

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SUPRESIÓN DE PUESTOS POR REDUCCIÓN
FORZOSA DE SERVICIOS ESTABLECIDA EN LA LEY DE SERVICIO MUNICIPAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JUAN FRANCISCO FUENTES RAMÍREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA, ABRIL DE 2012

DEDICATORIA



- A DIOS: Fuente de amor, sabiduría y misericordia. Pilar inquebrantable de mi fe.
- A MIS PADRES: Santiago Fuentes Tahuité y Placida Ramírez Casanga (Q.E.P.D.), a mi padre como un homenaje presente. A mi madre como un homenaje póstumo. Gracias por sus consejos y educación dados y por formar un hombre de bien.
- A MIS HERMANOS (AS): Con quienes comparto este triunfo.
- A MIS SOBRINOS (AS): Con especial cariño y afecto.
- A MIS AMIGOS: Como muestra de amistades, en especial al Lic. Williams Pinal, amigo ineludible.
- A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO: Con aprecio y estima.
- A: La tridentaria Universidad de San Carlos de Guatemala; grande entre las grandes del mundo, gracias por mantener abierta sus puertas a todo aquel con espíritu de superación.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Gracias por cobijarme entre sus aulas y brindarme el conocimiento jurídico.

ÍNDICE



Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El contrato de trabajo.....	1
1.1 Presupuestos del contrato.....	3
1.2 Características del contrato de trabajo.....	6
1.3 Elementos del contrato.....	10
1.4 Sujetos del contrato.....	18
1.5 Formas de terminación del contrato de trabajo.....	25
1.5.1 Contratos con fecha de terminación.....	30
1.5.2 Contratos con duración indefinida.....	32
1.5.3 Terminación de los contratos por causa de fuerza mayor.....	35
1.5.4 Terminación del contrato por decisión del patrono.....	36
1.5.5 Terminación del contrato por decisión del trabajador.....	37

CAPÍTULO II

2. Los trabajadores.....	41
2.1 Elementos esenciales del concepto trabajador.....	43
2.2 Clases de trabajadores.....	45
2.2.1 Trabajadores del Estado.....	45
2.2.2 Trabajadores de la iniciativa privada.....	49
2.2.3 Trabajadores municipales.....	52

CAPÍTULO III

	Pág.
3. Las municipalidades.....	55
3.1 El municipio.....	55
3.2 Elementos del municipio.....	58
3.3 Funciones del municipio.....	66
3.4 Las municipalidades.....	67
3.5 Sistema de gobierno municipal en Guatemala.....	68
3.6 Órganos administrativos municipales.....	69
3.6.1 Concejo Municipal.....	69
3.6.2 Alcalde municipal.....	70
3.6.3 Secretario municipal.....	71
3.6.4 Tesorería municipal.....	71
3.6.5 Policía municipal.....	71
3.6.6 Juzgados municipales.....	72
3.6.7 Catastro.....	73

CAPÍTULO IV

4. Terminación de la relación individual de trabajo en la administración municipal.....	75
4.1 Generalidad.....	75
4.1.1 Por renuncia.....	76
4.1.2 Por destitución o remoción.....	76
4.1.3 Por jubilación y por invalidez.....	80
4.1.4 Por vencimiento del plazo.....	81
4.1.5 Por muerte.....	81
4.1.6 Por supresión de puestos y reorganización administrativa.....	81
4.2 Análisis de la supresión de puestos por reducción forzosa.....	82
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN



El Estado de Guatemala, tiene la responsabilidad de garantizar a todos sus habitantes la justicia, la seguridad y la paz, así como el derecho a un trabajo constituyendo una obligación social.

El derecho laboral es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la moratoria de la población, el cual tiene como objetivo, regular la conducta de las personas dentro de las relaciones laborales; una como patrono y la otra como trabajador.

El fin primordial de esta investigación es que, con el desarrollo del estudio respecto a la supresión de puestos por reducción forzosa de servicio establecida en la Ley de Servicio Municipal, se violenta el principio de estabilidad laboral, que desarrolla el derecho laboral moderno ya que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza el derecho que tiene toda persona a un trabajo constituyendo una obligación social para el Estado y muchas veces la Corporación Municipal viola este principio al reducir forzosamente el trabajo de los trabajadores municipales.

Tal y como se encuentra actualmente la norma, perjudica en un alto porcentaje al trabajador municipal quien después de dejar su vida al servicio de la Corporación Municipal, se le suprime su plaza sin haber incurrido en ninguna causal de despido, *ocasionándole un gran daño tanto económico como moral, ya que cesaría en sus funciones a pesar de ser un trabajador eficiente.*

La tesis comprende cuatro capítulos: el primer capítulo contiene el contrato de trabajo, concepto, presupuestos del contrato, características del contrato de trabajo, elementos del contrato de trabajo, sujetos del contrato de trabajo y las formas de terminación del contrato de trabajo; en el capítulo segundo se tratan los trabajadores, clases de trabajadores y elementos esenciales del concepto trabajador; se aborda en el tercer capítulo las municipalidades, el municipio, elementos de municipio, funciones del municipio sistemas de gobierno municipal y

los órganos de administración municipales; en el capítulo cuarto, se detallan las formas de terminación de la relación individual de trabajo en la administración municipal y el análisis de la supresión de puestos por reducción forzosa.



Para la realización de esta tesis se utilizó el método científico, con el cual se dieron las fases de selección de información sobre el tema, la fase de sistematización de la información, la recopilación bibliográfica y demás datos. Las subsecuentes fases metodológicas se dieron en forma alternativa. En relación a las técnicas de investigación utilizadas, fueron las bibliográficas y documentales, las cuales contribuyeron a reflejar de mejor manera la realidad objetiva tratada en el trabajo de tesis.

Este estudio constituye, en cierta medida, una herramienta de ayuda para los trabajadores de la Corporación Municipal para evitar que sus derechos laborales sean violados al momento de terminar la relación laboral. Se realizaron análisis de hechos particulares dentro de la investigación respectiva, los que se interrelacionan para llegar a las conclusiones generales.

Al hacer los razonamientos de la investigación se tendrá que llegar a la conclusión que es necesario adecuar a la realidad jurídica, social, legal, económica, lo normado en el Artículo 66 de la Ley de Servicio Municipal, respecto a la supresión de puestos por reducción forzosa.

Todo este proceso metodológico y su aplicación condujo a la confirmación de la hipótesis de que si las causas de despido directo establecidas en la Ley de Servicio Municipal no son justas y equitativas y los supuestos formulados que al trabajador municipal al ser despedido por causa justificada debe habersele concedido la audiencia correspondiente, así como haber incurrido en una falta grave en su relación laboral, y al respecto es necesaria la reforma del Artículo 66 de la Ley de Servicio Municipal, para evitar que los derechos de los trabajadores municipales sean violados.

CAPÍTULO I



1. El contrato de trabajo

“El contrato tiene en lo laboral, una significación muy especial, por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera relación de trabajo, y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica al punto de que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen comprenden en forma tácita, y aún en forma expresa los conceptos contrato de trabajo y relación de trabajo.

Según Fernández Molina: El contrato de trabajo no es más que un acuerdo de voluntades, es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece. Sin embargo no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral”¹. Es por ello que el Código de Trabajo, da efectivamente cabida al contrato.

Para Mario de la Cueva, citado por Bermudez Cisneros: “El Contrato de trabajo continua siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón eminente de que es la que determina la aplicación del derecho de trabajo;

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 85-87



además las categorías de patrono y trabajador solo pueden entenderse en función de el”².

Para Juan Pozzo: “El contrato de trabajo es aquel por el cual una parte se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia con otra, mediante el pago de una remuneración”³.

En esta definición se precisan los elementos fundamentales del contrato de trabajo, como los sujetos: patrono y trabajador, respectivamente uno en condición de oferente y el otro como realizador del trabajo. También se capta claramente el objeto materia del trabajo, que es el trabajo. Y se distingue el elemento característico y distintivo del contrato, que es la subordinación; ya que sin ella el contrato no sería convenio de trabajo. Por último, resta señalar su carácter oneroso, es decir, que este trabajo se realiza a cambio de una remuneración.

La diaria realidad y la inspiración tutelar del derecho laboral, impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. Es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.

² De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 104

³ Pozzo, Juan. **Derecho del trabajo**. Pág. 101

Lo anterior se resume, indicando que puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo.



1.1 Presupuestos del contrato

“Según la doctrina jurídica, los presupuestos son elementos extrínsecos del contrato, por lo que deben existir antes de la celebración del contrato y se necesitan para convalidar el acto jurídico. Los presupuestos de validez que la doctrina exige son tres: uno en referencia al sujeto del contrato, la capacidad; otro en referencia al sujeto del contrato, la idoneidad; y el último referido a la situación del sujeto respecto del objeto, la legitimación.

- **La capacidad**

El presupuesto de la capacidad, se refiere a que el contrato de trabajo sólo pueden celebrarlo personas capaces jurídicamente, entendiendo por ésta, la condición jurídica de las personas en virtud de la cual pueden ejercitar sus derechos y contraer obligaciones, celebrar contratos y realizar actos jurídicos en general.

Este tema de la capacidad adquiere singular importancia en materia laboral, porque en esta rama del derecho se otorgan capacidades adelantadas, como en el caso de menores trabajadores. Esta capacidad en cuanto a la edad límite, puede modificarse



en las diversas ramas jurídicas, pero en el caso concreto del derecho de trabajo se anticipa a los 14 años de edad para los menores trabajadores, mientras para los patronos, permanece regulada por la legislación civil.

El motivo del otorgamiento de capacidad anticipada, es que: En términos generales, el menor de edad es incapaz para la celebración del negocio jurídico. No obstante, en el derecho laboral se pone en práctica una variante en razón de su contenido social, al tomar en cuenta que muchas veces el menor está obligado a trabajar con el fin de subsistir.

Por esta causa, a fin de no dejar carente de protección legal a quienes estuvieren en esta difícil situación, se otorgan permisos de capacidad anticipada para celebrar contratos de trabajo.

- **Capacidad de personas morales**

El contrato de trabajo, pueden celebrarlo personas jurídicas. Pero solo será posible hacerlo con el carácter de patrono, ya que la legislación prohíbe que una persona jurídica se desempeñe como trabajador.

Así cuando estas personas jurídicas intervengan en la celebración de un contrato de trabajo como patrono, no habrá obstáculo legal alguno que impida obligarse con apego a las leyes laborales, civiles y mercantiles.



- **La idoneidad**

Por principio debe ser posible, esto es, nadie puede convenir dentro de un marco jurídico la realización de lo imposible, porque esto nulificaría el contrato. El objeto materia del contrato, también debe guardar la condición de ser lícito, porque la ilicitud, por tratarse de un extrañamiento del orden jurídico establecido, lastimaría la conciencia social.

La idoneidad significa, pues, una posibilidad de realización: Lo imposible no puede convenirse, porque sería falsear la realidad, esta posibilidad del objeto de contrato debe ser integral: La posibilidad física y la posibilidad legal. La primera, acorde con la naturaleza de las cosas y las posibilidades humanas, la segunda, en cuanto a que el servicio objeto de la prestación sea de los que legalmente no están prohibidos, lo que constituye otra fase presupuestal: la licitud en el objeto.

- **La licitud**

El contrato de trabajo no debe estar prohibido de alguna forma legal, que lo excluya del campo de lo negociable, no debe ser contrario a las leyes del orden público o a las buenas costumbres, porque de ser así, esto anularía el contrato.



- **Objeto determinado o determinable**

La cuarta característica requerida por el trabajo, señala que la labor por realizar, debe estar determinada al menos por categoría profesional, aunque no lo fuere en cuanto a la cantidad de trabajo.

Esta determinación del trabajo contratado no precisa ser absoluta, aunque si lo más claro posible, a fin de no dar problemas posteriores de interpretación. Dejarlo fuera del campo de la determinación sería una abstracción, y esto facilitaría la explotación del trabajador.

- **La legitimidad**

El contrato de trabajo, se presenta como una forma de identidad de los sujetos del contrato, con los titulares de los intereses que constituyen su objeto. La legitimación, dice Alonzo García: "no es lo mismo que la capacidad. No toda persona con capacidad esta legitimada cuando se trate de celebrar un contrato y, en cambio, quien tiene posibilidad para celebrar puede no estar capacitado"⁴.

