de jueces de primera instancia en lo civil y penal, elegidos anualmente por los funcionarios y sometidos a la confirmación del virrey o gobernador.

Los consejos deliberantes, estaban formados por seis en las ciudades pequeñas, doce en las grandes y en las importantes llegaron a un número mayor, en sus inicios fueron designados por el fundador de la ciudad, más tarde por los funcionarios salientes, eran cargos sin remuneración y no podía haber reelección.

Los vecinos únicamente lograban ser elegidos alcaldes o funcionarios si eran jefes de



familias españolas y debían poseer bienes inmuebles; también eran parte del consejo, con voz, y voto el oficial real, que representaban los intereses del rey y los alguaciles superiores, que tenían funciones de jefes de policía.

La jurisdicción del consejo comprendía las zonas urbana y rural, esta última dividida en partidos y a cargo de los alcaldes de fraternidad, con funciones de policía de seguridad, designados por el consejo. Además de las funciones propias de fomento, sanidad y ornato de la ciudad, así como la atención de los servicios públicos municipales de la localidad, poseía atribuciones vinculadas a la administración de justicia y unidad en el sentido de regir, ordenar, normar, disciplinar la vida comunitaria ejerciendo poderes de policía necesarios para la convivencia pacífica; además el consejo realizaba una función particular consistente en convocar a cabildos abiertos cuando así lo exigían motivos de gravedad, como reclutar tropas, imponer atribuciones, poner en posesión de sus cargos a gobernantes y destituirlos.

1.2. Antecedentes históricos del régimen municipal guatemalteco

La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce y establece el nivel de gobierno municipal, con autoridades electas directa y popularmente, que involucra el régimen autónomo de su administración, como expresión fundamental del poder local, la administración pública será descentralizada, lo que hace necesario dar una mejor definición y organización al régimen municipal amparando la autonomía que la Carta Magna consagra, para que el marco de ésta se inicie su desarrollo integral y el cumplimiento de sus fines.



Asimismo el proceso de innovación y descentralización del Estado guatemalteco amplía una nueva visión de administración que descifra el contenido de los Acuerdos de Paz Firme y Duradera en cuanto a su deber de formular una legislación municipal adecuada a la realidad de la nación guatemalteca, la cual se caracteriza como de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe.

De conformidad con el Artículo 253 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece la autonomía municipal, indicando que “los municipios de la República de Guatemala, son instituciones autónomas. Entre las funciones principales le corresponde: 1) elegir a sus propias autoridades; 2) Obtener y disponer de sus propios recursos; y 3) Atender los servicios públicos locales, el ordenamiento territorial de su jurisdicción y el cumplimiento de sus fines propios”.

Y el Artículo 254 de la Constitución Política de la República de Guatemala “El gobierno municipal será ejercido por un consejo, el cual se integra con el alcalde, los síndicos y concejales, electos directamente por sufragio universal y secreto para un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelectos”; en el año 1986, se hace obligatorio el aporte constitucional que el Estado debe otorgar a todas las municipalidades del país, de esta manera se hace efectiva la autonomía de los gobiernos locales.

En la historia de Guatemala, el municipio ha pasado por muchos cambios, pero con la creación de la actual Constitución Política se le concede para empezar su autonomía, siendo así que la propia municipalidad es beneficiada con distintas funciones y libertades



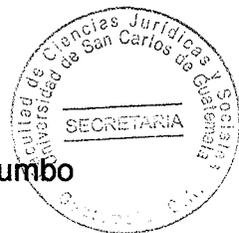
que con el paso del tiempo el régimen municipal ha ido presentando mejoras al municipio donde se encuentra asentada.

Esto fue uno de los primeros logros obtenidos por la Asociación Nacional de las Municipalidades ANAN, la cual se constituyó formalmente el 19 de octubre de 1960, con el nuevo Código Municipal Decreto número 12-2002, los alcaldes guatemaltecos han ratificado el carácter autónomo de los municipios. La Municipalidad de Guatemala, ha planteado la necesidad de la descentralización como táctica para el fortalecimiento municipal, por considerar que solo con gobiernos potentes podría lograrse un país fuerte.

1.3. Reflexiones sobre la evolución histórica del municipio en Guatemala

Es necesario efectuar algunas observaciones sobre la evolución del municipio. El régimen municipal guatemalteco se caracteriza por su diversidad, ya que desde inicios cobró divergencias sobre la institución. Por esto, mucho se discutió sobre la naturaleza del municipio, sus funciones, etcétera. No obstante se han impuesto en la doctrina y legislación los principios de la autonomía municipal, consolidados sucesivamente en virtud de los antecedentes.

Las legislaciones que ubican al municipio como simple dependencia administrativa de los municipales, fueron sustituidos por otro ordenamiento, más acorde a la verdadera personalidad política y autónoma del gobierno local; resumidos entonces estos conceptos expresando que la evolución del régimen municipal guatemalteco, es para



nosotros valiosa desde el punto de vista normativo, pues orienta con firmeza en el rumbo autonomista del gobierno local.

1.4. Desde la Independencia hasta nuestros días

En septiembre de 1821 el ayuntamiento celebra cabildos abiertos el capitán Gabino Gaínza convoca a junta extraordinaria de autoridades representativas del gobierno, el ayuntamiento, la universidad y la iglesia que se llevó a cabo el 15 de Septiembre con el objeto de discutir sobre la libertad, en la cual se decidió la independencia de España, quedando plasmada en el acta de independencia. En la Constitución de 1825 se regula la figura de la municipalidad; 1836 a través de un decreto se regulan las funciones de las municipalidades, en 1839 se emitieron las ordenanzas Municipales de la Ciudad de Guatemala, aprobadas por el Supremo Gobierno las cuales regulaban la organización, funcionamiento y competencia de la Municipalidad de Guatemala.

La Asamblea Nacional Constituyente de 1879 decretó la Ley Constitutiva de la República de Guatemala, en el título VI regula gobierno de los departamentos y de las municipalidades. Luego de la caída del gobierno de Manuel Estrada Cabrera en 1920, el Alcalde de Guatemala Jorge Morales Urruela propuso ante el Concejo la autonomía de la Municipalidad y la elevo al Poder Ejecutivo, quien en respuesta a través de la Asamblea Nacional Constituyente de mayo 1921, manifiesta que la ley organizará a las municipalidades con base a lo siguiente: cada municipio es parte de la nación, está sujeta a la Constitución y demás leyes de la república, los alcaldes serán electos por los vecinos, para el ejercicio de sus derechos las municipalidades se consideran personas jurídicas.



La Constitución Política de la República Centroamericana promulgada en septiembre de 1921 regula la autonomía del municipio y las elecciones de las autoridades municipales serán directamente del pueblo. El golpe de Estado de los generales José María Orellana José María Lima y Miguel Larrave en diciembre de 1921, quienes ponen en vigencia la Constitución de 1879 por lo que el municipio queda sujeto al gobierno.

“En 1930 inicia la dictadura de Jorge Ubico Castañeda, quien limita más al municipio a imponer un intendente municipal nombrado por el ejecutivo. La revolución del 20 de Octubre de 1944 la cual provoca la caída de Jorge Ubico. En 1945 se promulga la nueva Constitución de la República de Guatemala, se define la división territorial en departamentos tal como los conocemos hoy, así como el restablecimiento de las alcaldías como instituciones autónomas y como base de la división política del Estado, electas popularmente.”²

Es aquí donde inicia a cobrar vida lo que es el municipio y su instalación dentro del territorio guatemalteco con más auge, para gobernar a determinada extensión territorial y así poder tener un control sobre lo que es la sociedad y distribuyendo así el Estado de Guatemala su poder para poder gobernar y cubrir las necesidades de cada municipio. Las primeras elecciones se realizan en diciembre de 1945 en el cual se elige como presidente de la República a Doctor Juan José Arévalo y al Licenciado Mario Méndez Montenegro como alcalde. La renuncia de Jacobo Arbenz Guzmán en Junio de 1954 propicio la derogación de la Constitución, el país se rige por decretos de Gobierno y Presidenciales, el alcalde que ejercía el cargo, acepto otro puesto dentro de la estructura

² ASIES. **Compendio de historia de Guatemala 1944-2000**. Pág. 7



del gobierno por lo que por medio de acuerdo gubernativo se nombró al alcalde sucesor quedando la Municipalidad bajo el control del gobierno central, pero al celebrarse las elecciones el alcalde que ejercía el cargo por nombramiento participo y gano desempeñándose con apego a la ley.

“En febrero de 1956 la Asamblea Nacional Constituyente promulga la Constitución de la República, en la cual quedan plasmados los principios fundamentales del Régimen municipal; el Congreso de la República emite el decreto 1183 por medio del cual promulga el Código Municipal de fecha 28 de Junio de 1957.

En 1965 se promulga la Constitución Política en la cual se establecen los preceptos que deberán normar la vida del municipio en el capítulo X se establece que el gobierno de los municipios será un régimen autónomo que tiene la facultad realizar sus fines y disponer de sus recursos.”³

A partir del año de 1965 el municipio empieza a regir y al darle la autonomía completa, está establece un régimen de gobierno dentro del área territorial que le corresponde y así también comienzan a crear oficinas o dependencias para poder así brindar un mejor servicio al pueblo guatemalteco. Todo esto con base a esa autonomía de la que se hace acreedor desde la promulgación de la Constitución.

