

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE  
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
ABOGACÍA Y NOTARIADO**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN**



**TESIS  
CREACIÓN DE REGLAMENTO INTERNO DISCIPLINARIO PARA  
PERSONAL MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN,  
ALTA VERAPAZ**

**MILDRED LILIANA MOLLINEDO VELIZ DE HERRERA**

**COBÁN, ALTA VERAPAZ, OCTUBRE DE 2018**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE  
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
ABOGACÍA Y NOTARIADO**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN**

**CREACIÓN DE REGLAMENTO INTERNO DISCIPLINARIO PARA  
PERSONAL MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN,  
ALTA VERAPAZ**

**PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL  
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE**

**POR**

**MILDRED LILIANA MOLLINEDO VELIZ DE HERRERA  
CARNE 200440057**

**COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**COBÁN, ALTA VERAPAZ, OCTUBRE DE 2018**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**  
**RECTOR MAGNÍFICO**

Ing. Msc Murphy Olympo Paiz Recinos

**CONSEJO DIRECTIVO**

PRESIDENTE:	Lic. Zoot. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
SECRETARIA:	Lcda. T.S. Floricelda Chiquin Yoj
REPRESENTANTE DOCENTES:	Ing. Geól. César Fernando Monterroso Rey
REPRESENTANTE DE EGRESADOS:	Lic. Abog. Not. Edwin Alcides Barrios Sosa
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES:	Br. Karla Vanesa Barrera Rivera PEM. Disraely Darin Manfredy Jom Hernández

**COORDINADOR ACADÉMICO**

Ing. Ind. Francisco David Ruiz Herrera

**COORDINADOR DE LA CARRERA**

Lic. Adan Leal Natareno

**COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN**

COORDINADOR:	Msc. Mario de Jesús Estrada Iglesias
SECRETARIA:	Lcda. Vasthi Alelí Reyes Laparra
VOCAL:	Lic. Williams Rigoberto Álvarez López
VOCAL II:	Msc. José Gerardo Molina Muñoz

**REVISOR DE REDACCIÓN Y ESTILO**

Lic. Osmar Alí Marroquín Molina

**REVISORA DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN**

Lcda. Elvia Margarita Cuyuch Sontay

**ASESOR**

Lic. Edwin Ovidio Segura Morales



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

Cobán, Alta Verapaz, 20 de Abril de 2018.

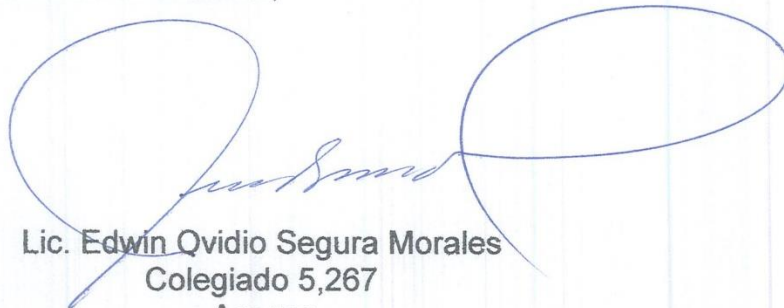
**SEÑORES:**  
**MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN**  
**CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE -CUNOR-**  
**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.**

Respetable Comisión:

En virtud de notificación de fecha quince de mayo dos mil diecisiete y en cumplimiento del Artículo 10º. del Normativo General de Trabajos de Graduación para las carreras a nivel de grado del Centro Universitario de Norte –CUNOR-; por este medio emito el presente **Dictamen favorable** del trabajo de graduación de la estudiante **Mildred Liliana Mollinedo Veliz de Herrera** con carné número: 200440057 denominado “**Creación de Reglamento Interno Disciplinario para Personal Municipal de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz**”, ya que cumple con las calidades necesarias para que se continúe con el trámite correspondiente.

