

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

**VIOLACIÓN A LA GARANTÍA SOCIAL MÍNIMA DEL SALARIO MÍNIMO  
ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 102 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA  
REPÚBLICA DE GUATEMALA POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DEL  
MUNICIPIO DE AMATITLÁN EN LOS CONTRATOS OTORGADOS A MAESTROS  
QUE NO DEVENGAN EL SALARIO MÍNIMO.**

**ANDREA GUADALUPE MONTERROSO CASTILLO**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2024**

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

**VIOLACIÓN A LA GARANTÍA SOCIAL MÍNIMA DEL SALARIO MÍNIMO  
ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 102 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA  
REPÚBLICA DE GUATEMALA POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD, DEL  
MUNICIPIO DE AMATITLÁN EN LOS CONTRATOS OTORGADOS A MAESTROS  
QUE NO DEVENGAN EL SALARIO MÍNIMO.**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**ANDREA GUADALUPE MONTERROSO CASTILLO**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**y los títulos profesionales de**

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, noviembre de 2024**

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

<b>DECANO:</b>	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
<b>VOCAL I:</b>	Vacante
<b>VOCAL II:</b>	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
<b>VOCAL III:</b>	Lic. Helmer Rolando Reyes García
<b>VOCAL IV:</b>	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
<b>VOCAL V:</b>	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
<b>SECRETARIO:</b>	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN  
TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Roberto Bautista
Vocal:	Lic. Renato Sanchez Castañeda
Secretario:	Licda. Ana Judith Lopez Peralta

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Ery Fernando Bamaca Pojoj
Vocal:	Licda. Damaris Gemali Castellanos Navas
Secretario:	Licda. María Milagros Larios Valle

**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 de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

D. NOM. 1142-2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 20 de mayo de 2024.

Atentamente pase al (a) Profesional. **DENNIS FRANCISCO ARCHILA RODRIGUEZ**  
\_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
**ANDREA GUADALUPE MONTERROSO CASTILLO**, con carné **201801569**,  
intitulado **VIOLACIÓN A LA GARANTÍA SOCIAL MÍNIMA DEL SALARIO MÍNIMO ESTABLECIDA  
EN EL ARTÍCULO 102 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA  
POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DEL MUNICIPIO DE AMATITLÁN EN LOS CONTRATOS  
OTORGADOS A MAESTROS QUE NO DEVENGAN EL SALARIO MÍNIMO**

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.

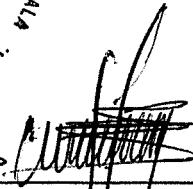
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

  
**CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS**

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis.

Fecha de recepción 24 / 05 / 2024 f) \_\_\_\_\_

Asesor (a)  
(Firma y Sello)

  
**LIC. DENNIS FRANCISCO ARCHILA RODRIGUEZ**  
ABOGADO Y NOTARIO



**Licenciado Dennis Francisco Archila Rodríguez**  
**Abogado y Notario**

7ave. 5-45, Valles de la Mariposa, municipio de Amatitlán, departamento de Guatemala.  
Teléfono 5826-4248

Guatemala, 2 de agosto de 2024

**Doctor**

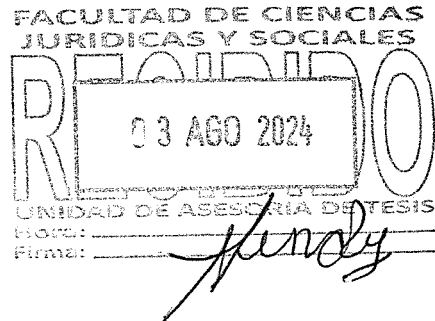
**Carlos Ebertito Herrera Recinos**

**Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

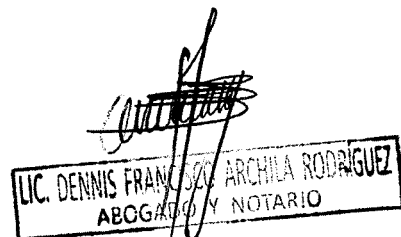
**Presente.**

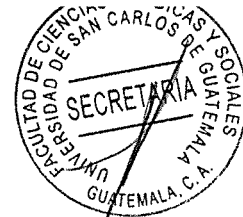


Doctor Herrera:

Según nombramiento de fecha 20 de mayo de 2024, donde fui nombrado como asesor de tesis, me dirijo a usted con el objeto de emitir dictamen, sobre la tesis de la bachiller: **ANDREA GUADALUPE MONTERROSO CASTILLO**, la cual esta intitulada: **VIOLACIÓN A LA GARANTÍA SOCIAL MÍNIMA DEL SALARIO MÍNIMO ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 102 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DEL MUNICIPIO DE AMATITLÁN EN LOS CONTRATOS OTORGADOS A MAESTROS QUE NO DEVENGAN EL SALARIO MÍNIMO**, de la misma manera manifiesto declarando no ser pariente dentro de los grados de ley ni tener ningún interés directo, ni vínculo alguno con el estudiante del presente trabajo de investigación, por tal motivo respetuosamente informo lo siguiente:

- A) Como asesor inicié sugiriendo correcciones que en su momento consideré prudente para mejorar la comprensión del tema desarrollado.
- B) El contenido analítico y técnico de la tesis de la sustentante fueron examinadas, de manera que puedo indicar que abarcó tópicos de importancia en el ámbito nacional y de la realidad social.
- C) La metodología, así como las técnicas de la investigación, de esa manera se tienen como base el método analítico, también el sintético, como el deductivo e inductivo. Posteriormente se tienen las técnicas de investigación, que se encuentran inmersas en la totalidad del informe, de estas se pueden mencionar las siguientes: la primera técnica es la





**Licenciado Dennis Francisco Archila Rodríguez**  
**Abogado y Notario**

7ave. 5-45, Valles de la Mariposa, municipio de Amatitlán, departamento de Guatemala.  
Teléfono 5826-4248.

más utilizada en las investigaciones que es la observación como elemento fundamental de todo proceso investigativo apoyándose en esta, la sustentante para poder obtener la mayor cantidad de información necesaria para la presentación de la tesis final. Del estudio analítico se obtuvo un objetivo claro, definido y preciso, ya que a través de este se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis, los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinaria y jurídicamente cómo resolver ese problema en la práctica.

- D) El contenido capitular está compuesto de cuatro capítulos que se realizó en una secuencia ideal empezando con temas que llevan al lector de forma adecuada del inicio al final del problema como la solución que se propone.
- E) En esta investigación se brindan aportaciones valiosas, las cuales son de gran importancia para la solución del problema; en cuanto a la conclusión discursiva, se sugiere establecer mecanismos más efectivos, como auditorías laborales periódicas, sistemas de denuncias para los trabajadores y la sensibilización de los empleadores y trabajadores para ambas partes conozcan sus derechos y obligaciones; haciendo hincapié en la necesidad de fortalecer el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias, proporcionándoles los recursos necesarios para cumplir con su misión de proteger los derechos de los trabajadores.
- F) La estudiante utilizó bibliografía ajustada al tema investigado, siendo la recopilación de la información de autores nacionales, textos de autores extranjeros y con los lineamientos apegados al plan de investigación.

Por lo que al haber cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a la bachiller, por lo que doy por aprobada la presente investigación.

Atentamente,

LIC. DENNIS FRANCISCO ARCHILA RODRIGUEZ  
ABOGADO Y NOTARIO

Licenciado Dennis Francisco Archila Rodríguez  
Asesor de Tesis  
Colegiado 5060



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

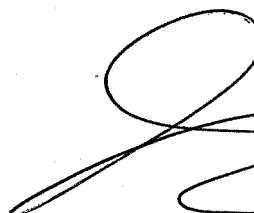



D.ORD. 814-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **ANDREA GUADALUPE MONTERROSO CASTILLO**, TITULADO VIOLACIÓN A LA GARANTÍA SOCIAL MÍNIMA DEL SALARIO MÍNIMO ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 102 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DEL MUNICIPIO DE AMATITLÁN EN LOS CONTRATOS OTORGADOS A MAESTROS QUE NO DEVENGAN EL SALARIO MÍNIMO. 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 C.C. J.J. Y S.S.  
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
GUATEMALA, C. A.

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

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

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





## **DEDICATORIA**

### **A DIOS:**

Por darme la vida y la entereza para culminar mis estudios y hacer realidad uno de mis sueños.

### **A MI MADRE:**

Laura Karina Monterroso Castillo por su amor incondicional y motivación en todos los momentos de mi vida, Ser mi guía y un ejemplo a seguir.

### **A MI GRAN MADRE:**

María de Los Ángeles Castillo, pilar de la familia, mi inspiración profesional, ejemplo de perseverancia, esfuerzo, dedicación y lucha constante.

### **A:**

Ervin Leonel Monterroso por su apoyo incondicional, y por su calidez humana.

### **A:**

Albert Borrayo por ser una figura paterna a lo largo de mi vida y por cada consejo, gracias.

### **A MIS HERMANOS:**

Marely y Rodrigo a quienes amo y deseo me vean como un ejemplo a seguir.





**A MIS TIOS:** Licda. Victoria Monterroso Castillo, Lic. Vicente Marroquín Morales, por su cariño, sus palabras de aliento y motivarme para alcanzar la meta.

**A MI PRIMA:** Abigail Marroquín Monterroso, con todo mi cariño

**A LOS PROFESIONALES:** M.Sc Henry Arriaga, Licda. Jeannethe de Arriaga, MSc. Edson Bautista, Dr. Estuardo Gálvez Barrios, Lic. Roberto Mauricio, Licda. Damaris Juárez, Lic. Victor Hugo Tucubal por su amistad, apoyo académico, y ejemplo de humildad y profesionalismo.

**A** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala  
Por el honor de culminar mis estudios superiores y formar parte del gremio de abogados y notarios de Guatemala.

**A** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Altamente agradecida por permitirme formarme como profesional en sus aulas.

**A:** Usted por su presencia.



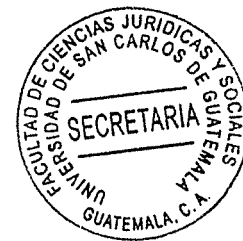
## **PRESENTACIÓN**

Para la elaboración de la presente investigación jurídica, se determina que es de carácter cualitativo, pertenece al área del derecho laboral, que se encarga de la relación del trabajador y el patrono, el procedimiento para resolver los conflictos, dando prioridad a la conciliación y los órganos administrativos que velan por el cumplimiento de las garantías mínimas.

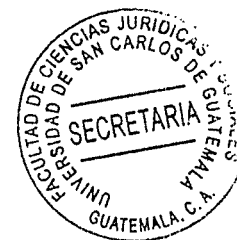
La Constitución Política de la Republica de Guatemala en su Artículo 102 regula los Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, protege al trabajador en su relación laboral con el patrono, y sus derechos fundamentales; así mismo evitar las violaciones a los derechos mínimos que gozan los trabajadores.

El aporte académico, es el cumplimiento del salario mínimo y las garantías sociales a los maestros municipales de los centros educativos; requiriendo el cumplimiento de sus derechos, y la supervisión de la Inspección General de Trabajo de forma periódica en los establecimientos.

## HIPÓTESIS



La municipalidad del municipio de Amatitlán al otorgar contratos a maestros que no devengan el salario mínimo establecido incurre en una violación a la garantía social mínima del salario mínimo establecido en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Esta práctica podría estar vinculada a la falta de supervisión adecuada por parte de las entidades reguladoras y a un desconocimiento o incumplimiento de los derechos laborales mínimos por parte de la Inspección General de Trabajo, lo que afecta directamente la calidad de vida y las condiciones laborales de los maestros contratados.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Al concluir la investigación, se logró comprobar la hipótesis presentada, se utilizó el método deductivo, así mismo se empleó el análisis en el ámbito jurídico, en donde se determina que los maestros de los centros educativos no cumplen con las garantías mínimas, y que los contratos laborales son a plazo fijo a pesar que sus características son indefinidos, esto por falta de supervisión en las instituciones por parte de la Inspección General del Trabajo en el cumplimiento de los derechos sociales mínimas preceptuada en la Constitución Política de la República de Guatemala.



