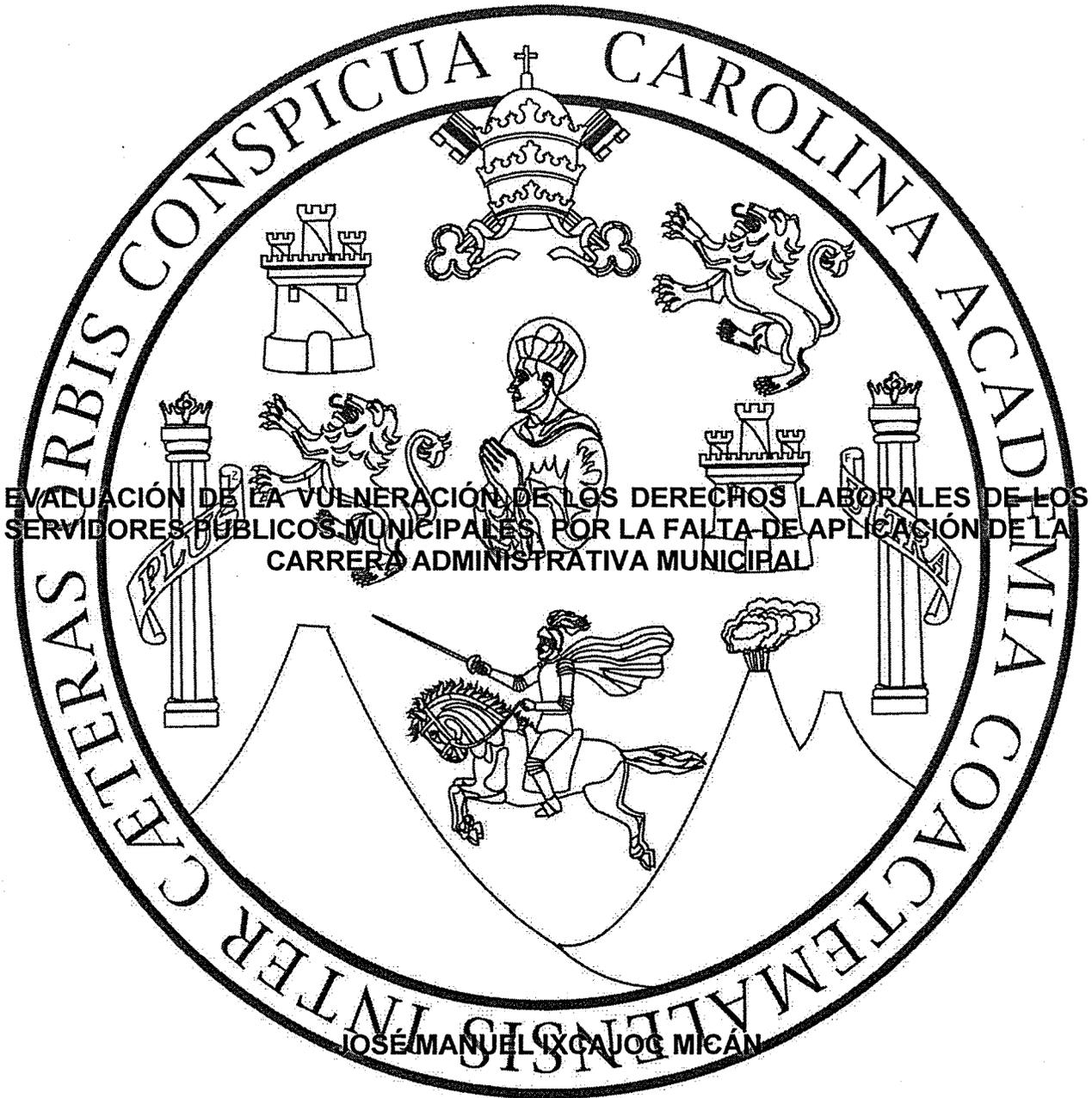


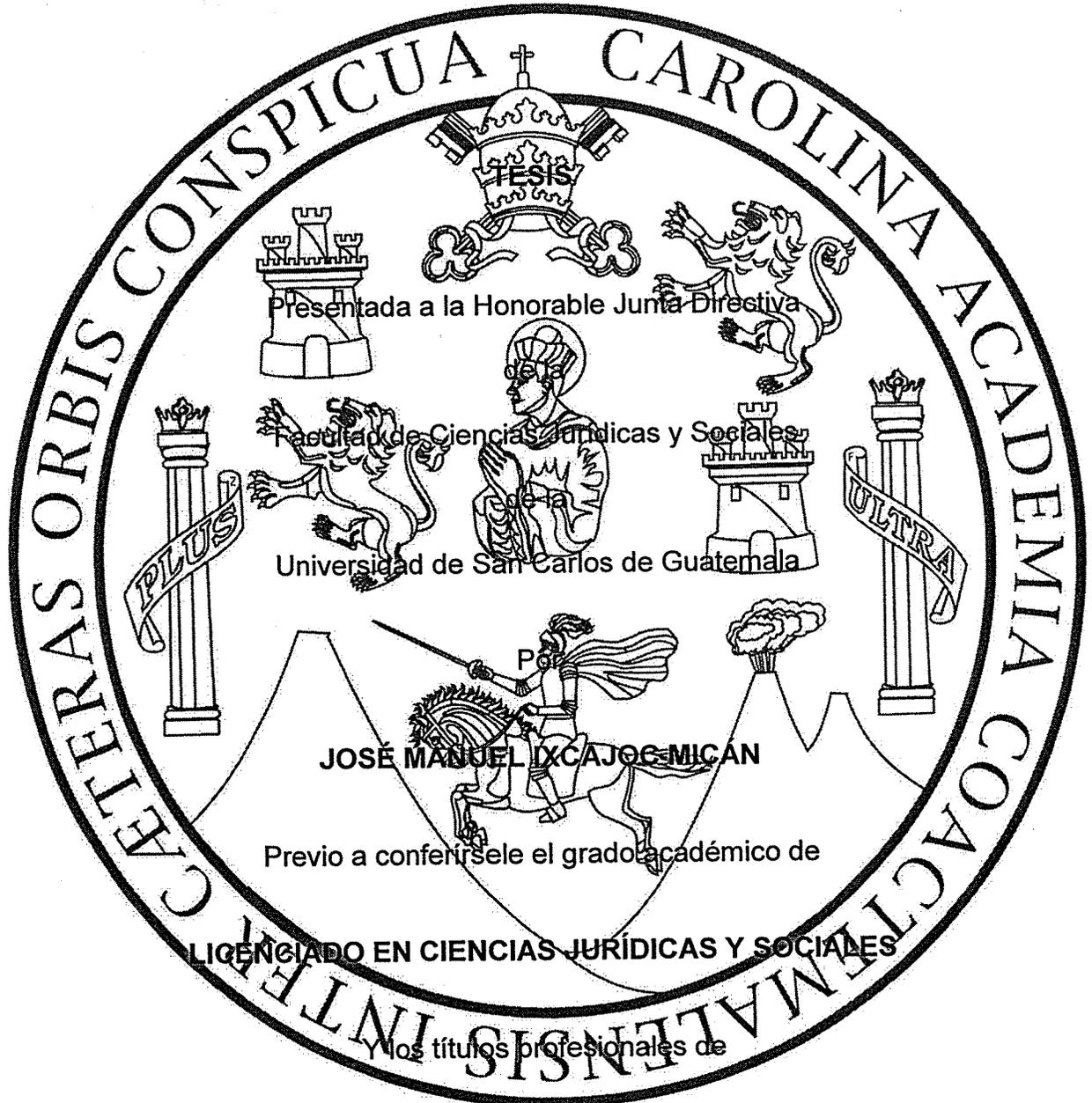
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2024

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

**EVALUACIÓN DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES, POR LA FALTA DE APLICACIÓN DE LA
CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL**



ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre de 2024

**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:	Vacante	
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Javier Estuardo Chacón García
Vocal:	Lic.	David Ernesto Sánchez Recinos
Secretario:	Lcda.	Dilia Augustina Estrada García

Segunda Fase:

Presidente:	Lcda.	Heidy Johana Argueta Pérez
Vocal:	Lic.	Axel Javier Urrutia Canizales
Secretario:	Lic.	Raúl Antonio Castillo Hernández

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 del Examen General Público).



D. NOM. 43-2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala veintiséis de enero de 2024.

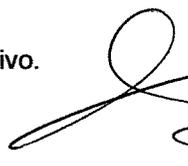
Atentamente pase al (a) Profesional. MARIA LESBIA LEAL CHAVEZ

_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante JOSE MANUEL IXCAJOC MICAN, con carné 201318992, intitulado EVALUACIÓN DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES, POR FALTA DE APLICACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

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 su tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de 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.


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

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 22 / 02 / 2024.


 Asesor (a)
 (Firma y Sello)

LESBIA LEAL CHAVEZ DE JULIAN
 ABOGADO Y NOTARIO

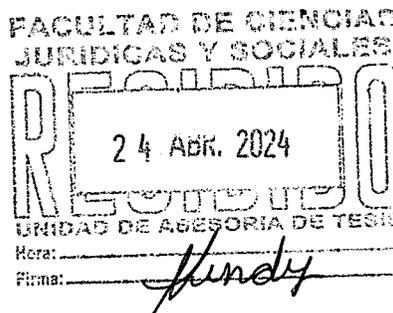


LICDA. MARÍA LESBIA LEAL CHÁVEZ
Colegiada 3936
Tel. 58264270



Guatemala, 22 de abril de 2024.

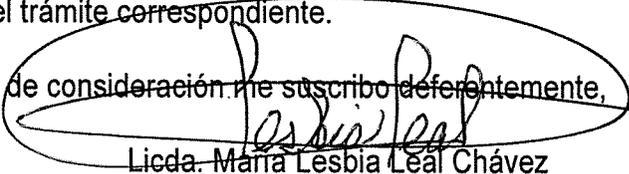
Doctor:
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Atentamente me dirijo a usted, para dar cumplimiento a la resolución de fecha veintiseis de enero de dos mil veinticuatro, a través de la que me designó como asesora de tesis del bachiller **JOSÉ MANUEL IXCAJOC MICÁN**, en la elaboración de su trabajo titulado **"EVALUACIÓN DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES, POR LA FALTA DE APLICACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL"**; y habiéndose finalizado el mismo dictamino lo siguiente:

- I. Que el trabajo de tesis se llevó a cabo bajo mi intermediación, dirección y sugerencias, en cumplimiento de los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el normativo para trabajos de esta naturaleza.
- II. Al elaborar el trabajo de tesis, el autor observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo, así como la metodología de la investigación, la redacción y las referencias utilizadas.
- III. El tema seleccionado por el autor denota importancia, interés y empeño, por ende constituye un gran aporte académico no solo para nuestra casa de estudios, sino también para resaltar la importancia de no aplicar la carrera administrativa a los servidores públicos municipales.
- IV. Declaró expresamente que no soy pariente del bachiller **JOSÉ MANUEL IXCAJOC MICÁN**, dentro de los grados de ley.
- V. En consecuencia estimo que el trabajo de tesis asesorado reúne los presupuestos exigidos en el artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, extremos por los cuales me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE** para que continúe con el trámite correspondiente.

Con muestras de consideración me suscribo deferentemente,


Licda. María Lesbia Leal Chávez
Asesora de Tesis
Colegiada 3936

LESBIA LEAL CHAVEZ DE JULIAN
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



D.ORD. 620-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, seis de junio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **JOSÉ MANUEL IXCAJOC MICÁN**, titulado **EVALUACIÓN DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES POR LA FALTA DE APLICACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



HMAC/JIMR

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

[Handwritten signature]

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
 Universidad de San Carlos de Guatemala
 DECANO
 GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
 SECRETARIA
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS:

Creador de todo, en quien he puesto mi confianza y quien me ha guiado, guardado y provisto todo lo que necesito y quien me ha dado sabiduría para poder alcanzar esta meta.

A MI PADRE:

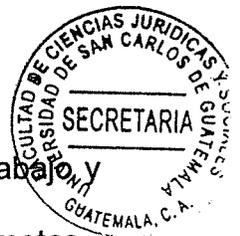
Quien en vida fue Gabriel Ixcajoc Ticún, porque sus enseñanzas me ayudan a enfrentar la vida, y aunque no esté presente físicamente para celebrar este triunfo, le agradezco por todo el amor y apoyo que siempre me brindo.

A MI MADRE:

María Magdalena Micán Martínez, una persona generosa, humilde, trabajadora que con mucho amor, esfuerzo, sacrificio y trabajo siempre me ha apoyado; no importándole despojarse de muchas cosas. Este triunfo es tuyo, gracias por todo madre.

A MIS HERMANAS:

Lilian y Ligia, por guiarme en todas las etapas y áreas de mi vida, por enseñarme a tener una visión más clara de la vida, por apoyarme y animarme en este proceso.



A MIS HERMANOS:

Que con su ejemplo de perseverancia, trabajo y dedicación me enseñaron a alcanzar mis metas.

A MIS AMIGOS:

Marlon, Diego, Alberto, Samuel y Amilcar, quienes siempre me han brindado su ayuda incondicional, mostrando una amistad sincera, por eso los hago partícipes de este logro.

A MIS AMIGOS:

Carlos y Luis Yucuté, por sus consejos y apoyo incondicional.

A LA LICENCIADA:

María Lesbial Leal Chavez, por la dirección y sus consejos en la elaboración de este trabajo.

A:

La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, institución que me permitió formarme profesionalmente.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por acogerme en sus aulas y enseñarme lo que sé.

**AL PUEBLO DE
GUATEMALA:**

Que hace posible que miles de personas logren alcanzar el sueño de obtener un título universitario.



PRESENTACIÓN

El tipo de investigación resulta ser cualitativa; ya que, se buscó explicar la evaluación de la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos municipales, por la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal; siendo los sujetos de estudio el trabajador municipal, las municipalidades y la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad de Santiago Sacatepéquez durante período comprendido del 01 de enero del 2020 al 31 de diciembre de 2023; correspondiente al área del derecho municipal y derecho laboral.