1.2 Características del contrato de trabajo

Todos los contratos que existen en las diferentes ramas del derecho laboral, civil, mercantil, etc., muestran características selectivas, lo que los hace diferentes unos de

⁴ Alonzo García, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 250

otros. Por ello resulta importante, señalar las que corresponden al contrato de trabajo, y de esta forma percibir cuando, a falta de estas características, se está ante otro tipo de contrato.



- **Sinalagmático**

Por principio, el contrato de trabajo es sinalagmático, porque las partes que en él intervienen (patrono y trabajador), guardan entre sí una relación mutua de reciprocidad de derechos y obligaciones.

- **Tracto sucesivo**

El contrato de trabajo, se caracteriza también por ser de tracto sucesivo, esto es, que su realización no es en un solo acto, sino que, por el contrario, se desarrolla día a día, por jornadas. No es como la compraventa, en la que se entrega la cosa, se paga el precio y queda realizado el contrato. Aquí por el contrario, es común que el contrato se realiza por tiempo largo.

- **Oneroso**

El contrato de trabajo es oneroso, porque existe en él una finalidad de lucro perseguida por las partes. El trabajador realiza la labor, con el fin de obtener un salario, mientras que el patrono lo pide con la idea de obtener un beneficio o ganancia, por ello, no

sería un contrato de trabajo, aquél en que se labore gratuitamente o con otro tipo de interés que no sea el oneroso.



- **Intuitu personae**

El contrato de trabajo es intuitu personae, es decir, lo debe realizar exclusivamente la persona contratada para ello, y no se permite que ésta le encargue la realización del trabajo a otra.

Como consecuencia de esta característica, la muerte del trabajador es una causal de terminación del contrato, porque fallecido quien lo realizaba no hay forma de exigirle el cumplimiento y continuidad a ningún otro familiar del trabajador.

- **Contrato nominado**

Es decir, lleva nombre especial dado por la ley. El contrato de trabajo es nominado, porque se conoce y distingue por su propio nombre: Contrato de trabajo, tanto en los cuerpos jurídicos como en la doctrina.

- **Consensual**

El contrato de trabajo es consensual, porque se perfecciona con el simple consentimiento de las partes. Este consentimiento puede manifestarse expresa o

tácitamente, pues solo basta que de esta manifestación se desprenda la voluntad de las partes de ligarse una a otra para la realización de un trabajo.



Debido a su importancia, esta naturaleza consensual del contrato de trabajo hace que aceptarlo se considere una expresión libre de la voluntad, en el sentido de querer establecer un negocio jurídico.

Por lo anterior, se debe considerar que el consentimiento constituye la base de las relaciones individuales de trabajo. La expresión de este consentimiento será libre y podrá constar por escrito o expresarse en forma oral.

- **Vicios del consentimiento**

Al ser el contrato de trabajo un contrato consensual, es decir, se perfecciona con el simple consentimiento, este último adquiere una importancia determinante de existencia o nulidad de éste, pero hay que tener presente que el consentimiento se vicia por error, dolo o coacción. El error, es la falsa noción que se tiene de una cosa, produce la nulidad del contrato cuando recae sobre algún elemento principal o determinante del consentimiento.

El error puede residir en la naturaleza del trabajo por desarrollar, el lugar de la prestación del servicio, la cuantía del salario convenido o la persona a quien se desea contratar. Al respecto cabe aclarar, que el equívoco en cuanto a la habilidad del empleado, no puede considerarse error en la persona.

El consentimiento viciado por dolo, puede ser propiciado por el trabajador o por el patrono.



Se considera dolo por parte del trabajador, cuando éste presenta documentos falsos para acreditar conocimientos o habilidades de que carece y lo hace con el fin de ser contratado. Habrá dolo por parte del patrono, cuando a fin de contratar a algún trabajador falsea el lugar de trabajo, las labores por desarrollar o la potencialidad económica de la empresa.

Los contratos afectados por estos vicios del consentimiento, pueden ser objeto de anulación. En la práctica no es muy común, porque estos vicios están sujetos a comprobación, y en algunos casos esta tarea resulta ardua, porque es más práctico rescindir el contrato.

1.3 Elementos del contrato

Tradicionalmente los elementos del contrato, según la doctrina, son esenciales, naturales y accidentales.

- **Esenciales**

Son aquéllos sin los cuales el contrato no puede existir:



- a) Consentimiento.
- b) Objeto materia del contrato.
- c) La causa del contrato.

Por su parte son elementos naturales:

- a) La prestación de un servicio.
- b) El pago de un salario.
- c) La subordinación.

Y, finalmente se consideran elementos accidentales:

- a) El término.
- b) La condición.

- **Consentimiento**

Como se mencionó, el consentimiento constituye la base de las relaciones individuales de trabajo.

El consentimiento, es una integración de voluntades de las partes, complementarias de diverso contenido, cuyas declaraciones o manifestaciones se implican mutuamente, por lo que la una sin la otra carece de valor desde el punto de vista jurídico.



- **Objeto del contrato**

Indudablemente, el objeto materia de este contrato de trabajo es el mismo. El trabajo referido, se caracteriza como un despliegue de energías en la realización de una obra o servicio con carácter de amenidad.

Esto quiere decir, que no todo trabajo reviste las características que en contrato de trabajo implica dentro de la organización social, sino el que se presta de acuerdo con ciertas condiciones fundamentales. El objeto del contrato, consiste en una prestación de dar o hacer realizable por ambas partes de los contratos bilaterales, en este caso la realización del trabajo y el pago del salario.

- **Causa del contrato**

Indica el español, Guillermo Cabanellas: “que si el consentimiento, la capacidad y el objeto son elementos esenciales de los contratos en general, no sucede lo mismo con la causa, que pasa a ser un elemento al que muchos consideran inútil en la construcción técnica, así como en la vida práctica del contrato”⁵.

La causa del contrato de trabajo la constituye el trabajo y el salario, que por él se paga, pero su contenido se delinea mediante una serie de obligaciones, derechos y deberes que hacen de la convención laboral un contrato sui generis de características particulares.

⁵ Cabanellas, Guillermo. *El derecho de trabajo y sus contratos*. Pág. 315



- **Elementos naturales del contrato**

De acuerdo con las teorías de Ludovico Barassi: “tres son los elementos naturales del contrato de trabajo:

- La prestación de un servicio.
- El pago de un salario.
- La subordinación”⁶.

- **La prestación de un servicio**

Es el que otorga la categoría de trabajador a la persona física. Un hombre o una mujer, son capaces de prestar indistintamente el servicio.

Para el caso, el trabajador puede ser físico o intelectual, pero debe observar ciertos condicionamientos a fin de ser considerado materia del contrato.

Por principio, debe ser un trabajo personal es decir, debe realizarlo la persona que lo convino y no delegarlo a un tercero, porque con ello desvirtuaría la naturaleza del contrato, que es de intuitu personae.

La prestación del servicio por parte del trabajador, también debe ser bajo el régimen de obediencia a los reglamentos de la empresa e instrucciones dadas por el patrono,

⁶ Barassi, Ludovico. **Derecho del trabajo**. Pág. 85



porque esta prestación de servicios no es una acción libre, realizado en forma caprichosa por el trabajador, sino, por el contrario, estará sometida a consideraciones, sobre todo de orden técnico, propuestas por el patrono, la desobediencia del trabajador puede propiciar sanciones o hasta la rescisión del contrato de trabajo.

- **El pago de una retribución o salario**

Por el servicio prestado, es requisito ineludible para la configuración del contrato, ya que sin él no se estaría ante un contrato de trabajo, este pago salarial está sujeto a varios requisitos como la periodicidad, la entrega personal al trabajador, la liberalidad de ser convenido por las partes, pero guardando los límites mínimos propuestos por la ley, porque, cuando se está ante un caso de realización de trabajo donde falta el elemento de la retribución o simplemente porque no la hay, se tratará de un trabajo gratuito u honorífico.

La retribución deberá cubrirse en moneda de curso legal; y queda prohibido pactar trabajo a cambio de cosas, porque eso sería trueque y no un contrato de trabajo.

Por último, se cree que la periodicidad del pago está acorde con la naturaleza de tracto sucesivo, que sigue el contrato de trabajo en su realización⁷.

⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel. **Ob. Cit.** Pág. 101-110.



- **Subordinación**

Un aspecto importante dentro del estudio del contrato de trabajo, es la subordinación.

Hay autores que abogan porque se rescinda de ella, en tanto que otros opinan lo contrario y lo consideran elemento fundamental de la institución. Los primeros, consideran que es lesivo a la dignidad del trabajador, talvez porque lo entienden en el sentido literal con que la presenta el diccionario: "subordinación significa sujetar personas o cosas a la dependencia de otra"⁸.

Para Pozzo, en la obra derecho del trabajo, hace un interesante análisis de la subordinación y la define como: "un poder de carácter jurídico del patrono sobre el empleado:

- Este poder se desarrolla en la prestación laboral comprometida. Fuera del campo de trabajo, el patrono carece de derechos para dirigir las demás actividades del empleado.
- El poder del patrono como facultad jurídica. Se refiere tan solo a dirigir la actividad laboral del empleado, fiscalizarla y, en su caso hacerla cesar.
- La subordinación ofrece intensidad según las clases de tareas desempeñadas. Indudablemente ha de ser menor cuando las actividades tengan mayor carácter técnico o sean de mayor responsabilidad.

⁸ Diccionario de la lengua española. Pág. 642



- La subordinación no desaparece por el hecho de que el empleado desempeñe tareas de colaboración o de confianza con el patrono o tenga alguna participación económica en la empresa, si sus funciones están sujetas a las instrucciones del empresario.
- La subordinación no exige que el trabajo se preste bajo la vigilancia directa del patrono, de sus apoderados o delegados.
- La subordinación no implica distinciones de empleo según sea la índole de sus actividades que se ejercen.
- La subordinación jurídica no se funda en la economía ni en la mayor o menor retribución que reciba el empleado.
- La subordinación puede existir aun en el caso de los que ejerzan profesionales liberales, si el profesional se somete total o parcialmente a una relación de trabajo retribuidas y en situación de dependencia jurídica.
- Si falta la nota de subordinación en la relación laboral, se realiza un trabajo autónomo”⁹.

Para Boris y Pergidesi, sostiene que: “la subordinación o dependencia personal del trabajador es el elemento constitutivo del contrato individual de trabajo”¹⁰.

Según Fernández Molina: “la subordinación es el elemento que más destaca del contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico del acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las

⁹ Pozzo, Juan. **Ob. Cit.** Pág. 98

¹⁰ Boris, Humberto y Pergolesi, Ferrucio. **El contrato de trabajo.** Pág. 66

instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le imparten”¹¹.



Determinan esa subordinación aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de Trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos.

Según Fernández Molina, la subordinación se divide en:

- **Subordinación técnica**

Es aquélla que se refiere a la supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo; presupone, aunque no necesariamente aplicable a todos los casos, la superioridad de conocimientos técnicos por parte del empleador.

- **Subordinación económica**

Es aquélla que hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que cobra mayor relieve en la medida de que la gran mayoría de la población depende del salario para su sobrevivencia.

¹¹ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 93

- **Subordinación legal**



Es la que más interesa para un estudio jurídico, el cual conlleva ese compromiso del trabajador de brindar sus servicios a y en beneficio de un empleador, quien a su vez adquiere el compromiso de pagarle puntualmente el salario o precio convenido. En realidad, la subordinación que importa al derecho de trabajo, es la llamada subordinación jurídica, que no es otra cosa que el estado de dependencia de una persona hacia otra, que ejercita su derecho de patrono de dar órdenes sobre la fiscalización del trabajo. Este derecho patronal se sintetiza en un derecho general de fiscalizar el trabajo, de interrumpirlo si es necesario o aún de hacerlo cesar bajo su responsabilidad, pero, se repite, como una generalidad, sin que, se torne necesario supervisar en forma constante el trabajo realizado.

La subordinación no es nota exclusiva del contrato de trabajo, pues en mayor o menor grado aparece contenida también en la locación de servicios o en el mandato. Por ello, no basta por si sola la subordinación para caracterizar el contrato de trabajo, pero es indudable que constituye su elemento relevante, junto con la continuidad del trabajo, objeto material el contrato, esto es, su peculiar manera de existir.