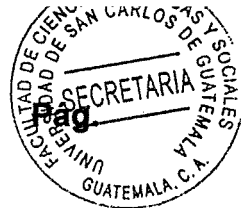
## ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Derecho laboral .....	1
1.1. Definición .....	1
1.2. Antecedentes históricos .....	3
1.2.1. Antigüedad .....	3
1.2.2. Gremios .....	5
1.2.3. Revolución industrial .....	7
1.2.4. Emigración urbana .....	9
1.2.5. Globalización .....	10
1.3. Principios del Derecho del Trabajo .....	11
1.3.1. Principio de Tutelaridad .....	11
1.3.2. Principio de garantías mínimas .....	13
1.3.3. Principio de hondamente democrático .....	14
1.3.4. Principio de irrenunciabilidad .....	15
1.3.5. Principio de conciliación .....	16
1.3.6. Principio de estabilidad .....	17
1.3.7. Principio indubio pro operario .....	18
1.4. Naturaleza Jurídica .....	20
1.4.1. La teoría romana .....	20
1.4.2. La teoría de la naturaleza de la relación .....	20
1.4.3. Naturaleza sui generis del derecho del trabajo .....	21



**CAPÍTULO II**

2. Municipalidad .....	23
2.1. Definición .....	23
2.2. Elementos .....	24
2.2.1. Población .....	24
2.2.2. Territorio .....	27
2.2.3. Autoridad ejercida .....	29
2.2.4. La comunidad organizada .....	30
2.2.5. La capacidad económica .....	31
2.2.6. El ordenamiento jurídico .....	32
2.3. Forma de organización .....	33
2.3.1. Centralización .....	34
2.3.2. Descentralización .....	35
2.3.3. Desconcentración.....	36
2.3.4. Autonomía .....	36
2.4. Funciones públicas .....	37

**CAPÍTULO III**

3. Contrato laboral .....	41
3.1. Definición .....	41
3.2. Sujetos del derecho individual del trabajo .....	43
3.2.1. Patrono .....	43
3.2.2. Trabajador .....	44
3.3. Garantías mínimas .....	44
3.4. Tipos de contratos laborales .....	45
3.4.1. En cuanto a su plazo .....	45
3.4.2. En cuanto a su forma .....	47



## CÁPITULO IV

4. La importancia de la contratación de los maestros municipales del municipio de Amatitlán para cumplir las garantías mínimas establecidas en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala .....	53
4.1. Período de trabajo de los maestros .....	53
4.1.1. Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala .....	55
4.1.1.1. Contenido .....	55
4.1.1.2. Interpretación Jurídica .....	56
4.1.1.3. Su aplicación en el contexto de las Municipalidades .....	57
4.1.2. Jurisprudencia relevante en Guatemala .....	58
4.1.3. Análisis del derecho comparado .....	58
4.1.3.1. Protección del salario mínimo en Latinoamérica .....	59
4.1.3.2. Lecciones internacionales para Guatemala .....	60
4.1.4. Opiniones de juristas guatemaltecos .....	61
4.1.5. Fortalecimiento de instituciones laborales .....	62
4.1.6. Fortalecimiento del monitoreo y supervisión .....	64
4.1.7. Capacitación y sensibilización .....	65
4.1.8. Mejora de mecanismos de denuncia y resolución de conflictos ....	66
4.1.9. Evaluación y monitoreo continuo .....	67
4.1.10. Impacto en el desarrollo social y económico .....	68
4.2 Síntesis de hallazgos .....	69
4.2.1. Consideraciones .....	69
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA</b> .....	71
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	73

## INTRODUCCIÓN

La investigación realizada, presenta las causas que producen la falta de pago del salario mínimo y el cumplimiento de las garantías mínimas sociales preceptuada en la Constitución Política de la República de Guatemala, y el mecanismo legal que se puede ejecutar para el cumplimiento a los maestros de los centros educativos de la municipalidad de Amatitlán.

Todos los guatemaltecos deben de gozar de los derechos sociales mínimos establecido en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, sin restricción alguna, además que las empresas, entidades e instituciones no pueden disminuir las garantías sociales de los trabajadores.

Cuando no se cumple los contratos laborales sobre las garantías mínimas sociales, perjudica en las necesidades básicas de los maestros, esto requiere la supervisión de las instituciones educativas en la forma que contratan a los docentes y velar por el cumplimiento de los derechos mínimos sociales y el pago del salario mínimo.

Se establece que la Inspección General del Trabajo no supervisa los contratos laborales realizado por los centros educativos a los maestros que contratan, el cual permite la violación de los derechos laborales y su continuación, requiriendo su intervención directa en los mismos contratos. El cual se ha demostrado que no se tiene el apoyo de la Inspección General del Trabajo en los intereses laborales de los maestros. Al momento que se cumpla los derechos mínimos sociales y el pago del salario mínimo, se logra que los maestros puedan ejercer su trabajo, y poder cumplir sus obligaciones personales y familiares.

En el capítulo primero se encuentra el origen del trabajo que ocasionan la creación de normas jurídicas laborales como una medida de protección, los principios fundamentales que debe de contemplarse para cumplir con las garantías mínimas sociales, y la manera que interviene el Estado con las condiciones pactadas con el trabajador y el patrono; en



el capítulo segundo se desarrolla la municipalidad, como participa la población dentro del territorio municipal para lograr el bienestar común, por medio de los servicios que ofrecen, además de establecer la forma que se organiza las entidades públicas para lograr la eficiencia y eficacia, considerando las normas jurídicas que regula las actividades de la administración municipal; el capítulo tercero establece la forma en que se debe de elaborar un contrato laboral, requiriendo la intervención del trabajador y el patrono para el acuerdo de las prestaciones no siendo menor de lo estipulado en los derechos mínimos sociales, además, será nula toda cláusula que contradiga las disposiciones legales; por último, el capítulo cuarto se desarrolla el análisis jurídico de la que establece el contrato laboral en los centros educativos y la manera que se da las violaciones laborales, como la entidad que tiene que intervenir para velar el cumplimiento de los derechos laborales, instruyendo a los docentes para exigir el cumplimiento del contrato laboral; para llevar el desarrollo de la investigación se utilizó el método deductivo, para determinar las violaciones a los derechos laborales en los contratos realizados en los centros educativos y la manera que debe intervenir la Inspección General del Trabajo para garantiza su cumplimiento, también se utiliza el método sistemático, para relacionar el derecho laboral con las actividades educativas del maestro. además, la técnica utilizada fue el análisis documental; para determinar la intervención de la municipalidad con la contratación de los maestros y el cumplimiento de la Constitución Política de la República de Guatemala.

## **CAPÍTULO I**

### **1. Derecho laboral**

#### **1.1. Definición**

Se tiene varias denominaciones al referirse la relación que se tiene entre el trabajador; que presta su fuerza de trabajo, y el patrono; que requiere que otra persona realice un trabajo a cambio de una remuneración económica, como el derecho laboral, derecho del trabajo, derecho del obrero entre otras que se puede entender como un sinónimo.

Para establecer los derechos y obligaciones a cada una las partes, por medio de un contrato laboral, que tiene la intervención al Estado encargado de desarrollar la estructura del derecho laboral, adaptando las necesidades básicas de los particulares que realizan un trabajo determinado a los patronos, por medio de sus habilidades y profesiones.

El derecho laboral es parte del área del derecho público, regula la relación del trabajador y el patrono, ya sea de forma individual o colectiva, además de emplear un procedimiento para resolver los conflictos y la existencia de una institución administrativa que es encargada del cumplimiento riguroso de las normas jurídicas.

Puede definirse como la suma de principios y normas formalmente aceptados y establecidos por medio de un estatuto a favor de los trabajadores, estatuto al que el Estado ha dado categoría pública para su efectividad, que da seguridad contractual a los



trabajadores permitiendo mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo.<sup>1</sup>

Regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales.<sup>2</sup>

Como por definición el derecho del trabajo se ocupa de relaciones en las cuales media una prestación laboral, está fuera de su ámbito lo referente a la regulación de derechos y obligaciones de aquellas personas que no desarrollan actividad laboral, porque no componen el sector económicamente activo y constituyen lo que se conoce como el sector pasivo (jubilados y pensionados), o porque, aun integrando el grupo económicamente activo, no se hallan vinculados por una relación laboral (desocupados), temas que incumben a la otra rama del derecho, el derecho de la seguridad social.<sup>3</sup>

Una persona tiene la necesidad de poder subsistir en su vida cotidiana, ofreciendo su fuerza de trabajo por el cambio de una cantidad de dinero u otro producto que pueda genera un ingreso, esta circunstancia permite poder desarrollarse dentro de una sociedad, y contar con las riquezas que se ofrece por cumplir con las tareas asignadas. El trabajador realiza un trabajo asignado para poder recibir la remuneración por su cumplimiento, llegando a tener un acuerdo en la forma que se ha de pagar al concluir su actividad, naciendo una obligación por parte del patrono.

---

<sup>1</sup> Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 10

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**. Pág. 119

<sup>3</sup> Rodrigo Mancini, **Derecho del Trabajo I, análisis doctrinal, normativo, jurisprudencial**. Pág. 7

Cuando una persona obtiene una ganancia en su actividad, puede obtener mayor producto para ofrecer al público, surgiendo la necesidad de contratar a otras personas para que pueda colaborar en su negocio, ofreciendo una cantidad de dinero para que esta ejecute las tareas asignadas, de esta manera va creciendo y surgiendo la necesidad de seguir contratando a otras personas, este sería la fachada que se presenta en las relaciones laborales para continuar los negocios y empresas que surgen por la planificación que elabora el patrono, presentando la necesidad de controlar cada una de las actividades que se realiza en una empresa.

Entre los derechos fundamentales de la persona humana debe contarse el derecho a fundar libremente asociaciones obreras que representen auténticamente al trabajador y puedan colaborar en la recta ordenación de la vida económica, así como también el derecho a participar libremente en las actividades de las asociaciones sin riesgos de represalias.<sup>4</sup>

## **1.2. Antecedentes históricos**

### **1.2.1. Antigüedad**

Las primeras actividades de trabajo que se tiene dentro de los registros de la humanidad, empiezan en el momento en que trata de sobrevivir al entorno en que se encontraban, siendo el hombre encargado de la caza, y la mujer la recolección de vegetales, sin

---

<sup>4</sup> Pérez, Benito. **Derecho del trabajo.** 26

embargo, se resalta la actividad del trabajo al momento en que empieza la esclavitud, ya que se ejercía un trabajo hacia un patrono, pero no se tenía condiciones adecuadas para las personas, es decir, que empieza a existir una relación entre el patrono y el trabajador.

En la antigüedad era necesario mantenerse agrupado, para poder sobrevivir en el entorno que se encontraban, estableciendo un líder para encargarse de guiar a la tribu, indicando el trabajo que desempeña cada persona, de esta manera comienza a llegar otras familias para pertenecer a esa tribu, como medio de protección. De esta manera comienza a crecer la comunidad, donde la descendencia emplea nuevas tareas en beneficio de la colectividad, pero los líderes asignados y sus hijos comienza a desviar la verdadera decisión grupal, aprovechándose de la necesidad de las familias y empleando un abuso de poder, seguido de esta circunstancia comienza a dar un trato denigrante a su pueblo, dando surgimiento a la esclavitud.

Algunas instituciones aparecen en distintas sociedades como lo es la esclavitud y la servidumbre. Los historiadores han recabado datos acerca de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma. La esclavitud se repite en casi todos los pueblos la antigüedad; es obvio que dicha práctica no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral.<sup>5</sup>

En todo caso no puede juzgarse bajo la perspectiva moderna pues dicha práctica era “normal”, fue un producto de su respectiva época y cultura, que se derivó, entre otras

---

<sup>5</sup> Fernández, Molina. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 54

causas, de creencias religiosas, de prejuicios raciales, de las continuas guerras, de la estratificación social, etc. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellas faenas de baja categoría. Los gobernantes, faraones, reyes y sacerdotes exigían el trabajo gratuito para la construcción de monumentales edificios religiosos o gubernamentales. Empero, esos servicios eran, por definición, una actividad forzada y el trabajo como ahora lo interpretamos, es por antonomasia un acto de libre voluntad entre las partes.<sup>6</sup>

Por lo anterior poco se puede rescatar de la normativa laboral en la antigüedad. En primer lugar, porque no estaba determinando el trabajo tal como ahora lo interpretamos; no se inspiraba en los principios subjetivos ahora vigentes. En el mundo romano pasó desapercibida, cualquier consideración humanista en lo que era meramente un contrato; lo consideraban un acuerdo libre, sin cortapisas ni consideraciones y lo equiparaban a un arrendamiento, un *locatio operarum* (locación de servicios), equiparada jurídicamente a la locación de cosas y a la locación de obra.<sup>7</sup>

### **1.2.2. Gremios**

En Europa occidental se busca proteger a su gente, de esta manera surge la necesidad de crear bloques y estructuras que permita la seguridad de la población, dentro de las murallas, el cual se visualiza como un universo cerrado que solo existe para las personas

---

<sup>6</sup> **Ibid.** 54

<sup>7</sup> **Ibid.** 55

que se encuentran dentro de ellas, es eminente generar los servicios básicos dentro de los entornos cerrados, dando inicio los trabajos como panadero, carpintero, alfarero, herrero entre otras actividades de trabajo, siendo necesario la creación de los gremios para llevar un orden de los integrantes de cada oficio artesanal.

Estos servicios que se empieza a ejercer dentro de la población, requiriendo la contratación de trabajadores a que presten su fuerza de trabajo, los maestros de las profesiones son los encargados de transmitir los conocimientos, los servicios son ejercido por los familiares quienes son celosos de su conocimiento, ellos son encargados de mejorar el servicio y crear nuevas herramientas para el trabajo, como la población van en aumento y los integrantes de la familia no son suficientes, suele requerirse la contratación de otras personas, quienes al inicio trabajan sin recibir remuneración ya que se tiene que invertir tiempo y conocimientos para que puedan elaborar el producto que se ofrece al público.

El maestro dispone otorgarle un título simbólico que identifica el nivel que se encuentra empezando como aprendiz, y seguido de esta saltaba a otro nivel conocido como oficial, para pasar de un nivel a otro llevaba de 12 a 15 años, y para poder obtener el grado de maestro era un aspecto difícil, ya que no se tenía un lapso para obtener dicho título, el cual requiere que sea el mismo maestro el encargado de otorgarle ese puesto, pero eventualmente no sucedía, primeramente por egoísmo ante la prosperidad de sus trabajadores, y en ocasiones se lograba el título a gracias del fallecimiento del maestro principal.

No puede una persona realizar un oficio sin pertenecer a un gremio ya que era de carácter obligatorio, no importante el arte u oficio tiene que empezar desde abajo y esperar a escalar de categoría, cada taller tenía asignado a un grupo de persona quienes al inicio laboran de forma gratuita a cambio del aprendizaje del trabajo que desea formar, cuando pasaba a ser oficial comenzaba a tener un ingreso, hasta llegar a ser el maestro del taller.

Para muchos artesanos en la época medieval fue necesario la emigración a otras tribus para ofrecer sus servicios, ya que donde se encontraban no se permitía ejercer individualmente por normas de los gremios, de esta manera permite que se pueda obtener ingresos por pueblos extranjeros, cada pueblo tenía sus propios diseños y cualidades, y en ocasiones no existían ciertos servicios, donde los trabajadores emigrantes ofrecían nuevas alternativas de productos.

### **1.2.3. Revolución industrial**

Inglaterra fue país pionero en el desarrollo de industrialización. Se constituyó en el ambiente clásico donde se estructura la transformación de una economía tradicional agraria en una sociedad urbana cuyos pilares son los de la tecnología de las máquinas. Se deja de realizar trabajos artesanales y se producen maquinarias que ejerce el trabajo de una persona en masa.