El objeto radicó en establecer las causas que vulneran de los derechos laborales de los servidores públicos municipales, por la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal. Evaluando principalmente los factores políticos, en virtud que estos son la principal fuente de la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal.

Los puestos de trabajo en la administración pública municipal se han convertido en el medio que utilizan los políticos para la compensación que les dan a las personas que siguen, apoyan y muchas veces hasta financian el partido político.

El aporte académico recae que las municipalidades deben implementar y aplicar adecuadamente la carrera administrativa municipal, como una herramienta clave para mejorar la calidad de la gestión pública, para garantizar el acceso a cargos públicos en base al mérito y la capacidad, y promover una cultura de transparencia, integridad y servicio a la ciudadanía.

HIPÓTESIS



La hipótesis surgió en relación a la contratación de los trabajadores municipales de la Municipalidad de Santiago Sacatepéquez; por la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal y por no existir un procedimiento de oposición, los puestos son otorgados a personas cercanas a los políticos que obtienen los puestos sin estar capacitadas y con la falta de los méritos que establece el Artículo 113 de la Constitución Política de la República de Guatemala, teniendo como consecuencia la prestación de servicios ineficaces, inseguros y discontinuos.

Como hipótesis específica se trató de determinar que la carrera administrativa municipal puede constituir una vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos municipales, al limitar su acceso a oportunidades de desarrollo profesional y al permitir la discrecionalidad en la toma de decisiones en cuanto a la contratación, ascenso y remoción de los empleados públicos.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis se logró comprobar a través del método analítico, método sintético, método deductivo y método inductivo con el objeto de establecer las causas que vulneran de los derechos laborales de los servidores públicos municipales, por la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal.

La hipótesis se logró validar, en torno a que; la carrera administrativa municipal puede constituir una vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos municipales, ya que, las normas laborales municipales no establecen de manera clara y específica los criterios y procedimientos para el acceso, promoción y remoción de los empleados públicos, así como si se establecen mecanismos efectivos para garantizar la igualdad de oportunidades y la protección contra la discriminación.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. El municipio y sus generalidades	1
1.1. Breve historia a nivel general	2
1.2. Breve historia en Guatemala	4
1.3. Definición	7
1.4. Elementos	8
1.5. Características	10
1.6. Marco jurídico	12
1.7. El gobierno municipal	13
1.8. Relación con el derecho municipal	15
1.9. Relación con el derecho del trabajo	16

CAPÍTULO II

2. El derecho del trabajo en Guatemala	19
2.1. Breve historia	20
2.2. Definición	23
2.3. Características	24
2.4. Principios	29
2.5. El régimen de los trabajadores del Estado	31
2.6. El servicio civil en Guatemala	32
2.7. Renglones bajo los cuales laboran los trabajadores del Estado	35
2.8. Tipos de servicio civil en Guatemala	36
2.9. Relación del servicio civil con el servicio civil municipal	37

CAPÍTULO III

3. El servicio civil municipal y sus generalidades	39
3.1. Breve historia en Guatemala	40
3.2. Definición	43
3.3. Características	44
3.4. Principios	46
3.5. Objeto y finalidad	47
3.6. El empleado municipal y sus generalidades	48
3.7. Clasificación del empleado municipal	49
3.8. La Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades	50
3.9. Relación del servicio civil municipal con la carrera administrativa municipal	51

CAPÍTULO IV

4. Evaluación de la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos municipales, por la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal durante el período comprendido 2020-2023	53
4.1. La contratación del empleado municipal	56
4.2. Formas de contratación del empleado municipal	58
4.3. Los derechos laborales del empleado municipal	59
4.4. Obligaciones del empleado municipal	63
4.5. La carrera administrativa municipal	66
4.6. Causas de la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal en la contratación del empleado municipal	67
4.7. Derechos laborales que vulnera la falta de aplicación de la carrera municipal	67
4.8. Principios laborales que se vulneran por la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal	69



Pág.

4.9. Incidencias en la vida de los servidores públicos municipales.....	70
4.10. Postura de la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades en la vulneración de derechos y principios laborales	71
4.11. Forma en que la Municipalidad de Santiago Sacatepéquez vulnera los derechos laborales a consecuencia de la no aplicación	72
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77



INTRODUCCIÓN

La justificación de la investigación giro en torno a que, sin desvirtuar la autonomía municipal debe crearse un manual sobre las bases implementación del otorgamiento de puesto e institución de la carrera administrativa municipal, que contenga además la clasificación de puestos que se incluirán en la carrera administrativa, y que por medio de este manual la Municipalidad de Santiago Sacatepéquez, como otras municipalidades puedan hacer la aplicación de dicho procedimiento, mejorando los derechos laborales de los trabajadores municipales y garantizando la eficacia de los servicios públicos municipales.

La especificación del problema radicó en la Ley de Servicio Municipal que regula los derechos de los servidores públicos municipales, garantías mínimas de los servidores públicos municipales, principios y la regulación del trabajador municipal Artículos 1, 3 y 4. Los derechos laborales de los trabajadores municipales son vulnerados por la libertad de contratación que posee el gobierno municipal.

Se estableció como objetivo general establecer las causas que vulneran de los derechos laborales de los servidores públicos municipales, por la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal.

La investigación está sustentada en cuatro capítulos con aportes legales, doctrinarios y analíticos. El primero; comprende el municipio y sus generalidades, breve historia a nivel general, breve historia en Guatemala, definición, elementos, características, marco jurídico, el gobierno municipal, relación con el derecho municipal y relación con el derecho del trabajo. El segundo; aborda el derecho del trabajo en Guatemala, breve historia, definición, características, principios, el régimen de los trabajadores del Estado, el servicio civil en Guatemala, renglones bajo los cuales laboran los trabajadores del Estado, tipos de servicio civil en Guatemala y relación del servicio civil con el servicio civil municipal. El tercero; versa sobre el servicio civil municipal y sus generalidades, breve historia en Guatemala, definición, características, principios, objeto y finalidad, el



empleado municipal y sus generalidades, clasificación del empleado municipal, la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades y relación del servicio civil municipal con la carrera administrativa municipal. El cuarto; contiene evaluación de la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos municipales, por la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal durante el período comprendido 2020-2023, formas de contratación del empleado municipal, los derechos laborales del empleado municipal, obligaciones del empleado municipal, la carrera administrativa municipal, causas de la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal en la contratación del empleado municipal, derechos laborales que vulnera la falta de aplicación de la carrera municipal, postura de la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades en la vulneración de derechos y principios laborales y forma en que la Municipalidad de Santiago Sacatepéquez vulnera los derechos laborales a consecuencia de la no aplicación.

La carrera administrativa es un sistema de gestión de recursos humanos que se basa en criterios objetivos y transparentes para el acceso, promoción y permanencia de los empleados públicos en la institución. Este sistema permite la evaluación del desempeño, el reconocimiento del mérito y la capacidad, y el establecimiento de planes de desarrollo para el crecimiento profesional de los trabajadores.

La implementación de la carrera administrativa en una institución estatal implica un proceso de planificación, diseño, y evaluación de políticas y programas que garanticen su efectividad. La falta de aplicación de la carrera administrativa en la contratación del empleado público municipal genera la contratación de personal sin los méritos y capacidades requeridos para el cargo, lo que conduce a la incompetencia, la falta de compromiso y el desinterés en el servicio público. Esto afecta la calidad del servicio y la confianza ciudadana en la institución, generando un círculo vicioso que afecta la gestión municipal.



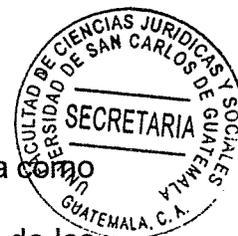
CAPÍTULO I

1. El municipio y sus generalidades

El municipio es una entidad territorial que se encuentra en la base de la organización política y administrativa de un país. Se trata de una división administrativa que se encarga de la gestión y administración de los asuntos públicos de una determinada población. El municipio tiene un importante papel en el desarrollo y bienestar de la comunidad que representa, ya que es responsable de proveer servicios esenciales como la seguridad, la limpieza pública, el transporte y el mantenimiento de las vías públicas, entre otros.

Entre las principales competencias del municipio se encuentran la gestión y administración de servicios públicos locales, la planificación y ordenamiento territorial, la gestión ambiental y la promoción del desarrollo económico y social de su comunidad. Es importante mencionar que, en algunos países, la administración y gestión de los municipios está regulada por un marco legal específico, como una ley de municipalidades o una ley de descentralización. Estas leyes establecen las reglas y procedimientos para la elección de autoridades municipales, la gestión de los recursos públicos y la toma de decisiones importantes.

“En América Latina, los gobiernos municipales empiezan a asumir funciones administrativas, políticas y tributarias a partir de los años 1980, con la nueva división político-administrativa de los territorios nacionales. Este proceso de descentralización es impulsado por las demandas crecientes de servicios en las provincias y por el cambio de



percepción en relación a la participación ciudadana, la cual deja de ser considerada como un riesgo y pasa a ser considerada como una solución en términos de protección de los recursos estratégicos de los territorios. En los últimos años los gobiernos municipales han reforzado sus atribuciones a partir del gobierno central y gracias a la cooperación descentralizada”.¹

Además, el municipio es el encargado de planificar el desarrollo urbano y territorial de su jurisdicción, garantizando que las edificaciones y construcciones cumplan con las normas y regulaciones establecidas por las leyes locales y nacionales. En términos legales, el municipio es una entidad autónoma, es decir, que tiene la capacidad de tomar decisiones y administrar sus recursos sin interferencia del gobierno central. Sin embargo, esta autonomía está limitada por las leyes y normativas nacionales y regionales, que establecen las competencias y responsabilidades del municipio.

1.1. Breve historia a nivel general

La historia del municipio se remonta a la antigua Roma, donde se creó el sistema de gobierno municipal que serviría de modelo para muchas otras sociedades a lo largo de la historia. En Roma, el municipio era una comunidad autónoma que tenía la capacidad de administrar sus propios asuntos locales, y estaba encargada de la provisión de servicios públicos esenciales, como la seguridad, el mantenimiento de vías públicas y la gestión de los impuestos.

¹ Larson A. y Soto F. **El rol de los gobiernos municipales.** Pág. 10



Durante la Edad Media, el sistema de gobierno municipal se expandió en Europa, y ciudades comenzaron a establecer sus propios gobiernos locales, con el fin de administrar sus propios asuntos y promover el comercio y la actividad económica. Con la llegada de la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII, se produjo una nueva expansión del gobierno municipal, con la creación de municipios como una forma de descentralización y participación ciudadana en la toma de decisiones locales. Esto se convirtió en un modelo para muchos otros países en Europa y América Latina, donde se crearon leyes y marcos legales específicos para la administración y gestión de los municipios.

En el siglo XX, el gobierno municipal se expandió aún más, con el establecimiento de municipios en muchos países de Asia, África y Oceanía. Hoy en día, el municipio es una parte integral de la organización política y administrativa de la mayoría de los países del mundo, y se considera una forma efectiva de gobierno local que permite una mayor participación ciudadana y una gestión más efectiva de los asuntos públicos locales.

En el desarrollo de la historia general del municipio es imperativo mencionar a la Roma antigua, la cual nos dio mucha de la organización política y jurídica que se tiene hoy en día, es por ello que se debe traer a colación este extracto: “La característica y parte fundamental del mundo romano era, como el de la ciudad griega, la participación en los honores y en los servicios públicos, por mandatarios libremente elegidos, de conciudadanos unidos entre ellos por el vínculo de una cohabitación permanente en el mismo lugar. Pero mientras que la ciudad griega formaba a un Estado independiente, se vinculaba al municipio romano la metrópolis como un miembro está vinculado al cuerpo.



Que él no busca a otra parte el principio del triunfo de la ciudad y la nacionalidad romana sobre las nacionalidades rivales. Distintos pueblos por la lengua, los usos, las leyes y los intereses, vivían en las diversas partes de Italia; los unos divididos en tribus y en clanes, y unidos por vínculos políticos extremadamente escasos; los otros asociados bajo la soberanía de un patriarcado sacerdotal y militar y unidos en confederaciones; los otros por último reunidos en pequeñas repúblicas o en monarquías representativas”.²

En otras culturas antiguas, como la china y la india, existían formas de gobierno local basadas en comunidades rurales y aldeas, donde los líderes locales se encargaban de la gestión de los asuntos comunitarios, aunque no se puede decir que fueran exactamente equivalentes al concepto moderno de municipio. Es importante tener en cuenta que, aunque existían formas primitivas de organización comunitaria, el municipio moderno es una creación relativamente reciente en términos históricos y se ha desarrollado a lo largo de siglos de evolución política y social.

1.2. Breve historia en Guatemala

En Guatemala, la historia del municipio se remonta a la época colonial, cuando se establecieron las primeras ciudades y se creó un sistema de gobierno local que se mantuvo prácticamente sin cambios durante más de 300 años. En el siglo XIX, después de la independencia de España, se establecieron nuevos marcos legales para la organización del gobierno local, y se crearon los primeros municipios tal y como los

² Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas* N. 5. Pág. 129



conocemos hoy en día. Durante este período, los municipios eran gobernados por alcaldes y concejales elegidos por la población, y se encargaban de la gestión de los asuntos públicos locales, incluyendo la seguridad, el mantenimiento de las vías públicas y la provisión de servicios básicos.

A lo largo del siglo XX, el sistema municipal guatemalteco experimentó varios cambios importantes, incluyendo la creación de nuevos municipios y la ampliación de las competencias y responsabilidades de los municipios existentes. En la década de 1980, durante el conflicto armado interno en Guatemala, los municipios se convirtieron en lugares de resistencia y defensa de los derechos humanos, y muchos alcaldes fueron perseguidos y asesinados por las fuerzas militares.

En la actualidad, el municipio sigue siendo una parte integral de la organización política y administrativa de Guatemala, y ha fortalecido su papel en la provisión de servicios públicos y en la promoción del desarrollo local y la participación ciudadana. Sin embargo, todavía existen importantes desafíos en cuanto a la gobernanza municipal, incluyendo la falta de recursos y capacidades, la corrupción y la influencia de los intereses políticos y económicos en la toma de decisiones locales.