El 28 de julio de 1978, a través del Acuerdo Gubernativo se crea el Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala, el cual está vigente hasta la fecha, regula lo

³ Ibid. Pág. 35



relativo a las relaciones patrono laboral, deberes y funciones de algunos funcionarios, organización y funcionamiento de algunos departamentos.

“El golpe de estado que derroco al General Efraín Rios Mont en 1983 y puso en el poder a Oscar Humberto Mejía Victores quien a través de la Asamblea Nacional Constituyente promulgo en 1985 la Constitución Política de la República de Guatemala Ley Suprema Vigente en la cual se establece en el Capítulo VII el Régimen Municipal, haciendo énfasis en el desarrollo, la descentralización y el fortalecimiento del poder local.”⁴ En este momento se crea el aporte constitucional que el Estado otorga a todas las municipalidades del territorio nacional.

El Congreso de la República de Guatemala en 1987, promulga el Decreto número 1-87 Ley del Servicio Municipal una ley que está vigente pero que no es positiva ya que lo regulado en ella no se ha cumplido.

Este decreto regula lo concerniente a la junta mixta conciliatoria de personal, y regula que cuando sea requerida, mediará en la vía conciliatoria en los conflictos individuales que surjan entre cualquier trabajador municipal y su respectiva municipalidad. También deja establecido que se oirá al trabajador afectado y a la municipalidad de que se trate.

En 1993 se llevó a cabo la reforma constitucional en la cual se derogo por medio del Artículo 36, reformas constitucionales, el Artículo 256 el cual regulaba la clasificación de las municipalidades de primera, de segunda, de tercera hasta cuarta clase, situación que

⁴ **Ibid.** Pág. 68



fortaleció el sistema político y otorgo igualdad a las municipalidades.

En el año 2002 el Congreso de la República de Guatemala a través del Decreto Gubernativo Número 12-2002 aprueba el Código Municipal, al poner las normativas que regulan a la Municipalidad de Guatemala en lo relacionado al personal no se concatenan las normas ya que están desfasadas en tiempo y circunstancias de las relaciones laborales.

CAPÍTULO II



2. Municipalidad de Guatemala

La Municipalidad como institución, existió desde la fundación de la primera Capital de Guatemala, siendo así que ha sido asentada en diferentes valles del país; con el propósito de cubrir de manera más eficiente las crecientes necesidades del municipio. La Municipalidad de Guatemala ha sido tomada como ejemplo para otros municipios e instituir en su propio municipio su propia municipalidad con el fin de prestar los servicios necesarios para sus habitantes.

2.1. Definición de municipio

Para iniciar estableceremos que el Estado “es un conjunto de entidades públicas, entre las cuales las más importantes tienen una base territorial, de modo que puede decirse que su territorio se estructura en municipios, provincias, regiones, entidades que suelen gozar de autonomía para la gestión o administración de sus respectivos intereses”.⁵

Estado es una forma de organización, y dentro de sus funciones están las divisiones políticas y geográficas del país, estas divisiones son autónomas y tienen su propio gobierno regido por una estructura administrativa local, que en este caso es la municipalidad que se encuentra ubicada en el municipio de cada departamento de Guatemala.

⁵ Hernández, Antonio María. **Derecho municipal**. Pág.90



Para comprender de una mejor forma a la Municipalidad de Guatemala, debemos definir al “municipio como la representación de un fenómeno universal caracterizado como una forma de relación social fincada en la organización vecinal con miras a dar solución a los problemas de la comunidad, mismos que, en opinión de diversos autores, surgió hace muchos milenios de manera natural y espontánea, después del tránsito de la vida nómada a la sedentaria y de la evolución de la familia hacia organizaciones más amplias, las cuales fueron la curia, la fraternidad y la tribu”.⁶

El municipio también es definido como producto de la evolución de la sociedad, está se estableció en un territorio determinado y se organiza para el bienestar de todos los integrantes de la misma; actualmente es una forma de división de los estados para una mejor forma de administración territorial. El municipio es una institución pública, autónoma y con personalidad jurídica; es la unidad básica de la organización territorial, es la forma más cercana en la cual el Estado interactúa con la población, tiene por objetivo las buenas relaciones de vecindad, para el progreso del mismo.

Se debe entender que la “municipalidad es una comunidad urbana, como unidad política creada por la autoridad del Estado provista de un tipo específico de gobierno y administración local que generalmente varía en alcance y función según el volumen de la población”.⁷

En todo caso la municipalidad es como una corporación estatal que tiene como función administrar una ciudad o una población, y que cuenta con sus propios elementos para

⁶ Fernández Ruiz, Jorge. **Servicios públicos municipales**. Pág. 41

⁷ Pratt Fairchild, Henry. **Diccionario de sociología**. Pág. 194.



subsistir y que la misma Constitución Política de la República de Guatemala, otorgado la autonomía, teniendo su patrimonio propio, capacidad económica, su propio ordenamiento jurídico, etcétera.

2.2. Elementos del municipio

El municipio, por lo tanto, puede ser una entidad administrativa, lo habitual es que agrupe a una única localidad, aunque también el concepto se utiliza para nombrar a un pueblo. Y para que un municipio surja a la vida jurídica debe cumplir con ciertos requisitos o contar con los siguientes elementos que a continuación se desarrollan para su mejor comprensión:

- **Población:** La población del municipio son todos los habitantes de una circunscripción territorial los cuales pueden ser vecinos o transeúntes; el vecino es la persona individual que tiene residencia continua por más de un año en una circunscripción municipal, o quien tiene en el mismo el asiento principal de sus negocios o intereses patrimoniales de cualquier naturaleza; el transeúnte es la persona que se encuentra accidentalmente en una circunscripción municipal teniendo su vecindad y residencia en otro municipio. Este elemento esta regulado artículo 8 literal a) del Código Municipal.

Para que el municipio surgiera a la vida jurídica del Estado, se necesitó de un territorio y que este fuera conformado por una población, y está a su vez con necesidades para formar



un grupo social y darle vida a lo que conocemos como el municipio, y sus autoridades para satisfacer las necesidades de la población que lo conforma.

- Territorio: “El territorio es un elemento esencial del municipio es el ámbito espacial de vigencia del orden jurídico municipal y de asentamiento de la población; este espacio territorial debe ser propio y exclusivo, no se puede confundir con otro territorio u otros municipios”⁸.

Para que el Estado ejerza su poder dentro de un municipio, debe este estar asentado en un determinado territorio. Y este mismo habitado por una población.

El Artículo 4 literal b) del Código Municipal hace una subdivisión del territorio siendo la siguiente: paraje, cantón, barrio, zona, colonia, distrito, lotificación, asentamiento, parcelamiento urbano o agrario, microrregión, finca y demás formas de ordenamiento territorial que defina el concejo municipal. La Municipalidad de Guatemala utiliza de forma más frecuente la subdivisión en zona, barrio, colonia y asentamiento.

El Municipio de Guatemala limita al norte con Chinautla y San Pedro Ayampuc; al sur con Santa Catarina Pínula y San José Pínula, Villa Canales, Villa Nueva y San Miguel Petapa; al este con Palencia; y al oeste con Mixco todos municipios del Departamento de Guatemala.

- Comunidad organizada: “La comunidad organizada es la organización que realizan

⁸ Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo parte especial**. Pág. 178.



los vecinos de tipo civil y no lucrativa, que tiene vida jurídica para colaborar con la Administración municipal para la discusión y solución de sus propias necesidades.”⁹

La Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural Decreto 11-2002, la naturaleza de esta Ley es el Sistema de Concejos de Desarrollo es el medio principal de participación de la población en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, el objetivo del sistema de Consejos de Desarrollo es organizar y coordinar la administración pública mediante la formulación de políticas de desarrollo, la organización municipal de vecinos puede ser: Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE y Consejo Municipal de Desarrollo COMUDE. Así mismo están el Comité Único de Barrios CUB Regulado en el Reglamento de Ordenamiento Territorial.

- Capacidad económica: “La capacidad económica del municipio está conformada por el patrimonio y los ingresos producto de los impuestos, arbitrios, tasas, contribuciones y multas municipales así como el aporte constitucional del diez por ciento, establecido en el Artículo 257 de la Constitución Política de la República de Guatemala. La Municipalidad de Guatemala para el año 2018 recibió la cantidad de Q.84,009,422.96 por concepto de aporte constitucional.”¹⁰

Con base a esa capacidad económica el municipio, que es dirigido por un Alcalde y demás autoridades, suelen ofrecer a sus vecinos actividades de tipo recreativo y de formación sin ningún coste, o bien precios muy accesibles, para fomentar el estudio y la integración

⁹ Ballbé, Manuel y Franch Marta. **Manual de derecho administrativo**. Pág. 152

¹⁰ www.segeplan.gob.gt/hportal/phocadownload/Calculo_matematico_asignacion. (Consultado: 9 de febrero de 2018)



social.