1.4 Sujetos del contrato

“Se tratará de definir quiénes son y qué requisitos deben guardar los titulares de la facultad jurídica que nace del contrato, con el fin de exigir el cumplimiento de las obligaciones que de él se derivan. Ellos son los sujetos del contrato, conocidos como

trabajador (quien presta el servicio) y el patrono (aquel a favor del cual el servicio se realiza)¹².



- **El trabajador**

El Artículo tres del Código de Trabajo, lo define: “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”. De la cita anterior, se desprenden las características que guarda este sujeto del contrato de trabajo:

- a) Realiza una actividad personal.
- b) Realiza un trabajo por cuenta ajena.
- c) Es un trabajo subordinado.
- d) Se obliga a través de una relación contractual.

- **Actividad personal**

“Cuando se habla de trabajo personal, debe entenderse que solo el trabajador como persona física puede prestarlo. Además, el contrato lo realiza quien lo convino, no se puede delegar a otra persona. Algunos autores, sostienen que esto sólo sucedería con el permiso del patrono.

¹² Bermúdez Cisneros, Manuel. Ob. Cit. Pág. 115.



Pero eso representaría una alteración del contrato de original, ya que de darse esa situación se estaría prácticamente ante otro contrato, aunque el trabajo por realizar sea el mismo.

- **Trabajo por cuenta ajena**

El trabajo será en beneficio del patrono y no para beneficio del trabajador. Él sólo percibiría la retribución del trabajo realizado, porque si no fuere otra la forma, sería *también otra clase de contrato, pero no contrato de trabajo.*

- **Trabajo subordinado**

Respecto a la subordinación como característica fundamental del contrato de trabajo, ya se concretó en otra parte de este trabajo. Por ello, aquí se concreta mencionar que la subordinación entendida como una lógica sumisión del trabajador hacia el patrono, a fin de hacer posible la relación de trabajo, se convierte en elemento fundamental.

- **Relación contractual**

La actividad laboral se desarrolla mediante una relación contractual, con una finalidad onerosa, sinalagmática y de tracto sucesivo, es decir, que sea producto de un acuerdo de con esta finalidad.



En cuanto a la profesionalidad sostenida por muchos como característica elemental del trabajador, ésta no debe ser un requisito delineador de carácter del trabajador, porque cualquier persona que se vea ligada a otra mediante un contrato de trabajo, para los efectos de la ley debe ser considerada como trabajador, y no importa que posea como característica la profesionalidad, ya que no se podría negar tal calidad de trabajador a quién eventualmente o accidentalmente se viera comprometido en una relación de trabajo.

Ubicados dentro del apartado de los sujetos del contrato de trabajo, parece un tema obligado la distinción, entre trabajador y empleado. Aquí, la doctrina no es uniforme para algunos, el trabajo se divide en intelectual y material, división ficticia, desde luego porque no puede haber trabajo intelectual sin la fase material, ni trabajo material que no sea pensado. Para algunos tratadistas hay una distinción entre el trabajador, quien realiza faenas materiales, y el empleado, que se dedica a labores intelectuales.

Sin embargo, otros tratadistas engloban ambas actividades con el vocablo empleado, Krotoschin, por ejemplo, afirma que: "la lucha por el derecho existe, pero una lucha debe ser lucha material de destrucción, sino la que en regímenes democráticos se lleva por evolución a la solución de los grandes problemas que afectan a la sociedad"¹³. Se interpreta esta evolución, en el sentido de que para contribuir a ellas se debe no solo borrar toda la terminología que genere vocablos antagónicos, sino también, que pueda acarrear la idea de intereses inconciliables.

¹³ Krotoschin, Ernesto. **Instituciones del derecho de trabajo**. Pág. 415



De ahí, se entiende que es preferible asignar a los sujetos del derecho de trabajo, el nombre de empleados y empleadores”¹⁴.

- **Patrono**

El Artículo dos del Código de Trabajo, lo define: “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o mas trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. De esa definición se desprenden los elementos característicos de este sujeto:

- a) Puede ser una persona individual o jurídica.
- b) Contrata los servicios de otro.
- c) Da a cambio un salario.

El texto de la ley determina que el patrono puede ser una persona individual o jurídica, que contrate los servicios de otra persona, pues tanto las personas individuales o jurídicas pueden utilizar los servicio de trabajadores.

La relación que se da entre el patrono que requiere los servicios y el trabajador que se compromete a realizarlos, es una relación laboral por lo que este contrato puede fijar las obligaciones mutuas de las partes y los términos en que estas obligaciones deben complementarse.

¹⁴ Fernández Molina, Luís. **Ob. Cit.** Pág. 117.



“Pero el contrato debe ser de trabajo, porque también existe la posibilidad de emplear los servicios de alguna persona mediante contratos de naturaleza civil, como el mandato o la prestación de servicios profesionales.

Una de las características fundamentales del patrono, es que debe retribuir al trabajador con un salario a cambio del trabajo realizado.

El concepto de patrono ha variado un poco, porque en los primeros años del derecho laboral el contrato de trabajo, por lo común se daba entre personas individuales.

En la actualidad, hablar de patrono se ha convertido en una abstracción, porque de pronto esta persona individual cede su lugar a una persona individual, que igualmente puede contratar a otra persona individual para la realización de un trabajo.

Este fenómeno de la colectivización de la figura patrono es muy común en el nuevo derecho de trabajo, porque si bien en la pequeña industria el patrono casi siempre es una persona jurídica, cuando se trata de la gran empresa casi nunca existe un propietario único.

Por la naturaleza de este tipo de empresas se necesitan grandes capitales, que se obtiene solo con la integración de sociedades; entonces el patrono se convierte en una persona jurídica y las personas individuales se tornan invisibles; incluso se puede hablar de despersonalización, lo que crea un nuevo concepto de patrono: La empresa que aparece como institución.



Es a ella muchas veces, que el empleado se vincula por medio del contrato individual de trabajo y no a la persona natural.

Sin embargo, lo que ha tomado más complejo este asunto no se debe a la dimensión o complejidad de la empresa, sino evidentemente a la escueta legislación al respecto, porque el derecho del trabajo no ha evolucionado en este tema con rapidez. En cambio, el concepto empresa ha evolucionado vertiginosamente, y sus desdoblamientos acelerados han superado a la legislación.

Por ello como dice Néstor de Buen: “¿Cuál es la realidad que la ley, creando el nuevo concepto de empresa ha querido enfrentar?, si entendemos a la exposición de motivos no existe intención de crear un concepto nuevo, sino que solamente se intenta distinguir entre empresas y establecimientos, para reflejar de alguna manera el fenómeno derivado del crecimiento de la industria moderna”¹⁵.

Para los autores Rivero y Savatier, el concepto de empresa, desde el punto de vista del derecho de trabajo, implica tres elementos característicos: “una tarea por ejecutar, una autoridad que dirige la ejecución y un personal que asegure la realización:

Por regla general, el objeto es de naturaleza económica: la producción, la venta de determinados bienes o la prestación de determinados servicio. En ocasiones no es

¹⁵ De Buen, Néstor. **Memorias del congreso internacional de trabajo.** Pág. 76

así, y hay ahí una diferencia entre la empresa en el sentido económico y la empresa desde el punto de vista del derecho laboral”¹⁶.



1.5 Formas de terminación del contrato de trabajo

Previo a incursionar en este tema, se impone aclarar que existen términos o conceptos relacionados que se entrelazan y en cierta forma se confunden tanto en la doctrina como en los propios textos legales. Como se indicó con anterioridad, se usan indistintamente las expresiones siguientes: Contrato de trabajo y relación de trabajo; terminación, expiración y rescisión del contrato o de la relación de trabajo, así se tiene que en diferentes pasajes del Código de Trabajo, se hace referencia a terminación de los contratos de trabajo, terminación de la relación de trabajo, rescisión de los contratos de trabajo, etc., para referirse en esencia al presente tema.

- **Contrato y relación de trabajo**

Según Fernández Molina: “existe una discrepancia que se repite nuevamente la pugna ideológica que nace de las raíces propias del derecho labora, esto es, el encuentro de la corriente que considera al derecho laboral como una rama del derecho público y por lo mismo debe, en la posibilidad de sus actuaciones, intervenir con fuerza coactiva limitando en su medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral debe solo en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual.

¹⁶ Rivcro, Jean y Salvatier, Jean. **Droit do trivial**. Pág. 70



Estos últimos son los contractualistas, que dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión, a veces abusiva, en la esfera particular. Los anticontractualistas por el contrario, relegan a un segundo plano las formalidades del contrato, dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, de la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y compleja con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente las condiciones de trabajo.

Todo contrato implica un acuerdo de voluntades, y los formalismos se dirigen a la forma en que se expresa y plasma esa voluntad.

Una de las características especiales del vínculo laboral, es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio, orientado en un servicio laboral implica o presume una expresión de voluntades que se complementa con las disposiciones legales.

En el momento que el trabajador levante la piocha para excavar, o el albañil prepare la mezcla, o la secretaria teclee las primeras letras de su máquina, se puede decir que existe una relación de trabajo.

Se presume su anuencia a establecer una relación laboral.

Pero resulta muy difícil pensar en cualquiera de esos casos, sin que previamente el trabajador no se haya pronunciado respecto a su salario, jornadas, etc.



La diaria realidad y la inspiración tutelar del derecho laboral, no impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo, es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato.

Tomando de lo anterior lo aplicable al tema de la terminación, se puede afirmar que al hablar de relación y de contrato de trabajo, prácticamente se está refiriendo a lo mismo, son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico.

- **Terminación y rescisión**

No es lo mismo hablar de terminación que de rescisión, inevitablemente se tiene que acudir a conceptos que la técnica civil informa; empero se puede afirmar que la figura de rescisión tiene una aplicación muy reducida en el campo laboral, teniendo mayor propiedad la figura de la terminación de contratos¹⁷.

¹⁷ Fernández Molina, Luís. **Ob. Cit.** Pág. 133-137



- **Formalidades**

Al igual que con el inicio del contrato laboral, no se requieren de mayores requisitos, la terminación carece de los mismo requisitos.

Sin embargo, es importante recalcar que toda terminación debe hacerse constar por escrito. No importa quien haya decidido poner fin al contrato pero de hacerlo por escrito.

De conformidad con el Artículo 78 del Código de trabajo: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores”.

Por una parte sirve de medio probatorio, tanto del despido como de las causas que, en su caso, invoquen. Por otra parte, determina exactamente la fecha en que dicha terminación opera. En su defecto puede alegarse que un despido verbal no ha sido efectivo hasta que sea comunicado por escrito, corriendo mientras tanto el salario y demás prestaciones. En cambio es irrefutable el aviso por escrito.

- **Efectos colaterales derivados de la terminación del contrato de trabajo**

“ a) Para el empleador o la empresa, se pierde la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador. En otros casos, además, se perdería el entrenamiento que en



algunas ocasiones podría ser costoso. Implicaría la contratación y entrenamiento de un nuevo trabajador.

- b) El trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, de obtención de ingresos para sus sostenimiento y el de su familia.
- c) En todo caso se pierde la relación personal, tanto entre patrono y trabajador (personeros de la empresa), así como con clientes, proveedores y otras personas vinculadas con las labores.
- d) Por lo general, produce una fricción entre patrono y trabajador que en muchos casos, al no ser dirimidas en forma directa, se requiere la intervención de entidades administrativas (inspección general de trabajo) o judicial (juzgados de trabajo y previsión social)”¹⁸.

- **Plazos y fechas**

Según Bermúdez Cisneros: “en el estudio del derecho de trabajo adquiere importancia singular la fase de la terminación contractual, talvez porque son muy variadas las causales que la propician o por las consecuencias socioeconómicas que trae aparejada”¹⁹. Para su estudio, es necesario tener presente que la celebración del contrato de trabajo puede presentarse en dos formas:

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 137-138

¹⁹ Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho del trabajo.** Pág. 199



- a) Con un señalamiento de fecha para su disolución.
- b) Sin señalamiento de fecha de extinción, es decir, de duración indefinida.