“El municipio en Guatemala ha experimentado muchos cambios a lo largo de su historia, tanto a nivel político como socioeconómico. El municipio en Guatemala ha sido tradicionalmente una unidad de gobierno local y una entidad importante para la vida comunitaria. A lo largo de la historia del país, los municipios han desempeñado un papel fundamental en la organización política y social, y han sido responsables de la provisión

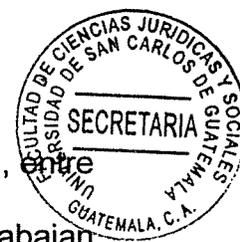


de servicios básicos a la población. El municipio es la unidad básica de la organización territorial y administrativa del Estado guatemalteco. Desde la época colonial, los municipios han sido responsables de la prestación de servicios públicos básicos, como la educación, la salud, el mantenimiento de caminos y la seguridad. El municipio en Guatemala ha desempeñado un papel importante en la lucha por los derechos humanos y la justicia social. Durante la década de 1980, los municipios fueron uno de los principales escenarios de la lucha contra la dictadura militar que gobernaba el país. Los consejos municipales y las organizaciones comunitarias trabajaron juntos para defender los derechos de los campesinos y los pueblos indígenas, así como para proporcionar servicios básicos a las comunidades más pobres”.³

Los primeros municipios en Guatemala fueron establecidos durante la época colonial española. El primer municipio que se fundó en Guatemala fue el de Ciudad Vieja, que se estableció en 1527, aunque en ese momento se llamaba Santiago de los Caballeros de Guatemala. Posteriormente, se fundaron otros municipios como Antigua Guatemala (1543), San Juan Sacatepéquez (1543), Chichicastenango (1550) y Sololá (1553). Durante la época colonial, los municipios eran gobernados por un alcalde mayor, quien era nombrado por el rey de España. Después de la independencia en 1821, los municipios fueron gobernados por un consejo municipal elegido por los ciudadanos.

En la actualidad, Guatemala cuenta con 340 municipios, los cuales se dividen en 22 departamentos. Cada municipio es responsable de la prestación de servicios públicos

³ Universidad de San Carlos de Guatemala. **Historia general de Guatemala**. Pág. 256



básicos, como la educación, la salud, el mantenimiento de caminos y la seguridad, entre otros. Además, los consejos municipales y las organizaciones comunitarias trabajan juntos para promover el desarrollo local y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

1.3. Definición

Los municipios son unidades territoriales de carácter local con personalidad jurídica y autonomía política, administrativa y financiera, cuyo objeto es satisfacer las necesidades de los ciudadanos dentro de sus límites territoriales mediante la prestación de servicios públicos y la administración de prestaciones. En los municipios, los ciudadanos pueden ejercer los derechos políticos y participar en la toma de decisiones a través de las instituciones municipales, como los ayuntamientos y las juntas de vecinos.

"El municipio es una entidad territorial que tiene personalidad jurídica y que está integrada por la ciudad o pueblo que le da nombre y por los terrenos y las aguas que se encuentran dentro de su jurisdicción".⁴

En ese sentido, los gobiernos locales están obligados a garantizar la seguridad, el bienestar y el desarrollo económico y social de los habitantes de su territorio. De lo anterior y de las definiciones de varios autores, se puede concluir que el municipio es la parte central de la organización territorial y administrativa del país, ya que es la comunidad local física, responsable de la ejecución de las políticas y acciones; y eso

⁴ Martínez-Alier, Juan. *Diccionario de economía política*. Pág. 338



afecta directamente la vida de las personas.

1.4. Elementos

Los elementos del municipio son los siguientes:

- a) Territorio: Es el espacio geográfico delimitado dentro del cual se ejerce la jurisdicción del municipio. Este territorio puede ser urbano o rural, y en él se desarrollan las actividades y prestación de servicios públicos que son competencia del municipio.
- b) Población: Son los habitantes del municipio, quienes residen en el territorio y son los destinatarios de los servicios y políticas públicas que ofrece el municipio. La población tiene derecho a participar en la vida política del municipio a través del sufragio y otros mecanismos de participación ciudadana.
- c) Órganos de gobierno: Son los encargados de la administración del municipio y de la toma de decisiones en asuntos de interés público. Los órganos de gobierno están formados por el consejo municipal, la alcaldía y otras juntas o comisiones que puedan estar establecidas por ley.
- d) Personalidad jurídica: El municipio cuenta con personalidad jurídica propia, lo que le permite ser sujeto de derechos y obligaciones. Esta personalidad jurídica se manifiesta en la capacidad del municipio para contratar, adquirir bienes y servicios, y demandar y ser demandado ante los tribunales de justicia.



- e) Autonomía: El municipio tiene autonomía política, administrativa y financiera, lo que le permite tomar decisiones de forma independiente en asuntos de su competencia, sin estar supeditado a la voluntad de otros niveles de gobierno. La autonomía municipal está reconocida por la Constitución y las leyes nacionales.
- f) Competencias: Son las atribuciones y responsabilidades que tiene el municipio para la gestión de los asuntos públicos en su territorio. Las competencias municipales pueden variar según el país y la legislación vigente, pero suelen incluir la prestación de servicios públicos, el ordenamiento territorial y urbanístico, la promoción del desarrollo económico y social, entre otras.

Según el Código Municipal, los elementos del municipio, de conformidad con el Artículo 8 son los siguientes: "Elementos del municipio. Integran el municipio los elementos básicos siguientes:

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



1.5. Características

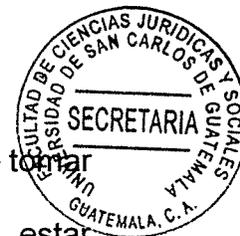
Primeramente, es importante establecer la diferencia entre lo que se considera una característica y lo que es un elemento, ya que son definiciones que se tienden a confundir. Un elemento del municipio es una parte constitutiva del mismo, es decir, un elemento que lo compone y que es necesario para su existencia. Algunos ejemplos de elementos del municipio son el territorio, la población, los órganos de gobierno, la personalidad jurídica, la autonomía y las competencias.

Por otro lado, las características del municipio son rasgos distintivos que lo definen y lo diferencian de otras entidades territoriales y políticas. Algunas de las características del municipio son su naturaleza local, su personalidad jurídica, su autonomía y su función como entidad democrática y de gestión.

En resumen, los elementos del municipio son componentes fundamentales que conforman su estructura y existencia, mientras que las características son rasgos distintivos que definen su naturaleza y función dentro de la organización territorial y política del Estado.

Algunas de las características del municipio son:

- a) Es una entidad territorial de carácter local, que tiene su ámbito de actuación en un territorio determinado y definido legalmente.
- b) Cuenta con personalidad jurídica propia, lo que le permite ser sujeto de derechos y obligaciones y actuar de manera autónoma en el marco de sus competencias.

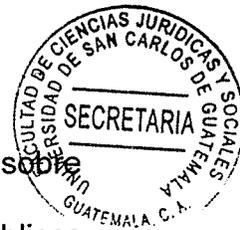


- c) Tiene autonomía política, administrativa y financiera, lo que significa que puede tomar decisiones de forma independiente en asuntos de su competencia, sin estar supeditado a la voluntad de otros niveles de gobierno.
- d) Es una entidad democrática, en la que los ciudadanos pueden participar de forma activa en la toma de decisiones a través de los órganos de gobierno local.
- e) Tiene competencias propias en materia de prestación de servicios públicos, ordenamiento territorial y urbanístico, promoción del desarrollo económico y social, entre otras.
- f) Es una entidad de proximidad, que está en contacto directo con las necesidades y demandas de la población local, y que tiene como objetivo satisfacerlas de forma eficaz y eficiente.
- g) Es una entidad de gestión, que tiene la responsabilidad de administrar los recursos públicos de forma transparente y eficiente, y de garantizar el cumplimiento de los objetivos y fines que le son asignados por la ley.

"El municipio es una entidad territorial de carácter local que cuenta con personalidad jurídica propia y que se rige por principios democráticos y participativos. Se trata de una entidad autónoma en términos políticos, administrativos y financieros, con competencias propias en materia de prestación de servicios públicos, ordenamiento territorial y promoción del desarrollo económico y social".⁵

Una de las características que más resaltan dentro del municipio, es su autonomía; ya

⁵ Alonso-Gamboa, J. O. **El municipio: naturaleza, estructura y funciones**. Pág. 89



que, los municipios generalmente tienen cierta autonomía en la toma de decisiones sobre asuntos locales, como la planificación urbana, la administración de servicios públicos como el agua y la basura, la educación y la seguridad pública, dentro del marco legal establecido por el gobierno central.

1.6 Marco jurídico

El marco jurídico nacional e internacional respecto al municipio incluye diversas normas y documentos que regulan su estructura, funcionamiento y competencias. Algunas de las principales fuentes son las siguientes:

- a) Constitución Política de la República de Guatemala: Esta ley establece las bases y principios del sistema político, entre ellos la organización territorial del Estado y la figura del municipio como entidad local autónoma.
- b) Ley Electoral y de Partidos Políticos: Esta ley regula la organización y funcionamiento de los órganos electorales, que son los encargados de garantizar la celebración de elecciones libres y democráticas en los municipios.
- c) Código Municipal: Esta ley establece el marco legal para la creación, organización y funcionamiento de los municipios en Guatemala, así como sus competencias y recursos.
- d) Ley de Servicio Municipal: Esta ley regula la carrera administrativa de los empleados

municipales, estableciendo los requisitos para su ingreso, ascenso y permanencia en el servicio público.

- e) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Este tratado internacional reconoce la importancia de la participación ciudadana en la gestión pública y la protección de los derechos políticos de las personas, incluyendo el derecho a elegir y ser elegido en elecciones libres y democráticas.
- f) Carta Europea de Autonomía Local: Este documento establece los principios y normas que rigen la autonomía local en Europa, reconociendo la importancia de la descentralización y la participación ciudadana en la gestión pública.

1. 7 El gobierno municipal

“El gobierno municipal es el conjunto de instituciones y actores encargados de formular y ejecutar políticas públicas a nivel local, con el fin de mejorar la calidad de vida de la población y promover el desarrollo sostenible del territorio”.⁶

El gobierno municipal es el conjunto de órganos, instituciones y actores que tienen como función principal dirigir y gestionar los asuntos públicos del municipio, promoviendo el bienestar y desarrollo de la población. Es el nivel de gobierno más cercano a la ciudadanía, y se encarga de proveer servicios públicos esenciales como alumbrado,

⁶ García, A. **Políticas públicas locales**. Pág. 4



limpieza, agua potable, transporte, seguridad, educación y salud, entre otros.

El gobierno municipal se rige por la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley Electoral y de Partidos Políticos, la Código Municipal, la Ley de Servicio Municipal y otras normas y reglamentos específicos. En el marco de estas leyes, los municipios cuentan con autonomía para la gestión de sus asuntos, y están dirigidos por una autoridad máxima, que es el alcalde o alcaldesa, elegido(a) por voto popular para un período de cuatro años.

Además del alcalde o alcaldesa, el gobierno municipal está conformado por el Concejo Municipal, que es el órgano colegiado encargado de tomar decisiones importantes en nombre del municipio. El Concejo Municipal está compuesto por los concejales y concejalas, que son elegidos por voto popular, y tienen como responsabilidad principal la aprobación del presupuesto municipal, la formulación de políticas públicas y la supervisión del trabajo del alcalde o alcaldesa.

Otro elemento fundamental del gobierno municipal es la participación ciudadana, que se expresa en diversas formas como las consultas populares, las audiencias públicas, las asambleas ciudadanas y otros mecanismos de diálogo y concertación. Por eso es importante que las autoridades municipales promuevan la participación ciudadana, ya que esta es esencial para garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la efectividad de las políticas públicas, así como para fortalecer la democracia local y la identidad comunitaria.



1.8 Relación con el derecho municipal

El derecho municipal es un conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la organización, funciones y atribuciones del municipio, así como la relación entre el municipio y los demás niveles de gobierno y entre el municipio y la sociedad. En este sentido, la administración municipal tiene una estrecha relación con el derecho municipal, ya que le corresponde la aplicación y cumplimiento de las normas y principios que rigen las actividades del municipio. En primer lugar, el concejo municipal está obligado por los actos normativos específicos del Código Municipal, el cual determina las facultades, funciones y atribuciones del concejo municipal, así como los procedimientos y mecanismos de toma de decisiones y administración de los recursos públicos.

Por otro lado, el gobierno municipal también tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento del derecho municipal en el municipio, a través de la aplicación y ejecución de las normas y principios establecidos. Esto implica la implementación de políticas públicas y programas que se ajusten a las normas y principios del derecho municipal, así como la supervisión y control de las actividades y decisiones de las autoridades municipales.

Además, también prever mecanismos para la participación ciudadana en la gestión de los gobiernos locales, tales como mecanismos de diálogo y coordinación, como consultas públicas y audiencias públicas. Es responsabilidad de los gobiernos locales promover y facilitar la participación ciudadana en la gestión del gobierno local y garantizar la

transparencia y la rendición de cuentas en la toma de decisiones y la gestión de los recursos públicos.

Cabe decir que la relación entre el municipio y los derechos de los municipios es muy importante para garantizar la eficiencia y transparencia de la gestión municipal, así como para promover la participación ciudadana y fortalecer la democracia local. Los municipios son responsables de la aplicación e implementación de las normas y principios legales municipales, así como de la promoción y fomento de la participación ciudadana en la gestión municipal en beneficio del bienestar y desarrollo de los habitantes del municipio.

1.9 Relación con el derecho del trabajo

En primer lugar, es importante destacar que el derecho de trabajo es una rama del derecho que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, y establece las condiciones mínimas que deben cumplirse en este ámbito para proteger los derechos de los trabajadores.