Es normal que se organicen competencias deportivas abiertas a todos los vecinos de un municipio, y es sabido que las actividades físicas son ideales para promover el intercambio cultural, también sirven estos ingresos para la reparación de las calles, avenidas, drenajes, etcétera.

- **Ordenamiento jurídico:** “El ordenamiento jurídico del municipio por orden jerárquico lo constituye la Constitución Política de la República de Guatemala, Código Municipal, leyes aplicables al municipio, reglamentos, ordenanzas y los acuerdos de aplicación general y especial del concejo municipal. Es la misma norma jurídica la que le da la existencia a la autoridad municipal o gobierno municipal y regula las relaciones que se derivan de la actividad municipal.”¹¹ Es decir que el municipio cuenta con su propio ordenamiento jurídico compuesto por muchas normas, que regulan los derechos y obligaciones tanto de las autoridades como de los vecinos. Regulando asimismo en algunos casos la resolución de conflictos que surjan entre estos.
- **Patrimonio:** El patrimonio del municipio lo constituyen los bienes que la municipalidad tiene y que son parte de la hacienda municipal como lo son los muebles e inmuebles comunales y patrimoniales del municipio, así como los ingresos por donaciones, préstamos, aporte constitucional, multas e impuestos.
- **La autoridad:** La autoridad está constituida por los miembros del órgano administrativo

¹¹ Ballbé y Franch. **Op. Cit.** Pág. 180



que gobierna el municipio compuesto por el alcalde, los síndicos y concejales **que** conforman el concejo municipal también llamado Corporación Municipal es el órgano superior de deliberación y decisión; quienes son electos por la población a través del sufragio universal y secreto por un periodo de cuatro años con opción a reelección.

2.3. Gobierno municipal

El gobierno municipal, es el órgano supremo de la administración municipal; que constituye un cuerpo colegiado o pluripersonal de la misma, con personalidad jurídica, encargada de la administración del municipio.

La función esencial de estos órganos, consiste en su manifestación de voluntad vertida en la resolución de los asuntos sometidos a su competencia ya sea en forma discrecional o como consecuencias de leyes, reglamentos y contratos. Las decisiones del consejo necesitan siempre un quórum legal que consiste en la simple mayoría.

Los consejos municipales, en forma especial tienen las siguientes atribuciones: celebrar las sesiones ordinarias y extraordinarias, conocer todos los asuntos de orden público, fiscalización de su patrimonio, aprobación de su presupuesto municipal, emitir los reglamentos indispensables para el mejor desarrollo de sus atribuciones, conocer los recursos que se impongan contra el órgano ejecutivo y en general conocer todos los asuntos que interesen al municipio.



El Código vigente utiliza el término de consejo municipal y establece: El Consejo Municipal, es el órgano superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales cuyos miembros son solidarios y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones y tiene sede en la cabecera de la circunscripción municipal.

El gobierno municipal, corresponde al consejo municipal el cual es responsable de ejercer la autonomía del municipio. Se integra por el alcalde, los síndicos y los concejales, todos electos directa y popularmente en cada municipio de conformidad con la ley de la materia.

Dentro de la estructura administrativa municipal, el alcalde es el funcionario ejecutivo de la misma. El Artículo 52 del Código Municipal, establece que: "el alcalde representa a la municipalidad y al municipio; es el personero legal de la misma, sin perjuicio de la representación judicial que se le atribuye al síndico, es el jefe del órgano ejecutivo del gobierno municipal, miembro del consejo departamental de desarrollo respectivo y presidente del consejo de desarrollo".

Por lo anterior se establece que la autoridad máxima en el municipio es el alcalde, quien es la persona que representa al municipio donde se encuentra asentada la municipalidad, regida por las leyes del Estado de Guatemala.

2.4. Autonomía

La palabra autonomía deriva del griego auto que significa por sí mismo y nomos que significa ley o norma, entonces autonomía quiere decir que se da leyes a sí mismo o



governarse por sus propias leyes. La autonomía municipal se entiende la capacidad efectiva de entidades a regular y administrar, en el marco de la ley, bajo su propia responsabilidad y en beneficio de su población, una parte importante de los asuntos públicos.

La autonomía de la Municipalidad de Guatemala está regula en la Constitución Política de la República de Guatemala; en el Artículo 253 regula la autonomía municipal. "Los municipios de la República de Guatemala, son instituciones autónomas.

Entre las funciones que le corresponde:

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

Para los efectos correspondientes emitirán las ordenanzas y reglamentos respectivos".

La autonomía otorgada a los municipios la faculta para elegir a sus propias autoridades, esto es a la población quienes son los que eligen a quien los gobernará, esperando buenos resultados de la persona elegida, quien también debe de buscar la forma de obtener recursos económicos y así brindar un mejor servicio a su población.

La "autonomía excluye los controles administrativos de oportunidad de otras administraciones públicas sobre la actividad de los municipios, y únicamente serán admisibles los controles de legalidad realizados por los tribunales y perfectamente



determinados por la legislación local.”¹²

El municipio como institución autónoma tiene personalidad jurídica y por la misma autonomía es capaz de contraer obligaciones, sometido a los controles que la legislación determina.

La autonomía es exclusiva solo cuando realiza las competencias propias, estas competencias están reguladas en el Código Municipal en el Artículo 68 “competencias propias del municipio siendo las siguientes:

- a) Abastecimiento domiciliario de agua potable debidamente clorada; alcantarillado; alumbrado público; mercados; rastros; administración de cementerios y la autorización y control de los cementerios privados; limpieza y ornato; formular y coordinar políticas, planes y programas relativos a la recolección, tratamiento y disposición final de desechos y residuos sólidos hasta su disposición final;
- b) Pavimentación de las vías públicas urbanas y mantenimiento de las mismas;
- c) Regulación del transporte de pasajeros y carga, y sus terminales locales;
- d) Autorización de megáfonos o equipos de sonido a exposición al público en la circunscripción del municipio;
- e) Administrar la biblioteca pública del municipio;
- f) Promoción y gestión de parques, jardines y lugares de recreación;
- g) Gestión y administración de farmacias municipales populares;
- h) La prestación del servicio de policía municipal;

¹² Ballbé y Franch. **Op. Cit.** Pág. 211



- i) Cuando su condición financiera y técnica se los permita, generar la energía eléctrica necesaria para cubrir el consumo municipal y privado;
- j) Delimitar el área o áreas que dentro del perímetro de sus poblaciones puedan ser autorizadas para el funcionamiento de los siguientes establecimientos: expendio de alimentos y bebidas, hospedaje, higiene o arreglo personal, recreación, cultural y otros que por naturaleza estén abiertos al público; y
- k) Desarrollar los viveros forestales municipales permanentes, con el objeto de reforestar las cuencas de los ríos, lagos, reservas ecológicas y demás áreas de su circunscripción territorial para proteger la vida, salud, biodiversidad, recurso naturales, fuentes de agua y luchar contra el calentamiento global".

La autonomía debe tener la capacidad de auto-organización, es decir que las administraciones autónomas deben de ser capaces a través de ordenanzas y reglamentos de establecer su propia estructura organizativa y establecer las funciones a llevarse a cabo. La autonomía debe tener la capacidad de una economía independiente, es decir que debe ser capaz de generar sus propios recursos económicos para responder a las necesidades de los vecinos. Sin estas dos características esenciales de nada sirve la autonomía.

La autonomía municipal está en tela de duda porque el aporte constitucional que el gobierno da a la Municipalidad de Guatemala, es fundamental para el cumplimiento de sus obligaciones, y por otro lado en cuanto a la emisión de reglamentos la Municipalidad tiene un reglamento de personal que fue creado por Acuerdo Gubernativo, que transgrede a la



autonomía y además no encaja con la realidad laboral de los empleados. La autonomía municipal es una realidad a medias.

“El municipio no es una institución independiente, de conformidad con la concepción política del municipio constituye un organismo social, territorial y administrativo que pertenece a la organización misma del Estado, sometido al imperio y potestad de este.”¹³

De cierta forma la autonomía del municipio como se hizo ver anteriormente es una autonomía a medias, debido a que en materia laboral a la hora de un conflicto entre trabajador-patrono, a la hora de resolver no cuentan con sus propias reglas o condiciones para la solución de ciertos conflictos, teniendo así que recurrir al Ministerio de Trabajo, a la Inspección de Trabajo, por eso la importancia de hacer ver la inoperatividad de la junta mixta en la Municipalidad.

2.5. Misión, visión y principios de la Municipalidad de Guatemala

La Municipalidad de Guatemala establece la misión, visión y principios a efecto de establecer las acciones que le permitan lograr sus objetivos siendo el más importante el bienestar de los vecinos a través de la implementación o aplicación de los principios.

“Misión: Ofrecer a los habitantes del municipio las condiciones que les generen una mejor calidad de vida y las oportunidades necesarias para propiciar la inversión productiva, por medio de acciones que impulsen la eficiencia en la prestación de servicios públicos municipales y una convivencia armónica.