1.5.1 Contratos con fecha de terminación

Este tipo de contratos se encuentran regulados en el Artículo 84 del Código de Trabajo, y terminan por cualquiera de las causas siguientes.

- a) Por vencimiento del plazo señalado.
- b) Por mutuo consentimiento de las partes.
- c) Por muerte del trabajador.
- d) Por quiebra de la empresa.

a) Vencimiento del plazo señalado

“De acuerdo con la doctrina más tradicional en la teoría del contrato, vencido el plazo que se señaló en su celebración se da por terminado el contrato y cada parte queda liberada de las obligaciones contraídas.

El contrato de trabajo cumplimentado en esta forma, no requiere trámite o acto sacramental alguno que formalice la terminación; simple y sencillamente cesa la obligación del patrono de pagar el salario y la del trabajador de realizar el trabajo. Caso especial se presenta, cuando un contrato de fecha determinada para su

terminación alguna de las partes (trabajador o patrono), desea dar por terminado dicho contrato antes de la fecha de vencimiento. Dicha situación se puede presentar:



- Por justa causa (con voluntad unilateral)
- Sin justa causa (con voluntad unilateral)

En el primero de los dos casos, el patrono o trabajador puede dar por rescindido el contrato antes de su vencimiento cuando la otra parte incumple la obligación contraída; esto, claro, con las debidas consecuencias jurídicas.

En el segundo caso, con voluntad unilateral, una parte rompe en forma caprichosa el pacto convenido antes de su vencimiento, y con ello se hace responsable del pago de la cantidad que con carácter indemnizatorio fijará después la autoridad laboral.

b) El mutuo consentimiento como una forma de terminación del contrato de trabajo

Se presenta como una forma resolutive del contrato, que muchas veces encubre una terminación por otra causa: puesto que el contrato es un contrato consensual que se perfecciona con el simple consentimiento, resulta lógico entender que también exista la posibilidad de terminarlo antes de la fecha convenida, si existe entre las partes dicho acuerdo de voluntades, igual al que le dio origen²⁰.

²⁰ Bermúdez Cisneros, Miguel. Ob. Cit. Pág. 199-201



c) Por muerte del trabajador

Esta causal se encuentra regulada en el Artículo 85 literal "a" del Código de Trabajo; y se da en razón de que el contrato de trabajo posee características *Intuitu personae*, es decir, solo el trabajador que lo convino podrá realizarlo y no puede ser sustituido por otro mientras esté vigente el contrato, la incapacidad física o mental, así como la muerte del trabajador, constituyen formas de dar por terminado un contrato de trabajo con una fecha prevista para su término.

d) Por quiebra de la empresa

Ésta se encuentra regulada en el Artículo 85 literal "b" del Código de Trabajo, esta causal de terminación anticipada en un contrato que ya tenía definida una fecha de *conclusión*. *El concurso o quiebra legalmente declarada, da por terminado el contrato si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.*

1.5.2 Contratos con duración indefinida

Estos contratos se encuentran regulados en el Artículo 81 del Código de Trabajo, muchos de estos contratos guardan la condición de ser de duración indeterminada, y es posible casi asegurar que la mayor parte lo son y estos terminarán por las siguientes causales:



- a) Por mutuo consentimiento.
- b) Por muerte del trabajador.
- c) Por rompimiento unilateral por una de las partes, con causa (rescisión) o sin causa (despido).

En caso de mutuo consentimiento, puesto que el contrato de trabajo es una expresión más de los contratos consensuales, resulta lógico que una forma de terminación sea precisamente el mutuo acuerdo de las partes. Por el contrario, la terminación, aún por mutuo consentimiento o acuerdo de las partes, crea obligaciones sobre una de ellas, pues la ley obliga al patrono al pago de las prestaciones cuya integración es de tracto sucesivo.

Este pago, por tanto, es proporcional al tiempo trabajado, como el caso de vacaciones, aguinaldo y antigüedad, bien puede argumentarse en contra que el pago proporcional de dichas prestaciones, es de origen diferente del de la indemnización por terminación del contrato de trabajo.

Para Cabanellas: “la terminación del contrato individual de trabajo se llama distracto, por contraposición al contrato generador de derechos y obligaciones y que hace que desaparezcan o tornen de imposible ejercicio los unos y los otros”²¹.

²¹ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho de trabajo**. Pág. 202



Para Farinas: “puede afirmarse con razón que la rescisión por mutuo disenso no constituye una denuncia y se pudiese dar sin necesidad de pronunciamiento judicial por la sola voluntad de las dos partes”²².

Otra de las causas de terminación del contrato individual de trabajo que se ha señalado, es la muerte del trabajador. Es importante aclarar, que se consideró como causal de la terminación de la relación de trabajo la muerte de trabajador, ya que si el patrono muere, esto no tiene la misma consecuencia jurídica que la del primero.

Si el contrato termina por la muerte del trabajador, ello se debe a que al celebrarse el grado de calificación y la calidad de su trabajo fueron elementos que atrajeron la atención del patrono para celebrar el contrato con el trabajador, y puesto que se trata de cualidades personales no sería posible exigir la realización de las labores a la esposa o a los hijos del trabajador fallecido.

El literal “p” del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, obliga al patrono al pago de un mes por cada año laborado y la obligación permanece, salvo que el régimen de seguridad social cubra íntegramente la prestación.

Otra causal más de la terminación del contrato, es la insolvencia económica de la empresa, más conocida jurídicamente como quiebra. De conformidad con el Artículo

²² Farinas, José. **El pacto comisorio**. Pág. 27



85 literal “b” del Código de Trabajo, en estos casos, la Inspección General de Trabajo o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario por cada trabajador.

1.5.3 Terminación de los contratos por causas de fuerza mayor

“Como otra causa de terminación del contrato de trabajo, Benítez de Lugo, define la fuerza mayor con acierto al decir: “por fuerza mayor entiéndase todo acontecimiento cognoscible, imprevisible, que no deriva de las actividades del sujeto, sino que viene de fuera y cuyo efecto dañoso no podrá evitarse con las medidas de prevención que racionalmente eran de esperar”²³.

Resulta aclarar, que la doctrina en general ha estado acorde en exigir tres características, para que los acontecimientos reclamados como fuerza mayor reúnan tal calidad: Establecer una imposibilidad de ejecución y no solamente convertirla en más difícil, más peligrosa o más costosa; la ejecución de la obligación debe ser imprevisible. Y, por último, debe ser independiente de toda falta cometida por el deudor de ella.

No obstante, la ley enuncia cuáles acontecimientos guardarían dichas condiciones. Casos de fuerza mayor son las inundaciones, incendios, terremotos, guerras,

²³ Benítez de Lugo, Luis. **Extinción del contrato de trabajo**. Pág. 44



explosiones, etc., ante tales casos de fuerza mayor la doctrina y las legislaciones laborales de diversos países se dividen, porque en muchos de ellos el trabajador no tiene derecho alguno de indemnización, es decir, que el acontecimiento no crea al patrono obligación de pago; en otros, por el contrario se fija una indemnización a favor del trabajador y por el importe del preaviso (esto último donde exista esta institución)”²⁴.

1.5.4 Terminación del contrato por decisión del patrono

- **“Despido:** Tanto la teoría laboral tradicionalmente como la práctica, informan que uno de los derechos principales del empleador, es el de escoger sus trabajadores; en un sentido amplio, ello se traduciría en la facultad de contratarlos cuando los necesite y despedirlos cuando así lo decida.

Partiendo pues de un sistema de plena libertad de contratación-despido, se suceden diferentes etapas de restricciones hasta encontrarse con el establecimiento de un sistema de estabilidad absoluta.

En este último, el trabajo es un derecho del trabajador, el que sólo se le puede reducir o quitar por medio de resolución judicial.

- **Despido justificado:** La justicia o no del despido cobra sentido en cuanto se deba imponer el pago o no de la indemnización, de esa suerte, si el despido se fundamenta en una causal imputable al trabajador, no corresponde el pago de la

²⁴ Bermúdez Cisneros, Miguel. Ob. Cit. Pág. 204



indemnización; a contrario sentido, si no existe causal justificada, entonces es procedente aquel pago.

Si se implementare la indemnización universal, esto es el pago de indemnización en cualquier caso, la polémica en torno a la justicia o no del despido, dejaría prácticamente de tener relevancia. Pero la legislación actualmente, contempla la indemnización como un resarcimiento de un daño que se causa al trabajador al quitarle, sin causa justificada, su trabajo. Por lo mismo, la justificación del despido es, sin duda alguna, el foco de las mayores controversias laborales²⁵.

El despido es pues justificado, si se efectúa fundado en algunas de las causales contenidas en el detalle del Artículo 77 del Código de Trabajo; el empleador podrá invocar para el despido una de esas causales, lo cual podría o no haber sido cierta y aún siendo cierta el empleador tendrá que sostener y probar ante juez laboral que el trabajador efectivamente incurrió en falta. Caso contrario deberá pagar la indemnización.

1.5.5 Terminación del contrato por decisión del trabajador

- **Renuncia**

Es un derecho indiscutible del trabajador. No conlleva mayores requisitos o consecuencias a excepción de la obligación del preaviso y de la pérdida de la

²⁵ Fernández Molina, Luís. Ob. Cit. Pág.137



indemnización, salvo la prevalencia de la indemnización universal en un determinado lugar de trabajo.

El preaviso ha caído prácticamente en desuso, ya que son muy pocos los casos que se presentan a pesar de que el Código de Trabajo en el Artículo 83, regula que estas situaciones; según ello, el preaviso comprende desde una semana hasta un mes de anticipación según sea la antigüedad del trabajador. Sin embargo, un laborante puede dar aviso en el momento mismo en que se retira y el empleador no puede obligarle a que permanezca en su puesto, en tanto se cubre el periodo legal estipulado en la ley.

- **Despido indirecto**

Cuando las relaciones obrero-patronales se encuentran muy deterioradas o en previsibles vías de concluir, las partes invocan cualquier circunstancia, por minúscula que resulte, para precipitar la terminación de la relación.

El llamado despido indirecto, se fundamenta en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, para provocar su retiro de la empresa, preferentemente como una renuncia (ya que así no corresponde la indemnización). Viene a ser una manifestación de voluntad del empleador de que el trabajador se vaya, pero que no expone en forma directa sino con acciones secundarias o que el patrono cometa faltas en contra del trabajador, en estos casos, el trabajador por lo general alega que el empleador no ha tenido la franqueza o entereza de despedirlo en forma directa, sino



que ha acudido a este tipo de medidas y por lo mismo el retiro del trabajador es justificado.

- **Abandono**

Es común que el trabajador, sin dar ningún tipo de aviso, simplemente deje de asistir a su trabajo.

En estos casos lo procedente es dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha de abandono y, según la gravedad e importancia del caso, promover juicio en contra del trabajador por abandono del puesto, de lo que en el mejor de los casos, lo que obtendrá el patrono será:

- a) No pagar indemnización.
- b) Pago del importe del preaviso
- c) Daños y perjuicios causados (estimado por el tribunal)

- **No reintegrarse a su puesto de trabajo**

Como una variante del caso anterior, debe contemplarse el caso de un trabajador que no se reintegre a su puesto de trabajo una vez ha desaparecido la causa de la suspensión del contrato.



Este supuesto, tiene mayor aplicación en el caso de suspensión colectiva, especialmente por huelga, una vez el juzgado ha fijado el término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO II



2. Los trabajadores

La triste historia de la mayoría de los guatemaltecos, es que para sobrevivir deben vender su fuerza de trabajo a un bajo precio, para poder suplir parte de sus necesidades, no todas las básicas, ya que el salario que reciben a cambio de su trabajo no es suficiente para pagar la educación de sus hijos, de su familia o la de ellos mismos.

Existen muchos trabajadores tanto del Estado, del sector privado y los trabajadores municipales que con sacrificio y perseverancia, poniendo en práctica muchos valores y apostándole un gran esfuerzo a la vida, han logrado alcanzar un grado académico, con la esperanza de obtener un ascenso, pero la sorpresa que reciben de la administración pública o del empresario, cuando se enteran que las plazas de trabajo mejor remuneradas han sido asignadas a personas del partido de gobierno, que en ciertos casos son personas sin experiencia laboral, sin preparación académica.