Sin otro particular me suscribo de ustedes;

Deferentemente:



Lic. Edwin Quidio Segura Morales  
Colegiado 5,267  
Asesor



# CUNOR

Centro Universitario del Norte

Universidad de San Carlos de Guatemala

Cobán, A. V. 20 de Junio de 2018

Señores

Miembros de la Comisión de Trabajos de Graduación

Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario.

Centro Universitario del Norte –CUNOR–

Universidad de San Carlos de Guatemala

Atentamente me dirijo a ustedes y en atención a la resolución emitida por dicha comisión, en mi calidad de revisora del informe final del trabajo de graduación titulado **“CREACIÓN DE REGLAMENTO INTERNO DISCIPLINARIO PARA PERSONAL MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN, ALTA VERAPAZ”**, presentado por la estudiante MILDRED LILIANA MOLLINERO VELIZ DE HERRERA, hago de su conocimiento que he leído y revisado minuciosamente dicho trabajo en cuanto ha contenido habiéndose propuesto en su oportunidad las correcciones pertinentes, tomando en cuenta la importancia del mismo, correcciones que han sido satisfactoriamente acogidas por la estudiante.

En tal sentido emito dictamen favorable para que la estudiante MILDRED LILIANA MOLLINERO VELIZ DE HERRERA, continúe con los trámites correspondientes a efecto de culminar con su propósito de graduación.

Sin otro particular, atentamente,

  
Licda. Elvia Margarita Cuyuch Sontay

REVISORA





# USAC

## TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala

CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

**ENCARGADO DE REDACCIÓN Y ESTILO DE LA COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADUACIÓN DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE (CUNOR) , Cobán, Alta Verapaz, diecinueve de septiembre del dos mil dieciocho.---**

I) Con fundamento en las atribuciones que me fueron otorgadas en sesión ordinaria del Honorable Consejo Directivo del Centro Universitario del Norte –CUNOR- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, nombrándome como titular, encargado de la Redacción y Estilo, se ha procedido a la revisión del formato de impresión, bibliografía, redacción y ortografía del Trabajo de Graduación titulado; **“CREACION DE REGLAMENTO INTERNO DISCIPLINARIO PARA PERSONAL MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN, ALTA VERAPAZ”** de la estudiante **MILDRED LILIANA MOLLINEDO VELIZ DE HERRERA** con el carné número 200440057; II) **CONSIDERANDO:** Que después del análisis y revisión pertinente, se ha cumplido con los requisitos establecidos en el Normativo General de Trabajos de Graduación para las carreras a nivel de grado del Centro Universitario del Norte –CUNOR- y demás disposiciones aplicables a mi juicio y a las normas de redacción y estilo, el trabajo de graduación es satisfactorio. En virtud de lo anterior, se emite **DICTAMEN FAVORABLE** del trabajo de graduación relacionado.-----

*Id y enseñar a todos*

Lic. ~~Osmar Ali Marroquín Molina~~  
Encargado de Redacción y Estilo.



COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE (CUNOR). Cobán, Alta Verapaz, diecinueve de septiembre del año dos mil dieciocho. I) Se tiene como analizado el expediente de la estudiante: **MILDRED LILIANA MOLLINEDO VELIZ DE HERRERA**, carnè número: 200440057 y por recibidos los dictámenes favorables de asesor, revisor y encargado de redacción y estilo del trabajo de graduación intitulado: **“CREACIÓN DE REGLAMENTO INTERNO DISCIPLINARIO PARA PERSONAL MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN, ALTA VERAPAZ”**, y comprobándose haber cumplido con los requerimientos establecidos en el Normativo General de Trabajos de Graduación para las carreras a nivel de grado del Centro Universitario del Norte –CUNOR- y demás disposiciones aplicables, esta Comisión en forma colegiada, **DA VISTO BUENO** al trabajo de graduación referido; II) Remítase a la Dirección del Centro Universitario del Norte para que se emita la orden de impresión respectiva; III) Notifíquese.