En este sentido, los municipios y los gobiernos municipales tienen un papel importante en la protección y regulación del derecho de trabajo en sus respectivas jurisdicciones, en el caso de Guatemala, esto se debe a la cantidad de dinero que se debe producir para mantener un adecuado nivel de vida en esa circunscripción. En ese sentido, los municipios son los encargados de garantizar que se cumplan las normas laborales establecidas por la ley, así como de supervisar que los empleadores respeten los derechos de los trabajadores en sus actividades laborales, en áreas donde es



sumamente difícil acceder a los juzgados de trabajo o a una figura similar a inspectoría de trabajo e inclusive a organizaciones de derechos humanos.

Además, los gobiernos municipales tienen la responsabilidad de crear políticas y programas que fomenten el empleo y el desarrollo económico en sus territorios. Esto implica la promoción de oportunidades de empleo y el apoyo a los trabajadores locales para mejorar sus habilidades y capacidades laborales.

En algunos casos, los municipios también pueden desarrollar normas y reglamentos especiales para complementar las leyes laborales estatales para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un entorno de trabajo justo y seguro. Por ejemplo, pueden aprobar leyes que garanticen un salario mínimo, regulen las horas de trabajo y exijan beneficios laborales como los aguinaldos.

El municipio es una forma de organización más específica por ello este debería enfocarse en garantizar la mejora del municipio, no solo en desarrollo económico o desarrollo en infraestructura, sino también en mejorar los derechos de sus habitantes; tanto derechos de igualdad para poder optar a un cargo público municipal, como los derechos de las personas que ya forman parte del servicio público municipal.

En resumen, la relación entre el gobierno local y la legislación laboral es muy importante para garantizar que los derechos de los trabajadores se respeten a nivel local. Los municipios son responsables de proteger y regular el derecho al trabajo y promover el empleo y el desarrollo económico en su territorio. Esto incluye



desarrollar políticas y programas para promover el empleo, desarrollar regulación
leyes específicas para proteger a los trabajadores y monitorear el cumplimiento de las
normas laborales legales.



CAPÍTULO II

2. El derecho del trabajo en Guatemala

El derecho laboral en Guatemala se refiere al conjunto de normas, leyes y reglamentos que rigen las relaciones entre patrones y trabajadores en el ámbito laboral. La legislación laboral está diseñada para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que los empleadores cumplan con sus obligaciones.

En Guatemala, la legislación laboral se rige en gran medida por el Código de Trabajo, que establece las normas básicas para las relaciones laborales en el país. El Código de Trabajo regula los contratos de trabajo, los salarios mínimos, la jornada laboral, las vacaciones, las prestaciones sociales y la seguridad en el trabajo. El contrato de trabajo es un elemento esencial del derecho laboral guatemalteco. El contrato define las condiciones de trabajo, la duración del contrato, el salario y los beneficios sociales. En Guatemala, los contratos de trabajo pueden ser indefinidos o de término fijo. También existen contratos especiales como los contratos de prueba, los contratos de trabajo a domicilio y los contratos especiales de trabajo.

El salario mínimo es otro elemento importante del derecho laboral en Guatemala. El salario mínimo es establecido por el Gobierno y se revisa periódicamente para garantizar que los trabajadores reciban un salario justo. El salario mínimo se establece en base a la actividad económica, la ubicación geográfica y el nivel educativo de los trabajadores.



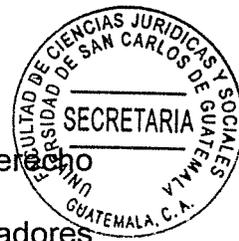
Las horas de trabajo también están reguladas por el derecho laboral en Guatemala. El Código de Trabajo establece que la jornada laboral máxima es de ocho horas diarias y 48 horas semanales. Además, los trabajadores tienen derecho a un día de descanso semanal y a vacaciones anuales pagadas.

Las prestaciones sociales son otro elemento importante del derecho laboral en Guatemala. Las prestaciones sociales incluyen el aguinaldo, las vacaciones pagadas, la indemnización por despido injustificado, el seguro de enfermedad y el seguro de vida. Los empleadores están obligados a proporcionar estas prestaciones sociales a sus trabajadores.

La seguridad laboral es un tema central en las leyes laborales guatemaltecas. Los empleadores deben proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable. Además, deben tomar medidas para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En resumen, el derecho laboral guatemalteco es un conjunto de normas y reglamentos que protegen los derechos de los trabajadores y aseguran que los empleadores cumplan con sus obligaciones. El Código de Trabajo es la principal ley que rige las relaciones laborales en el país, en la que se establecen normas para los contratos de trabajo, salarios mínimos, jornada laboral, prestaciones sociales y seguridad laboral.

2.1. Breve historia

“El derecho laboral en Guatemala ha evolucionado a lo largo del tiempo, y ha estado influenciado por diversos factores históricos y políticos. El derecho laboral guatemalteco:



su desarrollo histórico y perspectivas actuales. Los primeros antecedentes del derecho laboral en Guatemala se encuentran en las leyes de protección a los trabajadores indígenas que se promulgaron durante la época colonial.

Sin embargo, el derecho laboral moderno en Guatemala comenzó a tomar forma a principios del siglo XX, cuando se promulgaron las primeras leyes que regulaban las relaciones laborales. Según Pérez de Antón, la ley más importante de este período fue la Ley de Contratos de Trabajo de 1909, que estableció las primeras normas sobre el contrato de trabajo y el salario mínimo.

Durante las décadas siguientes, el derecho laboral en Guatemala continuó evolucionando, especialmente durante los gobiernos de Juan José Arévalo y Jacobo Árbenz, que promulgaron leyes laborales más amplias y protectoras. Según el autor, durante este período se creó el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y se establecieron las primeras normas sobre seguridad social y el derecho a la huelga.

Sin embargo, la situación cambió drásticamente después del golpe de Estado de 1954, cuando el gobierno militar implementó políticas laborales más restrictivas y represivas. Durante este período se limitó el derecho a la huelga y se establecieron medidas para reprimir a los sindicatos.

Desde entonces, el derecho laboral en Guatemala ha estado marcado por la lucha entre los trabajadores y los empleadores, y por la influencia de factores políticos y económicos en la regulación de las relaciones laborales. A pesar de los avances en la protección de



los derechos laborales en las últimas décadas, aún existen desafíos importantes en la implementación efectiva de las leyes laborales en el país”.⁷

Como comentario se puede establecer que el derecho laboral en Guatemala es un área que ha evolucionado a lo largo del tiempo y ha sido influenciada por diversos factores históricos y políticos. Como se discutió anteriormente en esta sección, la protección colonial de los trabajadores indígenas sentó las bases para las leyes laborales modernas de Guatemala. Desde entonces se han promulgado leyes para regular las relaciones laborales y se han establecido normas sobre contratos de trabajo, salarios mínimos, seguridad social y derecho de huelga. Sin embargo, el derecho laboral guatemalteco se caracteriza por la lucha de trabajadores y patrones y la influencia de factores políticos y económicos en la regulación de las relaciones laborales.

En particular, el golpe de estado de 1954 y el posterior gobierno militar implementaron políticas laborales restrictivas y represivas que restringieron el derecho a la huelga y tomaron medidas para suprimir los sindicatos. A pesar de los avances en la protección de los derechos laborales en las últimas décadas, Guatemala aún enfrenta grandes desafíos para hacer cumplir efectivamente las leyes laborales. En este sentido, es imperativo continuar fortaleciendo los mecanismos de protección y garantía de los derechos de los trabajadores y promover políticas públicas que promuevan el trabajo decente y la dignidad de los trabajadores.

⁷ Pérez de Antón, Francisco. **El derecho laboral guatemalteco: su desarrollo histórico y perspectivas actuales.** Pág. 21



2.2. Definición

“El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, y que tienen por objeto garantizar el trabajo digno y decente, así como proteger los derechos y la seguridad social de los trabajadores”.⁸ “El derecho laboral es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones jurídicas derivadas del trabajo humano, con el fin de garantizar el bienestar económico y social de los trabajadores, así como la productividad y competitividad de las empresas”.⁹

El derecho laboral también se ocupa de regular la relación entre los sindicatos y los empleadores, y de establecer los mecanismos para solucionar los conflictos laborales, como las huelgas y los arbitrajes. Además, el derecho laboral se encarga de garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, proteger los derechos de los trabajadores migrantes, y promover la productividad y el desarrollo económico y social del país.

Además de la ley, específicamente el Artículo 1 del Código de Trabajo, se puede tomar la siguiente definición: “El derecho laboral es el conjunto de normas, principios y disposiciones jurídicas que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, así como la organización y funcionamiento de los sindicatos y las autoridades encargadas de velar por su cumplimiento, con el objetivo de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, fomentar el trabajo decente, garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el empleo, y promover el desarrollo

⁸ Hitters, Carlos. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 2.

⁹ Grisolia, Julio Armando. **Instituciones de derecho laboral**. Pág. 1



económico y social del país”.

En resumen, se puede establecer que el derecho laboral es una rama del derecho que se encarga de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, y que tiene por objeto proteger los derechos y garantías de los trabajadores, así como establecer obligaciones y responsabilidades para los empleadores. El derecho laboral se compone de un conjunto de normas jurídicas, principios y disposiciones legales que establecen las bases para la organización y funcionamiento del mercado laboral, y que se enfocan en temas como el salario mínimo, la jornada laboral, las prestaciones laborales, la seguridad y salud en el trabajo, la discriminación en el empleo, la libertad sindical y la negociación colectiva.

2.3. Características

Las características son las cualidades o atributos que definen o distinguen algo o alguien. En general, se refieren a las propiedades o aspectos específicos que hacen que un objeto, persona, animal, proceso, sistema o cualquier otra cosa sea único o diferente de otros.

Por ejemplo, las características de una persona pueden incluir su estatura, peso, color de piel, género, personalidad, habilidades, intereses, etc. Las características de un objeto pueden incluir su tamaño, forma, color, material, función, etc.

En diferentes contextos, las características pueden ser más o menos importantes o

relevantes. Por ejemplo, al elegir un automóvil, las características importantes pueden incluir la eficiencia de combustible, la seguridad, la capacidad de carga, la comodidad, el precio, etc. En el contexto de un animal, las características pueden incluir su hábitat, alimentación, tamaño, hábitos, comportamiento, etc.

En resumen, las características son los aspectos o propiedades específicas que definen o describen algo o alguien, y son fundamentales para entender, comparar o tomar decisiones sobre ese objeto o sujeto.

Algunas de las características más importantes del derecho laboral tienen relación directa con sus principios, porque se encuentran preceptos como la tutelaridad, su dinamismo y su carácter hondamente democrático. En ese sentido, desde un punto de vista doctrinario se presentan las siguientes características:

- a) "Formación: Comparado con otras especialidades, el derecho laboral es una rama de reciente formación y que se encuentra en progresiva expansión. Es así que permanentemente se van incorporando nuevos conocimientos y experiencias que enriquecen a esta vertiente del derecho.
- b) Sujetos: En el marco de la relación laboral, esta rama del derecho toma en cuenta a dos sujetos, los trabajadores, tanto en forma individual como organizados colectivamente, y los empleadores. No debe confundirse al empleador con el empresario, ya que éste último puede o no contar con trabajadores en relación de dependencia.



- c) Autonomía: Más allá de su inclusión en el denominado derecho positivo, el derecho laboral es una rama autónoma e independiente, con sus propias normas y principios.
- d) Fuentes: Aunque resulte obvio, es necesario tener en cuenta que la fuente primordial del derecho laboral son las leyes, en tanto representantes de la intervención estatal con el propósito de regular esta materia. Cuando existe una estructura federal, se produce una combinación de herramientas generadas a nivel central con otras producidas en cada división territorial.
- e) Naturaleza obligatoria: La existencia de leyes que regulan la actividad laboral por cuenta ajena obliga a las partes a atenerse a las resoluciones judiciales. Sin embargo, los empresarios, trabajadores y sus representantes cuentan con total libertad para reunirse y negociar las condiciones del trabajo.
- f) Significado protector: Esto significa que al centrarse en la parte más vulnerable de la relación laboral (el trabajador) cumple una función de tutela de las necesidades del mismo.
- g) Significado profesional específico: Esto quiere decir que el derecho laboral regula únicamente a una parte específica de la población, aquella que se encuentra alcanzada por las relaciones laborales en cuestión.
- h) Carácter dinámico: Al regular los aspectos jurídicos de las relaciones laborales que se establecen entre dos sectores de la sociedad con características y necesidades en



permanente cambio y evolución (trabajadores y empleadores), puede decirse que el derecho laboral es una especialidad fuertemente dinámica.

- i) Hecho social: Teniendo en cuenta que regula cuestiones como los salarios, la justificación de los despidos, las huelgas, las horas de trabajo y otros aspectos que determinan las condiciones sociales de cada actividad, el derecho laboral debe ser considerado un hecho social.

- j) Regulación del trabajo subordinado: Solamente las actividades laborales por cuenta ajena forman parte del derecho laboral. En consecuencia, la actividad de un médico que trabaja en relación de dependencia para un nosocomio determinado estará regida por el derecho laboral, pero no así la tarea de un médico independiente que trabaja por cuenta propia y no responde a un empleador".¹⁰

Con base en los párrafos que anteceden, se pueden definir específicamente cuales son las características primordiales del derecho laboral, siendo desde la perspectiva de este trabajo de tesis las siguientes:

- a) Protección de los derechos laborales: El derecho laboral está diseñado para proteger los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores, asegurando que los empleadores cumplan con las leyes y reglamentos que rigen las relaciones laborales.

¹⁰ <https://humanidades.com/derecho-laboral/> (Consultado: 10 de marzo de 2023)



- b) Igualdad de trato: El derecho laboral establece que todos los trabajadores deben ser tratados de manera justa e igual, sin importar su género, raza, religión, orientación sexual u otra característica protegida.
- c) Negociación colectiva: El derecho laboral permite que los trabajadores se organicen y negocien colectivamente con sus empleadores para obtener mejores salarios, beneficios y condiciones de trabajo.
- d) Protección contra la discriminación: El derecho laboral prohíbe la discriminación en el empleo por razones de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, entre otras características protegidas.
- e) Seguridad laboral: El derecho laboral establece normas de seguridad y salud ocupacional para proteger a los trabajadores de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- f) Derecho al salario justo: El derecho laboral establece el salario mínimo y establece requisitos para el pago de salarios, incluyendo la remuneración por horas extras y la igualdad salarial entre trabajadores en el mismo empleo.
- g) Protección contra el despido injusto: El derecho laboral protege a los trabajadores contra el despido injusto, estableciendo causas justificadas para el despido y estableciendo procesos para la resolución de disputas laborales.