Ya que las nacen las industrias que funcionaban por medio de máquinas, donde los empresarios requirieron de nuevas formas para generar ganancias y producir en masa el producto que se ofrece al público, especializando a una persona para que aprenda a usar



una maquinaria para agilizar la producción, en el momento que intervino la maquinaria produjo la pérdida de empleo de forma masiva y la especialización del uso de herramientas industriales si quería pertenecer a las nuevas exigencias de trabajo.

La creación de la bombilla permite a los trabajadores poder trabajar en horario nocturno, suponiendo que existe un ingreso extra para el trabajador, planteando que se paga por las horas laborados, pero esto tiene consecuencias para el trabajador, ya que no permitía un descanso y se daba la ausencia en el hogar, hay autores que exponía que era conveniente limitar las ganancias de los trabajadores, pero esto conlleva un gasto humano excesivo y podría ocasionar accidentes dentro de la empresa.

Da inicio el derecho laboral en las empresas industriales, evaluando la calidad de vida que se tiene en el trabajo, regulando la jornada de trabajo máximo que se permite ejercer un trabajo, esto para evitar el desgaste excesito para el trabajador. Cuando surge cambios en el campo laboral, se necesita supervisar la verdadera naturaleza, para garantizar la integridad psicológica y física del trabajador, por parte del patrono es difícil que exprese la realidad de las funciones elaboradas por sus trabajadores.

Por las intervenciones que se da por la revolución francesa se crea estipulaciones que garantice la protección de los trabajadores, que no sean tratados de forma deshumanas ya que era normal que los trabajadores laboren en lugares insalubres, y no contando con las medidas de protección, a pesar de las advertencias del Estado no se pudo garantizar los abusos laborales y la exposición de elementos que afectaron la salud de los trabajadores.

Una de las manifestaciones de la revolución industrial fue la concentración de grandes masas de población alrededor de los centros fabriles, lo cual dio lugar a la formación y desarrollo del proletariado industrial moderno, de cuyo seno el sindicalismo como uno de los fenómenos sociales más trascendentes como uno de los fenómenos sociales más trascendentes de nuestra época.<sup>8</sup>

Aunque el fenómeno sindical es de gran complejidad, sus causas principales son originadas por el maquinismo y la expansión de la gran empresa, al concentra la producción y homogeneizar las formas de vida de grandes núcleos de población. Y los hábitos de vida de trabajo de los que viven agrupados alrededor de los centros fabriles termina, con el tiempo, por crear en ellos asimilaciones psíquicas colectivas, con tendencias asociadoras, que los impulsan a organizarse en defensa de sus derechos profesionales, con el objeto de alcanzar mejores condiciones de vida y relaciones más humanas de trabajo.<sup>9</sup>

#### **1.2.4. Emigración urbana**

La agrupación de empresas dio surgimiento a la urbanización, donde se obliga a las personas emigrar de sus pueblos a lugares donde se emplea el trabajo, se comienza a ejecutar las normas jurídicas dentro de las entidades, y la modernización de maquinarias,

---

<sup>8</sup> Pérez, Benito. **Derecho del Trabajo**. Pág. 66

<sup>9</sup> Ibid. Pág. 66

como parte sustancial de las empresas, de esta manera obliga a los trabajadores a especializarse para evitar accidentes dentro de los puestos de trabajos.

Una persona puede laborar desde su comunidad, pero ejercita trabajos artesanales, y la necesidad de obtener un mayor ingreso obligaba a trasladarse a otros lugares, las empresas se ubican en un lugar determinado creando una ciudad industrializadora, los obreros llegaron con entusiasmo a los talleres de trabajo, la publicidad de pertenecer a una fábrica y la presunción de progresos convencía en masivo a las personas a emigrar y dejar sus actividades en el campo.

Pero la realidad eran otras, ya que se daba una explotación laboral y la falta de cumplimiento de condiciones de seguridad y salud, considerada como una utopía inexistente que solo pone en peligro al trabajador, el uso de maquinaria y la falta de experiencia del obrero ocasionaba fatales accidentes o el peor de los casos la muerte de un trabajador.

#### **1.2.5. Globalización**

Las relaciones internacionales permiten la emigración de nuevos campos de trabajos, presentado a los empresarios lugares adecuados para ofrecer sus productos, requiriendo la prestación de servicios de sus trabajadores fuera del país, de esta forma puede cumplir con los deberes que le asiste a la empresa para poder cumplir con el negocio.

Además, se emplea maquinarias actualizadas que tienen características únicas, surgiendo la necesidad de contratar a un trabajador especializado, efectuando la contratación de varias personas que no son del mismo pueblo, ya que por las características de las maquinas modernas no se encuentra persona capacitada para ejercer dicha función, requiriendo la contratación de personal extranjera, que puedan manejarla o capacitar a otras personas para que puedan usar las nuevas tecnologías que aumenta la producción del producto.

### **1.3. Principios del Derecho del Trabajo**

#### **1.3.1. Principio de tutelaridad**

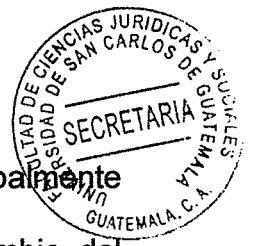
El principio de tutelaridad en el Derecho del Trabajo se basa en la idea de que el trabajador debe ser protegido por el ordenamiento jurídico, ya que se encuentra en una posición inferior frente al empleador, lo que justifica la existencia de normas protectoras especiales.<sup>10</sup>

Se considera un principio rector del Derecho Laboral, que impone una interpretación de las normas y contratos en favor de la parte trabajadora, garantizando que se priorice su bienestar y seguridad en la relación laboral, este principio trata de equilibrar la desventaja que tiene el trabajador con el patrono.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Alonso, Manuel. **Derecho del Trabajo**. Pág. 49

<sup>11</sup> Fernández, Francisco. **Principios de Derecho Laboral**. Pág. 72



El patrono se encuentra en una gran ventaja ante sus trabajadores, principalmente porque cuenta con los recursos económicos para poder defenderse, a cambio del trabajador que tiene un recurso limitado, se encuentra en las condiciones que subsiste de forma limitada con los ingresos que generan, la relación de los trabajadores y el patrono surgen problemas por la falta de cumplimiento de una de las partes, pero eventualmente es por el abuso efectuado por el patrono.

Ante un conflicto con el patrono el trabajador se encuentra en una postura vulnerable, no existiendo la posibilidad de defenderse, ya que se genera gastos la exigencia de una obligación, de esta manera no podrá estar en iguales condiciones con el patrono, y termina el trabajador perjudicado por la situación en que se encuentra.

El Estado busca equilibrar esa desventaja, posicionándose en favor del trabajador, siendo el tutor del trabajador ante las exigencias del patrono, de esta manera se logra poder garantizar los derechos de los obreros y evitar que sea afectado por las injusticias laborales que se presentan. Para el autor Luís molina lo desarrolla de la siguiente manera, "El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente".<sup>12</sup>

No se trata, pues, de la protección de un grupo social privilegiado, sino de una técnica para impedir que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean

---

<sup>12</sup> Fernández, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 8

víctimas de abusos que ofendan su dignidad como persona humana, más expuesta por esa circunstancia jurídica y socioeconómica.<sup>13</sup>

### **1.3.2. Principio de garantías mínimas**

Este principio se refiere a los derechos que establece la legislación laboral a favor de los trabajadores, estos constituyen los menos que ellos pueden gozar en una relación laboral.<sup>14</sup>

En el transcurso del tiempo se ha presentado la injusticia por parte del patrono, aprovechándose por la falta de regulación de normas jurídicas, siendo capaz de hacer actos inhumanos, como la exposición de químicos que afectan la salud, el excesivo horario laboral, llegando a la esclavitud, utilizando mecanismo de opresión a los trabajadores y de carácter obligatorio sin derecho de una remuneración, siendo el pueblo cansado de las injusticias que llevo a obligar a los patronos la creación de normas que garantice la protección de la integridad de los obreros.

El Estado presenta lo mínimo que debe de gozar un trabajador, prohibiendo al patrono ofrecer condiciones menores a los derechos designados a los trabajadores, la idea es que estas garantías cubran las necesidades básicas para obtener una vida digna y su familia ante la sociedad.

---

<sup>13</sup> Rodríguez, Jorge. **Derecho del trabajo I**. Pág. 43

<sup>14</sup> López, Leonel. **Introducción al derecho I**. Pág. 131

En el código de trabajo decreto número 1441, Congreso de la República de Guatemala, considerando cuarto literal a, establece que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

### **1.3.3. Principio de hondamente democrático**

Este principio se orienta a obtener la dignificación económica; se refiere que tenga un proceso para mejorar la calidad de vida de los trabajadores siendo reconocido por el patrono, comprendiendo la moral de los trabajadores; en el sentido de las capacidades que tiene inculcado y en la forma en que ejercerá su trabajo.

Se encuentra constituido en la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala. Puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Los trabajadores pueden tomar sus decisiones que afectan su vida laboral, tiene derecho en participar en las actividades laborales de una empresa y no puede obligarse en contra de su voluntad a continuar dentro de ella, esto permite la negociación entre el patrono y

trabajador en la relación laboral, que no se pueda tener a un trabajador en contra de su voluntad, esto también se debe entender que el patrono tiene la facultad de no continuar con un trabajador, despidiendo a su trabajador y cumpliendo las disposiciones establecido en la ley.

#### **1.3.4. Principio de irrenunciabilidad**

El principio de irrenunciabilidad se opone en sus alcances a dos tipos de negocios: el derogatorio o renuncia anticipada, y el negocio dispositivo o libratorio, de un derecho ya obtenido y por el cual el acreedor libera a su deudor.<sup>15</sup>

La renuncia anticipada pretende dejar de aplicar ciertas normas que lo serían a una determinada relación de trabajo. Se advierte la invalidez de tal negocio, pues la casi totalidad de las normas favorables al trabajador del derecho laboral son imperativas y no negociables, quedando limitada la autonomía de la voluntad al respecto.<sup>16</sup>

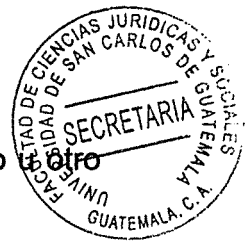
El Estado hará lo posible para garantizar este principio estableciendo en el Código de trabajo en el Artículo 12 “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todo los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores,

---

<sup>15</sup> Rodríguez, Jorge. **Curso de derecho de trabajo y seguridad social**. Pág. 55

<sup>16</sup> *Ibíd.* Pág. 55





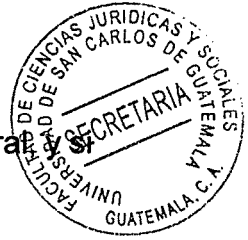
aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

### **1.3.5. Principio de conciliación**

Este principio consiste en resolver los conflictos laborales entre los trabajadores y el patrono antes de poner en movimiento al órgano jurisdiccional, por lo que debe de aplicarse siempre la conciliación entre las partes de forma obligatoria. Es normal que dentro del trabajo surjan desacuerdos sobre las prestaciones laborales que se dejan de ejecutar, o actos que realiza tanto el patrono como el trabajador contrario a la convivencia social, esto conlleva a una serie de conflictos que deben de resolverse lo más pronto posible para continuar o dar por finalizado la relación laboral. Cada una de ellas hará conocer su pretensión en la reunión, los derechos que presume que le asiste y aquello que se dejó de cumplir en el contrato laboral.

Se debe de entender que es de carácter obligatorio realizar la conciliación en ámbito laboral, esto con el fin de evitar el desgaste del órgano encargado de administrar la justicia, de lo contrario existirá una carga de trabajo que será difícil resolver para los tribunales, esta fase permite la delimitación de los conflictos efectuados por el desacuerdo de las partes, y si no fuera posible la conciliación continuará con el proceso para la emisión de una sentencia.

No todos los conflictos se pueden resolver con la conciliación, pero permite que exista aquella posibilidad de reunir ambas partes y preguntar el inconveniente que los llevo a



presentar una demanda o justificar los hechos efectuados durante la relación laboral y si hay una forma de complacer a la otra parte y dar por finalizado el proceso.

### **1.3.6. Principio de estabilidad**

Esto da a entender que se espera que el vínculo laboral tenga carácter de permanencia, en el sentido de que la misma no debe ser terminada por parte del trabajador y excepcionalmente por parte del patrono, ya que la desigualdad entre ambas partes es clara. Aunque en un estudio profundo se puede presentar que ambas partes se necesitan mutuamente y no puede ser independiente del otro, el trabajador; necesita contar con un trabajo para poder sustentar a su familia, y otorgarle lo necesario para cumplir con el deber del hogar, mientras el patrono; requiere la fuerza laboral del trabajador para poder causar una actividad de producción o el servicio que presta al público en general, es decir, para aumentar las ganancias de su empresa necesita colaboradores.

El patrono requiere a una persona que preste su fuerza laboral, pero en ocasiones requiere que su permanencia sea a largo plazo, ya sea porque la actividad laboral no puede detenerse por la importancia del servicio o por requerimiento de un profesional especializado en ese campo, donde es difícil la contratación de otra persona, de esta manera el patrono necesita a una persona permanente, para que no afecte la producción de la empresa y el prestigio que presume tener en sus servicios.

De esta manera se comprende que ambas partes se necesitan mutuamente y no puede ser unitariamente, y que el Estado espera que siga la relación laboral para mantener el



equilibrio en la economía guatemalteca, requiriendo que el trabajador cumpla con la fuerza de trabajo que fue designado al momento de ser contratado, y que el patrono cumpla con las condiciones dignas a sus trabajadores para que pueda existir la armonía, esto permite evitar la eliminación de la relación laboral y dar la continuidad para el beneficio de ambas partes.