Lic. Mario de Jesús Estrada Iglesias

Coordinador

Lic. Williams Rigoberto Alvarez López

Vocal I

Licda. Vasthi Alef Reyes Laparra

Secretaria

Lic. José Gerardo Molina Muñoz

Vocal II



## HONORABLE COMITÉ EXAMINADOR

En cumplimiento a lo establecido por los estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presento a consideración de ustedes el trabajo de graduación titulado: Creación de Reglamento Interno Disciplinario para personal Municipal de la Municipalidad de Cobán Alta Verapaz, como requisito previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.



Mildred Liliانا Mollinedo Veliz de Herrera  
Carné 200440057



## **RESPONSABILIDAD**

“La responsabilidad del contenido de los trabajos de graduación es del estudiante que opta al título, del asesor y del revisor; la Comisión de Redacción y Estilo de cada carrera, es la responsable de la estructura y la forma”.

Aprobado en punto SEGUNDO, inciso 2 .4, subinciso 2.4.1 del Acta No. 17- 2012 de Sesión extraordinaria de Consejo Directivo de fecha 18 de julio del año 2012.

## **DEDICATORIA A:**

### **DIOS**

Todopoderoso quien junto a la Virgen Santísima y San Judas Tadeo permanecen junto a mi guiando y fortaleciendo mi vida, otorgándome sabiduría y manifestándose en todo momento.

### **MI PADRE**

Eldin Haroldo Mollinedo quien con su amor, fortaleza y humildad aguardó pacientemente este momento tan especial para ambos, otorgándome con sacrificio y esfuerzo lo necesario en cada etapa de mi vida.

### **MI MADRE**

Ninfa Liliana Veliz Luca de Mollinedo por ser pilar fundamental en mi vida, ángel que me enseña a ser cada día mejor persona.

### **MIS HERMANOS**

Sergio, Mónica, Guadalupe, Edwin por ser la compañía que Dios me dio, por estar en los momentos más importantes de mi vida.

### **MI ESPOSO**

Gilberto Rolando Herrera por su amor y apoyo incondicional, por darme el espacio para realizar mis sueños y metas.

**MIS HIJOS**

Sebastián, Valentina y Romina por ser la razón de mi vida, alegría de mi corazón, fuente de motivación y perseverancia, que sea ejemplo para ellos.

**MI FAMILIA**

Con todo mi cariño y agradecimiento.

## **AGRADECIMIENTOS A:**

- MI CASA DE ESTUDIOS** A la gloriosa Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala por ser el alma mater de mi enseñanza. Y muy especialmente al Centro Universitario del Norte –CUNOR- y a la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales que forjó mi preparación como profesional.
- MIS CATEDRÁTICOS** Por su paciencia, tolerancia y la motivación con la que transmitieron sus conocimientos.
- MI ASESOR** Lic. Edwin Ovidio Segura por el tiempo, apoyo, amistad y enseñanzas brindadas antes y durante la realización de mi tesis, pero muy especialmente por sus palabras de aliento y motivación.
- MI REVISORA** Licda. Elvia Margarita Cuyuch Sontay por apoyarme en esta trabajo tan importante para formarme como profesional.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Página</b>
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS	v
RESUMEN	vii
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	3

### **CAPÍTULO 1**

#### **LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE GUATEMALA**

1.1	El Estado	5
1.2	El origen del Estado	6
1.3	El Estado y sus teorías	8
	1.3.1 Época antigua	8
	1.3.2 Época intermedia	9
	1.3.3 Época moderna	9
1.4	Elementos del Estado	10
	1.4.1 La población	11
	1.4.2 El territorio	11
	1.4.3 Orden jurídico	11
1.5	El gobierno del Estado	13
1.6	El poder público institucional o autoridad	14
	1.6.1 Responsabilidades administrativas	15
	1.6.2 Responsabilidad política	15
	1.6.3 Responsabilidad civil	16
1.7	La administración pública	17
1.8	Finalidad de la administración pública	18
1.9	El derecho administrativo	19
1.10	Características del derecho administrativo	20
1.11	Fuentes propios del derecho administrativo	22
	1.11.1 Fuentes históricas	22
	1.11.2 Fuentes reales	22
	1.11.3 Fuentes formales	23