¹³ Ballbé y Franch. **Op. Cit.** Pág. 213



Visión: Planificando la ciudad del futuro, construyendo una ciudad para vivir.”¹⁴

Principios: Los principios sobre los cuales la Municipalidad de Guatemala desarrolla sus funciones son los siguientes:

- **Eficacia:** La eficacia de la administración municipal se traduce en el logro de los objetivos establecidos, con el propósito primordial de satisfacer las necesidades de los vecinos, dentro de las competencias que la ley le otorga a la Municipalidad de la Ciudad.
- **Eficiencia:** Las entidades municipales deben comprometerse a cumplir eficientemente los resultados establecidos, mediante la utilización idónea y razonable de los recursos humanos y materiales, la programación, mecanización y actualización de los trabajos, y la simplificación y celeridad de procedimientos. Para lograrlos será necesario optimizar el uso de los impuestos, arbitrios y tasas que se recauden de los vecinos del Municipio de Guatemala.
- **Desconcentración:** Con el propósito de ampliar la cobertura de sus servicios y estar más cerca de los usuarios, a efecto que puedan realizar sus gestiones oportunamente, la Municipalidad de Guatemala promueve la conformación de oficinas municipales donde el vecino pueda plantear sus requerimientos de servicios y realizar sus gestiones administrativas, a efecto de dar cumplimiento a este principio se han creado

¹⁴ www.muniguate.com/misionyvision (consultado: 2 de febrero de 2018)



Minimunis ubicada en puntos estratégicos y las Alcaldías auxiliares una en cada zona de la Ciudad de Guatemala.

- **Participación comunitaria:** La administración municipal debe propiciar la participación comunitaria, como un proceso por el cual los vecinos se involucren en la toma de decisiones sobre políticas y acciones públicas de gobierno local, y en la provisión de servicios de interés. También debe involucrarse en la fiscalización de la administración de los recursos provenientes del pago de sus impuestos, arbitrios y tasas, participando así en el desarrollo de su localidad. En la Ciudad de Guatemala la participación comunitaria se ha incrementado a raíz de la organización de vecinos impulsada por las alcaldías auxiliares debido a que más eficiente, eficaz y productivo trabajar con los vecinos organizados.

CAPÍTULO III



3. Derecho de trabajo en Guatemala

En Guatemala la ley laboral que rige es el Código de Trabajo Decreto 1441 promulgado en el año 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, dicho cuerpo normativo fue un salto hacia el futuro de la regulación del derecho de trabajo en Guatemala de los años cuarenta del Siglo XX, porque propició el desarrollo social de una Guatemala que había estado sumida en un letargo social productivo por la represión del gobierno dictatorial.

En la Municipalidad de Guatemala, en lo relacionado al área laboral se rige por el Código Municipal Decreto 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala, la Ley del Servicio Municipal Decreto número 1-87 del Congreso de la República de Guatemala, Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala Acuerdo Gubernativo de 28 julio de 1978 y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente.

El Código de Trabajo contiene normas de carácter sustantivo y de tipo procesal y por ello algunos lo consideran poco desarrollado; sin embargo por los intereses que protege y la desconfianza de que se introduzcan cambios profundos a la regulación de esta rama jurídica ha dado lugar a que en algunas épocas se hayan producido enfrentamientos entre los distintos sectores de la producción.

El Código de Trabajo tiene un aspecto especial el cual consiste en que al observar en la



parte considerativa encontramos las características ideológicas que inspiran la legislación laboral, que en las distintas argumentaciones que hacen las personas que interpretan la rama del derecho de trabajo, plantean muchas veces como algunos de los Principios que informan al Derecho de Trabajo.

3.1. Definición

“Derecho de Trabajo es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral.”¹⁴ El derecho de trabajo establece los parámetros en las relaciones obrero-patronal, a efecto de mantener la armonía y productividad, pero cuando esta no es posible, el Estado hace que se cumplan los parámetros establecidos.

“El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando el favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación en la dirección política gobierno y en particular de la política económica.”¹⁵

En virtud de que el trabajador está en desventaja económica ante el patrono el derecho

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 603.

¹⁵ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 173



de trabajo, regula las relaciones laborales a efecto de propiciar la igualdad y armonía entre ambos.

El derecho de trabajo se puede definir como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico de socializar la vida humana. Este derecho es la norma que propone realizar la justicia social en equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital.

3.2. Principios

Para comprender de una mejor forma antes de entrar al estudio de los principios de forma individual, debemos entender lo que es un principio y cuáles son sus funciones. Iniciemos con la definición de "principio son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos."¹⁷

Dado que entre los términos características y principios no existe sinonimia, vale la pena comentar que la relación característica-principios, solo alcanza aceptación lógica si se parte del criterio formulado por el tratadista chileno Jaime Montalvo Correa, quien refiere: "Esta Adjetivación del derecho de trabajo en base a sus caracteres intrínsecos o esenciales, se traduce en la existencia de una serie de principios específicos del

¹⁷ Chicas Hernández, Raul Antonio. **Introducción al derecho procesal de trabajo**. Pág. 8



ordenamiento laboral”.¹⁸ Dicho en otras palabras, las características ideológicas que refieren los considerandos del Código de Trabajo, “son atributos de esta clase de normas que deben tenerse en cuenta para efectos de calificación de cualquier hecho; siendo estrictamente de esta forma como las características se adjetivan y se traducen en principios que se aplican en esta rama del derecho”.¹⁹

En la legislación guatemalteca el Código de Trabajo en el cuarto considerando, les denomina a los que en doctrina se les conoce como principios como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral. A continuación iniciamos el estudio de los mismos. Los principios que inspiran el derecho de trabajo, nos explican el modo en que debe interpretarse y la manera en que debe aplicarse, a la rama del derecho que nos ocupa, siendo los siguientes:

- Principio de tutelaridad

“El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección preferente.”²⁰

“Principio que trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo que logra a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente.”²¹

¹⁸ www.dialnet.uniorioja.es/servlet/jaimemontalvocorrea/revistadetrabajo/reflexionessobreconceptodederechodetrabajo (consulta: 22 de enero de 2018)

¹⁹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 14

²⁰ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 10

²¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Pág. 48



del derecho laboral, y este se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

- Principio de garantías mínimas

“El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica a través de la negociación colectiva.”²⁰

“Este principio se explica relacionando que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores que constituyen parámetros que pueden aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse, pues por ello se le dota de un carácter irrenunciable.”²¹

El principio de garantías mínimas son aquellos derechos contenidos en la legislación laboral que van a constituir un mínimo de derechos para los trabajadores y estos en ningún momento van a gozar de menos derechos que los ya establecidos en la ley.

- Principio de irrenunciabilidad

“El principio que nos ocupa puede definirse como aquel que establece los parámetros o puntos de partida que constituyen las prestaciones que no pueden disminuirse ni

²⁰ Chicas Hemández. **Op. Cit.** Pág. 10

²¹ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 51



renunciarse, sino únicamente superarse a través de la contratación individual o colectiva de trabajo.”²²

Se debe entender en su verdadero sentido, es decir, como la imposibilidad de privarse voluntariamente, de los derechos concedidos por la legislación laboral; o la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

- Principio de imperatividad

“El derecho de trabajo es imperativo es decir que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad.”²³

La autonomía de la voluntad surge cuando las partes de todo contrato, dentro de los límites de la ley pueden llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones de la negociación.

“En derecho de trabajo no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley toda vez que estas normas, son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores.”²⁴

²² **Ibid.** Pág. 73

²³ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 11

²⁴ Landelino, Franco López. **Op. Cit.** Pág. 53



La imperatividad de las normas laborales se debe entender como un frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

- Principio de conciliación

Regula que las normas laborales, deben tender siempre a conciliar entre patrono y trabajador. Infortunadamente no es de mucha aplicación, ya que lo más común es que los conflictos entre patronos y trabajadores, surjan por motivo de la desigualdad entre el trabajo prestado y remuneración recibida a cambio, pero en la gran mayoría los intereses de los patronos y trabajadores son muy distintos, porque aunque se concilien los resultados son desventajosos para el trabajador. Técnicamente este principio no se aplica.

- Principio de in dubio pro-operatio

Este principio lo encontramos regulado en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al establecer: "...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable a los trabajadores". Este principio probablemente es uno de los más importantes, nos informa que cuando existan dos normas que regulan el mismo caso en diferentes sentidos debe aplicarse aquella que es más beneficiosa al trabajador, o sea la función de la norma más favorable; así mismo nos informa que cuando una norma es oscura o ambigua debe de



interpretarse de forma que favorezca más al trabajador, o sea la función de la condición más favorable.

- Principio de todo trabajo debe ser remunerado

El principio que todo trabajo debe ser remunerado significa que el trabajo que se realiza dentro de la jornada de trabajo, por orden del patrono o su representante, de acuerdo a lo establecido en el contrato de trabajo debe ser pagado.

- Principio realista y objetivo

“El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo, la posición económica de las partes y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concreto y tangibles.”²⁵ Principio de gran trascendencia, toda vez que significa que esta disciplina recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan.

- Principio hondamente democrático

“El principio del derecho de trabajo hondamente democrático porque se orienta a obtener

²⁵ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 11



la dignificación económica y moral de los trabajadores, y porque el derecho de trabajo es antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.”²⁷

Cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución, que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardarse los patronos a los trabajadores, lo cual obviamente no sólo tiene una vía.