2.4. Principios

En general, los principios son reglas o directrices fundamentales que rigen el comportamiento humano en diversas áreas de la vida, incluyendo el derecho. Los principios pueden ser éticos, morales, políticos, sociales o legales, y su objetivo es establecer un marco de referencia para la conducta humana. En el derecho laboral, los principios son los fundamentos y los valores que guían la aplicación de las normas laborales y las decisiones judiciales en materia laboral.

Dentro de los principios que forman parte del derecho del trabajo, se pueden mencionar, entre otros:

- a) "Principio protectorio: El principio protectorio implica que la normativa laboral debe ser interpretada y aplicada en beneficio del trabajador, en tanto que es la parte más débil de la relación laboral.
- b) Principio de igualdad: El principio de igualdad implica que todos los trabajadores deben ser tratados con igualdad de oportunidades y sin discriminación por motivos de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u otra condición personal o social.
- c) Principio de continuidad: El principio de continuidad implica que el trabajador tiene derecho a la estabilidad en el empleo y que el despido solo puede tener lugar en circunstancias justificadas y mediante los procedimientos legalmente establecidos."



d) Principio de buena fe: El principio de buena fe implica que tanto el empleador como el trabajador deben actuar con honestidad y transparencia en el marco de la relación laboral, evitando cualquier conducta abusiva o desleal.

e) Principio de libertad sindical: El principio de libertad sindical implica que los trabajadores tienen derecho a formar y afiliarse a sindicatos y a participar en actividades sindicales sin sufrir represalias o discriminación”.¹¹

En Guatemala los principios son conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas. Esos principios se pueden resumir de la manera siguiente:

- a) Tutelar;
- b) De irrenunciabilidad;
- c) Imperatividad;
- d) De realismo y objetividad;
- e) Democrático;
- f) De sencillez o antiformalismo;
- g) El conciliatorio;
- h) La equidad; y,

¹¹ Baylos, Antonio. **Principios de derecho del trabajo**. Pág. 19

- i) La estabilidad.

2.5. El régimen de los trabajadores del Estado

El sistema laboral estatal es un tema muy importante en el campo del derecho laboral, pues se refiere al conjunto de leyes y reglamentos que rigen la relación laboral entre el estado y sus trabajadores. En este sentido, el sistema de personal estatal se diferencia del mercado laboral general en que solo se aplica a los funcionarios estatales que trabajan en el estado y sus unidades estructurales descentralizadas. Los regímenes laborales nacionales se rigen por una serie de leyes y reglamentos específicos, que difieren de un país a otro, así como por su marco legal. Sin embargo, algunos de los aspectos más importantes del sistema laboral nacional son:

- a) Estatuto de los trabajadores del Estado: El estatuto de los trabajadores del Estado es el conjunto de normas y disposiciones que establecen las condiciones de empleo, derechos y obligaciones de los trabajadores públicos. Este estatuto debe ser acorde con la Constitución y con los principios generales del derecho laboral, y puede ser modificado mediante ley o reglamento.
- b) Estabilidad laboral: En general, los trabajadores del Estado tienen una mayor estabilidad laboral que los trabajadores del sector privado. Esto se debe a que el Estado es considerado un empleador seguro y estable, y porque se reconoce el derecho a la estabilidad laboral de los empleados públicos. Sin embargo, esta estabilidad no es absoluta y puede haber situaciones en las que se justifique el



despido o la rescisión del contrato laboral.

- c) Régimen salarial: El régimen salarial de los trabajadores del Estado también varía según el país y la entidad pública para la que trabajen. En general, se reconoce el derecho a un salario justo y equitativo, y a la protección contra la discriminación salarial. También pueden existir beneficios adicionales, como bonos, compensaciones, incentivos, entre otros.
- d) Derechos laborales y sindicales: Los trabajadores del Estado tienen los mismos derechos laborales y sindicales que los trabajadores del sector privado, incluyendo el derecho a la negociación colectiva, el derecho a formar y afiliarse a sindicatos, el derecho a huelga, entre otros. Sin embargo, es importante tener en cuenta que en algunos casos pueden existir restricciones o limitaciones a estos derechos debido a la naturaleza especial del empleo público.
- e) Responsabilidad del Estado: El Estado es responsable de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y el respeto a los derechos de sus trabajadores. En este sentido, el Estado debe asegurar que se cumplan las condiciones laborales establecidas en el estatuto de los trabajadores del Estado, y debe ser garante de la protección de los derechos laborales de los trabajadores públicos.

2.6. El servicio civil en Guatemala

La administración pública en Guatemala es un tema muy candente en el mercado laboral,



ya que se refiere al conjunto de normas, reglamentos y procedimientos que rigen el empleo de los trabajadores en el sector público. El sistema se aplica a todos los que trabajan en varios departamentos gubernamentales, incluidos ministerios, secretarías, instituciones autónomas, etc.

Uno de los principales objetivos de la función pública guatemalteca es velar por la eficiencia, eficacia y transparencia de la gestión pública. A tal fin, se han desarrollado normas y procedimientos especiales para garantizar el ingreso, la permanencia en el empleo y la promoción de los servidores públicos en función del mérito y la capacidad. En este sentido, el servicio civil en Guatemala se rige por un conjunto de leyes y reglamentos, entre los que se encuentran la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley del Servicio Civil, el Reglamento de la Ley del Servicio Civil y otros más. Los principales aspectos del servicio civil guatemalteco son los siguientes:

- a) Ingreso al servicio civil: Para ingresar al servicio civil en Guatemala es necesario cumplir con los requisitos establecidos en la ley, los cuales incluyen la nacionalidad guatemalteca, la mayoría de edad, la idoneidad moral y la formación académica y profesional requerida para el puesto. Además, el ingreso al servicio civil se realiza mediante un proceso de selección que incluye pruebas, evaluaciones y entrevistas, con el objetivo de garantizar la selección de los candidatos más idóneos para el puesto.
- b) Estabilidad laboral: El servicio civil en Guatemala garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público, lo que implica que no pueden ser despedidos sin



justa causa y sin el debido proceso. Además, la ley establece un procedimiento específico para la rescisión de contratos laborales por motivos de reestructuración o eliminación de plazas.

- c) Evaluación del desempeño: El servicio civil en Guatemala establece un sistema de evaluación del desempeño de los trabajadores del sector público, con el objetivo de garantizar la calidad y eficiencia en la gestión pública. Este sistema de evaluación se realiza de manera periódica y se basa en criterios objetivos de desempeño, competencias y resultados.
- d) Remuneración y beneficios: El servicio civil en Guatemala establece un sistema de remuneración y beneficios para los trabajadores del sector público, el cual debe ser justo, equitativo y acorde con el desempeño y responsabilidad de los cargos. Además, se reconoce el derecho a los beneficios establecidos en la ley, como el seguro social, vacaciones, aguinaldo, entre otros.
- e) Capacitación y formación: El servicio civil en Guatemala reconoce la importancia de la capacitación y formación continua de los trabajadores del sector público, con el objetivo de mejorar sus habilidades y competencias. Para ello, se han establecido programas de capacitación y formación específicos, tanto para el ingreso como para el desarrollo profesional.



2.7. Reglones bajo los cuales laboran los trabajadores del Estado

En Guatemala, los trabajadores del Estado laboran en distintos renglones presupuestarios, que se agrupan de la siguiente manera:

- a) Renglón 011: Personal Permanente.
- b) Renglón 022: Personal Temporal.
- c) Renglón 029: Contrataciones de Servicios.
- d) Renglón 031: Personal por Jornal.
- e) Renglón 032: Personal de Fondo de Cooperación Externa.
- f) Renglón 033: Personal de Programas de Asistencia Externa.
- g) Renglón 034: Personal de Fondos Fiduciarios.
- h) Renglón 037: Personal Técnico.
- i) Renglón 038: Personal Docente.
- j) Renglón 039: Personal de Salud.
- k) Renglón 041: Personal de las Fuerzas Armadas.
- l) Renglón 042: Personal de la Policía Nacional Civil.

Cada renglón tiene su propia clasificación y régimen laboral, con requisitos y beneficios específicos. Por ejemplo, el Renglón 011 corresponde al personal permanente del Estado, con una relación laboral estable y con derechos laborales más amplios que otras modalidades. El Renglón 022 es para el personal temporal, que es contratado por períodos definidos, pero que también tiene ciertos derechos laborales. Los renglones 031 a 034 corresponden a personal contratado por día o por hora, mientras que los renglones 037 a 039 corresponden a personal técnico, docente y de salud, respectivamente. Los



renglones 041 y 042 son para personal de las fuerzas armadas y la policía nacional, respectivamente.

2.8. Tipos de servicio civil en Guatemala

En Guatemala, el servicio civil se divide en tres tipos según la función que desempeña el trabajador en el Estado. A continuación, se describen brevemente los tres tipos de servicio civil:

- a) Servicio civil permanente: Este tipo de servicio se refiere a los trabajadores que son contratados para desempeñar cargos permanentes en la administración pública. Estos trabajadores tienen derechos y garantías laborales establecidos en la Ley del Servicio Civil, tales como estabilidad laboral, seguridad social, y derecho a sindicalización.
- b) Servicio civil transitorio: Este tipo de servicio se refiere a los trabajadores que son contratados para desempeñar cargos temporales en la administración pública. Estos trabajadores tienen derechos y garantías laborales limitadas, y sus contratos se ajustan a las necesidades específicas del servicio que prestan.
- c) Servicio civil por contrato de emergencia: Este tipo de servicio se refiere a los trabajadores que son contratados para atender situaciones de emergencia, como desastres naturales, epidemias, entre otros. Estos trabajadores tienen contratos de



trabajo por un tiempo limitado y específico, y sus derechos y garantías laborales son limitados.

En todos los casos, los trabajadores del servicio civil deben cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos por la Ley del Servicio Civil y su Reglamento para su ingreso y permanencia en la administración pública. Es importante destacar que el servicio civil en Guatemala busca garantizar una administración pública eficiente, transparente y eficaz, con trabajadores competentes, capacitados y comprometidos con el servicio al ciudadano.

2.9. Relación del servicio civil con el servicio civil municipal

En Guatemala, el servicio civil municipal es el departamento del servicio civil responsable de la gestión de los recursos humanos en los municipios del país. La gestión del personal en los gobiernos locales es importante para garantizar una administración local eficaz y eficiente que satisfaga las necesidades de los ciudadanos. Los servidores públicos municipales están sujetos a la misma Ley de Servicio Civil y sus disposiciones que los servidores públicos de la administración central del Estado.

Esto significa que los gobiernos centrales y los municipios están sujetos a las mismas normas, principios y procedimientos. Los trabajadores que trabajan en los municipios están sujetos a las mismas reglas que los empleados estatales que trabajan en otros sectores.



En este sentido, la relación entre funcionarios y empleados municipales es estrecha, ya que ambas áreas cuentan con el mismo marco legal y normativo. Además, el servicio civil municipal tiene como objetivo garantizar la transparencia, el profesionalismo y el desempeño en la gestión de los recursos humanos en los municipios nacionales.

En resumen, los servidores públicos municipales son departamentos del servicio civil que se enfocan en la gestión de recursos humanos en municipios directamente bajo la administración nacional. Existe una estrecha relación entre el servicio civil y el servicio civil municipal, ya que ambos cuentan con el mismo marco legal y normativo para la gestión de los recursos humanos en la administración estatal.



CAPÍTULO III

3. El servicio civil municipal y sus generalidades

El servicio civil municipal es un sistema de empleo público en el que los empleados son contratados por el gobierno local para brindar servicios a la comunidad en una ciudad o municipio. El objetivo principal del servicio civil municipal es garantizar que los empleados públicos estén comprometidos con la prestación de servicios de alta calidad y que la comunidad reciba servicios eficientes y eficaces, este se rige por leyes y regulaciones específicas que establecen los requisitos para el reclutamiento, la selección, el desarrollo y la evaluación del desempeño de los empleados públicos. Los procesos de selección se basan en méritos y habilidades, y se busca que los empleados públicos tengan una formación y experiencia adecuadas para brindar servicios de calidad a la comunidad.

En el servicio civil municipal, los empleados públicos pueden trabajar en áreas como la administración pública, la seguridad ciudadana, la educación, la salud, el transporte y muchos otros servicios públicos. La estabilidad en el empleo es una característica común del servicio civil municipal, lo que significa que los empleados públicos no pueden ser despedidos arbitrariamente o sin causa justificada.

En resumen, este es un sistema de empleo público que busca reclutar y desarrollar empleados públicos con habilidades y experiencia adecuadas para brindar servicios eficientes y eficaces a la comunidad. Este sistema se rige por leyes y regulaciones específicas y tiene como objetivo garantizar la calidad de los servicios públicos y el



compromiso de los empleados públicos.

El concepto de servicio civil se originó en el siglo XIX en países como Estados Unidos y Gran Bretaña, como una respuesta a los problemas de corrupción, nepotismo y falta de profesionalismo en el sector público. Estos países crearon sistemas de empleo público basados en el mérito y la competencia, en los que se buscaba reclutar a los empleados públicos más capacitados y comprometidos con la prestación de servicios de alta calidad.

En el caso específico del servicio civil municipal, su origen se remonta a principios del siglo XX, cuando los gobiernos locales comenzaron a implementar sistemas de empleo público similares a los del servicio civil federal. En los Estados Unidos, por ejemplo, el servicio civil municipal fue establecido en 1883, y en Gran Bretaña, el servicio civil local se estableció en la década de 1860.