### **CAPÍTULO 2**

#### **LA MUNICIPALIDAD Y SU AUTONOMÍA**

2.1	El municipio	25
2.2	Origen del municipio	26

2.3	Naturaleza jurídica de municipio	28
2.4	Autonomía del municipio	29
2.5	Personalidad jurídica del municipio	31
2.6	Características del municipio	32
2.7	Elementos del municipio	33
2.7.1	El territorio	33
2.7.2	La población	34
2.7.3	La autoridad	35
2.7.4	La organización comunitaria	35
2.8	La administración del municipio y su sistema de gobierno	35
2.9	Organización administrativa municipal	37
2.9.1	Concejo municipal	37
2.9.2	El alcalde municipal	38
2.9.3	Los concejales y los síndicos	39
2.9.4	Órganos administrativos municipales	39
2.10	El recurso humano en el órgano administrativo municipal	41
2.10.1	Misión	42
2.10.2	Visión	42
2.11	La organización de la administración pública	43
2.12	Percepción del derecho de trabajo	44
2.13	Conflictos jurídicos laborales municipales	46
2.13.1	El conflicto laboral y su impacto	47
2.13.2	Despidos de trabajadores por cambio de autoridades	48
a.	Violación a la estabilidad laboral	49
b.	Violación al principio de legalidad	49
c.	Violación a los derechos humanos	49

### **CAPÍTULO 3**

#### **EL TRABAJADOR MUNICIPAL Y SUS DERECHOS LABORALES**

3.1	El trabajador en las entidades municipales	50
3.2	La falta de reglamento interno disciplinario	52
3.3	Derecho laboral	53
3.4	Naturaleza del derecho de trabajo	55
3.5	Objeto del derecho de trabajo	56
3.6	Finalidad del derecho de trabajo	57
3.7	Los principios que inspiran el derecho laboral	58
3.7.1	Tutelar de los derechos de los trabajadores	58
3.7.1	Mínimum de garantías sociales protectoras del trabajador	59
3.7.1	Derecho necesario e imperativo	59
3.7.1	Derecho realista y objetivo	59
3.7.1	Derecho público	60
3.7.1	Derecho Democrático	60
3.8	El derecho de trabajo con otras ramas del derecho	61
3.8.1	Derecho Constitucional	61
3.8.2	El derecho administrativo	62
3.8.3	El derecho penal	62

3.8.4	Derecho procesal	63
3.8.5	Derecho mercantil	63
3.8.6	Derecho internacional público	63
3.8.7	Derecho internacional privado	63
3.9	El trabajador y su relación laboral municipal	64
3.9.1	El patrono	66
3.9.2	El trabajador	66
3.10	El reglamento como un medio de innovación administrativo	67
3.11	Beneficios del reglamento	71
3.11.1	El reglamento debe ser conciliador	72
3.11.2	Debe ser preventivo antes de ser sancionado o despedido	73
3.12	El derecho laboral y los tratados y convenios internacionales	74

#### **CAPÍTULO 4**

#### **TRABAJO DE CAMPO Y SU ANÁLISIS DE RESULTADOS**

4.1	Métodos y técnicas de investigación	76
4.2	Encuesta	76
4.3	Población	76
4.4	Ejecución del trabajo de campo	77
4.5	Procesamiento de datos	77
4.6	Interpretación y representación de datos recolectados	77
4.6.1	Caso concreto	77
4.6.2	Resultado de encuestas	80

#### **CAPÍTULO 5**

#### **REGLAMENTO INTERNO DISCIPLINARIO PARA PERSONAL MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN, ALTA VERAPAZ**

5.1	La creación de un reglamento interno disciplinario para el personal de la Municipalidad de Cobán Alta Verapaz	91
5.2	Anteproyecto de reglamento municipal	93

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>115</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>117</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>119</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>123</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