3.3. Características

- **Es autónomo:** Es una rama autónoma ya que tiene su propio objeto el trabajo subordinado, sus propios sujetos, trabajador, patrono, sindicato, entidades patronales, sus particulares principios, su normativa específica. Forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.
- **Es un derecho conciliador:** La normativa laboral tiende a evitar el conflicto, determinado a través de las indemnizaciones el monto indemnizatorio derivado del despido, de los accidentes, etc.
- **Es un derecho protector o tutelar:** Tiene como objeto fundamental la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia y a régimen autónomo.

²⁷ **Ibid.** Pág. 11



- **Autorregulación de los convenios colectivos:** Es característico del derecho de trabajo que los propios actores de la relación laboral, puedan crear sus propias normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo de que se trate.
- **Es dinámico:** Porque regula las relaciones jurídicas establecidas entre los polos de la sociedad capitalista.
- **Es de gran fuerza expansiva:** Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados.
- **Es imperativo:** Como normas de derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
- **Es concreto y actual:** Si bien es cierto que el Código de Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales de trabajo como por ejemplo del trabajo menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio y trabajadores rurales.

3.4. Sujetos del derecho de trabajo

Es necesario identificar a cada uno de los sujetos en una relación laboral, con el objeto de identificar los derechos y obligaciones de cada parte, por ello ya no se enfoca únicamente



en los derechos de los trabajadores, también se hicieron ver sus obligaciones y por otra parte, se otorgaron derechos a los empleadores.

- **Trabajador**

En términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo o actividad remunerada. El Artículo 3 del Código de Trabajo establece: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Cabe mencionar que trabajador sólo puede ser una persona individual, por lo tanto una persona jurídica no puede ser trabajador.

Los trabajadores se clasifican conforme su duración de la relación del trabajo y a la naturaleza de las funciones que realiza:

1. Trabajador independiente;
2. Trabajador por obra;
3. Trabajador ocasional o transitorio; y
4. Trabajadores sujetos a régimen especial

- **Patrono**

"El término patrono proviene del término patrón que ha sido definido como: El que tiene cargo de mando en una embarcación; el santo titular de alguna iglesia; el que se elige por



protector especial de algún reino, pueblo o congregación; el dueño de la casa donde se aloja; el que da libertad a su esclavo; el que se halla frente a un establecimiento mercantil, tienda, o cualquier otro ramo de comercio”.²⁷ Se puede establecer que al patrono se le puede denominar como el propietario de un medio de producción, servicio o comercio, en virtud de su función de empleador de trabajadores.

Según el Artículo 2 del Código de Trabajo establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Patrono puede ser una persona individual como una persona jurídica.

El patrono es quien tiene el capital para invertir en actividades de carácter comerciales y con el fin de generar lucro, requiere de los servicios de personas individuales para la realización de trabajos físicos o mentales o ambos, los cuales son remunerados.

- Auxiliares del patrono, los representantes y los intermediarios

Los auxiliares del patrono son aquellas personas que en condiciones propias de su investidura realizan actividades para su patrono, ejerciendo actividades que competen al patrono ya sea en representación de éste, en caso actúan en representación del patrono, o realizan actos propios de representación propia, para un patrono en este caso son intermediarios. En este aspecto, se hace mención de tres personajes auxiliares que apoyan al patrono dentro del establecimiento o empresa, no necesariamente los tres auxiliares están en una empresa, puede ser de uno, tres o más.

²⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 556.



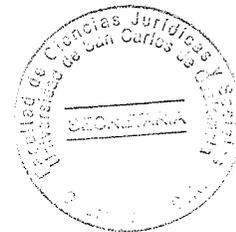
Los representantes están regulados en el Artículo 4 del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores. Como consecuencia es un trabajador más.

En este sentido la ley regula una cantidad de cargos dentro de la calificación de representantes del patrono, partiendo de la actividad que realicen para el patrono, distinguiendo en este sentido tres clases de representantes patronales:

1. Cargos de representación
2. Cargos de dirección
3. Cargos de confianza

En caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque hemos de reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza. Este es un concepto de contenido personal y subjetivo, de su actuación depende en alguna medida la seguridad o bienestar de la empresa.

El Código de Trabajo define “intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono”; quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligado



solidariamente para con los trabajadores.

Cabe resaltar que sobre esta figura, debemos indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario; es que en esta última figura, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, es decir que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

Esta figura no ha sido conocida por el agro guatemalteco, en que se realizan labores temporales, sin embargo podría existir en otras labores como la construcción u otra labor que fuera temporal. En los últimos años han surgido las empresas que se dedican a reclutamiento de personal, ese tipo de empresas también caen en la calificación de intermediarios.

No obstante sí la persona que contrata los servicios de uno o más trabajadores para realizar una obra o prestar un servicio a otro, trabaja con equipo y capital propio, este no es un intermediario sino que es un contratista, según lo regula el Artículo 5 del Código de Trabajo, quien tiene la calidad de patrono, como sucede a menudo con las empresas que prestan servicios de conserjería, de limpieza, de seguridad a empresas de mayor tamaño que no quieren crear nuevas plazas.

- Sindicato

Los sindicatos son una organización de trabajadores que luchan por el beneficio de todos,



el Código de Trabajo en el Artículo 206 lo define como “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”. En el mismo artículo encontramos la clasificación de los sindicatos siendo la siguiente: sindicato campesino y sindicatos urbanos.

Los trabajadores organizados buscan en sus centros de trabajo que se respete sus derechos y propician las mejoras físicas, intelectuales y económicas negociando en con los patronos tales situaciones.

Las municipalidades están regidas por la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 262 regula que “las relaciones laborales de los funcionarios y empleados de las municipalidades, se normaran por la Ley del Servicio Municipal”.

Las relaciones trabajadores y patronos regidos por una ley especial, la cual fue promulgada dos años después siendo la Ley del Servicio Municipal la cual norma este tipo de relaciones.

El Código Municipal decreto número 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala regula la figura del empleado municipal en el Artículo 92 el cual establece “Los derechos, obligaciones, atribuciones y responsabilidades de los empleados municipales están determinados 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”

Según lo establecido en este artículo todo lo relacionado en materia laboral, los empleados municipales se regulará en la Ley de Servicio Municipal, sin embargo no es tan acertado debido a que cuando surgen conflictos entre patrono y trabajador tienen que recurrir al Ministerio de Trabajo a resolver así sus controversias. Debido a que el reglamento con el que cuenta la Municipalidad es inoperante para este tipo de conflictos.

La Ley de Servicio Municipal Decreto 1-87 del Congreso de la República de Guatemala, regula la figura del trabajador municipal en el Artículo 4 el cual literalmente establece. “Para los efectos de esta ley, se considera trabajador municipal, la persona individual que presta un servicio remunerado por el erario municipal en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vinculo 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”

Se concluye entonces, diciendo que trabajador municipal es toda aquella persona que desempeña un trabajo en cualquier instancia de las municipalidades, sujeto a cumplir con sus obligaciones y con el derecho de recibir una remuneración a cambio de sus servicios.

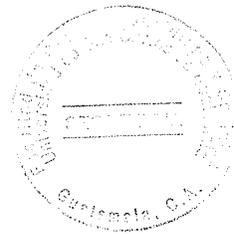


CAPÍTULO IV

4. Inoperatividad de la junta mixta en la Municipalidad de Guatemala regulada en el Artículo 10 del Reglamento de Personal

El Decreto número 1-87, regula lo que es la junta mixta conciliatoria de personal, con el fin de que el trabajador municipal en el momento de ser sancionado o despedido un trabajador en la Municipalidad de Guatemala, pueda acudir ante la junta mixta conciliatoria de personal y pedir su intervención para la solución de los conflictos de este tipo, de no llegar a un acuerdo en la solución al conflicto se podrá dar por agotada de esta forma la vía administrativa, para luego acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a efecto que se resuelva por medio de órgano jurisdiccional correspondiente el conflicto (trabajador-patrono) surgido. De darse este escenario la junta mixta realizaría la función que al día de hoy realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo que es agotar la vía administrativa

Para ello se considerar la necesidad de hacer la figura de la junta mixta conciliatoria de personal empiece a operar, exponiendo en la presente investigación las ventajas, los procedimientos a utilizar en la solución de conflictos, los perfiles de los miembros (patrono-trabajadores) de la junta mixta, situaciones que se deben tomar en cuenta en el momento poner en marcha a la junta mixta en la Municipalidad de Guatemala.



4.1. Definición de junta mixta

Para comprender de una mejor forma el tema debemos de definir que es una junta mixta, así como determinar sus principios y características que debe de conllevar la junta mixta. La junta se define como “La reunión de varias personas para tratar un asunto. Cada una de las sesiones que realizan. Cosas agregadas que forman un todo. Parte en que se unen dos o más cosas.”²⁸ El marco jurídico guatemalteco carece de una definición de junta o junta mixta por lo que a través de la practica definiremos como la reunión de representantes de los trabajadores y el patronos que tiene como objetivo la solución de conflictos laborales de forma conciliatoria dejando constancia de su actuar.