Por supuesto que el Estado debe de crear los mecanismos necesarios para la supervisión de la relación laboral, para evitar el conflicto de las partes, requiriendo, además, el cumplimiento de las normas jurídicas por parte del patrono y el trabajador, considerando que se inclinara en favor de obrero por encontrarse en desigualdad por la situación económica en que se encuentra.

### **1.3.7. Principio indubio pro operario**

Este principio tiene varios significados, entre ellas se tiene como el criterio por el cual, en caso de que una misma norma se pueda entender de varias maneras, debe preferirse la interpretación más favorable al trabajador.<sup>17</sup>

El principio in dubio pro operario implica que, cuando existan dos o más interpretaciones posibles de una norma laboral, debe adoptarse aquella que sea más beneficiosa para el trabajador, en reconocimiento de su posición más vulnerable en la relación de trabajo.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Ackerman, Bruce. **Interpretación más favorable.** Pág. 339

<sup>18</sup> De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo.** Pág. 154

Es una regla hermenéutica del Derecho del Trabajo, que orienta a los jueces y tribunales a resolver las dudas interpretativas en favor del trabajador, privilegiando su protección y bienestar.<sup>19</sup>

Cuando una actividad laboral no se encuentre establecido claramente como se debe de operar ante los derechos laborales, debe de entenderse que se a de inclinar a favor del trabajador, o resultando por la contradicción de dos normas jurídicas sobre un acto en concreto, se aplica la misma regla de condición, que es el favorecimiento al trabajador, esto radica porque la persona que se encuentra en condiciones menos afortunado es el trabajador. Se requiere que todo acto laboral se encuentre dentro de un marco legal para facilitar las cuestiones que resulten del trabajo, pero si a falta de claridad, regulación o contradicción de normas jurídicas, debe de entender a favor del trabajador.

Lo importante de esta regla es que se proteja al trabajador ante las injusticias que pueda tener con el patrono, y si fuera el caso que se encontrase en igualdad, debe de apoyarse al trabajador ya que ante una relación laboral el que se encuentra en condiciones alarmante es el obrero.

De esta manera se establece en el Artículo 17 del Código de Trabajo "Para los efectos de interpretar el Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

---

<sup>19</sup> Rodríguez, Américo. **Los principios del Derecho del Trabajo**. Pág. 89

## **1.4. Naturaleza jurídica**

### **1.4.1. La teoría romana**

Conocida también como la teoría de interés en juego, que parte de una sentencia del jurisconsulto ulpiano (170-228 de la Era Cristiana) reza: “Publicum jus est quod ad statum rei romane spectat; privatum quod ad singulorum utilitatem” que en términos de nuestro idioma quiere decir; Derecho público es el que atañe a la conservación de la cosa romana; derecho privado es el que concierne a la utilidad de los particulares.

En ese sentido, el carácter público o privado de una norma, depende del interés que garantiza o protege. Las normas de Derecho Público corresponden al interés del Estado, y en ese sentido es de Derecho Público. Básicamente da a entender que el derecho público se encuentra enlazado de forma directa con las personas, quedando al servicio de todos.

### **1.4.2. La teoría de la naturaleza de la relación**

Mantiene que el criterio diferencial entre los derechos privados y públicos, debe buscarse en la naturaleza de las relaciones que los sujetos establecen; puede darse una relación de coordinación cuando los sujetos que participan en una relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad, con lo cual dan vida a normas de derecho privado; y puede darse la relación de subordinación cuando las personas que convergen en la



relación jurídica no están en la igualdad de condiciones, lo cual da existencia a normas de derecho público.<sup>20</sup>

No obstante, esta teoría acepta la modalidad que dos órganos que representen al Estado se despojen del poder soberano y actúen en interés particular del Estado, lo que les da carácter de particulares y por ende generarán normas de derecho privado; así también que el Estado actuando en interés particular en que tampoco intervenga como entidad soberana, frente a un particular genere normas de derecho privado. De esta suerte el Estado puede participar de relaciones de coordinación o relaciones de subordinación.<sup>21</sup>

#### **1.4.3. Naturaleza sui generis del derecho del trabajo**

Para determinar la naturaleza del derecho del trabajo, resulta pertinente partir de la base que naturaleza de una cosa se define como su esencia, como lo peculiar, como lo que le es inherente, lo cual nos sitúa en la búsqueda de un atributo intrínseco proveído de las características apuntadas. Ese atributo intrínseco podemos esbozarlo si tomamos algunos elementos de juicio como lo siguiente:

El tipo de políticas del sector económico; consiste en que el pago que ha de realizar al trabajador debe de ser conforme a la sostenibilidad de la familia, un sueldo capaz de cubrir las necesidades básicas.

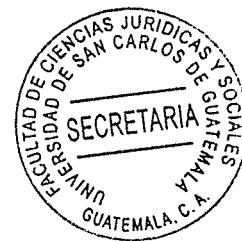
---

<sup>20</sup> Morataya Echeverría, Rolando. **Derecho del Trabajo I**. Pág. 37

<sup>21</sup> **Ibid.** Pág. 38

- a) Existe un contrato de carácter privado; pero tiene al Estado como tutor del trabajador las condiciones que el patrono ofrezca con los trabajadores pueden ser negociable, pero no debe ser menor a lo estipulado en el Código de Trabajo, y cualquier conflicto que tenga el trabajador con el patrono el Estado estará en favor del trabajador.
- b) Tiene un sentido social; ya que las personas trabajan para poder sostener a sus hogares, requiriendo a las empresas un pago justo a la fuerza de trabajo, esto requiere además la jornada de trabajo que permita convivir con sus familias.

El derecho laboral, por su naturaleza, es una rama del derecho que se centra en regular las condiciones de trabajo, asegurando la dignidad del trabajador y garantizando sus derechos mediante un conjunto de normas que buscan mitigar las desigualdades inherentes a la relación laboral.



## CAPÍTULO II

### 2. Municipalidad

#### 2.1. Definición

Se conoce como una ubicación geográfica donde se determina la responsabilidad administrativa y política, para prestar los servicios a una comunidad designada, quienes eligen a sus representantes para un periodo, conservando autonomía en las decisiones fundamentales para su desarrollo. Esto requiere una estructura de órganos administrativos integrados por funcionarios públicos que prestan conforme a su capacidad y especialidad, lo necesario para garantizar el bien común de su población.

La municipalidad es una entidad administrativa local con personalidad jurídica propia, encargada de gestionar y administrar los intereses y servicios públicos de la comunidad dentro de su jurisdicción territorial. Actúa como el órgano de gobierno más cercano a los ciudadanos, permitiendo la participación y el desarrollo local.<sup>22</sup>

De conformidad con el Código Municipal establece la definición en el Artículo dos “El municipio es la unidad básica de la organización territorial del Estado y espacio inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos. Se caracteriza primordialmente por sus relaciones permanentes de vecindad, multiétnicidad pluriculturalidad, y multilingüismo, organizado para realizar el bien común de todos los habitantes de su distrito”.

---

<sup>22</sup> Parada, José. **Derecho Administrativo Municipal**. Pág. 45



La municipalidad es una corporación pública de carácter local, dotada de autonomía administrativa y financiera, cuya función principal es la gestión de los asuntos propios de la comunidad local, incluyendo la prestación de servicios básicos y la regulación de actividades urbanísticas, económicas y sociales.<sup>23</sup>

Para la existencia de la municipalidad es necesario que cuente con su propio recurso, de esta manera se puede sostener y tener ingresos económicos, para sustentar la administración pública, de lo contrario no podrá existir la municipalidad. Debe de respetar la autonomía de las demás municipalidades, teniendo certeza hasta dónde llega sus facultades, de esta manera permite la tranquilidad de los vecinos, considerando que, al momento de encontrarse en la necesidad de usar el recurso de otra municipalidad, deberá de negociar las condiciones necesarias para prestar los servicios a la municipalidad perteneciente.

## **2.2. Elementos**

### **2.2.1. Población**

La población se refiere al conjunto de individuos que habitan en un área geográfica determinada, en un momento específico, compartiendo un mismo político, social y

---

<sup>23</sup> Martín, Ramon. **Derecho administrativo**. Pág. 123

económico. Es un elemento fundamental en el estudio de la demografía, ya que permite analizar las características y dinámicas de la sociedad.<sup>24</sup>

Es el grupo de personas que se encuentra dentro de una circunscripción territorial, que realiza una actividad laboral, ya sea un oficio o una profesión, para el desarrollo de su comunidad, se asiste mutuamente y establece una comunicación con los vecinos que integran para determinar la actividad política y social. Las personas en su mayoría son nacidos dentro del territorio que pertenecen, quienes buscan el apoyo mutuo y el bien común de las familias, se encuentra dentro de un régimen para llevar un orden de los registros de los datos de cada miembro de las familias, quienes apoyan a su gobierno con el pago de los impuestos asignados, para mejorar la calidad de vida de la comunidad, y prestar servicios básicos inherentes a la vida humana.

Es necesario que cada integrante que pertenece a la municipalidad colabore en el desarrollo de los servicios básicos, siendo relevante que entreguen a la comunidad una cantidad determinada conforme a su realidad e ingreso, para mejorar la calidad de vida de sus habitantes, de esta manera podrá tener la recaudación económica necesaria para la ejecución de los diferentes proyectos.

Dentro de la población se debe elegir a los funcionarios y empleados públicos que desempeñaran la administración municipal, teniendo como pilar fundamental el bien común de la población. Es menester que sea una persona que se encuentre dentro de la

---

<sup>24</sup> Bunde, Jorge. **Introducción a la demografía**. Pág. 22

comunidad, para que pueda ejercer en base a las necesidades y urgencia que se tenga en la municipalidad, y otorgar confianza a la población que la persona que tenga el poder que fue delegado por el mismo pueblo lo realice de forma razonable y del buen sentir, ya que es parte de la comunidad e influye positivamente a las personas que lo rodea.

Conforme el transcurso del tiempo las familias van en aumento, surgiendo nueva descendencia y poblando más la municipalidad, requiriendo la creación de nuevas instituciones y aumento de los servicios básicos, por supuesto que esto se debe de encontrar de la mano con los ingresos que provienen de los impuestos, ya que existiría la obligación de los nuevos integrantes en aportar en las necesidades mutuas.

Además, se puede agrupar otras familias que desean pertenecer a la población, no existiendo impedimento alguno, tendría los mismos derechos y obligaciones que una persona que resida desde su nacimiento, considerando a las personas que no vivan dentro de ella, pero realiza una actividad económica, cumpliendo con las normativas que indica del uso de los espacios de los comerciantes.

De conformidad con el artículo 13 del Código Municipal establece que es vecino la persona que tiene residencia continua por más de un año en una circunscripción municipal o quien, allí mismo, tiene el asiento principal de sus negocios o intereses patrimoniales de cualquier naturaleza. En ausencia de estas circunstancias la persona individual será vecino de la circunscripción municipal en la que se halle. Asimismo, se considera vecino el extranjero residente legalmente en el país y radicado habitualmente en una circunscripción municipal.

Se debe de contemplar lo establecido en el Artículo 15 del mismo cuerpo normativo para las personas que no residan dentro del municipio, el guatemalteco que por razones de trabajo, profesión, estudios u otra causa similar, radica temporalmente en el extranjero, mantendrá su condición de vecino de la última circunscripción municipal en que aparezca inscrito como tal.

### **2.2.2. Territorio**

Constituye el soporte físico de las comunidades políticas señalados como una tentativa inicial del concepto de territorio, uno de los elementos del Estado que se estudian en seguida; previamente quedó plasmado que se trata de porción de superficie terrestre que pertenece a una nación, región, provincia, etc. Algunos autores lo califican como elemento previo del Estado y su estudio está adjudicado a ciencias como la Geografía, la Geología o la Geopolítica.

A la primera, porque se ocupa de la descripción de la tierra; a la segunda, porque tiene a su cargo el estudio de las materias que la componen; y a la tercera se expone la dependencia de los hechos políticos con relación al suelo. Así la definió su sistematizador más avanzado.<sup>25</sup>

El filósofo Alemán Hans Kelsen dice que territorio es el ámbito de validez espacial de un sistema normativo, lo cual significa que este autor le da importancia suprema al orden

---

<sup>25</sup> Prado, Gerardo. **Teoría del Estado**. Pág. 109

jurídico vigente en un país. Como elemento del Estado, el territorio entra en el ámbito del conocimiento científico a través del problema jurídico de su relación con el mismo, para superar la relación puramente patrimonial que lo considera unido al príncipe como un derecho análogo al de propiedad.<sup>26</sup>

Comprende el lugar donde se encuentra asentado un grupo de persona, quienes presumen ser dueños de las tierras donde se encuentra, por la simple tenencia, estableciendo los límites en donde llega su jurisdicción, quienes se encuentren dentro de ella tendrán los derechos y obligaciones como parte de la comunidad. Sin embargo, hay cuestiones que obligan dividir los límites en municipios para mejorar las gestiones administrativas y otorgar la autonomía para ejercer las cuestiones relacionadas a la realidad del entorno, usando sus propios recursos para mejorar el desarrollo del municipio.

Se establece en el Artículo 22 del Código Municipal que cuando convenga a los intereses del desarrollo y administración municipal, o a solicitud de los vecinos, el consejo municipal podrá dividir el municipio en distintas formas de ordenamiento territorial internas, observando, en todo caso, las normas de urbanismo y desarrollo urbano y rural establecidas en el municipio, los principios de desconcentración y descentralización local y con sujeción a lo estipulado en los artículos del presente normativo. Previo a emitir el acuerdo mediante el cual modifica la categoría de un centro poblado de los indicados en los artículos subsiguientes, el concejo municipal deberá contar con el dictamen favorable

---

<sup>26</sup> *Ibíd.* Pág. 109

de la oficina municipal de planificación, del instituto nacional de estadística y del instituto de fomento municipal.

En base a este artículo se comprende que puede solicitarse la división cuando la población considere conveniente para el beneficio directo de los residentes, recursos, servicios básicos y contar con las facultades suficientes para administrar su propio municipio, dando inicio la creación de otra municipalidad para el progreso de su comunidad.