		Página
<b>GRÁFICA 1</b>	¿Usted como trabajador municipal ha sido sancionado laboralmente por la municipalidad de Cobán con alguna medida disciplinaria?	80
<b>GRÁFICA 2</b>	¿Conoce usted las disposiciones legales que la municipalidad de Cobán utiliza para aplicar medidas disciplinarias en contra de los trabajadores municipales?	81
<b>GRÁFICA 3</b>	¿Sabe usted si el reglamento interno deL personal de la municipalidad de Cobán Alta Verapaz, establece procedimientos para imponer medidas disciplinarias?	82
<b>GRÁFICA 4</b>	¿Considera necesario que la municipalidad de Cobán, Alta Verapaz vele por la igualdad y la protección de los derechos laborales del personal, reglamentando las formas en que deben ser sancionados cuando estos cometen faltas dentro de sus funciones laborales?	83
<b>GRÁFICA 5</b>	¿Considera usted que la municipalidad de Cobán Alta Verapaz incurre en irresponsabilidad administrativa y laboral al no tener un reglamento interno disciplinario para imponer medidas disciplinarias?	84
<b>GRÁFICA 6</b>	¿Debería implementarse un reglamento dentro de la municipalidad de Cobán alta Verapaz, que regule el procedimiento disciplinario para sancionar a sus trabajadores municipales y asegure el respeto de sus garantías individuales?	85
<b>GRÁFICA 7</b>	¿Considera usted dentro de su perspectiva que al no contar con un reglamento interno que establezca la forma de sancionar a los trabajadores dentro de la administración pública incide en violar el derecho de trabajo?	86
<b>GRÁFICA 8</b>	¿Considera usted que se ha realizado algún despido directo injustificado a personal de la municipalidad de Cobán, Alta Verapaz a raíz de una mala aplicación de medidas disciplinarias?	87
<b>GRÁFICA 9</b>	¿Cree usted que la falta de reglamento disciplinario hace que trabajadores municipales sean despedidos cuando se realizan los cambios de gobierno ante la falta de protección de sus derechos laborales?	88
<b>GRÁFICA 10</b>	¿Considera usted que al implementar un reglamento interno disciplinario en la municipalidad de Cobán, Alta Verapaz se respetarían los derechos laborales de los trabajadores municipales	89



## LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

<b>Ind.:</b>	Industrial.
<b>Ing.:</b>	Ingeniero.
<b>Lcda.:</b>	Licenciada.
<b>Lic.:</b>	Licenciado.
<b>M. Sc.:</b>	Magister en Ciencias.
<b>Zoot.:</b>	Zootecnia.
<b>CUNOR:</b>	Centro Universitario del Norte.
<b>OIT:</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>PEM.:</b>	Profesorado en Enseñanza Media.
<b>PDH:</b>	Procuraduría de los Derechos Humanos.
<b>RH:</b>	Recursos Humanos
<b>USAC:</b>	Universidad de San Carlos de Guatemala.



## **RESUMEN**

El Estado está conformado por la población, el territorio y el orden jurídico que determinan por imperativo legal las directrices que debe observar para una correcta administración pública, y en este sentido pueda ejercer su poder soberano que es velar por el bien común de la sociedad.

Es por ello que se descentraliza a través de la Municipalidades otorgándoles autonomía propia con el fin de manejar correctamente los fondos de los ciudadanos, para el desarrollo colectivo municipal.

El Gobierno Municipal necesita empleados y funcionarios para el buen manejo de la administración municipal para ello el Estado tiene el deber de proteger el derecho de Trabajo, aún más cuando se trata de un empleado público ya que éste trabaja para las diferentes instituciones públicas del Estado en este caso para la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz.

La Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz debe dar el ejemplo en trato al empleado ante la iniciativa privada, como parte del derecho de todo ser humano que ejerce una labor. Si bien es cierto, en el presente caso el patrono es el Alcalde Municipal quien tiene el deber de proteger y respetar cada uno de los principios que establece la Constitución Política de Guatemala, el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Municipal Decreto 1-87 del Congreso de la República de Guatemala y demás disposiciones legales que regulan los derechos de todo empleado municipal.