3.1. Breve historia en Guatemala

“Desde 1947 las relaciones entre patronos y trabajadores a nivel de la iniciativa privada, han sido reguladas por el Código de Trabajo. Sin embargo, los empleados públicos no gozaban de la misma protección y prerrogativas que otorga dicho instrumento, por lo que durante mucho tiempo se vieron sometidos a situaciones de injusticia laboral. La administración de personal se realizaba en forma empírica y casuística y se padecía dentro del sector público en general de una desorganización administrativa en lo referente al sistema de ingreso al servicio y una falta de normativos que regularan las acciones de personal y el régimen de retiro, los cuales se fundamentaban en decisiones subjetivas



impregnadas de favoritismo político o conveniencias personales y no con criterios técnicos jurídicamente respaldados.

De esa cuenta el 15 de febrero de 1955 se fundó la Oficina de Censo y Clasificación de Empleados Públicos con miras a emitir el Estatuto del Servidor Público. En 1956 se emite un Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, siendo éste el primer antecedente de un instrumento que intentó regular las relaciones mencionadas, aunque no con mucho éxito, ya que el recurso humano del Estado necesitaba de un macrosistema técnico de administración de personal.

El 01 de mayo de 1957, ya vigente el Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, se establece el Departamento Nacional de Personal del que dependían 26 oficinas de personal de distintos Ministerios del Estado; ellos elaboraron un estudio técnico-financiero para la adopción del Sistema de Clasificación de Puestos y de Selección de Personal. El 15 de enero de 1958 esta dependencia fue sustituida por el Departamento de Servicio Civil, creado para elaborar estudios encaminados a adoptar un Plan de Clasificación de Puestos. Esta dependencia realizó una encuesta sobre administración de personal en las instituciones estatales.

En 1965 se consignó en la Constitución Política de la República de Guatemala que debía emitirse una ley que recopilara todo lo relativo al recurso humano del Estado, la que se llamaría "Ley de Servicio Civil", cuyo propósito sería garantizar la eficiencia de la función pública y la dignificación del trabajador. Por tal razón fue que en el año 1967 se instaló una Comisión Bipartita conformada por representantes de los Organismos Ejecutivo y



Legislativo, con el objeto de emitir el proyecto de Ley de Servicio Civil.

En la exposición de motivos de dicho proyecto, se destacó como una necesidad impostergable poner orden jurídico y técnico en los aspectos de la administración de los recursos humanos del Gobierno. Para el efecto se propuso el llamado Sistema de Servicio Civil, a fin de contar con un régimen laboral de derecho para las relaciones entre la Administración Pública y sus trabajadores, que constituyera el instrumento para garantizar dignidad y justicia a quienes hacen carrera del servicio público. Fue así como finalmente el 02 de mayo de 1968 el Congreso de la República emitió la Ley de Servicio Civil, según Decreto 1748, misma que cobró vigencia el 01 de enero de 1969.”¹²

Dentro de estos apartados se ha mencionado el tema del renglón 029. Este es muy temido por los trabajadores del Estado, ya que se hace que estos cumplan con obligaciones que están bajo presupuestos de relación de dependencia pero que contractualmente no figuran como tal. Se menciona este tema porque dentro de las violaciones de derechos de los trabajadores municipales, esta es una de las figuras jurídicas más utilizadas.

El Renglón 029 en Guatemala se refiere a la contratación de personal por parte del Estado para la realización de obras y servicios. La violación de los derechos laborales de los trabajadores en este renglón puede ser abordada a través de diversas medidas, entre ellas:

¹² <https://www.onsec.gob.gt>. (Consultado: 20 de marzo de 2023)

- a) Fortalecimiento de la inspección laboral;
- b) Capacitación de los trabajadores y empleadores;
- c) Fortalecimiento de la negociación colectiva y;
- d) Protección social de los trabajadores

3.2. Definición

En este apartado se presentan algunas definiciones de autores que permitirán extraer algunas características y tener un panorama más amplio en el tema de este apartado capitular. En primer lugar, se presenta la siguiente definición: “El servicio civil municipal se refiere al conjunto de principios, normas y prácticas que rigen la selección, la carrera, el desempeño y la separación de los empleados públicos municipales, y que tienen como objetivo garantizar la eficacia, la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas en la prestación de los servicios públicos locales”.¹³

“El servicio civil municipal es un sistema de empleo público que se basa en el mérito y la competencia, y que tiene como objetivo garantizar que los empleados públicos municipales sean seleccionados, promovidos y despedidos en función de su capacidad y desempeño, y no de su filiación política, amistades o familiares en el gobierno local”.¹⁴

“El servicio civil municipal es una forma de empleo público que se caracteriza por la profesionalización de los empleados públicos locales, la transparencia en los procesos

¹³Jiménez, J. **Servicio civil municipal: origen, evolución y desafíos**. Pág. 45

¹⁴ Suárez, C. **El servicio civil municipal en América Latina: avances y desafíos**. Pág. 102



de selección y promoción, la estabilidad en el empleo y la rendición de cuentas en la prestación de los servicios públicos”.¹⁵

Basándose en las definiciones anteriores, podemos decir que el servicio civil municipal es un conjunto de principios, normas y prácticas que rigen el empleo público en los gobiernos locales y tienen como objetivo garantizar la eficacia, eficiencia, transparencia y rendición de cuentas en la prestación de los servicios públicos. Se basa en el mérito y la competencia de los empleados públicos municipales, seleccionados, promovidos y despedidos en función de su capacidad y desempeño, en lugar de su filiación política, amistades o familiares en el gobierno local.

Se caracteriza por la profesionalización de los empleados públicos locales, la transparencia en los procesos de selección y promoción, la estabilidad en el empleo y la rendición de cuentas en la prestación de los servicios públicos. En resumen, el servicio civil municipal busca garantizar una gestión eficiente y transparente de los servicios públicos locales mediante la selección, promoción y desempeño de los empleados públicos municipales en función de su capacidad y desempeño, y no de influencias políticas o nepotismo.

3.3. Características

El servicio civil municipal, presenta algunas características especiales que lo diferencian

¹⁵ Vargas, M. *El servicio civil municipal en México: retos y oportunidades*. Pág. 35



de otras relaciones laborales. Algunas de estas características son:

- a) "Mérito y competencia: El servicio civil municipal se basa en el mérito y la competencia de los empleados públicos municipales, seleccionados, promovidos y despedidos en función de su capacidad y desempeño, y no de su filiación política, amistades o familiares en el gobierno local.
- b) Profesionalización: El servicio civil municipal se caracteriza por la profesionalización de los empleados públicos locales, que reciben capacitación y formación continua para desempeñar sus funciones de manera eficiente.
- c) Transparencia: El servicio civil municipal busca garantizar la transparencia en los procesos de selección, promoción y desempeño de los empleados públicos municipales, así como en la prestación de los servicios públicos locales.
- d) Estabilidad laboral: El servicio civil municipal busca garantizar la estabilidad laboral de los empleados públicos municipales, para que puedan desempeñar sus funciones con independencia y sin temor a represalias.
- e) Rendición de cuentas: El servicio civil municipal busca garantizar la rendición de cuentas de los empleados públicos municipales, para que respondan por su gestión y sean evaluados en función de sus resultados".¹⁶

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 32



A partir de las características del servicio civil municipal y las referencias bibliográficas presentadas, se puede notar la importancia de la profesionalización, transparencia, estabilidad laboral y rendición de cuentas en la gestión pública a nivel municipal. Estas características permiten la selección de los empleados públicos por su capacidad y desempeño, y no por su afiliación política, garantizando así la calidad en la prestación de servicios públicos municipales.

Además, el servicio civil municipal busca asegurar la estabilidad laboral de los empleados públicos, lo que les permite desempeñar sus funciones sin temor a represalias. La rendición de cuentas y transparencia en la gestión pública también son fundamentales para garantizar la responsabilidad y eficiencia en la administración municipal.

3.4. Principios

Los principios del servicio civil municipal son los siguientes:

- a) "Legalidad: El servicio civil municipal debe estar enmarcado en el marco legal y normativo que regula la función pública a nivel local.
- b) Imparcialidad: Los empleados públicos municipales deben actuar con neutralidad y objetividad en el desempeño de sus funciones, sin discriminación ni favoritismos.
- c) Profesionalismo: Los empleados públicos municipales deben contar con la



capacitación y formación necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente y efectiva.

- d) Mérito y competencia: Los empleados públicos municipales deben ser seleccionados, promovidos y despedidos en función de su capacidad y desempeño, y no de su afiliación política o relaciones personales.
- e) Transparencia: Los procesos de selección, promoción y desempeño de los empleados públicos municipales deben ser transparentes y garantizar la rendición de cuentas.
- f) Participación ciudadana: El servicio civil municipal debe fomentar la participación ciudadana en la gestión pública, a través de mecanismos de consulta y diálogo con la comunidad”.¹⁷

3.5. Objeto y finalidad

El servicio civil municipal tiene como objetivo principal la profesionalización de los empleados públicos municipales, con el fin de asegurar una administración pública local transparente y eficiente, enfocada en el bienestar de la ciudadanía.

Para lograr esto, el servicio civil municipal busca establecer un sistema de selección y promoción de empleados públicos basado en el mérito y la competencia, sin tener en

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 45



cuenta afiliaciones políticas o relaciones personales. Esto garantiza una gestión pública municipal eficiente, basada en la profesionalización y meritocracia de los empleados públicos.

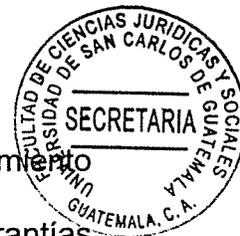
La finalidad del servicio civil municipal es mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y promover el desarrollo sostenible a nivel local, a través de la prestación de servicios públicos eficientes y la implementación de políticas públicas orientadas a satisfacer las necesidades y demandas de la comunidad.

3.6. El empleado municipal y sus generalidades

Un empleado municipal es una persona que presta servicios a un organismo o agencia pública local (es decir, el municipio). Los trabajos de los empleados municipales pueden variar según el campo en el que trabajan, incluidos los campos administrativo, técnico, operativo y otros.

En general, los empleados municipales están sujetos a su propio conjunto de normas y reglamentos de empleo específicos de cada municipio. Estos códigos definen los deberes y responsabilidades de los funcionarios municipales, así como los derechos y garantías que deben cumplir los patrones.

Las responsabilidades de los empleados municipales incluyen la atención al público, la prestación de servicios públicos, la administración de trámites y documentos, así como la preparación y ejecución de proyectos y programas en beneficio de la sociedad.



Además, los funcionarios municipales deben respetar la ética y el comportamiento profesional y estar dispuestos a trabajar en equipo. En cuanto a los derechos y garantías de los funcionarios municipales, se encuentran la seguridad laboral, la protección contra la discriminación y el acoso en el trabajo, la seguridad social y la participación en sindicatos u organizaciones de trabajadores. Cabe mencionar que el trabajo de los municipios está sujeto a las leyes y reglamentos adoptados en cada país, y estos muchas veces difieren de una jurisdicción a otra.

Por lo tanto, es importante que los empleados municipales comprendan las normas y reglamentos que rigen su trabajo para poder realizar su trabajo de manera eficaz y eficiente.

3.7. Clasificación del empleado municipal

“Los empleados municipales pueden clasificarse en distintas categorías, dependiendo de su nivel de responsabilidad y de su ámbito de actuación. Una clasificación común es la que los divide en tres categorías: empleados administrativos, técnicos y operativos. Los empleados administrativos son aquellos que trabajan en tareas de gestión, planificación, coordinación y supervisión de actividades. Entre ellos se encuentran los jefes de departamento, coordinadores de proyectos, asistentes administrativos, entre otros.

Los empleados técnicos, por su parte, son aquellos que poseen conocimientos especializados en alguna área, como ingeniería, arquitectura, contabilidad, entre otros. Su función es aplicar sus conocimientos en la planificación y ejecución de proyectos y



programas en beneficio de la comunidad. Finalmente, los empleados operativos son aquellos que realizan tareas manuales o de ejecución, como trabajos de limpieza, mantenimiento, reparación, entre otros. Su función es mantener en buen estado las instalaciones y los servicios públicos para el beneficio de la comunidad”.¹⁸

3.8. La Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades

Esta se fundamenta en el Artículo 9 de la Ley del Servicio Municipal, el cual establece: “Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades. La Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades, debe estar integrada por un director quien tendrá la representación legal de la oficina, un subdirector y el demás personal indispensable para su funcionamiento en toda la república. Podrán crearse las oficinas regionales que sean necesarias”.

Por lo tanto, se establece que la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades es una dependencia encargada de la gestión del personal en las municipalidades. Esta oficina tiene como objetivo principal coordinar y supervisar el desarrollo de los procesos de selección, contratación, evaluación, capacitación y administración de los recursos humanos de la entidad. Esta también tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las normas y reglamentos que rigen el trabajo en la entidad, así como de asesorar a los demás departamentos y unidades administrativas en temas relacionados con la gestión del personal.

¹⁸ Velasco, Juan Antonio. **Manual de derecho administrativo**. Pág. 24



3.9. Relación del servicio civil municipal con la carrera administrativa municipal

La carrera administrativa municipal es un sistema de gestión de recursos humanos que busca garantizar la eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión pública, a través de la selección, contratación y promoción del personal de la entidad.

En este sentido, la relación del servicio civil municipal con la carrera administrativa es estrecha, ya que el servicio civil municipal es uno de los instrumentos que se utilizan para garantizar la implementación de la carrera administrativa en las municipalidades. Este sistema se basa en una serie de principios y procedimientos que establecen la selección de personal por méritos y capacidad, la evaluación y calificación del desempeño, la estabilidad en el empleo, la promoción y capacitación del personal, entre otros. Estos principios y procedimientos se aplican en todo el ciclo laboral del empleado municipal, desde la selección hasta la jubilación o retiro.

El servicio civil municipal, por su parte, es el conjunto de normas, políticas, prácticas y procedimientos que regulan el empleo y la gestión de los recursos humanos en las municipalidades. Entre los objetivos del servicio civil municipal se encuentra la implementación de la carrera administrativa, con el fin de garantizar el acceso al empleo público por méritos y capacidad, y la promoción de la estabilidad laboral y el desarrollo profesional de los empleados.