Se comprende en el artículo 23 del código municipal que distrito municipal es la circunscripción territorial en la que ejerce autoridad un Consejo Municipal. La circunscripción territorial es continua y por ello se integra con las distintas formas de ordenamiento territorial que acuerde el Consejo Municipal. La cabecera del distrito es el centro poblado donde tiene su sede la municipalidad. Presentando el vínculo que se tiene que tener con la municipalidad principal, para los ejercicios que tengan interés a nivel general y se tenga provecho para los vecinos que colindan dentro de un departamento.

### **2.2.3. Autoridad ejercida**

Para garantizar el bienestar de la población es necesario asignar a un grupo que se encargue de administrar el poder, quien el pueblo delega por el bienestar de la municipalidad, de esta manera las decisiones importantes recaen en la persona que fue seleccionado por voto popular. Esta persona presenta ante su gente la forma en que a de gobernar el municipio, especificando cada uno de los pasos que va a ejecutar durante

su administración, considerando la realidad de su entorno y presupuesto que tiene asignado la municipalidad, siendo el pueblo quien toma la decisión para seleccionar la persona idónea para el puesto y los miembros que intervenga.

Se entiende que corresponde exclusivamente al consejo municipal el ejercicio del gobierno del municipio, velar por la integridad de su patrimonio, garantizar sus intereses con base en los valores, cultura y necesidades planteadas por los vecinos, conforme a la disponibilidad de recursos.

#### **2.2.4. La comunidad organizada**

Se requiere la intervención de los vecinos en los asuntos que interese a la municipalidad, quienes deben agruparse para poder presionar al gobierno municipal, sobre las prioridades que tenga, teniendo la disposición de presentar sus peticiones en relación a los servicios básicos o los recursos que posea la municipalidad. No se le puede privar este derecho a los vecinos que residan dentro del municipio, permitiendo la agrupación de las personas y realizar actividades sociales, recreativas y culturales.

Pueden solicitar a la autoridad estatal sobre la forma en que maneja los recursos de la municipalidad, los proyectos que se ejecutaran y el plazo en que lleva, pueden intervenir en la educación de los niños y niñas de su comunidad y la forma que serán educado, debe de considerarse cualquier queja que presente los integrantes de las organizaciones, esto para mejorar con las condiciones del entorno municipal, de esta manera se representa a la población de la localidad.

Es fundamental el lazo de vecinos en la participación de la administración municipal, esto demuestra el interés de mejorar las calidades de vida y promover los mecanismos de desarrollos, además de exigir el control del presupuesto asignado y la forma que se ha de ejecutar, además de proponer soluciones a los problemas que aquejan a la comunidad y las empresas que se desarrollan con los recursos naturales, tanto las entidades que afectan directa e indirectamente en la armonía de la sociedad

Se preceptúa en el Artículo 18 del Código Municipal que los vecinos podrán organizarse en asociaciones comunitarias, incluyendo las formas propias y tradicionales surgidas en el seno de las diferentes comunidades, en la forma que las leyes de la materia y de este código establezca. Dando relevancia que la población como elemento fundamental de la municipalidad puede intervenir de forma directa o indirecta en las acciones realizadas por las autoridades municipalidades, esto para dar a conocer que los vecinos tienen interés en las actuaciones de las autoridades, y proponer las prioridades que se tiene en la comunidad y las soluciones que se propone para que se ejecute.

#### **2.2.5. La capacidad económica**

Uno de los elementos necesario para la existencia de la municipalidad es la fuente de ingreso de donde provenga los recursos para sostener la estructura de la administración municipal, la existencia de los recursos económicos para proveer las exigencias de los servicios básicos y la sostenibilidad de las planificaciones que se tengan para el





desarrollo de la municipalidad, además de cumplir con los pagos de los funcionarios y empleados públicos durante su ejercicio.

Debe de contar con un patrimonio propio y no depender de las actividades económicas que efectúan otras municipalidades para su prosperidad, debe de estudiar el tipo de trabajo que se pueda ejecutar dentro de su territorio, proveer aquellos factores que perjudican para su capacidad económica, y el desempeño que tiene su gente, de esta cuestión puede desarrollar un tipo de ingreso para la municipalidad.

#### **2.2.6. El ordenamiento jurídico**

Por último, debe de existir el orden dentro de la comunidad, reglas que se deban seguir para mantener la armonía de la población, de lo contrario puede ocasionar un desorden dentro de la población y la violación de los derechos de todos, de esta manera se requiere que la municipalidad cuente con un orden jerárquico que preceptúe las conductas humanas que se deban respetar dentro de la comunidad.

El ordenamiento jurídico es el sistema de normas jurídica que rige en una determinada comunidad en un momento dado. Este sistema está compuesto por un conjunto de reglas que se encuentran interrelacionadas y que, en su conjunto, conforman la base del derecho positivo, asegurando la organización y el funcionamiento de la sociedad.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Bobbio. Norberto. **Teoría General del Derecho**. Pág. 45

Debe de contemplar todo proceso que se lleva en la municipalidad y fuente de trabajo que se realiza, siendo lo más específico en los que hacer de los pobladores, se entiende que existe una mayoría de población que desea ejercer su trabajo y comunicación social de una forma tranquila, pero siempre existe personas que no siguen reglas sociales, requiriendo la sanción de los actos efectuados a las buenas costumbres y desarrollo social.

### **2.3. Forma de organización**

Es la manera en que se estructura la municipalidad, creando las entidades que sean necesaria y conforme al recurso que posee, complementando con la participación de los ciudadanos, quienes pueden optar a ser parte de la administración municipal, ya sea por medio de contratación o elegido por la población al que pertenece.

Se entiende por organización administrativa el conjunto de normas jurídicas que regulan la competencia, relaciones jerárquicas, situación jurídica, formas de actuación y control de los órganos y entes en ejercicio de la función administrativa.<sup>28</sup>

En toda organización administrativa subyace una determinada organización políticas. La centralización o descentralización “política” tienen por objeto la organización del Estado, es decir su constitución orgánica y la centralización o descentralización “administrativas”, tienen por objeto el funcionamiento de los órganos administrativos. La centralización o

---

<sup>28</sup> Dromi. Roberto. **Manual del derecho administrativo**. Pág. 417

descentralización política no determina necesariamente la centralización descentralización administrativa, toda vez que hay Estado políticamente centralización administrativa, toda vez que hay Estados políticamente centralizados con un régimen descentralización administrativa y viceversa, o ambos concurrentemente.<sup>29</sup>

### **2.3.1. Centralización**

Esta forma de organización consiste que existe un orden jerárquico, es decir, que toda la administración se encuentra subordinado a una entidad central que todas las decisiones del funcionamiento que presta a la población.

Centralización importa reunir varias materias en un centro común, e implica necesariamente “dependencia” de un poder central. Los órganos que integran la administración guardan entre si una relación piramidal: convergen hacia un jerarquía única, que reúne toda la autoridad y todo el gobierno, y con quien se enlazan los demás órganos del sistema.<sup>30</sup>

Los órganos no están dotados de personalidad jurídica propia, e independiente de la personalidad jurídica estatal. Por el contrario, esos órganos se agrupan respecto de otros, se enlazan y unifican para la acción en situación de dependencia y subordinación, manteniendo entre sí una estricta relación jerárquica con diversos grados y niveles, pero

---

<sup>29</sup> **Ibíd.** Pág. 417

<sup>30</sup> Dromi. Roberto. **Manual del derecho administrativo.**417



siempre respetando la instrucciones y directivas que imparte el órgano superior, generalmente el jefe de Estado.<sup>31</sup>

Hay centralización administrativa cuando la totalidad de las competencias se concentran en uno o más órganos superiores de la administración que poseen el poder o las facultades de decisión. Mediante un proceso de unificación o de cohesión llevado a cabo por el órgano central absorbe éste los órganos locales. Hay una convergencia numéricamente significativa de atribuciones administrativas que se desprenden de las entidades periféricas y se transfieren a las entidades centrales, al contrario de la descentralización que es una operación inversa.<sup>32</sup>

### **2.3.2. Descentralización**

Descentralización significa acción y efecto de descentralizar, y descentralizar es sacar de un centro determinados poderes para distribuirlos en otros. Tiene, un contenido concreto; denuncia una acción de dispersión, de distribución de poderes jurídicos en perjuicio de un centro que antes lo detentaba y en beneficio de nuevos centros que surgen a la vida jurídica o ven ampliada su competencia por esta acción. En el origen del concepto de descentralización hay siempre un reconocimiento de libertad al organismo que se beneficia y que jurídicamente se traduce en el goce de la facultad de dictarse a sí mismo las normas que lo regularan.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> **Ibíd.** 418

<sup>32</sup> Fernández, Emilio. **Diccionario de derecho público.** Pág. 99

<sup>33</sup> Hutchinson, Tomás. **Ley nacional de procedimiento administrativo.** Pág. 110

Desde el punto de vista administrativo la descentralización corresponde a una estructura en la cual la competencia se ha atribuido a un ente separado de la administración central. Ese ente tiene personalidad jurídica propia. No está subordinada a ningún órgano administrativo central.<sup>34</sup>

Dentro de una municipalidad es común que existan funciones descentralizadas, ya que el Estado delega ciertas funciones a las municipalidades.

### **2.3.3. Desconcentración**

La desconcentración administrativa altera los poderes del jerarca en cuanto a la revisión de lo actuado por el órgano desconcentrado y produce en éste una radicación definitiva de competencia, la que se ejerce sin sujeción a los poderes a los poderes fiscalizadores posteriores de jerarca; el superior carece en absoluto de facultades para revisar lo realizado por el órgano desconcentrado; por consiguiente, los poderes de aprobación, confirmación, convalidación, reforma, revocación e invalidación encuentran su natural exclusión en la desconcentración administrativa.<sup>35</sup>

### **2.3.4. Autonomía**

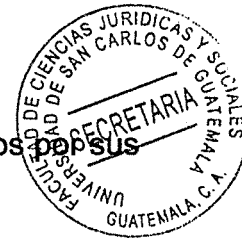
La Autonomía es la forma de organización que adopta la municipalidad, ya que tiene control de la administración dentro de su circunscripción, permitiendo tomar la decisión

---

<sup>34</sup> *Ibíd.* Pág. 110

<sup>35</sup> Dromi, Roberto. *Instituciones de derecho administrativo*. Pág. 448

en el manejo de sus recursos, asignar a sus funcionarios públicos y ser elegidos por sus habitantes.



De conformidad con el Artículo 253 de la Constitución Política de la República de Guatemala, son instituciones autónomas. Entre las funciones que corresponde: a) elegir a sus propias autoridades; b) obtener y disponer de sus recursos; y c) atender los servicios públicos locales, el ordenamiento territorial de su jurisdicción y el cumplimiento de sus fines propios. Para los efectos correspondientes emitirán las ordenanzas y reglamentos respectivos.

#### **2.4. Funciones públicas**

Es la actividad efectuada por la municipalidad en favor de la población a quien representa, garantizando el uso efectivo de los recursos para cubrir los gastos que se dan en los servicios públicos, además de promover el desarrollo de nuevas estrategias para aumentar los ingresos de la municipalidad y poder brindar nuevos servicios a la comunidad.

Es primordial que el gobierno municipal fortalezca la economía, para poder ejecutar las obras que presento a la comunidad y quien debe de planificar la manera en que se debe de llevar a cabo y la empresa con quien realizará el contrato de construcción, esto conlleva en asegurarse que la empresa que se contratará tenga una buena fama en la realización de sus proyectos, que se de en un plazo determinado y con los materiales requeridos para su duración.

Los servicios que se presta a la población deben abarcar primeramente aquellas necesidades que sean relevantes para el bienestar social, llegando a ofrecer las necesidades secundarias y de una forma consecutiva, hay municipalidades que ofrecen ciertos servicios que a la vista de las personas pueden ser privilegiada, pero deja a un lado otras necesidades que son fundamentales y que el encargado de administrar los recursos económicos deba dar prioridad.

El gobierno municipal será ejercido por un consejo el cual se integra con el alcalde, los síndicos y concejales, electos directamente por sufragio universal y secreto.

Es conocido como su máxima autoridad dentro del municipio, quienes tomaran las decisiones importantes y administraran los recursos que se posea, además de ser elegidos por los habitantes que residan dentro de la municipalidad, y pueden ser reelectos nuevamente, esta acción debe ser reflejados en sus obras, convenciendo en sus habitantes que su trabajo fue operado correctamente.

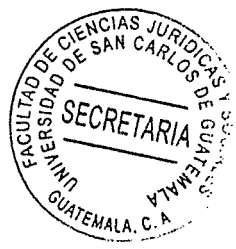
El alcalde es considerado como el representante de la municipalidad y el municipio, es el personero legal de la misma, sin perjuicio de la representación judicial que se le atribuye al síndico; esto comprende que es el síndico quien debe presentarse a juicio y no el alcalde, de esta manera ejerce su trabajo de una forma que no sea interrumpida es el jefe del órgano ejecutivo del gobierno municipal; miembro del consejo departamental de desarrollo respectivo y presidente del concejo municipal de desarrollo.

El alcalde es elegido por los habitantes, quien presenta propuestas para ejecutar en beneficio de la comunidad, y que al momento de empezar su gestión debe de planificar todos los proyectos que pretende adecuar a las necesidades y mejoramiento de los entornos, dando una presentación e identidad a la municipalidad, esto debe de visualizar dentro del periodo que este en el puesto, considerando la posibilidad de su reelección para la continuación de sus obras y servicios.

Son atribuciones y obligaciones del alcalde hacer cumplir las ordenanzas, reglamentos, acuerdos, resoluciones y demás disposiciones del Consejo Municipal y al efecto expedirá las órdenes e instrucciones necesarias, dictará las medidas de política y buen gobierno y ejercerá la potestad de acción directa y, en general, resolverá los asuntos del municipio que no estén atribuidos a otra autoridad.