En la Época Liberal, el vocablo con el cual se definía al trabajador, fue el de obreros o moderadamente en la primera legislación social española, se usó la denominación de operarios.

Laboralmente, dice Cabanellas: "un trabajador es quién presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él bajo su dirección y con cierta



continuidad”²⁶, y agrega: “se le denomina proletario, en cuanto persona o clase que solo cuenta para vivir con el producto de su trabajo”²⁷.

También se le denomina acreedor de salario, asalariado, jornalero, operador u obrero, este último como oposición a empleado.

A manera de explicación a dicho concepto, este tratadista escribe: se entiende por trabajador al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con uso o costumbre.

No es quien realiza el trabajo por deber cívico o por pena; ni quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia, ni los que forman parte de las profesiones liberales; y son libres en sus prestaciones.

Ante lo expuesto, se reitera que se trata de la o las personas que prestan su actividad o energías a otro, quienes están protegidos especialmente por la ley y obtienen la retribución necesaria, en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la prestación de servicios.

²⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Pág. 253

²⁷ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 253



Los sujetos principales del derecho del trabajo, dice Ferrari: "que el trabajador ha dejado de ser el sujeto exclusivo de este derecho del que ahora son titulares también el empleador, la empresa, el sindicato, los dirigentes profesionales, etc."²⁸. Sin embargo, no cabe duda que el trabajador sigue siendo todavía el destinatario principal de este complejo de normas.

2.1 Elementos esenciales del concepto de trabajador

Dentro de estos, se mencionan los siguientes:

- a) El objeto de la prestación debe ser trabajo. También es trabajo el estar dispuesto a trabajar, como lo prueba el caso del servicio prestado por los bomberos, por ejemplo.
- b) Sólo pueden ser sujetos de este concepto personas naturales, nunca las personas jurídicas;
- c) El concepto de remuneración no es necesario en consideración al trabajo gratuito de los practicantes y aprendices.

Además, la prestación de trabajo, éste debe ser lícito y remunerado; debe ser un trabajo libremente aceptado por el trabajador ya que el llamado trabajo penitenciario y el de servicio social, no lo son en sentido estricto. Se requiere una relación de coordinación, un nexo entre el trabajador y el empresario en el que se originen por

²⁸ De Ferrari, Francisco. **Derecho de trabajo**. Pág. 180



ambas partes, mutuos derechos y obligaciones, aunque no es precisa la existencia de un previo contrato entre ellos.

Y aún más que una coordinación, lo que realmente debe haber entre un trabajador y un empresario es una subordinación, o, cuando menos, una coordinación jerarquizada, ya que, aunque personalmente se resalte y respete la individualidad del trabajador, funcionalmente actúa encuadrado en el orden productivo que la empresa supone.

Como última característica, está la dependencia, que claramente denota la idea de servicio que respecto al empresario presta; se discute si esta dependencia ha de ser jurídica o económica, pareciendo lo más acertado entenderla en un sentido mixto.

El maestro Euquerio Guerrero: “agrega la característica de que el servicio a prestar debe ser personal, pues si el trabajo fuese a prestarse por una tercera persona, se estaría ante la presencia de la figura jurídica conocida como intermediario”²⁹.

De la Cueva, hace una importante observación al concepto de subordinación. Dice éste que: “el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un estatus del hombre, sino exclusivamente, para distinguir dos formas de trabajo, una en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios

²⁹ Guerrero, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 86



científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe aplicarse siguiendo las normas e instrucciones urgentes en la empresa”³⁰.

Así pues, que la definición que al concepto trabajador hace el Código de Trabajo vigente, comprende los extremos más generalmente invocados por los tratadistas nacionales y extranjeros, mediante una notable síntesis definitoria en el Artículo tres indica: “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”.

2.2 Clases de trabajadores

De conformidad con la doctrina y la legislación nacional vigente, existen tres clases de trabajadores:

- Trabajadores estatales.
- Trabajadores de la iniciativa privada.
- Trabajadores municipales

2.2.1 Trabajadores del Estado

La legislación nacional, permite tener un concepto de los trabajadores del Estado cuando algunos textos legales se refieren a los empleados y funcionarios públicos, a

³⁰ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 152

los que integran los trabajadores por contrato y por planilla, denominación que resumen en sí el sector laboral del Estado.



El Acuerdo número 468 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el Artículo tres establece: "Es trabajador del estado toda persona, sea cual fuere su categoría o denominación (autoridad, funcionario o empleado público), que preste a aquel o a sus entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que haya sido expedido por autoridad o funcionario competente, de contrato, o por el hecho de figurar en la lista de nomina de presupuesto o en las de pago por planilla".

La Ley del Servicio Civil en el Artículo cuatro, define servidor público como: "La persona individual que ocupa un puesto en la administración pública en virtud de un nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia administración pública".

- **Características**

Para que una persona pueda conceptuarse como sujeto de la prestación laboral, deben concurrir los siguientes elementos:



- a) Tratarse de una persona física.
- b) Realización de un trabajo, de una actividad, sea manual, intelectual o mixta.
- c) Que el trabajo que se realiza sea por cuenta ajena.
- d) Que exista una relación de dependencia entre la persona que da el trabajo y la persona que lo ejecuta.
- e) Una remuneración, incluso no fijada de antemano su cuantía, y que consista en dinero.

- **Clases de trabajadores del Estado**

De conformidad con lo que establece el Artículo uno del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, determina a quiénes se les considera como servidores públicos o trabajadores del Estado y son:

- **Funcionarios públicos**

“Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto en virtud de elección, nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente”.



- **Empleado público**

“Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del estado en las entidades o dependencias regidas por la ley de servicio civil, en virtud de nombramiento o contrato expedido de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a presentar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la entidad, dependencia, o institución donde presta sus servicios bajo la subordinación inmediata del funcionario o su representante”.

- **Requisitos para ser trabajador del Estado**

Para poder ingresar al servicio por oposición, el Artículo 42 de la Ley del Servicio Civil determina las condiciones de ingreso y son:

- “a) Poseer la aptitud moral, intelectual y física para el desempeño de un puesto.
- b) Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el manual de especificaciones de clase para el puesto que se trate.
- c) Ser acogido demostrar idoneidad sometándose a las pruebas, exámenes o concursos que establezca la ley y sus reglamentos.
- d) Nombrado por la autoridad nominadora de la nomina de candidatos certificada por la Oficina Nacional de Servicio Civil.
- e) Finalizar satisfactoriamente el periodo de prueba.
- f) Llenar los demás requisitos que establezcan los reglamentos de la ley”.



- **Trabajador del Estado y servidor público**

La Constitución Política de la República de Guatemala, en la sección novena, define a los trabajadores del Estado y el Artículo cuatro de la Ley del Servicio Civil, a la persona que desempeña un puesto de administración pública, la que define como servidor público.

De acuerdo con lo establecido, se puede concluir que trabajador del Estado es el género y servidor público, es la especie. En conclusión, se puede decir que trabajadores del Estado, són todas las personas que desempeñan un puesto en la administración pública, indiferentemente del organismo a que pertenecen.

Y servidores públicos, son aquellas personas que desempeñan un puesto en la administración pública y que en sus relaciones laborales están sujetas a la Ley del Servicio Civil.

2.2.2 Trabajadores de la iniciativa privada

Por trabajador de la iniciativa privada, el derecho laboral lo define así: Es el sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación. Manual e intelectual fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con uso o la costumbre.



No es quien realiza un trabajo por deber cívico o por pena; ni quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia, ni los que forman parte de las profesiones liberales y son libres en sus prestaciones.

De lo anterior, se reitera que se trata de las personas que prestan su actividad o energías a otro, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la prestación de sus servicios.

Estos trabajadores de la iniciativa privada como los de la administración pública, tienen sus derechos diseminados en varias leyes.

Los derechos del trabajador de la iniciativa privada, se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo. Mientras que los trabajadores estatales, se rigen por la Constitución Política de la República de Guatemala y en la Ley de Servicio Civil.

Además, se aplican los tratados sobre materia laboral que han sido aprobados y ratificados por el Estado de Guatemala, reglamentos interiores de trabajo, contratos individuales de trabajo y los pactos colectivos.

La Constitución Política de la República de Guatemala, como la norma de las normas, que tiene una peculiaridad particular en el derecho laboral, y consiste en que manda que los derechos de los trabajadores establecidos en ella, son derechos



cinismos que pueden ser ampliados por las leyes ordinarias y reglamentos y también pueden ser superados en forma directa por el trabajador al momento de la contratación, es decir, que la Constitución, establece los derechos del trabajador como mínimos y nunca señala máximos.

La Carta Magna, le asigna una sección a los derechos laborales del sector privado y al público, los cuales son considerados como derechos comunes de que gozan todos los trabajadores sin distinción alguna, sin importar que sean de uno u otro sector, pues se refiere al trabajador en forma general. Artículos 101 al 107 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Ahora bien, en la sección novena del capítulo II, se establecen normas de aplicación exclusivamente a los servidores públicos, con el fin de regular el servicio que prestan, pero no para limitar sus derechos. Regulados en los Artículos 108 al 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

De lo anterior, hay que dejar claro que los derechos laborales, son por igual a los dos sectores de trabajadores y las normas propias referidas a los trabajadores del Estado, son dirigidas a organizar la prestación del servicio por parte de la administración pública, para brindar un mejor servicio a la población, esto significa, que al haber normas especiales que regulan la relación entre Estado y servidor público, se les esté disminuyendo los derechos frente al otro sector laboral. Los derechos laborales, se encuentran regulados en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



2.2.3 Trabajadores municipales

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

Esta ley y los derechos que establece, son garantías mínimas de los trabajadores, irrenunciables, susceptibles de ser mejoradas conforme a las municipalidades y en la forma que establece esta ley. De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, la relación laboral de los funcionarios y empleados de las municipalidades, se normarán de conformidad con la Ley de Servicio Municipal, Decreto 1-87 del Congreso de la República.

Esto se debe a que las leyes que han regulado esta materia, no se ajustan a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, debido a que contienen preceptos que infringen la autonomía de las municipalidades, plenamente reconocida por ésta. Asimismo, cuando haya una controversia legal en relación a los derechos de los funcionarios y trabajadores municipales y que no se encuentren regulados por esta ley, se deberán resolver, aplicando supletoriamente de conformidad con los principios fundamentales de la misma, del Código Municipal, del

Código de Trabajo, de la Ley de Servicio Civil, de las leyes comunes y de los principios generales del derecho.



Los empleados municipales desempeñan un papel importante dentro de sus respectivos cargos, si bien es cierto que sus funciones a veces son sencillas, no por eso dejan de representar determinado grado de responsabilidad ya que la administración municipal se hace cada día más y más compleja, requiriendo desde luego personal técnicamente mejor preparado, con nuevas ideas y con más iniciativa. El personal municipal por la diversidad de sus atribuciones se pueden dividir en dos grupos, los que por la categoría de sus cargo son jefes o encargados de un departamento, de una sección u oficina y que tienen entre dos o más subalternos bajo su control; y los que únicamente hacen el trabajo circunscrito a su puesto.

Las exigencias de la técnica moderna en los campos social, económico y político requieren cada día, de parte del sector humano, mayor responsabilidad y mejor rendimiento. Por otra parte, la necesidad de innovación en los sistemas y procedimientos de la administración pública en general, y en especial de la administración municipal para hacer mejor frente a las transformaciones que a diario demanda el desarrollo mismo y que por la rutina se convierte en un freno negativo para la adopción de mejores y más oportunas formas de trabajo, es que la eficiencia del elemento humano se considera más que indispensable.



CAPÍTULO III

3. Las municipalidades

Para poder desarrollar el tema relacionado a las municipalidades, debe hacerse un estudio referente al municipio.

3.1 El municipio

A lo largo de la historia aparece el municipio, en casi todas las épocas y en casi todos los países, como el más firme baluarte de las libertades políticas y de los derechos privados de sus habitantes.

Para definir el concepto de municipio, se han tomado en cuenta diversos aspectos y elementos, dependiendo de cada definición en particular.

Existen conceptos o definiciones sociológicas, políticas, jurídicas, administrativas, etc.