En consecuencia, la relación del servicio civil municipal con la carrera administrativa es



de complementariedad, ya que el primero se encarga de establecer las normas y procedimientos generales para la gestión de los recursos humanos, mientras que la carrera administrativa se encarga de aplicar estos principios en la selección, contratación, promoción y evaluación del personal.

CAPÍTULO IV



4. Evaluación de la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos municipales, por la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal durante el período comprendido 2020-2023

Primeramente, debemos entender que la vulneración de los derechos laborales se refiere a la situación en la que un trabajador o trabajadora se ve afectado en sus derechos en el ámbito laboral, como pueden ser el derecho a un salario justo, la libertad sindical, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Estas vulneraciones pueden darse en diferentes formas, como la discriminación, el acoso laboral, la precarización laboral o la falta de acceso a la seguridad social, entre otras.

En cuanto a los países con la mejor legislación laboral, esto puede variar según los criterios que se utilicen para medir la efectividad de las leyes laborales. Algunos países que suelen ser reconocidos por contar con legislaciones laborales avanzadas son:

- a) Suecia: Es considerado uno de los países con una legislación laboral más avanzada, con una fuerte tradición de negociación colectiva y diálogo social. La jornada laboral está limitada a 40 horas semanales y existe un sistema de seguridad social muy desarrollado.
- b) Dinamarca: Es otro país con una fuerte tradición de negociación colectiva y diálogo social, lo que ha permitido un alto nivel de protección laboral. La jornada laboral está



limitada a 37 horas semanales y existe un sistema de seguridad social muy avanzado.

- c) Noruega: Cuenta con una legislación laboral muy avanzada, con una fuerte protección de los derechos laborales y una jornada laboral limitada a 37,5 horas semanales. Además, existe un sistema de seguridad social muy desarrollado y una amplia cobertura para la formación y el desarrollo profesional.

- d) Finlandia: Es otro país con una legislación laboral muy avanzada, con una fuerte protección de los derechos laborales y una jornada laboral limitada a 40 horas semanales. Además, existe un sistema de seguridad social muy desarrollado y una amplia cobertura para la formación y el desarrollo profesional.

La carrera administrativa es un conjunto de normas y procedimientos que buscan garantizar la igualdad de oportunidades, la transparencia y la eficiencia en el ingreso, promoción y permanencia en el servicio público. En otras palabras, la carrera administrativa establece un marco normativo para el desarrollo de las carreras de los servidores públicos, promoviendo el mérito y la capacidad en la selección y promoción de personal, en lugar de la discrecionalidad o el favoritismo.

Los objetivos de la carrera administrativa son varios, entre ellos:

- a) Asegurar la selección de los candidatos más capacitados y competentes para ocupar puestos públicos.



- b) Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público y evitar discriminación.
- c) Promover la transparencia y la objetividad en los procesos de selección y promoción de personal.
- d) Proporcionar un sistema justo y equitativo de ascenso y desarrollo profesional para los empleados públicos.

La carrera administrativa se rige por normas y procedimientos establecidos por las leyes y regulaciones del país o región en el que se aplique, y puede variar de un lugar a otro en su estructura y funcionamiento. En general, se basa en criterios objetivos de selección, evaluación y promoción de los empleados públicos, con la finalidad de garantizar la calidad y eficiencia en el desempeño del servicio público y proteger los derechos laborales de los trabajadores del sector público.

La evaluación de la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos municipales es un tema de gran relevancia en la actualidad, especialmente en el período comprendido entre los años 2020 y 2023. Este tema surge a raíz de la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal, la cual es un conjunto de normas y procedimientos que buscan garantizar la igualdad de oportunidades, la transparencia y la eficiencia en el ingreso, promoción y permanencia en el servicio público.

En ese sentido, se establece que esta carrera es un mecanismo fundamental para la



protección de los derechos laborales de los servidores públicos municipales, ya que establece criterios claros y objetivos para la selección, evaluación y ascenso de los mismos. Sin embargo, durante el período comprendido entre 2020 y 2023, se han registrado casos de vulneración de estos derechos debido a la falta de aplicación de esta normativa, lo que ha generado un clima de incertidumbre y desmotivación entre los trabajadores del sector público municipal.

Es por ello que, resulta necesario realizar una evaluación rigurosa de la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos municipales en este período, a fin de identificar las causas que han propiciado esta situación y proponer soluciones que permitan corregir y prevenir futuras vulneraciones. Esta evaluación deberá contemplar aspectos como el cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos en la carrera administrativa municipal, la transparencia en los procesos de selección y evaluación, y el respeto a los derechos laborales de los trabajadores del sector público municipal.

4.1. La contratación del empleado municipal

La contratación es el proceso mediante el cual una empresa, organización o agencia gubernamental celebra un acuerdo con una persona o empresa para prestar servicios o suministrar bienes o productos. En el lugar de trabajo, el reclutamiento se refiere al proceso de selección y contratación de empleados para una empresa u organización.

Este proceso puede incluir publicar una oferta de trabajo, recibir y revisar currículos,



realizar entrevistas y seleccionar al mejor candidato para el puesto. En los negocios, contratar es un acuerdo con un proveedor o cliente para la prestación de un servicio o la compra de un producto. Estos acuerdos establecen los términos de la transacción, incluidos los precios, los plazos de entrega, las garantías y otros términos y condiciones que rigen la relación comercial entre las dos partes. La contratación también puede referirse al proceso de subcontratación, donde una empresa contrata los servicios de otra empresa para realizar ciertas tareas o servicios. En este caso, el contratista celebra un contrato con un subcontratista para la prestación de los servicios necesarios.

La contratación del empleado municipal se refiere al proceso de selección y contratación de los trabajadores que prestan servicios en una entidad o administración pública municipal, es decir, a nivel local.

En muchos países, las unidades de gobierno local son responsables de proporcionar servicios públicos básicos como la recolección de residuos, el alumbrado público, el mantenimiento de carreteras, etc. Para realizar estas tareas, los municipios a menudo emplean empleados municipales que realizan las tareas asignadas. El proceso de contratación de empleados del gobierno local varía según el país y la región. En general, los municipios publican ofertas de trabajo para puestos vacantes y reciben solicitudes de candidatos interesados. A esto le sigue un proceso de selección que puede incluir la revisión del CV, la realización de entrevistas y pruebas de selección.

Los empleados municipales suelen ser contratados bajo la modalidad de empleo público, lo que significa que están sujetos a una serie de regulaciones específicas en materia de



derechos laborales y condiciones de trabajo. Además, en algunos países, existe la figura de la carrera administrativa municipal, que establece un marco normativo para la selección, promoción y permanencia en el servicio público, con el objetivo de garantizar la eficiencia, transparencia y el mérito en la contratación y promoción del personal.

4.2. Formas de contratación del empleado municipal

Las formas de contratación del empleado municipal varían según el país, la región y la entidad pública específica. A continuación, se describen algunas de las formas de contratación más comunes:

- a) Contrato laboral: Esta es la forma más común de contratación de empleados municipales. Los trabajadores son contratados bajo un contrato laboral que establece sus derechos y obligaciones laborales, así como sus condiciones de trabajo, salario y beneficios sociales.
- b) Contrato por obra o servicio: Esta forma de contratación se utiliza para proyectos o servicios específicos, por un tiempo limitado. Los trabajadores son contratados para realizar un trabajo específico y se les paga por el trabajo realizado, una vez finalizado el proyecto o servicio el contrato termina.
- c) Contrato por tiempo determinado: En algunos casos, los municipios pueden necesitar cubrir una vacante o proyecto temporal, y contratan trabajadores por un tiempo determinado para cubrir esa necesidad. En este tipo de contrato se establece una



fecha de inicio y una fecha de finalización del contrato.

- d) Contrato de prestación de servicios: Esta forma de contratación se utiliza para contratar a profesionales independientes, empresas o proveedores para la realización de servicios específicos, como asesorías, consultorías o mantenimiento de equipos.

- e) Es importante mencionar que en algunos países existen leyes o normativas específicas que establecen las formas de contratación permitidas para el empleo público. Además, la modalidad de contratación puede afectar los derechos laborales y las prestaciones que los trabajadores reciben, por lo que es importante que los empleados municipales conozcan sus derechos y obligaciones antes de aceptar un contrato de trabajo.

4.3. Los derechos laborales del empleado municipal

Además de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y otros cuerpos normativos pactan, existen otros derechos que pueden aplicarse a los trabajadores municipales, que pueden variar según la legislación de cada país y entidad pública. En Guatemala, algunos de estos derechos adicionales pueden incluir:

- a) Igualdad de oportunidades: Los trabajadores municipales tienen derecho a ser tratados con igualdad y sin discriminación en el empleo, la promoción y la capacitación, independientemente de su género, raza, orientación sexual, religión otras características personales.



- b) Libertad de expresión: Los trabajadores municipales tienen derecho a expresar sus opiniones y a participar en actividades políticas o sindicales, siempre y cuando no interfieran con sus deberes laborales.

- c) Protección contra el acoso: Los trabajadores municipales tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso y a tomar medidas para prevenir el acoso laboral.

- d) Licencias: Los trabajadores municipales pueden tener derecho a licencias remuneradas por enfermedad, maternidad/paternidad, cuidado familiar, duelo y otros motivos.

- e) Derechos de pensión: Los trabajadores municipales pueden tener derecho a un sistema de pensiones que les permita ahorrar para su jubilación.

- f) Derechos de representación: Los trabajadores municipales pueden tener derecho a ser representados por un abogado o un representante legal en caso de conflicto laboral o de disciplina.

Además, la Ley del Servicio Municipal, establece de manera específicamente los derechos de los trabajadores municipales:

Los trabajadores municipales gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, los contenidos en esta ley, sus reglamentos y además los siguientes:



- a) A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.

- a) A gozar de un período de vacaciones remuneradas por cada año de servicios continuos en la forma siguiente: a 20 días hábiles, después de un año de servicios continuos;

- b) A 25 días hábiles, después de 5 años de servicio continuos. Las vacaciones deben gozarse en períodos continuos y solamente podrá dividirse en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan ausencias prolongadas del servicio. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente un período mayor, ni son compensables en dinero, salvo que, al cesar la relación de trabajo, por cualquier causa, el servidor hubiere adquirido el derecho y no lo hubiere disfrutado, en cuyo caso tiene derecho a la compensación en efectivo de las que se hubiere omitido, hasta por un máximo de dos años o la parte proporcional correspondiente.

- c) A disfrutar de licencia con o sin goce de salario, según el caso; por enfermedad, gravidez, accidente, duelo, becas, estudios, capacitación y adiestramiento en el servicio, de conformidad con el Código Municipal y reglamentos de personal.

- d) A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios.

- e) A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado, equivalente



a un mes de salario por cada año de servicios continuos, y si estos no alcanzaren un año la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe debe calcularse conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses de la relación de trabajo, y dicha prestación no excederá del equivalente a diez meses de salario.

- f) A recibir un aguinaldo anual, igual al monto de un salario mensual, que se liquidará de la siguiente forma: Un cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el otro cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de enero de cada año, de conformidad con la ley y reglamentos respectivos.
- g) A gozar de pensiones, jubilaciones y montepíos de conformidad con el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y demás leyes específicas.
- h) Al ascenso a un puesto de mayor jerarquía, previa comprobación de eficiencia y méritos, de conformidad con las normas de esta ley y sus reglamentos.
- i) A un salario justo que le permita una existencia decorosa de acuerdo a las funciones que desempeñe y a los méritos de su actividad personal y de acuerdo con las posibilidades económicas de la municipalidad en cuestión.
- j) A recibir un trato justo y respetuoso a su dignidad personal en el ejercicio de su cargo.
- k) La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cien por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco



días siguientes. Dicho descanso podrá ampliarse dependiendo de las condiciones físicas de la madre, por prescripción médica.

- l) La madre trabajadora tendrá también derecho a un período de lactancia, consistente en un descanso de una hora diaria, para alimentar a su hijo. El período de lactancia se fija en seis meses a partir de la finalización del período post natal. El período de lactancia podrá ampliarse por prescripción médica.

- m) Los trabajadores municipales tienen el derecho de asociarse libremente para fines profesionales, cooperativos, mutualistas, sociales o culturales. Es libre la sindicalización de los trabajadores municipales, para la defensa de sus intereses económico-sociales. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores municipales, el cual únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúa la ley y en ningún caso podrá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

- n) A que, en caso de muerte del servidor municipal, su familia tendrá derecho al pago de los funerales de este, pero su monto no podrá exceder de dos meses del sueldo que devengaba aquel.

4.4. Obligaciones del empleado municipal

Las obligaciones del empleado municipal son los deberes y responsabilidades que deben cumplir los trabajadores al servicio de la entidad pública municipal para garantizar el correcto desempeño de sus funciones y el cumplimiento de los objetivos institucionales.



Algunas de estas obligaciones pueden incluir:

- a) Cumplir con las normas y reglamentos.
- b) Realizar el trabajo asignado.
- c) Mantener la confidencialidad.
- d) Actuar con ética.
- e) Cumplir con las normas de seguridad.
- f) Participar en actividades de capacitación.
- g) Respetar a los compañeros de trabajo y al público en general.

Además de las obligaciones que se pacten contractualmente hablando, la Ley de Servicio Municipal en el Artículo 46 que en su epígrafe enuncia: "Obligaciones de los trabajadores municipales. Además de las obligaciones que determinan las leyes y reglamentos aplicables, son deberes de los trabajadores municipales, los siguientes:

- a) Acatar las órdenes e instrucciones que les imparten sus superiores jerárquicos de conformidad con la ley, cumpliendo y desempeñando con eficiencia las obligaciones inherentes a sus puestos, y en su caso, responder de abuso de autoridad y de la



ejecución de las órdenes que puedan impartir.