De cierta medida se entiende que se le asigna cierta competencia a la municipalidad ya sea porque en encuentra dentro de su ámbito, esencia propia de la municipalidad que resalta como parte inminente de la comunidad, o aquello que ha sido delegado por parte ley o convenio, el cual impulsa el Estado por contar con las herramientas y entornos para encargarse de la administración pública que no solo beneficia a sí misma, sino a las demás municipalidades.





## CAPÍTULO III

### 3. Contrato laboral

#### 3.1. Definición

Se plantea como el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona queda obligada a prestar a otra, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente bajo la dependencia continua y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Los caracteres generales del contrato de trabajo, independientemente de los especiales que pueden asignársele, constituyen rasgos que indudablemente contribuyen a manifestarlo en el aspecto jurídico. Por otra parte, no son distintos de los que corresponden o forman la esencia de los contratos en general, sino que participan de los mismos.<sup>36</sup>

- a) Oneroso. El contrato de trabajo es oneroso, por oposición a gratuito. El trabajador aporta su trabajo, recibiendo del empleador una retribución. El contrato de trabajo es siempre oneroso.
- b) Personal. Se trata de un contrato personal o intuitu personae, carácter que no se cuestiona tratándose del empleado o trabajador, ya que se celebra siempre teniendo

---

<sup>36</sup> Fernández Pastorino. **Lineamientos del contrato de trabajo**. Pág. 31



en cuenta sus condiciones y capacidad profesional; no así respecto del empleador, el que puede cambiar sin que por eso se extinga el contrato.

- c) Sinalagmático. O bilateral, dado que surgen del mismo obligaciones recíprocas para ambas partes. Para el empleado, una obligación de hacer: prestar el servicio o estar realmente a la orden del empleador: para éste, abonar el salario, esto es, una obligación de dar.
- d) Consensual. El contrato de trabajo es consensual puesto que no está sujeto a ninguna formalidad y basta el simple acuerdo de las partes para su concreción. El contrato laboral es de tracto sucesivo, puesto que sus efectos se prolongan a través del tiempo y no finalizan con motivo de su celebración. Es decir que en el contrato de trabajo el transcurso del tiempo tiene una real importancia, porque de origen o amplía derechos para el trabajador.
- e) Conmutativo. Es conmutativo puesto que las prestaciones pactadas son determinadas y ciertas, no sometidas a ninguna eventualidad en lo que respecta a su objeto. El contrato de trabajo no es solemne ni formal; la ley no señala ninguna forma especial para su realización, y se lo puede concretar tanto verbalmente como por escrito. Tampoco en este último caso sujeto a forma alguna.

No puede dejar a un lado la verdadera esencia del contrato laboral, que se efectúa con el trabajador y empleador, el cual se tiene como parte fundamental la intervención del Estado en favor del trabajador, siendo el encargado de presentar las características que

se debe de contemplar al momento de empezar una relación laboral, ya que su historia ha reflejado que el trabajador a sido víctima de los abusos de los patronos.

### **3.2. Sujetos del derecho individual del trabajo**

#### **3.2.1. Patrono**

Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más personas individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Para muchos autores consideran a la persona que otorga oportunidad a los ciudadanos quienes se encuentran con la necesidad de mantener a su familia, otorgando la posibilidad de tener un ingreso económico y poder seguir con su propia existencia, es además el encargado de mantener el desarrollo económico del país, y de crear nuevos campos de trabajo para que siga abarcando a más personas quienes prestan su fuerza de trabajo.

Pero en realidad es un elemento de una actividad laboral, en donde requiere el apoyo mutuo de los trabajadores, es decir, que tanto el patrono como el trabajador necesitan colaborar en un proyecto para que ambos puedan generar ganancias, requiriendo que se intervenga una relación laboral para que pueda ejecutarse, ya que el patrono por si mismo le sería difícil poder hacer todo el trabajo solo, de esta manera requiere el apoyo de otros y como parte del agradecimiento entrega un pago.

### **3.2.2. Trabajador**

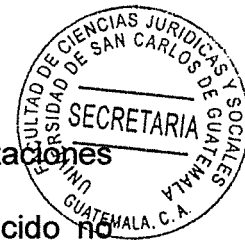
Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Esta persona para continuar con su existencia requiere que ejerza una actividad laboral, en donde ofrece a una persona su fuerza de trabajo, ya sea de manera física; en donde ocupa trabajo el cual requiere la realización de movimientos y ejecución de fuerza para la producción de actividades, o el uso intelectual; comparte el conocimiento que adquirió por medio de actividades que requiera un nivel intelecto. Esto a cambio de un monto económico acorde a su capacidad.

### **3.3. Garantías mínimas**

Por parte de los patronos no surge la voluntad de otorgar un salario que cumpla con las exigencias de la sostenibilidad de un hogar, siendo capaz de omitir con el pago de sus trabajadores, esto se ha reflejado en el transcurso del tiempo, llegando hasta el punto de tener a los trabajadores en condiciones lamentables. Esto produce que el trabajador necesite de un tutor que vele por sus intereses y la de su familia, causa que obliga a realizar trabajos que no sean acorde a su bienestar.

Ante los abusos por parte de los patronos, fue necesario que el Estado estableciera lo mínimo que el patrono debe de otorgar a sus trabajadores, y en el momento de no cumplir



con las normas jurídicas es sancionado, actualmente los patronos en las prestaciones laborales cumplen con las disposiciones mínimas, aunque el sueldo establecido no cumple con la totalidad de lo necesario para mantener a una familia, resulta que no es preocupación para los empleadores mejorar las condiciones laborales, demostrando que si el Estado baja las condiciones mínimas, los empleadores inmediatamente bajarían los sueldo.

### **3.4. Tipos de contratos laborales**

#### **3.4.1. En cuanto a su plazo**

El trabajo por parte del trabajador se puede encontrar dentro de un periodo o no, siendo el patrono quien debe de especificar el tipo de trabajo que necesite ejecutar, y por medio de las características que surgir que el periodo se indeterminado o en un plazo corto. De esta medida las personas presentaran su solicitud conforme al período ofrecido, existiendo un acuerdo mutuo.

Por tiempo definido

De conformidad al Artículo 25 inciso a. Establece que por tiempo definido es cuando no se especifica fecha para su terminación. Es la calidad que se espera en las empresas que se adopten en una relación laboral, ya que tiene mayor permanencia con el trabajador, es decir que se necesita una persona que ocupe un trabajo que su naturaleza no se requiere la terminación de la relación laboral de forma pronta, permitiendo la

sostenibilidad de los trabajadores, quienes necesitan mantener a sus familias, requiriendo estar en lugar que pueda perdurar y poder apoyar a su hogar.

En todos los contratos laborales que no se establezca la fecha de finalización de la relación laboral se debe de entender por tiempo indefinido, esto con el ánimo de apoyar al trabajador quien necesita mantener su trabajo para poder sustentar su hogar.

#### A plazo fijo

Se entiende a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

#### Para obra determinada

Hay trabajos que no dependen del tiempo, sino del producto que se solicite, dependiendo del trabajador en la manera que ha de operar su tiempo para elaborar el encargo. Se establece para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Hay trabajos como la herrería, carpintería o florería, donde se aplica este tipo de contrato ya que los objetos que venden o se realiza por solicitud se obtiene una ganancia, requiriendo la generación el pago conforme a ella.

### **3.4.2. En cuanto a su forma**

#### **Verbal**

El inicio de la relación laboral puede ser de forma verbal, sin necesidad de tener por escrito los acuerdos de voluntad de las partes. Esto sucede mucho en los trabajos agrícolas, donde los campesinos aceptan las condiciones laborales que presenta el patrono, no requiriendo que se realice de forma escrito, considerando que el trabajador se encuentra amparado por el Estado.

El Código de Trabajo regula aspectos semejantes al agrario, donde ejerce actividades laborales especiales, que en sus inicios eran realizado por solo familiares, pero conforme el tiempo fueron integrando otras personas para ejercer el trabajo o complementarlo, tiene características particulares, no pueden ser regidos por el régimen general del derecho laboral. Como los empleados domésticos, mujeres, niños, de transporte y ganaderos, el cual es normal realizar el acuerdo de la relación laboral de forma verbal, ya que tienen la confianza que los patronos cumplirán con el acuerdo efectuado, es decir, que tienen fe de la palabra de las partes y no dejaran cumplir con las condiciones acordadas, este requiere, además de existir un horario limitado y trabajos que no exijan esfuerzo físico para la persona.



Estos regímenes buscan adaptar las normas laborales a las necesidades particularidades de ciertos grupos de trabajadores, asegurando así una protección adecuada y el cumplimiento de derechos laborales básicos en contextos especiales, siendo suficiente el acuerdo de forma verbal.

## Escrito

Por supuesto que la realización del contrato laboral debe de realizarse de forma escrita, esto para la existencia de la evidencia de la relación laboral, donde el patrono tiene la obligación de elaborar el documento y dar a conocer al trabajador las condiciones que se le otorga dentro de la empresa.

Desde el inicio del derecho laboral la forma de pactarse los acuerdos era de forma verbal, sin embargo, por parte del patrono era común incumplir con lo prometido al trabajador, hasta que dio inicio la revolución industrial donde estaban cansados de las largas horas de trabajo y las malas condiciones en los puestos asignados, requiriendo la mejora de las prestaciones laborales. De esta circunstancia produce cambios en el sistema, otorgando además el cumplimiento de las prestaciones laborales de los trabajadores de forma escrita, esto con la intención que el trabajador tenga un documento como evidencia de los acuerdos acordados, el cual el patrono tiene la obligación de elaborar.

Según el Artículo 28 del Código de Trabajo “establece que el contrato individual de trabajo debe de extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección

General del Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

Además, se establece sobre el contenido que debe de tener el contrato de trabajo de forma obligatoria regulada en el Artículo 29 del mismo cuerpo normativo, El contrato escrito de trabajo debe contener:

La información personal del trabajador, siendo los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes, esto para identificar a la persona que se contrata.

La fecha de la iniciación de la relación de trabajo, aquí se tiene una referencia en el inicio del periodo de trabajo, considerando que en base ella se hace el cálculo de las prestaciones e indemnización al momento de finalizar el trabajo.

La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar; o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo; hay trabajadores que cuenta con el conocimiento de un oficio o una profesión académica, donde el trabajo requiere esa preparación, además se considera aquellos trabajos que no permite la contratación de mujeres y niños por el peligro que conlleva.

El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra, se requiere que el patrono establezca el lugar donde el trabajador realizara su trabajo, encontrándose dentro de los límites establecido por el Código del Trabajo.

La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente, esto para tener conocimiento del paradero del trabajador e informar cualquier circunstancia del trabajo.

La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada; se tiene por preferencia que los contratos laborales sean de forma indefinido, considerando que el mismo Estado obliga a los patronos a realizar esta forma de contrato, a menos que su esencia del trabajo no lo permita.

El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse; que no debe ser mayor a lo establecido en artículo 116 del Código de Trabajo, pero dispone la disminución de la jornada laboral en beneficio de los trabajadores.

El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago. Esto permite que el trabajador pueda conocer la forma de pago, y la manera en que puede generar mayor ingreso por medio de comisiones.

En los casos en que estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de estos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

El lugar y la fecha de celebración del contrato, que demuestra que existió la reunión entre las partes y sea medio de prueba ante cualquier conflicto en la relación laboral.

Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número del Documento Personal de Identificación de la persona, de esta manera se comprueba el acuerdo mutuo de las partes para celebrar el contrato laboral.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

Es importante considerar que la inexistencia del contrato de trabajo, se considera que la relación laboral si se efectúa y cumple con las garantías mínimas que debe de gozar el trabajador. Esto se contempla en el artículo 19 del Código de Trabajo el cual establece que para que el trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina las normas jurídicas.



## CAPÍTULO IV

### **4. La importancia de la contratación de los maestros municipales del municipio de Amatitlán para cumplir las garantías mínimas establecidas en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala**

#### **4.1. Período de trabajo de los maestros**

El período de trabajo de los maestros se refiere al tiempo que dedican no solo a la enseñanza en el aula, sino también a actividades relacionadas con la planificación, evaluación y desarrollo profesional, que son esenciales para la calidad educativa.<sup>37</sup>

El horario de trabajo de los maestros incluye ciertos aspectos educativos, como aquellas dedicadas a la preparación de clases, evaluación de estudiantes, reuniones pedagógicas y otras actividades extracurriculares, conformando una jornada laboral integral.<sup>38</sup>

El término período se refiere a un intervalo de tiempo durante el cual ocurre un evento, un proceso, o se desarrolla una actividad. La longitud de un período puede variar ampliamente, dependiendo del contexto en el que se utiliza, y puede referirse a un tiempo breve, o intervalos muchos más largos.

---

<sup>37</sup> Reimers, Fernando. **Maestros y la calidad de la educación**. Pág. 112

<sup>38</sup> Castillo, Arguelles. **Derecho laboral de los docentes**. Pág. 89

El período de trabajo de los maestros en Guatemala es un tema que refleja, no solo las condiciones laborales de uno de los sectores más importante de la sociedad, sino también los desafíos que enfrenta el sistema educativo del país. Los maestros juegan un rol crucial en la formación de las futuras generaciones, y las condiciones en las que realizan su labor, el cual tiene un impacto directo en la calidad de la educación que imparten.

Los maestros tienen asignado un horario para efectuar su trabajo conforme a sus capacidades y el grado académico que se requiere para su cumplimiento, en el caso de los maestros que laboran en los centros educativos se rige por normativas establecidas por el Ministerio de Educación. En general, el calendario escolar abarca desde enero hasta octubre, con un período de vacaciones escolares en noviembre y diciembre.

El periodo que tiene los maestros es menor que la mayoría de los trabajos en Guatemala, abarcando entre 6 horas al día aproximadamente, y trabajando 5 días a la semana, siendo de lunes a viernes, dentro de las horas de trabajo debe contemplarse el tiempo que ha de impartir la clase y el trabajo administrativo del centro educativo.