El diccionario de la lengua española, lo define como: "Conjunto de habitantes en un termino jurisdiccional regido por el ayuntamiento"³¹. Manuel Ossorio, en su diccionario de ciencias jurídicas y sociales, recoge el concepto del tratadista Elgara, quien dice que el municipio es: "jurídicamente, una persona de derecho público, constituida por una comunidad humana, asentada en un territorio determinado, que

³¹ **Diccionario de la lengua española.** Pág. 250



administra sus propios y particulares intereses, y que depende siempre, en mayor o menor grado, de una entidad pública superior, el estado provincial o natural”³².

El mismo autor recoge los lineamientos de la llamada escuela sociológica o jusnaturalista, la cual considera que el municipio es un organización que se forma espontáneamente, porque así lo requiere el hecho natural, y no intencionado, de que diversos núcleos familiares se instalen en terrenos próximos unos de otros, de donde surgen necesidades comunes y la presión de regularlas y administrarlas.

De ahí que el “municipio lejos de ser una institución creada por el estado tiene un origen anterior a el o, si se prefiere, que el municipio haya constituido, después de la familia, la primera forma de organización política y que la existencia de diversos municipios de territorios también próximos y con necesidades comunes, haya dado origen a otro organismo superior que es el estado”³³.

Por su parte, la llamada teoría legalista, en contraposición a los jusnaturalistas, considera que: “el municipio no solo tiene el expresado origen natural, sino que es una institución creada por la ley y sin mas atribuciones que las concedidas por el estado”³⁴.

³² Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 474

³³ **Ibíd.** Pág. 414

³⁴ García Cuyun, José Francisco. **El régimen municipal en la legislación Guatemalteca.** Pág. 150



Además, de la corriente jusnaturalista y la legalista existe la escuela económica la cual considera que: “el municipio tiene existencia cuando se posee vitalidad o capacidad para cumplir con sus obligaciones mínimas”³⁵.

La legislación sigue la corriente legalista, al considerar el municipio como el conjunto de personas individuales que caracterizadas primordialmente por sus relaciones permanentes de vecindad y asentadas en determina territorio, están organizadas en institución de derecho público, para realizar el bien común de todos los habitantes de su distrito.

El anterior Código Municipal Decreto 58-88, en el Artículo uno, da un claro concepto de lo que se puede interpretar como municipio, al expresar: “municipio es el conjunto de personas individuales que caracterizadas primordialmente por sus relaciones permanentes de vecindad y asentadas en determinado territorio, esta organizada en institución de derecho público, para realizar el bien común de todos los habitantes de su distrito”.

Sobre la definición del concepto de municipio, se puede concluir expresando que: Municipio es la sociedad organizada políticamente, en una extensión territorial determinada, con necesarias relaciones de vecindad, sobre una base de capacidad económica, para satisfacer los gastos del gobierno propio y con personalidad jurídica estatal.

³⁵ García Cuyun, José Francisco. **Ob. Cit.** Pág. 18



El municipio, como institución autónoma de derecho público, tiene personalidad y capacidad jurídica, para adquirir derechos y contraer obligaciones y, en general, para el cumplimiento de sus fines en los términos legalmente establecidos.

3.2 Elementos del municipio

Para definir la naturaleza jurídica del municipio, todos los autores de las distintas corrientes o escuelas coinciden en que éste debe tener dos elementos básicos, sin los cuales no se puede considerar como tal la población y el territorio.

Sin embargo, la legislación guatemalteca define los elementos del municipio en el Artículo cuatro del Código Municipal, los cuales son los siguientes:

La población.

El territorio.

La autoridad.

La organización comunitaria.

La capacidad económica.

Cada uno de estos elementos reviste particular importancia, porque la tendencia actual en la administración política del Estado es hacia la descentralización, la desconcentración y el fortalecimiento de la autonomía municipal.



Tal es el caso, que la Constitución Política de la República de Guatemala, asigna a las municipalidades del país un ocho por ciento del presupuesto nacional, atendiendo a ciertos criterios poblacionales, con el fin de destinarlo a los obras de infraestructura y de servicios que por su magnitud no pueden ser llevados a cabo por las municipalidades con sus propios recursos.

- **La población:** La población es el elemento base no solamente en la definición del municipio, sino importante porque la ley especifica, que para la creación de un municipio se requiere una población mayor de 10,000 habitantes

El concepto de población, es la versión administrativa de la idea política del pueblo y es un elemento necesario para que un municipio pueda constituirse y sobrevivir, según su importancia en la vida de la comunidad local; hay que distinguir dos grandes tipos de residentes, los que se encuentran habitualmente en el territorio municipal y los transeúntes, los que se encuentran accidentalmente en él, el estatuto municipal clasifica a la población en: cabezas de familia, vecinos, domiciliados, transeúntes; estos últimos eran como una especie más de la tipología general.

La población por su capacidad productiva y por su actividad económica, representa el componente dinámico del municipio y el agente natural del desarrollo. Como se ha dicho, la importancia tanto para el Estado como para el municipio que tiene el elemento población, es porque las corporaciones de derecho público son sociedades del hombre para el hombre.



La organización social, es a la vez consecuencia de un grupo humano (población) y conformadora de ese grupo al que dirige su actividad, ya que su fin no es otro que la satisfacción de determinadas necesidades del grupo.

- **El territorio:** Es natural que la población necesita un espacio determinado donde asentarse. Es necesario que este espacio esté perfectamente definido y determinado por la ley, porque la pertenencia a este espacio o sea la ubicación de las personas dentro de los límites territoriales, definirá la calidad de vecinos de una circunscripción municipal.

El territorio no es algo que el municipio posea, sino una parte integral de él, sin la que no es concebible su existencia. “El territorio configura el supuesto físico del municipio, se trata del sitio o lugar donde se asienta su población y el ámbito espacial dentro del cual ejerce el mismo su poder político”³⁶.

En Guatemala, el Código Municipal contempla la creación y modificación de un distrito municipal, en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Por segregación de parte de su territorio para anexarlo a otro, para la creación de un nuevo municipio.
- b) Por la fusión de dos o más municipios en uno sólo.

³⁶ Bullon, Ramírez. **La población municipal**. Pág. 5

El concepto de territorio está expresado en el Artículo 23 del Código Municipal, el cual indica: "Distrito municipal es la circunscripción territorial a la que se extiende la jurisdicción de una municipalidad".



El territorio de un municipio es continuo y por ello, forman parte del mismo las aldeas, caseríos, cantones, barrios, zonas, colonias, notificaciones, parcelamientos urbanos y agrarios y en general, todo inmueble o finca existente en su jurisdicción municipal.

La cabecera del distrito, es el centro del poblado donde encuentra su sede la municipalidad.

Por razones de la administración política del Estado, la Constitución Política de la República de Guatemala, contempla que la modificación del territorio de una determinada circunscripción municipal, ya sea por motivos de fusión o segregación, le corresponde al Congreso de la República.

Hay algunos autores, que ven en el espacio o territorio un mecanismo de la denominación interna de un país.

Flavio J. Quesada S., en la introducción de su libro, estructuración y desarrollo de la administración territorial de Guatemala, dice que: "uno de los mecanismos necesarios para prolongar las funciones generales de los aparatos sociales de denominación, es el de contribuir especies de gobiernos regionales locales

(gubernaciones o alcaldías municipales), con jurisdicción sobre determinadas extensiones territoriales (departamentos o municipios).



Pero esta necesidad no aparece en el curso de la historia de una sociedad simultáneamente para todo su territorio, sino que se presenta de manera diferenciada según vaya extendiéndose la dinámica económica y social del desarrollo productivo general en zonas específicas de un ámbito geográfico”³⁷.

- **La autoridad:** El diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales del tratadista Manuel Ossorio manifiesta: “En sentido genérico, se comprende como autoridad la potestad que ejerce una persona sobre otra u otras; se refiere a autoridad de jefes de estado, autoridad de padres de familia, del cónyuge, del maestro, del patrono; cada uno dentro de sus propias atribuciones legalmente establecidas.

En sentido restringido y más corriente, “la autoridad es potestad que tiene una persona o corporación, para dictar leyes o ejecutarlas imponiéndolas a los demás”³⁸.

El significado anterior, es lo que para efectos de esta investigación interesa ya que se refiere a la autoridad que ejerce una Corporación Municipal o Concejo Municipal, como el del municipio.

³⁷ Quezada, Flavio S. **Estructuración y desarrollo de la admón. política territorial de Guatemala**. Pág. 25

³⁸ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 74

La Corporación Municipal, es un órgano de gobierno con las características siguientes:



Autónomo: Se gobierna por sí mismo, de conformidad con lo que manifiesta la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código Municipal.

Superior: Es la máxima autoridad del municipio.

Deliberante: Estudia y discute los asuntos municipales.

Decisión: Después de discutido el asunto que están tratando por medio de votación, llegan a un acuerdo.

Este elemento que la legislación incorpora a la naturaleza del municipio, se encuentra regulado en los Artículos 253 inciso “a” y 254 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: “el gobierno municipal será ejercido por síndicos y concejales, todos electos directa y popularmente en cada municipio en la forma y el periodo que establezcan las leyes de la materia”.

La importancia de este elemento, radica en el hecho de que la autoridad emana del pueblo, es decir del municipio, a través de elecciones válidamente celebradas; el municipio se da a su propia autoridad, su propio gobierno.



- **La organización comunitaria:** Cuando se refiere a organizaciones formales, se habla del esfuerzo cooperativo de los hombres que integran esas organizaciones, lo que responde a un plan que conduce a la ejecución de las labores con pleno conocimiento de las mismas, así como de los derechos y responsabilidades que corresponden a cada integrante del plan.

Para que la organización tenga característica formal, es necesario que las personas que la integran tengan un propósito común determinado.

Este elemento es nuevo en la legislación al incorporarse de manera taxativa. Luís Linares, estima que la legislación le da una importancia equivalente a los otros elementos que tradicionalmente se han considerado como inseparables del concepto de municipio, y afirma que: “anteriormente, la participación del vecino en la gestión del municipio tenía únicamente dos canales: El cabildo abierto y las Alcaldías auxiliares”³⁹.

Esta afirmación es cierta, especialmente si se compara con el hecho de que en el nuevo Código Municipal se establece como un fin general del municipio la promoción sistemática, la participación efectiva, voluntaria y organizada de los habitantes, en la resolución de los problemas locales.

Actualmente, siguen existiendo los cabildos abiertos y las alcaldías auxiliares como medios de participación vecinal en los problemas del municipio, pero se han

³⁹ Linares, Luís. **Estrategia para el fortalecimiento del municipio.** Pág. 14



estimulado otras formas de organización comunitaria impulsadas de manera institucional y reguladas por la ley, como lo son los comités organizados y autorizados por el gobierno municipal con fines específicos y las organizaciones no gubernamentales, que también juegan un papel importante en la resolución de problemas concretos.

- **La capacidad económica:** Se considera como la aptitud que se tiene en relación a determinada relación jurídica, para ser sujeto activo o sujeto pasivo de las mismas.

Se puede decir, que las principales fuentes del fortalecimiento económico de un municipio corresponden a tasas, arbitrios y contribuciones de los habitantes de una circunscripción municipal o del establecimiento de empresas y negocios instalados dentro de su ámbito territorial y que por lo tanto resultan afectos a determinados pagos.

La capacidad económica está ligada a la capacidad administrativa en la recaudación de adeudos por diferentes conceptos, y ésta a la vez está ligada al nivel de los recursos financieros, técnicos y legales, es decir, que la capacidad económica está constituida por varios factores, en virtud de que ésta es el resultado de la conjugación de acciones distintas para el desempeño de las funciones administrativas y el logro de los fines del municipio.



La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 255 especifica que: “las corporaciones municipales deben procurar el fortalecimiento económico de sus respectivos municipios, a efecto de poder realizar las obras y prestar los servicios que le sean necesarios”. Y el Artículo 239 de la misma Carta Magna, se refiere a que la captación de los recursos deberá ajustarse al principio establecido en el Artículo mencionado, principio de legalidad y a las necesidades de los municipios.

3.3 Funciones del municipio

Con frecuencia se tiende a confundir los fines o finalidades con las funciones del municipio. Jorge Mario Castillo Gonzáles, afirma que: “las finalidades de los municipios son: urbanismo, recolección de basura, limpieza y barrido de la calles, servicio de agua potable, transporte urbano, drenajes, colectores, mercados, etc.”⁴⁰.