4.2. La junta mixta en la Municipalidad de Guatemala

Por cronología mencionaremos primero el Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala acuerdo gubernativo del 28 de julio de 1978, en el capítulo V Artículo 10 se regula la junta mixta. “Se crea la Junta Mixta Municipal, que tiene por objeto mantener comprensión y armonía entre la Municipalidad de Guatemala y sus trabajadores previniendo conflictos colectivos que pudieran suscitarse o conciliando los ya producidos. En el caso de los conflictos individuales, únicamente se conocerán en la junta mixta aquellos en que se hubiere infringido el procedimiento para imponer sanciones disciplinarias o despidos de conformidad con lo prescrito en la Constitución Política de la República y la Ley de servicio Municipal. ”

²⁸ **Diccionario de la real academia española de la lengua.** Pág. 567



El Reglamento de Personal es obsoleto ya que no se apega a la realidad jurídica de nuestros días, sin embargo regula una figura interesante y útil de ser puesta en práctica la cual es la junta mixta, lo que buscaba el legislador era la solución conflictos laborales de forma rápida y así agotar la vía administrativa por este medio, pero si no se soluciona el conflicto entonces lo conocería el órgano jurisdiccional correspondiente.

La integración de la Junta Mixta se encuentra regulada en el Artículo 11 del mismo Reglamento, "La Junta Mixta se integra con cuatro miembros, dos representantes de la Municipalidad y dos representantes del Sindicato. Los representantes de la Municipalidad serán: El Jefe del Departamento de Personal y un delegado del alcalde municipal. Los representantes de los servidores serán: el secretario general y de conflictos del Sindicato. Para cada uno de los titulares se designaran los suplentes respectivos.

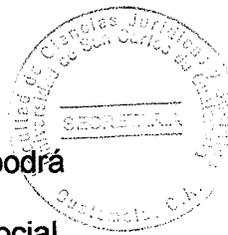
Cuando se estimare pertinente, cualquiera de las delegaciones podrá hacerse acompañar de asesores para el caso de que en la reunión respectiva se traten asuntos de carácter técnico. También podrá concurrir un delegado más por cada una de las partes, cuando en la reunión se traten asuntos relacionados con una determinada Dirección Departamento o Sección".

La integración de la junta mixta establecida en el artículo anterior, se debe de contemplar un procedimiento que se debe utilizar en caso la junta este dividida en cuanto a la solución del conflicto, debe de efectuarse un sorteo a efecto que uno de los suplentes pueda formar parte de la junta y así tener el voto decisivo.



Además la junta mixta la encontramos regulada el Decreto 1-87 del Congreso de la República Guatemala, Ley del Servicio Municipal en el Artículo 13 se regula la Junta Mixta conciliatoria de Personal adscrita a la oficina asesora de recursos humanos de las municipalidades. “Como parte integrante de la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las municipalidades, se crea la Junta Mixta Conciliatoria de Personal, que se regirá por las disposiciones siguientes:

- Se integra por un representante nombrado por la Junta Directiva de la Asociación Nacional de Municipalidades; un representante de los trabajadores municipales electo por la Federación Nacional de Trabajadores Municipales y un representante designado por el Instituto de Fomento Municipal.
- El trabajador municipal que sea sancionado o despedido por cualquiera de las municipalidades del país podrá acudir ante la Junta Mixta Conciliatoria de Personal y pedir su intervención, o bien acudir directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a ejercitar sus derechos.
- La junta mixta conciliatoria de personal, cuando sea requerida, mediará por la vía conciliatoria en los conflictos individuales que surjan entre cualquier trabajador municipal y su respectiva municipalidad. Para este efecto oirá al trabajador afectado y a la municipalidad de que se trate por el término de tres días más el de la distancia. Dentro de los días siguientes recibirá las pruebas que hayan ofrecido las partes. Una vez recibida, emitirá recomendación dentro de los siguientes tres días, resolviendo el



conflicto. Cualquiera de las partes que no esté de acuerdo con lo recomendado, podrá acudir a ejercitar sus derechos ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Mientras la Junta Conciliatoria de Personal no haya emitido su recomendación, no empezará a correr los términos de prescripción.”

La junta mixta conciliatoria de personal a la que nos referimos en los párrafos anteriores es una figura que funcionaria para todas las municipalidades del país, pero es una parte de la oficina asesora de recursos humanos de las municipalidades, oficina que a la fecha por falta de interés político o de recursos económicos no existe; si la junta mixta conciliatoria de personal funcionara, en ella se agotaría la vía administrativa, ayudando a reducir el volumen de trabajo que tiene la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión social.

4.3. Principios que deben prevalecer

- El bien común: Es decir el bienestar para cada una de las partes en conflicto trabajador y patrono.
- Principio de estabilidad laboral: Se debe de asegurar a los trabajadores municipales una permanencia lo más duradera posible, debido a que cada trabajador tiene conocimientos, destrezas y habilidades que ha adquirido en el puesto de trabajo.
- Principio de igualdad: Que todos los trabajadores son iguales no importando el rango jerárquico, el salario, los conocimientos o la antigüedad, la junta debe de verlos por



igual.

- Derecho al trabajo: La Municipalidad de Guatemala como parte de la estructura del Estado debe de garantizar el derecho al trabajo a la clase laboral municipal.

4.4. Características de la junta mixta

- Representatividad igualitaria: Es decir la cantidad de representantes de patronos y trabajadores debe ser el mismo, a excepción cuando la junta este dividida y por ser numero par debe de llevarse a cabo un sorteo para que uno de los suplente, conozca y vote.
- Constancia de lo actuado: La junta mixta deberá dejar constancia por medio de acta administrativa de lo actuado
- Inamovilidad de los representantes del patrono y trabajadores: con la inamovilidad lo que se busca es una protección especial, la cual les de independencia y seguridad; para que puedan tomar las decisiones correctas que darán solución a los conflictos laborales y así evitar ir a los tribunales de justicia, en donde la solución sería más tardada y costosa para ambos.

4.5. Requisitos de los integrantes de la junta mixta

Los representantes del patrono titular y suplente deben de cumplir los requisitos



siguientes:

- Guatemalteco;
- Mayor de edad;
- Estar en el pleno ejercicio de sus derechos;
- Abogado y notario colegiado activo por lo menos uno de los representantes;
- No debe ser gerente, director, subdirector o jefe por lo menos uno de los representantes;
- Tener más de cinco años de laborar para la Municipalidad de Guatemala;
- No pertenecer a ninguna organización sindical;
- No estar ligado a proceso ante órgano jurisdiccional; y
- No tener parentesco dentro de los grados de ley con los demás miembros de la junta mixta o el trabajador que solicite la intervención a efecto de llevar a cabo una conciliación al conflicto surgido.

Los representantes de los trabajadores titular y suplente deben de cumplir los requisitos siguientes:

- Guatemalteco;
- Mayor de edad;
- Estar en el pleno ejercicio de sus derechos;
- Nivel de escolaridad graduado de nivel medio;
- No debe ser gerente, director, subdirector o jefe;
- Tener más de cinco años de laborar para la Municipalidad de Guatemala



- Pertener a la organización sindical con más representatividad;
- No estar ligado a proceso ante órgano jurisdiccional; y
- No tener parentesco dentro de los grados de ley con los demás miembros de la junta mixta o el trabajador que solicite la intervención a efecto de llevar a cabo una conciliación al conflicto surgido.

4.6. Procedimiento de la junta mixta

- **Solicitud:** El trabajador municipal que se considere afectado por algún procedimiento disciplinario, o por despido injustificado, podrá solicitar la intervención de la junta mixta, en la sede del sindicato que tenga mayor representación o a la Dirección de Recursos Humanos, dentro de los tres días hábiles siguiente a la notificación de la medida disciplinaria o el despido injustificado, debiendo adjuntar las pruebas correspondientes.
- **Convocatoria de la junta mixta:** La instancia que reciba la solicitud, deberá convocar a la junta dentro del plazo de dos días hábiles, a efecto de conocer la solicitud.
- **Análisis:** La junta mixta conocerá, estudiará, analizará y discutirá la solicitud dentro de los cinco días hábiles siguientes de recibida.
- **Citar a los involucrados:** De ser necesario la junta mixta citará a los involucrados en el conflicto, para escucharlos y así tener una mejor visión del problema, dentro de los tres días hábiles siguientes.



- **Recopilación de información:** Si la junta mixta de forma unánime considera necesario solicitar información pertinente a los trabajadores municipales involucrados en el conflicto; se fijan tres días hábiles contados a partir del requerimiento, para que proporcionen la información correspondiente. En caso se solicite información a otras dependencias fuera de la Municipalidad de Guatemala, no se estará sujeto a dicho plazo.
- **Resolución:** La junta mixta analizará las entrevistas y los documentos presentados, para posteriormente resolver lo procedente en un plazo de cinco días hábiles y deberá dejar constancia en acta administrativa.
- **Notificación:** La junta mixta a través de notificación informara a los trabajadores municipales involucrados de lo resuelto, para los efectos que corresponda, dentro de los tres días hábiles siguientes y enviará copia de la notificación a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El plazo de prescripción del derecho de acudir al Tribunal de Trabajo inicia a partir de la notificación de lo actuado a los involucrados.