Esto se realiza conforme a las necesidades de los alumnos, adecuando un horario razonable para el aprendizaje y enseñanza, además de considerar el recurso que se tiene para atender a los estudiantes, la Supervisión Educativa es la encargada de velar por el cumplimiento del horario establecido, y quien determina la ampliación o disminución de las horas de trabajo.

#### **4.1.1. Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala**

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece las bases esenciales del derecho laboral en el país, incluyendo la protección del salario mínimo para asegurar una vida digna a los trabajadores. Esta disposición constitucional representa un elemento central para garantizar los derechos laborales y sirve como punto de partida para la legislación ordinaria, como el Código de Trabajo, así como para la interpretación judicial en casos de conflictos laborales.

La relevancia del Artículo 102 reside en su naturaleza constitucional, lo que le confiere un nivel de protección superior en comparación con otras normativas. Al tratarse de una disposición constitucional, basada en principios irrenunciables que deben ser respetados tanto por empleadores privados como por entidades públicas, incluyendo las municipalidades. El salario mínimo<sup>39</sup>, como se define en este artículo, no solo constituye un derecho fundamental del trabajador, sino también una herramienta para asegurar la justicia social y disminuir la desigualdad económica en el país.

##### **4.1.1.1. Contenido**

El Artículo 102 garantiza diversos derechos esenciales para los trabajadores, siendo el salario mínimo uno de ellos, establecido en el inciso f. Este implica que todos los trabajadores tienen derecho a percibir un salario que les permita cubrir sus necesidades

---

<sup>39</sup> Derecho social mínimo consagrado en la **Constitución Política de la República de Guatemala**, artículo 102, Asamblea Nacional Constituyente, 1985.



fundamentales y las de sus familias. Asimismo, el artículo estipula que el salario mínimo debe ser revisado con regularidad para adecuarse al costo de vida, asegurando que los trabajadores mantengan su capacidad de compra frente a la inflación.

Estos derechos constituyen un marco integral de protección laboral, diseñado para asegurar que los trabajadores en Guatemala disfruten de condiciones laborales justas y dignas. La interconexión de estos derechos con el salario mínimo resalta la importancia de una protección integral del trabajador, donde el salario es solo uno de los múltiples factores que contribuyen a su bienestar general.

#### **4.1.1.2. Interpretación Jurídica**

La interpretación jurídica del artículo 102 ha sido objeto de numerosos análisis a lo largo de los años. Los tribunales de trabajo, y en particular la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, han desempeñado un papel importante en la interpretación de este artículo, aclarando su alcance y aplicabilidad en diversos contextos. En varias sentencias, la Corte de Constitucionalidad de Guatemala ha reafirmado que el salario mínimo es un derecho irrenunciable y que cualquier acuerdo que implique el pago de un salario inferior es nulo de pleno derecho.

La interpretación de este artículo ha incluido el tema de la regularidad en la evaluación del salario mínimo. “Los tribunales de trabajo han declarado que la falta de actualización del salario mínimo constituye una violación a los derechos mínimos, este impide que los trabajadores mantengan un nivel de vida digno. En este contexto, la jurisprudencia ha

subrayado que las autoridades competentes, incluyendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, están obligadas a evaluar y ajustar el salario mínimo de manera periódica, considerando factores como la inflación y el costo de vida”<sup>40</sup>.

#### **4.1.1.3. Su aplicación en el contexto de las Municipalidades**

Llevar a la práctica lo establecido en el artículo 102 constitucional, particularmente dentro del ámbito municipal, ha presentado varios desafíos. Como el de la municipalidad de Amatitlán, donde los maestros municipales son contratados sin recibir el salario mínimo, lo que demuestra una clara violación de este derecho constitucional. El incumplimiento del mismo perjudica a los trabajadores involucrados y debilita la confianza en el Estado de Derecho y en la capacidad del gobierno para proteger los derechos de los ciudadanos (Ministerio de Trabajo y Previsión Social [MTPS], 2019).

La aplicación de este artículo enfrenta desafíos significativos, especialmente en el contexto de las municipalidades. Para que el derecho al salario mínimo sea verdaderamente eficaz, se necesita no solo tener un marco legal sólido, sino también asegurar que las entidades públicas y privadas cumplan consistentemente y de manera transparente con sus obligaciones. La jurisprudencia ha desempeñado un papel fundamental en aclarar y fortalecer la interpretación de este artículo, pero se requiere un esfuerzo conjunto de todas las partes involucradas para garantizar su plena aplicación (Guzmán, 2018).

---

<sup>40</sup> Guzmán, J. C. **Derechos laborales en Guatemala: Análisis y propuestas de reforma**. Pág. 115.

#### **4.1.2. Jurisprudencia relevante en Guatemala**

La jurisprudencia es fundamental para la interpretación y la aplicación del derecho, en especial en el ámbito laboral. En Guatemala, las decisiones judiciales emitidas por la Corte de Constitucionalidad y otros tribunales han sido esenciales para establecer precedentes en la protección de los derechos laborales, como el salario mínimo. A lo largo del tiempo, los tribunales han pronunciado una serie de fallos que han definido y perfeccionado el alcance de las garantías laborales establecidas en la Constitución y en la legislación ordinaria.

En lo que respecta a las infracciones al salario mínimo, la jurisprudencia ha tenido un papel importante en la aclaración de las obligaciones de los empleadores, incluyendo las entidades gubernamentales, y en el establecimiento de las consecuencias legales por incumplir estas obligaciones.

#### **4.1.3. Análisis al derecho comparado**

El derecho comparado es una herramienta de gran valor para analizar cómo distintos países enfrentan desafíos similares en el ámbito legal. "Al analizar la protección del salario mínimo en un contexto comparativo, es posible identificar en otras jurisdicciones prácticas exitosas que podrían tener aplicabilidad en Guatemala. Este enfoque no solo

amplía el entendimiento del marco legal guatemalteco, sino que también brinda posibles soluciones que podrían adaptarse a las particularidades del contexto nacional”<sup>41</sup>.

#### **4.1.3.1. Protección del salario mínimo en Latinoamérica**

En Latinoamérica, varios países han establecido marcos legales sólidos para proteger el salario mínimo, influenciados por normativas internas y convenios internacionales ratificados. “En Argentina, por ejemplo, el salario mínimo es revisado cada año por el Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil, que cuenta con representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores. Este consejo tiene la autoridad para ajustar el salario mínimo con el fin de garantizar que mantenga su poder adquisitivo en relación con la inflación”<sup>42</sup>.

En Brasil, el salario mínimo es determinado por el gobierno federal y se aplica de manera uniforme en todo el país. La legislación brasileña permite a los estados fijar un salario mínimo más alto que el nacional, brindando así una mayor protección a los trabajadores en regiones con un alto costo de vida. Además, en Brasil se han establecido mecanismos de supervisión y sanción efectivos para garantizar que los empleadores cumplan con las disposiciones del salario mínimo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

---

<sup>41</sup> Zapata, P. **Derecho comparado en América Latina: La protección del salario mínimo**. Pág. 67.

<sup>42</sup> Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. **Informe anual sobre el salario mínimo en Argentina**. Pág. 89.

En Chile, el salario mínimo es modificado cada año por el gobierno, en colaboración con los sindicatos y los patronos. Chile ha establecido un sistema de protección social sólido que complementa el salario mínimo, garantizando que los trabajadores tengan acceso a prestaciones adicionales como la seguridad social y el seguro de desempleo. Este enfoque integral ha contribuido a una mayor estabilidad económica y a la disminución de la pobreza en este país (Zapata, 2020).

#### **4.1.3.2. Lecciones internacionales para Guatemala**

La comparación de los marcos legales en Argentina, Brasil y Chile proporciona importantes enseñanzas para Guatemala.

La necesidad de un sólido mecanismo institucional para la revisión y ajuste del salario mínimo es claramente evidente. “Establecer un consejo o comité tripartito en Guatemala, siguiendo el ejemplo del Consejo del Salario Mínimo en Argentina, podría incrementar la transparencia y eficacia en la determinación del salario mínimo, garantizando su ajuste periódico para reflejar el costo de vida y otros factores económicos pertinentes”<sup>43</sup> (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, 2020).

La experiencia de Brasil resalta la importancia de permitir la flexibilidad regional en el establecimiento del salario mínimo. Dado que el costo de vida varía significativamente entre diferentes regiones de Guatemala, una política que permita a las municipalidades

---

<sup>43</sup> Ibid.

o regiones fijar salarios mínimos superiores al nacional podría resultar ventajosa. Esto garantizaría que los trabajadores en áreas con un mayor costo de vida reciban una compensación adecuada que les permita mantener una existencia digna (OIT, 2019).

Asimismo, la incorporación de garantías al salario mínimo junto con otras prestaciones sociales, tal como se evidencia en Chile, tendría la capacidad de fortalecer lo relacionado a la protección social en Guatemala. Al garantizar que los empleados cuenten con acceso a la seguridad social, el seguro por desempleo y demás bonificaciones, el gobierno podría atenuar los impactos adversos de la inflación y otras crisis económicas en la fuerza laboral. Este acercamiento global podría resultar beneficioso para los trabajadores en sectores vulnerables, como los contratados por las entidades municipales (Zapata, 2020).

#### **4.1.4. Opiniones de juristas guatemaltecos**

En el contexto guatemalteco, varios expertos en el ámbito jurídico han manifestado sus puntos de vista acerca de la importancia del salario mínimo como un derecho esencial y han evaluado los obstáculos que conlleva su aplicación.

Juan Carlos Guzmán afirma que el salario mínimo es crucial para asegurar una vida digna y disminuir la desigualdad económica en Guatemala. Guzmán sostiene que el Estado está constitucionalmente obligado a garantizar que todos los trabajadores reciban al menos el salario mínimo, y que cualquier falta en este derecho constituye una violación a los derechos humanos (Guzmán, 2018).

Por su parte, María Teresa López ha examinado el tema desde un punto de vista crítico, poniendo de manifiesto las insuficiencias en la supervisión y ejecución de las leyes laborales en Guatemala. López sostiene que, a pesar de que el marco legal es sólido en teoría, en la práctica existe una desconexión significativa entre las leyes y su aplicación. Según López, esta desconexión se debe en gran medida a la escasez de recursos, la corrupción y la falta de voluntad política para hacer efectivo el cumplimiento de las leyes laborales (López, 2018).

#### **4.1.5. Fortalecimiento de instituciones laborales**

El cumplimiento efectivo de las leyes laborales requiere que se fortalezcan significativamente las instituciones responsables de su supervisión y ejecución. “Se propone una reforma del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el fin de aumentar su capacidad operativa, en particular en lo que respecta a la Inspección General de Trabajo. Se sugiere la contratación de más inspectores laborales, con un enfoque especial en áreas rurales y municipios, donde las violaciones del salario mínimo son más frecuentes. Además, es importante que estos inspectores reciban una formación continua y especializada en derechos laborales y técnicas de inspección moderna”<sup>44</sup>.

También es fundamental incrementar la transparencia y responsabilidad dentro de las instituciones laborales. Proponemos establecer un Consejo Consultivo Laboral, integrado por representantes del gobierno, los empleados, los empleadores y la sociedad civil, que

---

<sup>44</sup> Ibid.

supervisen las actividades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Inspección General de Trabajo. Este consejo debería contar con la autoridad para examinar y evaluar las operaciones de estas instituciones, garantizando que operen de manera eficaz y en beneficio de los trabajadores (SEGEPLAN, 2020).

En última instancia, se sugiere crear juzgados especializados en asuntos laborales centrados en la protección del salario mínimo y otros derechos esenciales de los empleados. Estos juzgados deberían estar integrados por jueces y personal con formación en legislación laboral y derechos humanos, y deberían tener la capacidad de dictar decisiones rápidas y vinculantes en casos de infracciones graves. Esto no solo fortalecería la salvaguarda de los derechos laborales, sino que también aliviaría la carga de trabajo de los tribunales ordinarios, posibilitando así una administración de justicia más ágil y eficaz (Arriola & Mendoza, 2018).

En síntesis, las propuestas de reformas legales presentadas tienen como objetivo abordar las deficiencias y vacíos en el actual marco legal guatemalteco que permiten la violación del derecho al salario mínimo, principalmente en contextos como el de la municipalidad de Amatitlán. Estas modificaciones, si se ejecutan de manera adecuada, no solo aumentarían la protección de los derechos de los trabajadores, sino que también contribuirían al desarrollo económico y social de Guatemala, al asegurar que todos los trabajadores reciban un salario justo y digno, de acuerdo con lo exigido por la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes internacionales ratificadas por el país (OIT, 2021).



#### **4.1.6. Fortalecimiento del monitoreo y supervisión**

El reforzamiento de la supervisión y control de las leyes laborales es fundamental para asegurar que se cumpla el salario mínimo en todos los ámbitos laborales, especialmente en las municipalidades y zonas rurales. Proponiendo la instauración de un Sistema Nacional de Monitoreo del Cumplimiento del Salario Mínimo, que incluya plataformas digitales que posibiliten el seguimiento en tiempo real de los pagos salariales en todas las entidades públicas y privadas. Este sistema deberá ser gestionado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y estar conectado con otras bases de datos gubernamentales para facilitar la verificación y auditoría (MTPS, 2019).

Asimismo, se recomienda llevar a cabo de manera periódica auditorías laborales en los gobiernos municipales, especialmente en aquellos en los que se hayan encontrado violaciones anteriores al salario mínimo. Estas auditorías deberían ser realizadas por equipos especializados que cuenten con la formación y los recursos necesarios para detectar y corregir violaciones de forma inmediata. Los resultados de dichas auditorías deben ser de dominio público, y se debería exigir a los gobiernos municipales que tomen medidas correctivas en un plazo determinado, bajo pena de sanciones adicionales (OIT, 2021).