Los fines o finalidades del municipio, están reguladas en el Artículo siete del Código Municipal y se encuentran descritos de la siguiente manera:

- “a) Cumplir y velar porque se cumplan los fines y deberes del estado.
- b) Ejercer y defender la autonomía municipal conforme a la Constitución Política de la República de Guatemala.
- c) Impulsar permanentemente el desarrollo integral del municipio.

⁴⁰ Castillo González, Jorge Mario. **Derecho administrativo, teoría de la administración.** Pág. 150



- d) Velar por su integridad territorial, el fortalecimiento de su patrimonio económico y la preservación de su patrimonio natural y cultural.
- e) Promover sistemáticamente la participación afectiva, voluntaria y organizada de los habitantes, en la resolución de los problemas locales”.

El fin estatal es común y es público, porque la acción del Estado no debe limitarse a procurar el bien de determinadas personas o clases, sino de todos los habitantes.

3.4 Las municipalidades

Los municipios son gobernados y administrados por un órgano colegiado denominado, Concejo o Corporación Municipal, que tiene una gran importancia por la actividad que desarrolla, principalmente porque representa a la municipalidad que es la institución local que presta los servicios públicos a los vecinos de su jurisdicción territorial.

La municipalidad jurídicamente representa al municipio, que es una entidad de derecho público, constituida por una comunidad humana asentado en un territorio determinado, que administra sus propios y determinados intereses y que depende en mayor o menor grado de una entidad pública superior.

El Concejo Municipal, la Corporación Municipal o la Municipalidad, que en el medio guatemalteco, son sinónimos, es un ente político administrativo que manifiesta en la



comunidad jurisdiccional, a través de la prestación de los servicios públicos que administra con recursos estatales y las contribuciones consignadas por los vecinos.

El que hacer de las municipalidades va necesariamente vinculado a la dinámica cotidiana de los municipios, a los servicios públicos locales, a los vecinos, al desarrollo y organización comunal.

La importancia de la administración municipal, radica en la necesidad de descentralizar la administración pública, de tal manera que ésta pueda ejercer sus atribuciones de una forma más eficiente en el beneficio de los habitantes locales.

3.5 Sistema de gobierno municipal en Guatemala

En Guatemala, el sistema que se utiliza es el de democracia representativa, pues sus órganos son designados por medio de sufragio popular y en el quedan representados todos los sectores de la población.

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 254 establece: "El gobierno municipal será ejercido por un consejo el que se integra con el alcalde, los síndicos y concejales, los que son electos por sufragio universal y secreto para un período de cuatro años pudiendo ser reelectos".

El Código Municipal en el Artículo nueve, establece: "El consejo municipal es el órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales



cuyos miembros son solidaria y mancomunadamente responsables por las decisiones y tiene su sede en la cabecera de la circunscripción municipal.

El gobierno municipal corresponde al Consejo Municipal, el cual es responsable de ejercer la autonomía del municipio”.

3.6 Órganos administrativos municipales

3.6.1 Concejo Municipal

Le corresponde con exclusividad y entre otras diversas atribuciones, el ejercicio del gobierno del Municipio, así como tomar la iniciativa, decisión y ejecución de asuntos municipales, la emisión de los reglamentos del municipio, ejecutarlos y hacerlos ejecutar.

Elaborar, aprobar y ejecutar los planes de desarrollo urbano y rural de su municipio, promover la participación del vecino en la identificación de las necesidades locales, la autorización e inspección de la construcción de obras públicas y privadas; la disposición de los recursos del municipio para el cumplimiento de sus fines, la regulación del transporte de pasajeros y carga de sus terminales locales.

El Concejo Municipal está integrado por:



- El alcalde (quien lo preside)
- Síndicos
- Concejales

3.6.2 Alcalde municipal

Es el encargado de presidir y representar legalmente a la municipalidad y al municipio, es el representante legal de la misma, órgano ejecutivo del gobierno y administración municipal y jefe de los mismos.

Entre sus funciones están:

- Hacer cumplir las ordenanzas, reglamentos, acuerdos, resoluciones y demás disposiciones del Consejo Municipal.
- Dictar las medidas de política y buen gobierno y ejercer la potestad de acción directa.
- Resolver los asuntos del municipio que no estén atribuidos a otra autoridad.



3.6.3 Secretario municipal

Dirige y ordena los trabajos de oficina bajo la dependencia inmediata del Alcalde. En las reuniones tiene voz informativa sin voto y le corresponde faccionar las actas de las sesiones del Consejo Municipal, así mismo le corresponde ordenar y mantener debidamente el archivo de la municipalidad.

3.6.4 Tesorería municipal

El tesorero municipal, es el encargado entre otras tantas diversas atribuciones, de la recaudación, depósito y custodia de los fondos municipales, así como la ejecución de los pagos que proceden de conformidad con la ley, y de operar las cuentas del tesoro municipal, extender comprobantes a los contribuyentes.

3.6.5 Policía municipal

El municipio acorde a sus necesidades y a la capacidad económica de la municipalidad y de sus recursos tendrá un cuerpo policial, el cual estará bajo las órdenes del alcalde.

Cumplir y hacer cumplir las ordenanzas emitidas por la municipalidad, velar por el orden público dentro del municipio y prestar el servicio de seguridad en los mercados e instalaciones municipales.

En las aldeas, cantones, caseríos y fincas, las funciones de la policía la ejercerán los alcaldes auxiliares.



3.6.6 Juzgados municipales

Es un órgano administrativo encargado de la ejecución de las ordenanzas, cumplimiento de reglamentos y demás disposiciones legales.

La municipalidad podrá crear, según sus recursos económicos y sus necesidades, los juzgados de asuntos municipales que estime convenientes.

Son competencia del juez de asuntos municipales, las siguientes:

- Todos los asuntos en que se afecten las buenas costumbres, el ornato, medio ambiente, salud y los servicios públicos en general y los municipales.
- De diligencias voluntarias de titulación supletoria con el solo objeto de practicar pruebas que la ley asigna al alcalde.
- Asuntos en que una obra nueva represente riesgos y peligro para los habitantes y el público.



3.6.7 Catastro

Esta unidad técnico administrativa o departamento, es de reciente creación en algunas municipalidades debido a la descentralización administrativa, que está llevando acabo el Ministerio de Finanzas Públicas como parte del proceso de descentralización tributaria.

“Su función está relacionada con la extensión territorial de cada municipio para efectos de la ley del impuesto único sobre inmuebles”⁴¹.

⁴¹ Linares, Luís. **Manual de organización de la administración publica.** Págs. 501-507

CAPÍTULO IV



4. Terminación de la relación individual de trabajo en la administración municipal

4.1 Generalidades

En la administración municipal, existen diversas causas por las cuales se da el cese definitivo de las funciones o termina la relación de trabajo: De conformidad con el Artículo 63 de la Ley del Servicio Municipal, establece: “que la cesación definitiva de funciones de los trabajadores municipales se produce en los casos siguientes:

- a) Por renuncia del trabajador municipal
- b) Por destitución o remoción
- c) Por invalidez, cuando fuere absoluta
- d) Por jubilación, de conformidad con la ley de la materia”

Así mismo, se puede considerar que otras de las causas que influyen en la terminación de la relación laboral lo constituyen el vencimiento del plazo, por muerte del trabajador municipal, por reorganización administrativa y supresión del puesto causa que se desarrollará a continuación:



4.1.1 Por renuncia

La renuncia, es el acto por medio del cual el trabajador sin invocar causa alguna decide unilateralmente dejar de laboral comunicándolo a la autoridad respectiva.

No en cualquier momento se puede dar por terminada la relación laboral, amparándose en la renuncia, ya que al igual que en los contratos de trabajo existe un plazo que en la administración pública es de 15 días para presentarla por escrito ante la autoridad nominadora correspondiendo por conducto de su inmediato, así lo estipula el Artículo tres numeral XV del Acuerdo Gubernativo 1222-88, normas sobre administración de personal

4.1.2 Por destitución o remoción

Es apropiado utilizar la palabra destitución, cuando se da esa declaración unilateral de voluntad, que termina la relación laboral sólo en el caso en que el empleado haya incurrido en causa o pérdida de la confianza de sus superiores.

Asimismo, es utilizada la palabra cesantía para designar la terminación de la relación entre la municipalidad y sus trabajadores: Esta palabra fue utilizada en la década de los 50 y en la actualidad todavía se utiliza, aunque no con mucha frecuencia. En la legislación, el término despido se utiliza cuando el Estado o sus representantes, como parte empleadora basándose en alguna de las causales de



despido contenidas en la ley, deciden unilateralmente terminar con la relación laboral existente.

De lo anterior, se puede decir que despido en la administración pública, es la declaración unilateral de voluntad por la cual la Municipalidad como parte empleadora, pone fin a la relación laboral existente con su trabajador y ésta cesa efectiva e inmediatamente en sus funciones.

El despido, es la norma más común de terminación de las relaciones de trabajo en la administración municipal, este despido puede ser:

- **Despido justificado**

“En caso de destituir a una persona de su empleo oficial cargo o función, se tienen que distinguir dos situaciones: una es la que puede ordenar la autoridad superior usando sus facultades que le están regladas y que vienen a representar pérdida de confianza hacia el destituido; y la otra consiste en que no se puede adoptar sin que medie causa justificada, ni previa formación de expediente en que se oiga al interesado”⁴².

Para los trabajadores protegidos por la Ley del Servicio Civil, el despido es justificado, cuando el servidor con su actitud encaja en alguna o algunas de las causales de despido contenidas en el Artículo 76 del cuerpo legal citado.

⁴² Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 249

Estas causales deben ser debidamente comprobadas por la autoridad nominadora.



- **Despido injustificado**

La interpretación de la palabra injustificada, se puede decir que esta clase de despido ocurre sin que el trabajador haya dado causa para él, es decir, se da este tipo de despido cuando la Municipalidad como parte empleadora pone fin a la relación laboral sin que exista *justa causa para repararlo en forma definitiva*.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 110 establece: Los servidores públicos tienen derecho al pago de su indemnización cuando sean despedidos sin causa justificada, recogiendo la Ley del Servicio Civil en el Artículo 61 inciso 7, cuando expresa que los servidores públicos tiene derecho a recibir indemnización por despido injustificado.

Se dice entonces, que el despido injustificado en la administración municipal, es aquél que se da cuando la parte empleadora pone fin a la relación laboral, sin que el trabajador haya cometido alguna de las faltas comprendidas en la ley.

Dentro de las diversas leyes laborales de Guatemala, aparecen normas que se refieren a la estabilidad laboral que tienen que tener todos los trabajadores no importando si son trabajadores del Estado, trabajadores de la iniciativa privada o trabajadores municipales.



Es de lamentar que los miembros de la Corporación Municipal, desconocen sobre sus derechos como trabajadores municipales debido a que la mayoría de ellos no se han interesado en leer la Ley de Servicio Municipal, así como también, no existe ninguna institución que se preocupe en capacitar en este aspecto al personal municipal.

Este desconocimiento, permite la violación arbitraria del principio de estabilidad laboral, a tal punto que los trabajadores municipales consideran como normal el cambio de personal que realizan los alcaldes al iniciar su período de gobierno.

El despido injustificado, en la administración municipal no puede ser resuelto en corto plazo, es necesario que tanto trabajadores como empleadores modifiquen sus actitudes; primero que los trabajadores conozcan sus derechos y que los ejerciten, segundo que los patronos (persona jurídica colectiva) conozcan sus obligaciones y sobre todo las limitaciones que las leyes laborales les imponen, para que al asumir sus cargos no procedan con arbitrariedad destituyendo trabajadores.

El despido injustificado, constituye una flagrante violación al principio de estabilidad laboral, que inspira el derecho laboral moderno.

La realidad ha demostrado la importancia que tiene para los trabajadores, la permanencia de las relaciones laborales, no sólo porque les permite tener ingresos seguros, sino que también porque les permite especializarse en determinadas actividades.



La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable dentro de un sistema de seguridad, produce una consecuencia doblemente negativa, primeramente, porque el trabajador después de estar acostumbrado a realizar una actividad específica y de haber entregado a la Corporación Municipal parte de su vida, se ve obligado a iniciar una nueva labor, algunas veces contando ya con una edad avanzada y en un medio social desconocido.