4.7. Beneficios de la junta mixta

- **Economía:** Es más económico solventar un conflicto en el mismo centro de trabajo y así evitamos la movilización de los interesados a otros lugares, pérdida de tiempo, falta de productividad, trámites engorrosos y aumentar molestias en el conflicto.



- productividad por un tiempo más prolongado, trámites engorrosos y aumentar las molestias de lo que implica un conflicto laboral.
- Rapidez: Que el conflicto sea resuelto a la brevedad posible a efecto de evitar incertidumbre y malestar en el ambiente laboral.
- Justicia: Que cada uno de los involucrados en el conflicto reciba lo que a cada quien le corresponda, apegados a las normas jurídicas establecidas.
- Conciliación: La Junta mixta buscara resolver el conflicto laboral surgido a través de la conciliación entre patrono y trabajadores.

4.8. Ámbito jurídico

En el ámbito jurídico guatemalteco la figura de la junta mixta, está regulada en una ley ordinaria pero especial como lo es la Ley del Servicio Municipal, Decreto 1-87 del Congreso de la República de Guatemala, en el decreto gubernativo de fecha 28 de julio de 1978, en el cual se regula el Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala.

Así mismo en otras instituciones está regulada la junta mixta en Pactos Colectivo de condiciones de trabajo como lo es El Ministerio de Finanzas Públicas en el Artículo 76 “Se instituye la junta mixta como instancia para discutir y resolver conciliatoriamente, las solicitudes de revisión de sanciones disciplinarias, denuncias de maltrato o acoso laboral y



los conflictos individuales y colectivos que surjan en la relaciones de trabajo en el Ministerio y que no hayan sido resueltos en las instancias de conciliación correspondientes.”

El Pacto colectivo es una forma de regular las relaciones entre trabajadores y patronos luego de llegar a un consenso se convierte en una ley entre las partes, llama la atención como las partes visualizaron que la junta mixta ayudaría a resolver los problemas que surjan de su relación de forma conciliatoria.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social regula la junta mixta en el Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo en los Artículos 44 y 45.

Artículo 44. Respeto Mutuo y Obligatoriedad. “El Instituto y Sindicato se obligan a guardarse entre si las debidas consideraciones y respeto, debiendo tratar de resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo por la vía directa, por lo que se establece un organismo conciliador denominado Junta Mixta de Conciliación. Las partes convienen asimismo en dar respuesta por escrito dentro de un término no mayor de tres día hábiles a toda correspondencia que se envíen entre sí, debiendo la parte receptora firmar y sellar la copia de recibido.”

Es importante mencionar que a la hora de que la junta mixta interviene en la solución de los conflictos suscitados entre patrono y trabajador, es más fácil llegar a un acuerdo, ya que están dentro de la misma institución; sin necesidad de acudir a los tribunales entre ellos pueden llegar a un arreglo, siendo el caso de evitar más gastos y enfrentamientos



entre ellos, el objetivo de la junta es evitar la intervención de terceros como lo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y así buscar dentro de la misma institución la solución a sus controversias.

Artículo 45. Personas ante quienes se plantearán los problemas que surjan. “Los trabajadores plantearan ante el Instituto, aquellos problemas de interés individual, derivados de su relación laboral y relativos a cuestiones relacionadas con el régimen disciplinario y cuestiones que afecten la prestación del servicio, lo cual se podrá hacer en forma personal o a través del STIGSS ante el Instituto, verbalmente o por escrito, debiendo para el efecto acudir primero ante las personas que en las áreas de sus respectivas competencias ejerzan funciones de dirección y/o administración y solo en el caso de que no hubiere arreglo plantearán el asunto ante un funcionario de mayor jerarquía. Estos trámites tendrán en lo posible una duración no mayor a seis días con el objeto de obtener un mejor diligenciamiento.

Sí de tal manera no se solucionara el asunto, este se llevará a la Junta Mixta de Conciliación por el propio trabajador afectado o por los representantes del sindicato en cada región o departamento, de acuerdo con la estructura del STIGSS y conforme a lo estipulado en este Capítulo.”

Se ve la necesidad de transcribir estos artículos para poder apreciar como esta figura es regulada e implementada en otras instituciones del Estado de Guatemala, a efecto de solucionar de forma conciliatoria los conflicto laborales, debido a que es una figura que busca resolver de forma rápida, económica y justa a los conflictos que podrían surgir entre

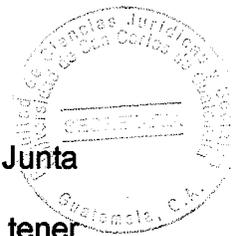


los empleados de las distintas municipalidades y el empleador que es cualquier municipalidad, a efecto de evitar acudir a un Órgano Jurisdiccional Ordinario, siendo posible la solución rápida y menos costosa dentro de la misma institución donde laboran y surgen los conflictos o controversias de tipo laboral.

4.9. La necesidad de reformar el Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala

Existe la necesidad de reformar el Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala, para la organización y aplicación de la Junta Mixta, a efecto de conciliar los conflictos laborales de forma rápida, eficaz y eficiente lo cual, redundará en beneficios para la administración municipal; en la reforma se deberán abordar temas que al día de hoy no han sido regulados, por lo antiguo del decreto gubernativo que crea el reglamento o porque las condiciones laborales han cambiado, cabe resaltar que la Constitución de la República de Guatemala vigente reconoce la autonomía municipal, situación que en 1978 no estaba regulada, es por eso que el Reglamento en mención fue creado por un Acuerdo Gubernativo.

Es importante tomar en cuenta que en la actualidad la vía administrativa se agota en la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quienes supletoriamente actúan por la falta de operatividad de la junta mixta. La reforma propuesta busca fortalecer la autonomía municipal y la armonía en las relaciones laborales dentro de la Municipalidad de Guatemala.



Al concluir con esta investigación se ha evidenciado la falta de operatividad de la Junta Mixta conciliatoria en beneficio de los trabajadores municipales, siendo el caso de tener que acudir a solventar sus conflictos tipo laboral-administrativo a los tribunales de Justicia ordinarios, por ello con esta investigación surge la necesidad de proponer la activación de dicha junta en la parte legislativa que corresponda, garantizando así a los trabajadores una pronta y mejora en la solución a sus controversias y poder así también descargar a los tribunales ordinarios de este tipo de conflictos, teniendo en cuenta que dentro del reglamento de la Municipalidad de Guatemala, existe la opción de acudir a dicha junta y dando como segunda opción los Tribunales.

Con ello se pretende que cuando el conflicto no pueda resolverse dentro de la Junta Mixta conciliatoria solo así podrían acudir al órgano de mayor jerarquía, que en este caso serían los tribunales de justicia. Evitando de esta forma que el empleador que es la Municipalidad no pueda cometer arbitrariedades en la aplicación de la sanción impuesta a los empleados.

De esta manera se debe garantizar al trabajador municipal su derecho de acudir primero a la Junta Mixta Conciliatoria, y poder llegar así a un acuerdo con el empleador, de no ser posible una solución acudir a Tribunales. A modo de evitar gastos económicos y tiempo a la hora de acudir a Tribunales.

La necesidad de la operatividad de la Junta Mixta Conciliatoria, tiene que hacerse valer jurídicamente, para que no quede como una expresión lírica del pensamiento jurídico.



4.10. Propuesta de reforma al Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala

Organismo Ejecutivo

Decreto Gubernativo número xxx-2018

Guatemala, junio 2018

Considerando

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 101 el Derecho de Trabajo "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El Régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social".

Considerando

Que el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el capítulo octavo Régimen de los servidores del Estado y sus Instituciones, regula en el Artículo 193 "Los trabajadores que presten sus servicios a entidades o instituciones que por su naturaleza estén sujetos a una disciplina especial, se regirán por sus ordenanzas, estatutos y reglamentos".

Considerando

Que el Código Municipal en el capítulo III Régimen Laboral regula en el Artículo 80



Relaciones laborales. Las relaciones laborales entre la municipalidad y sus funcionarios y empleados se rigen por la Ley del Servicio Municipal, los reglamentos que sobre la materia emita el concejo municipal, los pactos y convenios colectivos que suscriban de conformidad con la ley.

Considerando

La necesidad de actualizar y modificar la normativa jurídica que regula las relaciones dentro de la Municipalidad de Guatemala y sus trabajadores, la cual debe ser acorde a las condiciones presentes.

Por tanto

En ejercicio de la función que le confiere el Artículo 183 literal e) de la Constitución Política de la República de Guatemala, le otorga la facultad al Presidente de la República que literalmente se transcribe "...e) sancionar, promulgar, ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes, dictar los decretos para los que estuviera facultado por la Constitución, así como los acuerdos, reglamentos y órdenes para el estricto cumplimiento de las leyes, sin alterar su espíritu."

Decreta

Las reformas al Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala, siendo las siguientes:



10. Objeto. La Junta Mixta Conciliatoria tiene por objeto mantener la armonía, cordialidad, buenas relaciones de trabajo y estabilidad laboral en la Municipalidad de Guatemala; previniendo los conflictos colectivos y conociendo los conflicto individuales que puedan surgir producto de malas interpretaciones, infringir procedimientos o derechos de los trabajadores o la administración. La Junta Mixta conciliatoria es de obligatoria integración y operatividad a efecto de resolver de forma rápida, económica y justa los conflictos surgidos.