- b) Guardar discreción, aún después de haber cesado en el ejercicio de sus funciones o cargos, en aquellos asuntos que por su naturaleza o en virtud de leyes, reglamentos o instrucciones especiales, se requiera reserva.
- c) Observar dignidad y respeto en el desempeño de sus puestos hacía el público, los jefes, compañeros y subalternos, cuidar su apariencia personal y tramitar con oportunidad, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia.
- d) Evitar, dentro y fuera del servicio, la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres, que afecten el prestigio de la administración municipal.
- e) Asistir con puntualidad a sus labores.
- f) Aportar su iniciativa e interés en beneficio de la dependencia en la que sirva y de la administración municipal en general.
- g) Atender los requerimientos y presentar los documentos e información que la autoridad nominadora le solicite, para los efectos de esta ley.
- h) Desempeñar el cargo para el cual haya sido nombrado, en forma regular y con la dedicación y eficiencia que requiera la naturaleza de éste.



i) Todas las demás obligaciones que establezca esta ley y sus reglamentos.”

4.5. La carrera administrativa municipal

La carrera administrativa municipal es un sistema de gestión de recursos humanos que busca garantizar la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios públicos a través de la selección, formación, promoción y evaluación de los empleados municipales en base a su mérito, capacidad y desempeño.

Este sistema de carrera administrativa establece reglas claras y transparentes para el ingreso, ascenso y permanencia en el empleo público municipal, evitando el nepotismo, el clientelismo, la corrupción y la discriminación en la selección y promoción de los trabajadores.

La carrera administrativa municipal se basa en el mérito, la capacidad y el desempeño de los empleados, y establece criterios objetivos y transparentes para la selección y promoción de los mismos. Los trabajadores son seleccionados y promovidos en función de sus habilidades, conocimientos y logros en su desempeño laboral, en lugar de su afiliación política o amistades personales.

Además, la carrera administrativa municipal establece procesos rigurosos de evaluación del desempeño, que permiten a los empleados municipales recibir retroalimentación sobre su trabajo y oportunidades de mejora, y a la entidad pública municipal identificar áreas de fortalecimiento y oportunidades de desarrollo.



4.6. Causas de la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal en la contratación del empleado municipal

La falta de implementación de la carrera administrativa municipal en la contratación del empleado municipal puede tener diferentes motivos, como la falta de compromiso político, la falta de recursos económicos, la carencia de formación y capacitación, la cultura organizacional, los intereses personales y la falta de regulaciones claras. Es fundamental identificar estas causas y buscar soluciones para asegurar una gestión de los recursos humanos en el municipio efectiva y justa.

Pero al mencionar las causas se deben mencionar también los efectos. Los efectos de la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal en la contratación del empleado municipal pueden ser variados y desfavorables. Entre ellos se incluyen el riesgo de nepotismo y favoritismo, la desmotivación y la falta de compromiso de los empleados, la disminución de la eficiencia y eficacia de los servicios municipales, y la posible pérdida de talentos valiosos para el municipio. Por lo tanto, es importante abordar este problema y aplicar criterios justos y transparentes en la selección y promoción del personal municipal para mejorar el rendimiento y la satisfacción tanto de los empleados como de los ciudadanos.

4.7. Derechos laborales que vulnera la falta de aplicación de la carrera municipal

La falta de aplicación de la carrera administrativa municipal puede tener graves implicaciones en la vulneración de los derechos laborales de los empleados municipales.



Este problema puede afectar varios derechos fundamentales de los trabajadores, como la igualdad de oportunidades, la estabilidad laboral, la no discriminación, la formación y capacitación, el salario justo y las condiciones de trabajo adecuadas.

Por lo tanto, es importante abordar las causas de este problema y adoptar medidas para garantizar una selección y promoción justa y transparente del personal municipal. Esto contribuirá a mejorar la calidad del empleo y a aumentar la eficiencia de los servicios públicos municipales. Estos son algunos de los derechos que se vulnera con la falta de aplicación de una carrera administrativa:

- a) Derecho a la igualdad de oportunidades: Si no se aplican criterios objetivos y transparentes en la selección y promoción de los empleados municipales, se puede vulnerar su derecho a la igualdad de oportunidades.

- b) Derecho a la estabilidad laboral: La carrera administrativa municipal establece criterios claros para la promoción y la estabilidad laboral de los empleados municipales. La falta de aplicación de estos criterios puede generar inestabilidad laboral y vulnerar este derecho.

- c) Derecho a la no discriminación: Si no se aplican criterios objetivos y transparentes en la selección y promoción de los empleados municipales, se puede vulnerar su derecho a la no discriminación.

- d) Derecho a la formación y capacitación: La carrera administrativa municipal establece



criterios para la formación y capacitación de los empleados municipales. La falta de aplicación de estos criterios puede afectar su derecho a la formación y capacitación

e) Derecho a un salario justo y a condiciones de trabajo adecuadas: Si los empleados municipales no son seleccionados o promovidos de acuerdo con criterios objetivos y transparentes, pueden recibir un salario inferior o trabajar en condiciones menos favorables, lo que puede vulnerar sus derechos a un salario justo y condiciones de trabajo adecuadas.

4.8. Principios laborales que se vulneran por la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal

La falta de aplicación de la carrera administrativa municipal en la contratación y promoción de los empleados municipales puede vulnerar varios principios laborales fundamentales, como el principio de igualdad de oportunidades, el principio de estabilidad laboral, el principio de no discriminación, el principio de formación y capacitación, el principio de salario justo y el principio de condiciones de trabajo adecuadas.

Estos principios son esenciales para garantizar un trato justo y equitativo a los trabajadores y para asegurar el buen funcionamiento de los servicios públicos municipales. Por lo tanto, es importante adoptar medidas para garantizar la aplicación de la carrera administrativa municipal y fortalecer la protección de los derechos laborales de los empleados municipales.



Por ejemplo: El principio de igualdad de oportunidades se ve afectado porque se pueden contratar o promover a personas sin tomar en cuenta su mérito o habilidades, sino por amiguismo o favoritismo. De esta manera, se deja a un lado a personas más capaces preparadas para el cargo, lo cual viola el derecho de igualdad de oportunidades para acceder a un empleo. Asimismo, el principio de no discriminación se ve afectado cuando se contrata o promueve a personas sin tomar en cuenta su género, raza, religión u otras características, lo que puede generar discriminación hacia personas que sí cuentan con los méritos necesarios para el cargo.

El principio de formación y capacitación se ve afectado cuando no se establecen políticas de formación y capacitación para los empleados municipales, lo que puede generar una falta de habilidades y conocimientos para desempeñar las tareas asignadas.

El principio de condiciones de trabajo adecuadas se ve afectado cuando los empleados no tienen acceso a un ambiente laboral seguro, saludable y con todas las condiciones necesarias para desarrollar sus tareas de manera eficiente.

4.9. Incidencias en la vida de los servidores públicos municipales

Las incidencias en la vida de los servidores públicos municipales se refieren a los sucesos, eventos o circunstancias que afectan directa o indirectamente su vida laboral, incluyendo aspectos como la contratación, el desarrollo de su carrera administrativa, las condiciones laborales, el salario, entre otros. Estas incidencias pueden tener un impacto positivo o negativo en la vida de los empleados municipales y pueden ser resultado de



decisiones y políticas implementadas por la administración municipal o por factores externos que influyen en la gestión del empleo público municipal.

Las incidencias laborales también pueden incluir aspectos relacionados con la salud ocupacional, la seguridad en el trabajo y la relación con los colegas y superiores. En resumen, las incidencias laborales son aquellas que afectan la calidad de vida laboral de los servidores públicos municipales en el desempeño de sus funciones.

4.10. Postura de la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades en la vulneración de derechos y principios laborales

En este apartado es difícil determinar la postura oficial puesto que muchas veces se reconocen o se dejan de reconocer derechos dependiendo de la persona objeto de los mismos. Lo anterior quiere decir que no es lo mismo vulnerar los derechos laborales de un síndico municipal que hacerlo con alguien del personal de servicios generales. Sin embargo, en términos simples, se espera que las oficinas de recursos humanos de las municipalidades tengan una postura proactiva y defensora de los derechos y principios laborales de los servidores públicos municipales.

Esto puede incluir la implementación y promoción de políticas y prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la transparencia en los procesos de selección y evaluación, el desarrollo de la carrera administrativa y el cumplimiento de los requisitos legales y laborales establecidos por la normativa vigente. En última instancia, el papel de la Oficina Asesora de Recursos Humanos es asegurar que se respeten y



protejan los derechos laborales de los empleados municipales y que se fomente en condiciones laborales justas y equitativas para el bienestar y la satisfacción de los servidores públicos municipales.

4.11 Forma en que la Municipalidad de Santiago Sacatepéquez vulnera los derechos laborales a consecuencia de la no aplicación

En términos generales, si una municipalidad no aplica la carrera administrativa municipal en la contratación y promoción de sus empleados, podría vulnerar los derechos laborales de los trabajadores municipales. Esto puede incluir la falta de transparencia en los procesos de selección y promoción, la discriminación injusta y el favoritismo, la falta de igualdad de oportunidades y la falta de seguridad y estabilidad laboral.

Además, la falta de aplicación de la carrera administrativa municipal podría afectar negativamente la calidad de los servicios que la municipalidad brinda a la comunidad, lo que a su vez podría generar insatisfacción y descontento entre los ciudadanos. Por lo tanto, es importante que la Municipalidad de Santiago Sacatepéquez y otras municipalidades tomen medidas efectivas para garantizar la aplicación adecuada de la carrera administrativa municipal y proteger los derechos laborales de sus empleados.

En general, la implementación de una carrera administrativa en una institución estatal es un proceso complejo que requiere una planificación cuidadosa y una coordinación efectiva entre diferentes áreas y niveles de la organización. Algunos pasos que se pueden considerar para implementar una carrera administrativa son los siguientes:



- a) Definir los criterios de ingreso y promoción: Esto implica establecer los requisitos mínimos de educación, experiencia y habilidades para los diferentes puestos dentro de la organización, así como los criterios para la promoción.
- b) Crear un sistema de evaluación de desempeño: Es importante establecer un sistema de evaluación de desempeño objetivo y transparente para medir el desempeño de los empleados y garantizar la igualdad de oportunidades para el avance en la carrera.
- c) Practicar los principios y valores en la selección del personal administrativo del municipal: Es necesario que las personas encargadas de la contratación se basen solo en méritos para poder elegir al personal idóneo para cada puesto. No tomando en cuenta los lazos de amistad o parentesco.
- d) Establecer un plan de capacitación y desarrollo: Es importante ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo para que los empleados puedan adquirir las habilidades necesarias para progresar en la carrera.
- e) Implementar un sistema de remuneración y beneficios equitativo: Se debe establecer un sistema de remuneración y beneficios justo y equitativo para los empleados, de modo que se sientan incentivados y valorados por su trabajo.
- f) Promover la transparencia y la participación: Es importante establecer procesos transparentes y participativos en los procesos de selección y promoción para garantizar la equidad y evitar la discriminación.



g) Monitorear y evaluar el sistema de carrera administrativa: Es importante evaluar regularmente el sistema de carrera administrativa para identificar áreas de mejora y hacer ajustes necesarios.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La falta de aplicación de la carrera administrativa municipal en la contratación del empleado público municipal tiene graves consecuencias en la vida laboral de los trabajadores, vulnerando sus derechos y principios laborales. Además, afecta la calidad del servicio público y la eficiencia en la gestión municipal.

Es importante destacar que, además de los derechos laborales y principios vulnerados por la falta de aplicación de la carrera administrativa, existe una serie de implicaciones sociales, políticas y económicas que afectan el desarrollo del país. La gestión eficiente y transparente de las instituciones estatales es fundamental para el bienestar de la sociedad, y la implementación de la carrera administrativa es una herramienta clave para lograrlo.

La implementación de la carrera administrativa en las instituciones estatales es esencial para garantizar el acceso a un empleo digno y estable, el reconocimiento del mérito y la capacidad, y la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional de los servidores públicos. Además, su falta de aplicación tiene consecuencias negativas en la calidad del servicio público, la gestión municipal y el desarrollo del país. Es responsabilidad de las autoridades estatales garantizar su implementación y fortalecimiento, y trabajar en conjunto con los servidores públicos para lograr una gestión eficiente y transparente al servicio de la sociedad





BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO-GAMBOA, J. O. **El municipio: naturaleza, estructura y funciones**. México: Ediciones EUCR, 2016.
- BAYLOS, Antonio. **Principios de derecho del trabajo**. Madrid, España: Editorial Tirant lo Blanch, 2019.
- GARCÍA, A. **Políticas públicas locales**. Madrid, España: Editorial Tirant lo Blanch, 2019.
- GRISOLIA, Julio Armando. **Instituciones de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ediciones RAP, 2019.
- HITTERS, Carlos. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Ediciones UCALP. Año. 2018.
- <https://humanidades.com/derecho-laboral/> (Consultado: 10 de marzo de 2023).
- <https://www.onsec.gob.gt>. (Consultado: 20 de marzo de 2023).
- JIMÉNEZ, J. **La gestión municipal en América Latina**. Costa Rica: Editorial Universitaria. Año 2010.
- LARSON A. Y SOTO F. **El rol de los gobiernos municipales**. México: Editorial Porrúa, 2019.
- MARTÍNEZ-ALIER, Juan. **Diccionario de economía política**. Madrid, España: Editores, 1991.
- PÉREZ DE ANTÓN, Francisco. **El derecho laboral guatemalteco: su desarrollo histórico y perspectivas actuales**. Guatemala: Editorial Universitaria, 1995.
- REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS. **Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas N. 5**. (s.l.i.): (s.e.), 2019.
- SUÁREZ, C. **El servicio civil municipal en América Latina: avances y desafíos**. Colombia: Editorial Académica. Año 2019
- UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. **Historia general de Guatemala**. Guatemala: Editorial Universitaria, 1993.



VARGAS, M. **El servicio civil municipal en México: retos y oportunidades.** México: Editorial Universitaria, 2017.

VELASCO, Juan Antonio. **Manual de derecho administrativo.** Buenos Aires, Argentina: Editorial Tirant lo Blanch, 2015.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley de Servicio Civil. Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala 1969.

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.