Una propuesta novedosa es la instauración de un sistema de alertas anticipadas, mediante el cual los empleados y ciudadanos puedan informar de manera confidencial posibles infracciones del salario mínimo. Este sistema podría incluir una línea telefónica gratuita, aplicaciones móviles y un portal web accesible, permitiendo a los empleados



denunciar infracciones sin temor a represalias. Las denuncias recibidas deberán ser investigadas rápidamente por la Inspección General de Trabajo, asegurando que las infracciones sean corregidas antes de que se conviertan en problemas sistémicos (SEGEPLAN, 2020).

#### **4.1.7. Capacitación y sensibilización**

Es esencial brindar formación y fomentar la conciencia tanto entre los empleadores como los trabajadores para garantizar el cumplimiento de las nuevas reformas legales. “Se sugiere la implementación de un programa de capacitación nacional en derechos laborales, destinado a los empleados del sector público y a los empleadores y trabajadores del sector privado. Dicho programa debe abarcar aspectos cruciales como el salario mínimo, las horas laborales, los derechos de seguridad y salud laboral, y los procedimientos para denunciar infracciones”<sup>45</sup>.

Este proyecto contaría con la implementación de cursos en línea, así como la realización de seminarios presenciales y la distribución de material educativo a través de medios tradicionales y digitales. Asimismo, se contempla la inclusión de módulos específicos destinados a los empleados de los ayuntamientos y otros sectores en los que se observa una mayor incidencia de infracciones al salario mínimo. La participación en estos programas se consideraría obligatoria para los funcionarios públicos y altamente

---

<sup>45</sup> Arriola, F., & Mendoza, C. **Derecho laboral y justicia social en Guatemala.**

recomendable para los empleadores privados, ofreciendo incentivos a aquellos que completen la capacitación (Pérez, 2019).

La sensibilización pública tiene un papel de gran importancia. la propuesta es llevar a cabo una campaña nacional enfocada en la importancia de respetar el salario mínimo y los derechos laborales en general. Esta campaña deberá utilizar medios de comunicación de gran alcance, como la televisión, la radio, las redes sociales y otros canales digitales, con el fin de llegar a un público extenso. Además, se buscará incluir testimonios de trabajadores afectados, expertos en derechos laborales y funcionarios gubernamentales, con el objetivo de resaltar la importancia de un empleo digno y justo (OIT, 2021).

#### **4.1.8. Mejora de mecanismos de denuncia y resolución de conflictos**

Una de las principales barreras para el cumplimiento del salario mínimo es la ausencia de procesos efectivos para denunciar y resolver conflictos. Para abordar este problema, se propone establecer Centros de Resolución de Conflictos Laborales, que sean independientes de las entidades gubernamentales. En estos centros, los trabajadores podrán presentar quejas y buscar una mediación antes de recurrir a los tribunales laborales. Estos centros deberían ser accesibles y estar ubicados en todas las regiones del país, con un enfoque especial en áreas rurales (MTPS, 2019).

Estos centros tendrían que proporcionar servicios gratuitos de mediación y asesoramiento legal a los empleados, permitiéndoles comprender sus derechos y posibilidades legales en situaciones de incumplimiento del salario mínimo. Asimismo, los



mediadores deberían contar con formación en leyes laborales y en métodos de resolución de conflictos, con el fin de garantizar que las controversias se solucionen de manera imparcial y eficaz. El establecimiento de estos centros no solo aligeraría la carga de trabajo de los tribunales laborales, sino que también presentaría una opción más ágil y económica para aquellos empleados que buscan justicia (Pérez, 2019).

#### **4.1.9. Evaluación y monitoreo continuo**

Es necesario instaurar métodos de evaluación y seguimiento constantes con el fin de asegurar que las estrategias de implementación sean eficaces y que las reformas legales obtengan los resultados deseados. Proponiendo la formación de un Observatorio Nacional de Derechos Laborales, el cual estará integrado por representantes del gobierno, sindicatos, asociaciones de empleadores y la sociedad civil, con el propósito de supervisar y evaluar de manera constante el impacto de las reformas (SEGEPLAN, 2020).

Este centro de observación estará en la obligación de emitir informes regulares acerca de la situación del cumplimiento del salario mínimo en Guatemala, señalando áreas que requieran mejorar y proponiendo acciones correctivas. Asimismo, debe contar con la capacidad de llevar a cabo investigaciones independientes y ofrecer recomendaciones vinculantes al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a otras entidades gubernamentales encargadas de supervisar y hacer cumplir las leyes laborales (OIT, 2021).

“Las estrategias planteadas tienen como objetivo enfrentar los retos actuales en la supervisión y cumplimiento de las regulaciones laborales en Guatemala. Por medio de un enfoque completo que implicará el fortalecimiento de la supervisión, la formación, la mejora de los mecanismos para reportar y resolver problemas, y la supervisión constante, estas estrategias podrían tener un impacto importante en asegurar que todos los trabajadores en Guatemala reciban un salario justo y decente”<sup>46</sup>.

#### **4.1.10. Impacto en el desarrollo social y económico**

La eficaz aplicación de las iniciativas de modificación legal y tácticas de ejecución puede influir de manera positiva en el progreso social y económico de Guatemala. se debe asegurar que todos los empleados perciban un salario base equitativo no solo realza el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, sino que también contribuye a disminuir la pobreza y la disparidad. Los empleados con sueldos justos tienen mayor capacidad de consumo, lo que fomenta el gasto local y estimula el avance económico en las comunidades (SEGEPLAN, 2020).

Asimismo, el fortalecimiento de las condiciones laborales puede generar un aumento en la inversión extranjera directa (IED), ya que las compañías internacionales buscan establecerse en naciones con estándares laborales respetados y aplicados. Un marco laboral equitativo y sólido tiene el potencial de elevar el prestigio de Guatemala a nivel

---

<sup>46</sup> Ibid.

internacional, atrayendo a inversionistas que dan importancia a la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad (OIT, 2021).

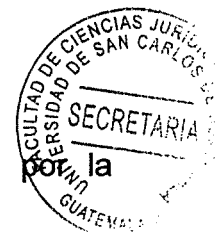
En este contexto, la disminución de la informalidad en el empleo mediante la aplicación eficaz del sueldo mínimo podría incrementar la recaudación de impuestos, dado que más empleados estarían debidamente registrados y contribuirían al sistema de seguridad social. Estos ingresos suplementarios podrían ser invertidos en la financiación de iniciativas sociales y de crecimiento, colaborando en la disminución de la pobreza y el mejoramiento de los servicios públicos (MTPS, 2019).

## **4.2. Síntesis de hallazgos**

La problemática de no respetar el salario mínimo en Guatemala, enfocado en los maestros contratados por la municipalidad de Amatitlán, ha sido objeto de estudio. A lo largo de la investigación, se ha demostrado cómo estas violaciones impactan no solo a los trabajadores directamente involucrados, sino también a la economía local, la cohesión social y la estabilidad política del país. (Arriola & Mendoza, 2018).

### **4.2.1. Consideraciones**

El cumplimiento del salario mínimo es un derecho esencial que debe ser preservado y honrado en todo momento. Sin embargo, como se ha evidenciado en esta investigación, la transgresión de este derecho continúa siendo una preocupación seria en Guatemala,



en especial en sectores vulnerables como el de los maestros empleados por la  
municipalidad de Amatitlán. (MTPS, 2019).

## CONCLUSIÓN DISCURSIVA



La investigación llevada a cabo aborda en profundidad la violación de la garantía social del salario mínimo, centrándose en los maestros contratados por la municipalidad de Amatitlán, quienes no reciben el salario mínimo establecido en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala. A través de la investigación realizada se ha puesto de manifiesto la urgente necesidad de fortalecer la implementación de los derechos laborales vigentes. Esta investigación permite reflexionar sobre los desafíos que enfrentan los derechos laborales del trabajador en Guatemala, así como las posibles soluciones que podrían contribuir a una mayor justicia social.

La investigación pone de manifiesto a pesar de las regulaciones tiene como objetivo garantizar condiciones laborales adecuadas, la que enfrenta desafíos en su aplicación. La falta de recursos en las entidades encargadas de la supervisión, la falta de voluntad política para hacer cumplir las leyes laborales y la precariedad de los empleos en sectores como la educación pública, son solo algunos de los factores que contribuyen en la manifestación de la problemática sobre la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en lo que respecta al salario mínimo.

El incumplimiento del derecho al salario mínimo por parte de la municipalidad hacia los maestros contratados no solo vulnera los derechos de los docentes, sino que también impacta de forma negativa en la calidad de la enseñanza impartida en la región, generando un ciclo de deficiencia laboral y educativa que perpetúa la desigualdad social. Esta situación pone al descubierto la importancia de asegurar que la municipalidad de





Amatitlán, respeten y cumplan con las disposiciones legales destinadas a garantizar el bienestar de los trabajadores.

Las soluciones se abordan de acuerdo con las carencias identificadas en el desarrollo de la investigación. Asimismo, se sugiere establecer mecanismos de supervisión más efectivos, como auditorías laborales periódicas y un sistema de denuncias accesible para los trabajadores. Así como la sensibilización tanto de los empleadores como de los trabajadores para asegurar que conozcan sus derechos y obligaciones. Se hace hincapié en la necesidad de fortalecer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias, proporcionándoles los recursos necesarios para cumplir con su misión de proteger los derechos de los trabajadores.



## BIBLIOGRAFÍA

ACKERMAN, Bruce. **Interpretación más favorable**. Argentina. 1983

ALONSO OLEA, Manuel. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Editorial Civitas. 1995

ARRIOLA, F., & MENDOZA, C. **Derecho laboral y justicia social en Guatemala**. Editorial Jurídica Centroamericana. 2018

BOBBIO, Norberto. **Teoría General del Derecho**. Madrid: Editorial Debate. 1995

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**. Editorial Heliasta. Argentina. 2008

CARRASCO MONTERO, Sara. **Gestión y Supervisión Educativa**. Barcelona: Editorial Graó. 2015

DE BUEN, Néstor. **Derecho del Trabajo**. 23ª ed. México: Editorial Porrúa. 2008

DROMI, José Roberto. **Instituciones de derecho administrativo**. Argentina. 1983

DROMI, José Roberto. **Manual del derecho administrativo**. Argentina. 1987

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del Trabajo I**. Editorial Formatec. Guatemala: 2016

FERNÁNDEZ MADRID, Francisco. **Principios de Derecho Laboral**. Buenos Aires: Editorial Astrea. 2003

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Editorial Óscar de León Palacios. Guatemala, 2000.

FERNÁNDEZ, Emilio. **Diccionario de derecho público, administración, constitucional y fiscal**. 1981

FERNÁNDEZ, Pastorino. **Lineamientos del contrato de trabajo**. 1975

GUZMÁN, J. C. **Derechos laborales en Guatemala: Análisis y propuestas de reforma**. Editorial Universitaria. Pp. 115-134. 2018



HERNÁNDEZ, FERNANDO. Supervisión Educativa: **Teoría y Práctica**. Madrid: Editorial Narcea. 2011

HUTCHINSON, Tomás. **Ley nacional de procedimiento administrativo**. Argentina 1985

KEMP, Tom. **La revolución industrial en la Europa del siglo XIX**. 3ª ed.; España. 1979

LÓPEZ MAYORGA, Leonel. **Introducción al estudio del Derecho II**. 6ª ed.; Editorial Lovi. Guatemala. 2015

LÓPEZ, M. T. **El salario mínimo en Guatemala: Desafíos y perspectivas**. Revista Jurídica de Centroamérica, 12(3), 145-167. 2018

MARTÍN MATEO, Ramón. **Derecho Administrativo**. Madrid: Editorial Civitas. 1998

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ARGENTINA. **Informe anual sobre el salario mínimo en Argentina**. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo. Pp. 89-112. 2020

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE GUATEMALA. **Informe anual sobre el estado del empleo y las condiciones laborales en Guatemala**. Guatemala: MTPS. 2019

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Informe global sobre el empleo informal**. 2021. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Informe global sobre los salarios 2018/19: Qué hay detrás de la crisis salarial mundial**. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org>. Pp. 34-57. 2019

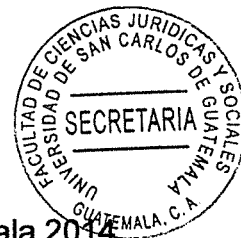
PARADA, José Ramón. **Derecho Administrativo Municipal**. Santiago de Chile: Editorial Universidad de Chile. 2006

PÉREZ, Benito. **Derecho del Trabajo**. 1ª ed.; Editorial Astrea. Argentina. 1983

PÉREZ, Tamayo. **Derecho Laboral Educativo**. México D.F.: Editorial Porrúa. 2016

PÉREZ, J. **El desafío del derecho laboral en el contexto de la globalización en América Latina**. Revista de Derecho Laboral, 45(2), 67-89. 2019

PINEDA, López. **Supervisión Educativa en Guatemala: Enfoques y Prácticas**. Ciudad de Guatemala: Editorial Universitaria. 2018



PRADO, Gerardo. **Teoría del Estado**. 11<sup>va</sup> Ed.; Editorial Magna Terra. Guatemala 2014

RODRIGO MANCINI, **Derecho del Trabajo I, análisis doctrinal, normativo, jurisprudencial**. 1<sup>a</sup> ed.; 2010

RODRÍGUEZ, Américo. **Los Principios del Derecho del Trabajo**. Montevideo: Editorial Universidad. 1991

RODRÍGUEZ, Jorge. **Curso de derecho de trabajo y seguridad social**. Argentina. 2004

RODRÍGUEZ, Jorge. **Derecho del trabajo I**. 1<sup>a</sup> ed.; Argentina. 2010

SECRETARÍA DE PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN DE LA PRESIDENCIA (SEGEPLAN). **Informe de Desarrollo Humano: Guatemala 2020**. Guatemala: SEGEPLAN. 2020

#### **Legislación:**

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

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

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

**Ley de Educación Nacional**. Decreto Número 12-91 del Congreso de la República de Guatemala, 1991