Y en segundo término, las nuevas autoridades municipales cubren la plaza vacante con los servicio de un trabajador sin experiencia, que muchas veces repercute negativamente en la eficacia y eficiencia de la administración municipal.

4.1.3 Por jubilación y por invalidez

Existen dos formas de terminación de la relación laboral en la administración pública, cuando el trabajador se adhiere al régimen de clases pasivas contenido en la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto 63-88 del Congreso de la República.

Una es cuando el trabajador del Estado, llena los requisitos mínimos de edad y tiempo de servicio exigidos en dicha Ley y decide jubilarse, o bien que llegado a 65 años de edad y diez de servicio como mínimo el retiro es obligatorio por jubilación.



La otra es cuando el trabajador del Estado, ha contribuido como mínimo dos años al régimen de clases pasivas, sufre algún accidente o enfermedad que amerite declararlo en estado de invalidez total.

4.1.4 Por vencimiento del plazo

En la relación de trabajo para plazo determinado, el vínculo termina al vencerse el tiempo estipulado al inicio.

4.1.5 Por muerte

Es una forma no incluida en el Artículo que se mencionó en la introducción de este punto, pero que por lógica se da con la muerte de un servidor municipal, termina su relación con el Estado.

4.1.6 Por supresión de puesto y reorganización administrativa

Por supresión se entiende: Cesación, desaparición de un puesto, esta es otra de las formas de cese de la relación laboral o terminación de las relaciones individuales de trabajo en la Administración Pública.

Esta supresión únicamente lo pueden acordar las autoridades nominadoras facultadas, por razones de interés público, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil, en los casos en que se considere necesaria por reducción



forzosa de servicios, por falta de fondos o reducción de personal por reorganización, de conformidad con lo establecido en el Artículo 82 de la Ley de Servicio Civil, Decreto Número 17-48 del Congreso de la República.

En la práctica administrativa no siempre la autoridad nominadora respeta el requisito de solicitar autorización a la Oficina Nacional de Servicio Civil, para terminar la relación laboral con sus trabajadores.

El Artículo 63 de la Ley de Servicio Municipal, establece que: “Las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de trabajadores municipales, en los casos en que consideren necesario la supresión de puestos por reducción forzosa de servicio, por falta de fondos o reducción de personal, por reorganización, debidamente comprobados.

En este caso los trabajadores municipales tienen derecho a reclamar las prestaciones de ley”.

4.2 Análisis de la supresión de puestos por reducción forzosa

Después de realizar un estudio a las causas de terminación de la relación laboral reguladas tanto en el Código de Trabajo como en la Ley de Servicio Civil, así como en la Ley de Servicio Municipal, se concluye que dicha disposición contenida en el Artículo 63 de la Ley de Servicio Municipal, estaría vulnerando el principio de estabilidad laboral que inspira el derecho laboral moderno, en virtud de la



Administración Municipal al hacer uso del Artículo mencionado, pone fin a la relación laboral, sin que el trabajador haya cometido alguna de las faltas comprendidas en la ley.

Esta regulación contenida en el Artículo mencionado, permite la violación arbitraria del principio de estabilidad laboral, a tal punto que los trabajadores municipales consideran como normal el cambio de personal que realizan los alcaldes al iniciar su período de gobierno, aún cuando el trabajador no haya infringido ninguna norma interna que amerite que sea destituido.

Todo este procedimiento arbitrario, se realiza en el tiempo cuando se acercan elecciones para optar al cargo de alcalde municipal, quien después de realizar tanto gasto en campañas publicitarias y de buscar el financiamiento para la misma tendrá que pagar dicho precio, considerando que de ahí surge la problemática de la supresión forzosa de plazas, ya que al asumir el cargo debe de incorporar al material humano que trabajó en su campaña electoral, beneficiándolos con plazas en la administración municipal.

El desconocimiento por parte de los trabajadores municipales la legislación laboral, permite la violación arbitraria del principio de estabilidad laboral, a tal punto que éstos consideran como normal el cambio de personal que realizan los alcaldes al iniciar su período de gobierno.



Así mismo, no existe ninguna institución que se preocupe en capacitar en este aspecto al personal municipal, ni mucho menos la Corporación Municipal realiza capacitaciones a sus trabajadores para darles a conocer sus derechos.

Ante esto, los trabajadores si conocieran sus derechos labores solicitarían a los empleadores que modifiquen sus actitudes; debiendo primero los trabajadores conocer sus derechos laborales y ejercitarlos, segundo que los patronos (persona jurídica colectiva), conozcan sus obligaciones y sobre todo las limitaciones que las leyes laborales les imponen, para que al asumir sus cargos para los cuales fueron electos no procedan con arbitrariedad destituyendo trabajadores.

La realidad ha demostrado la importancia que tiene para los trabajadores, la permanencia de las relaciones laborales, no sólo porque les permite tener ingresos seguros, sino que también porque les permite especializarse en determinadas actividades.

La terminación de las relaciones laborales sin una causa justificada, produce un perjuicio tanto al trabajador como al patrono, primeramente porque el trabajador después de desempeñar una actividad específica en la Corporación Municipal por muchos años, éste tendrá que iniciar una nueva relación laboral distinta a la que venía desempeñando, y a veces la experiencia adquirida se pierde en virtud de que al desempeñar la nueva función no realizará el mismo trabajo.



Algunas veces estos trabajadores deben empezar una nueva relación laboral contando ya con una edad avanzada y en un medio social desconocido, si es que se les brinda la oportunidad de laborar, de lo contrario pasarán a ser parte de tanta persona desempleada que se encuentra el país; y en segundo término las nuevas autoridades municipales benefician a otras personas quienes cubren la plaza vacante sin tener experiencia necesaria para desarrollar su trabajo, y esto es lo que muchas veces repercute negativamente en la eficacia y eficiencia de la administración municipal. De darse esa situación esto ocasionaría efectos perjudiciales tanto a la Corporación Municipal, como para el trabajador como lo sería:

- Para el empleador o la empresa, se pierde la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador por muchos años de relación laboral. En otros casos, además, se perdería el entrenamiento que en algunas ocasiones podría ser costoso. Implicaría la contratación y entrenamiento de un nuevo trabajador.
- El trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, de obtención de ingresos para su sostenimiento y el de su familia.
- En todo caso se pierde la relación personal, tanto entre patrono y trabajador (personeros de la empresa), así como con clientes, proveedores y otras personas vinculadas con las labores.
- Por lo general, produce una fricción entre patrono y trabajador que en muchos casos, al no ser dirimidas en forma directa, se requiere la intervención de entidades administrativas (inspección general de trabajo) o judicial (juzgados de trabajo y previsión social).

CONCLUSIONES



1. El derecho laboral constituye una serie de pasos, fases, mediante las cuales, se garantizan los derechos inherentes a los trabajadores, los cuales son violentados, por lo cual no se le puede seguir dando cumplimiento a todos los principios que se encuentran estipulados en el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
2. El derecho laboral moderno, constituye una medida de garantía para asegurar la estabilidad laboral tanto de los trabajadores del Estado, de la iniciativa privada, así como de los trabajadores municipales, y darle fiel cumplimiento a los derechos y principios laborales contemplados en la Carta Magna, los cuales son vulnerados constantemente.
3. La Ley del Servicio Municipal, regula lo relativo a la supresión de puestos por reducción forzosa, dicho norma estaría ocasionando un perjuicio tanto a la Corporación Municipal como al trabajador, debido a que afecta económicamente a ambas partes, el trabajador deja de percibir su salario y la corporación municipal debe invertir en contratar a otros trabajadores.
4. Los trabajadores municipales por diversas situaciones desconocen de los derechos que le otorga la Ley del Servicio Municipal y no los ejercitan, por lo que a diario le son violados sus derechos de estabilidad laboral por parte de

los patronos, quienes disponen de sus plazas para otorgarlas a otras personas quienes no tienen la capacidad necesaria y la experiencia para ocuparlas.

5. Las acciones de suprimir las plazas de los trabajadores de la Corporación Municipal que toman las autoridades municipales, al asumir su cargo después de haber sido electos, constituyen un despido injustificado debido a que cesa la relación laboral sin que los mismos hayan cometido una causal para que termine la relación.

RECOMENDACIONES



1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe velar que se cumplan con todos los principios que se encuentran regulados en el Código de Trabajo en especial con el principio de igualdad y de estabilidad laboral para que éstos no sean violentados a cada momento por parte de los patronos, porque son principios tutelares de los derechos que le asisten a los trabajadores.
2. Es necesario que el Ministerio de Trabajo, la Corporación Municipal y el Sindicato de la Municipalidad, realicen continuamente talleres que conlleven el análisis de las normas, especialmente las que tratan sobre los derechos laborales estipulados en la Ley de Servicio Municipal, porque estos son violados a grandes luces por parte de la Corporación Municipal, para que cada trabajador pueda defender los derechos garantizados por la ley.
3. El Congreso de la República de Guatemala, derogue el Artículo 66 de la Ley de Servicio Municipal, en el sentido de proteger los principios constitucionales de cada trabajador municipal, en virtud de que con esta norma se viola el principio constitucional de derecho al trabajo regulado en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, para no vulnerar el principio de igualdad y de estabilidad laboral,

- 
4. La Oficina Nacional de Servicio Civil, lleve un control de las autorizaciones solicitadas por la Corporación Municipal para la supresión forzosa de plazas, para que en caso de omisión de la autorización que debe presentarse para la supresión de plazas se cree una sanción para quien omita la misma, ya que no se cuenta con un registro de autorizaciones.
5. Es necesario que la corporación Municipal, reubique en otras plazas a los trabajadores municipales que se les supriman las mismas, haciendo un estudio de las funciones que los trabajadores hayan realizado en el desempeño de su cargo, a efecto, de no perder la experiencia laboral adquirida, ubicándolos en otras dependencias de la misma, para evitar gastos en el pago de indemnizaciones y pérdida de la experiencia del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA



- ALONZO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. Ed. Ariel, Barcelona, España. 1967.
- BARASSI, Ludovico. **Derecho del trabajo**. Ed. Alfa. Buenos Aires, Argentina. 1953
- BENÍTEZ DE LUGO, Luís. **Extinción del contrato de trabajo**. Ed. Reus, Madrid España. 1995.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. Ed. Oxford. México, 2000.
- BORSI, Humberto y Ferrucio, Pengolesi. **El contrato de trabajo**. Ed. Eudeba. Buenos Aires, Argentina. 1939.
- BULLÓN RAMÍREZ, A. **La población municipal**. Ed. Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Ed. Omeba, Buenos Aires, argentina. 1968
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho de trabajo**. Ed. Omeba, Buenos Aires, argentina. 1968
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Ed. Omeba, Buenos Aires, argentina. 1976
- CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Derecho administrativo, teoría de la administración**. Ed. Mayte, Guatemala. 1988.
- DE BUEN, Néstor. **Memorias del Congreso Internacional de Derecho de trabajo**. Ed. Ministerio de trabajo. Sevilla, España. 1970.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, México. 1983
- Diccionario de la lengua española. Ed. Nauta. Barcelona, España. 1982
- FARINAS, José. **El pacto comisorio**. Ed. Ejea. Buenos Aires, Argentina. 1961.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Oscar de León Palacios, Guatemala, 1996.
- GARCÍA CUYÚN, José Francisco. **El origen municipal en la legislación Guatemalteca**. Tesis de Grado, Usac. 1977.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del Derecho de trabajo**. Ed. De Palma, Buenos Aires, Argentina, 1947



LINARES, Luís. **Estrategia para el fortalecimiento del municipio**. Ed. Asies. 1984.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1981.

POZZO, Juan. **Derecho del trabajo**., Ed. Ediar, Buenos Aires, Argentina, 1948

QUESADA S, Flavio S. **Estructuración y desarrollo de la administración política territorial de Guatemala**. Ed. Universitaria. Usac. 1983.

RIVERO, Jean y SALVATIER, Jean. **Droit do travial**. Ed. Dalloz, Paris, Francia, 1956.

Legislación:

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

Código de trabajo, Decreto 1441, Congreso de la República de Guatemala.

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

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