Artículo 2. Reforma al Artículo 11 del Reglamento de personal el cual queda así:

Artículo 11. Integración. La Junta Mixta Conciliatoria se conformará por cuatro representantes titulares y cuatro suplentes; los representantes del patrono serán dos, uno de los cuales será nombrado por el Alcalde Municipal y el otro será el Director de Recursos Humanos; los representantes de los trabajadores serán dos, uno de ellos será el secretario general y el otro el secretario de conflictos del sindicato con mayor número de trabajadores afiliados.

La junta al momento de conocer un conflicto los miembros está divididos en cuando a la solución, elegirán por sorteo a unos de los suplentes para que entre a conocer y tenga el derecho de voto, esto quedará plasmado en el acta suscrita. Sí la junta está conociendo un conflicto completo podrán acudir a asesores profesionales o técnicos quienes tendrán voz.

Artículo 3. Reforma al Artículo 12 del Reglamento de personal el cual queda así:



Artículo 12. Requisitos para ser miembro de la Junta Mixta Conciliatoria. Los representantes del patrono titular y suplente deben de cumplir los requisitos siguientes: Guatemalteco, mayor de edad, estar en el pleno ejercicio de sus derechos, ser abogado y notario colegiado activo por lo menos uno de los representantes, no debe ser gerente, director, subdirector o jefe por lo menos uno de los representantes, tener más de 5 años de laborar para la Municipalidad de Guatemala, no estar afiliado a organización sindical, no estar ligado a proceso ante órgano jurisdiccional.

Los representantes de los trabajadores titular y suplente deben de cumplir los requisitos siguientes: Guatemalteco, mayor de edad, estar en el pleno ejercicio de sus derechos, graduado de nivel medio, no debe ser gerente, director, subdirector o jefe, tener más de 5 años de laborar para la Municipalidad de Guatemala, pertenecer a la organización sindical con más representatividad, no estar ligado a proceso ante órgano jurisdiccional.

Ambos representantes no tener parentesco dentro de los grados de ley con los demás miembros de la junta mixta o el trabajador que solicite la intervención a efecto de llevar a cabo una conciliación al conflicto surgido.

Artículo 4 se crea al Artículo 12 bis del Reglamento de personal el cual queda así:

Artículo 12 bis. Solicitud a la Junta Mixta Conciliatoria. El trabajador municipal que se considere afectado por algún procedimiento disciplinario, o por despido injustificado, podrá solicitar la intervención de la Junta Mixta conciliatoria, en la sede del sindicato que tenga mayor representación o a la Dirección de Recursos Humanos, dentro de los tres días



hábiles siguiente a la notificación de la medida disciplinaria o el despido injustificado, debiendo adjuntar las pruebas correspondientes.

Artículo 5. Reforma al Artículo 13 del Reglamento de personal el cual queda así:

Artículo 13. Convocatoria de la Junta Mixta Conciliatoria. La instancia que reciba la solicitud, deberá convocar a la junta dentro del plazo de dos días hábiles, a efecto de conocer la solicitud. La junta mixta conocerá, estudiará, analizará y discutirá la solicitud dentro de los cinco días hábiles siguientes de recibida.

Artículo 6. Reforma al Artículo 14 del Reglamento de personal el cual queda así:

Artículo 14. Citar a los involucrados. La junta mixta Conciliatoria de considerarlo necesario citará a los involucrados en el conflicto, para escucharlos y así tener una mejor visión del problema, dentro de los tres días hábiles siguientes. sí la junta mixta conciliatoria de forma unánime decide solicitar información pertinente a los trabajadores municipales involucrados en el conflicto; se fijan tres días hábiles contados a partir del requerimiento, para que proporcionen la información correspondiente. En caso se solicite información a otras dependencias fuera de la Municipalidad de Guatemala, no se estará sujeto a dicho plazo.

Artículo 7. Reforma al Artículo 15 del Reglamento de personal el cual queda así:

Artículo 15. Resolución. La junta mixta conciliatoria analizará las entrevistas y los documentos presentados, para posteriormente resolver lo procedente en un plazo de cinco días hábiles y deberá dejar constancia en acta administrativa.



Artículo 8. Reforma al Artículo 16 del Reglamento de personal el cual queda así: Artículo

16. Notificación. La junta mixta Conciliatoria a través notificación informara a los trabajadores municipales involucrados de los resuelto, para los efectos que corresponda, dentro de los tres días hábiles siguientes y enviará copia de la notificación a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El plazo para que prescripción del derecho de acudir al Tribunal de Trabajo inicia a partir de la notificación de lo actuado a los involucrados.

Artículo 9. Vigencia. El presente Decreto Gubernativo entrará en vigencia a los ocho días, después de su publicación en el Diario de Centro América.

Comuníquese

F

Presidente de la República de Guatemala

F

Secretario General de la Presidencia de la República



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Se ha observado por años, un problema que tienen en común los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala, y es cuando surge un conflicto tipo laboral, que no cuentan con la posibilidad de acudir a la Junta Mixta Conciliatoria que regula el Decreto número 1-87, para poder así buscar una solución dentro de la misma institución, siendo que obligadamente deben acudir a buscar esa solución a los tribunales de justicia, provocando con ello en primer lugar, cargar a los tribunales de más trabajo, cuando en realidad este tipo de conflictos pueden solucionarse dentro de la misma municipalidad; en segundo lugar hacen más oneroso y desgastante el trámite fuera de la institución, teniendo que hacer más gastos al tener que acudir a tribunales.

Por tanto, se observó la necesidad de reformar el Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala contenido en el Acuerdo Gubernativo de fecha 28 de julio de 1978, a través de un acuerdo gubernativo, la reforma a este acuerdo es necesaria para que se haga realidad el funcionamiento de la Junta Mixta Conciliatoria.

Este trabajo de tesis es un aporte científico, siendo que con la investigación realizada permite que se realice la recomendación de hacer una reforma al Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala, para que la implementación de la Junta Mixta Conciliatoria sea a mediano plazo de beneficio para trabajadores y patrono, por la economía y rapidez con la que mediará en la solución de conflicto laboral surgido, a efecto de que se mantenga la buena marcha administrativa de la Municipalidad de Guatemala en beneficio de los vecinos de la Ciudad.





BIBLIOGRAFÍA

Asociación de Investigación y Estudios Sociales –ASIES-. **Compendio de la historia de Guatemala 1944-2000**. 1ª. Edición. Guatemala, Guatemala. 2004.

BALLBÉ, Manuel y Marta Franch. **Manual de derecho administrativo**. Girona, España. Editorial Marqués Talleres Gráficos. 2002.

BERNAL, Beatriz y José de Jesús Ledesma. **Historia del derecho romano y de los derechos neorromanistas**. 10ª. Edición. México. Editorial Porrúa. 2001.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 30ª. Edición. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta. 2008.

CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo parte especial**. 5ª. Edición. Guatemala, C.A. 2005.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 9ª. Edición. Guatemala, Guatemala. Editorial Orión. 2009.

CONTRERAS REYNOSO, José Daniel. **Breve historia de Guatemala**. Guatemala, Guatemala. Editorial Piedra Santa. 2000.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. (s.e.) Guatemala, Guatemala. 1998.

FERNANDEZ RUIZ, Jorge. **Servicios públicos municipales**. México, México. Editorial Punto Gráfico. 2002.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. 2ª. Edición. Guatemala, Guatemala. Editorial Estudiantil Fenix. 2007.

HERNÁNDEZ, Antonio María. **Derecho municipal**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Depalma. 2003.



HERNÁNDEZ, Antonio María. **Derecho municipal**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Depalma. 2003.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. 9ª. Edición. Guatemala, C.A. Editorial Estudiantil Fenix. 1995.

MORALES, José Ignacio. **Derecho romano**. 3ª. Edición. México D.F., México. Editorial Trillas. 2007.

MORINEAU IDUARTE, Marta y Román Iglesias González. **Derecho romano**. 4ª. Edición. México DF, México. Editorial Mexicana. 2006.

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

PRATT FAIRCHILD, Henry. **Diccionario de sociología**. 6ª. Edición, México D.F., México. Editorial Fondo de Cultura Económica. 1975.

Real Academia Española. **Diccionario de la real lengua española**. 22ª. Edición. Madrid, España. 2001.

www.segeplan.gob.gt/nportal/phocadownload/Calculo_Matematico_asignacion (Consulta: 9 de febrero de 2018).

www.muniguate.com/concejomunicipal. (Consultado: 2 de febrero de 2018).

www.dialnet.unirioja.es/servlet/jaimemontalvocorrea/revistadetrabajo/reflexionessobreconceptodederechodetrabajo (consulta: 22 de enero de 2018).

Legislación:

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



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

Ley de Servicio Municipal. Decreto número 1-87 del Congreso de la República de Guatemala. 1987.

Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala. Acuerdo Gubernativo de fecha 28 de julio de 1978.