Es importante que se analice y se gestione la autorización de un reglamento interno disciplinario en favor de los empleados municipales, donde se establezca el procedimiento administrativo que permita sancionar faltas cometidas, observando los principios de justicia y equidad, respetando el debido proceso administrativo sin violentar los derechos que todo empleado posee.

Actualmente en la Municipalidad de Cobán del Departamento de Alta Verapaz, no se cuenta con Reglamento Interno Disciplinario, que regule el procedimiento y la correcta aplicación de sanciones que debe ejecutar el patrono, por lo que de acuerdo al trabajo de campo a través de la encuesta recabé información acerca de la opinión de los empleados municipales con respecto al presente tema; así también a través de casos concretos se puede demostrar que en ocasiones se omite la vía administrativa al momento de existir aparentes faltas cometidas por el empleado y se realizan despidos injustificados generando esto vulnerabilidad en cuanto a los derechos de éste.

El modelo de Reglamento Disciplinario que se propone contribuye al desarrollo administrativo interno municipal otorgando protección al patrono para no incurrir en multas laborales innecesarias al no ejecutar correctamente los procedimientos laborales y al empleado garantizándole un trabajo en el que sus derechos estarán resguardados por la justicia de procedimientos y la proporcionalidad de consecuencias ante sus acciones.

La Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz como institución autónoma descentralizada necesita una constante actualización de los reglamentos internos vigentes, así como la creación de otros que sean necesarios para regular el quehacer municipal administrativo, para que tanto los empleados y funcionarios municipales realicen con objetividad y en base a procedimientos ciertas acciones sin quebrantar la legislación Guatemalteca vigente y para que el ciudadano obtenga un mejor servicio y atención, alcanzando con ello la finalidad máxima Constitucional como lo es el bien común de la población.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito mejorar y reforzar el cumplimiento de las normas laborales vigentes, dentro de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz quien tiene a su cargo recurso humano para la atención de los diferentes servicios que presta.

Actualmente dicha Municipalidad no cuenta con un reglamento que regule el procedimiento administrativo disciplinario provocando el escaso cumplimiento de la legislación laboral guatemalteca, ya que al cometerse una falta por parte de un trabajador termina imponiendo sanciones desproporcionadas a la falta cometida. Lamentablemente la falta de un procedimiento establecido y desconocimiento por parte del empleado tiene como resultado un despido injusto.

El trabajo de investigación, está elaborado en cinco capítulos: En el capítulo uno se aborda el tema del Estado y su poder institucional iniciando con el origen del Estado y las teorías que dan nacimiento al mismo; los elementos que lo conforman, haciendo mención a lo relativo al poder público institucional, y las responsabilidades administrativas, políticas y civiles en el ejercicio de la administración pública del Estado, debiendo observar el Derecho Administrativo, como la regulación legal aplicable dentro de la administración pública.

El capítulo dos contiene el origen del municipio, el umbral que lo constituyo en el marco del imperio de la ley, la naturaleza a la que pertenece en la base jurídica y su autonomía cuando elige a sus gobernantes, con el ánimo de saber las necesidades de la localidad municipal. También se analizan las características del municipio, sus elementos como: territorio, población, sistema

de gobierno y organización administrativa municipal, desde el alcalde, concejales y síndicos, hasta las dependencias u oficinas que la conforman necesitando del recurso humano para la atención y ordenamiento de toda esa organización que llevan al éxito la administración municipal.

El capítulo tres, resalta la necesidad que se tiene del trabajador municipal dentro de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz con quien se establece una relación laboral que debe ser fortalecida respetando sus Derechos laborales que le otorga la legislación vigente; siendo el Reglamento interno disciplinario de beneficio para los trabajadores en virtud de que sus derechos serán respetados y para la administración pública como un estímulo para formular una nueva política administrativa capaz de abordar problemas laborales de forma dinámica y concreta.

El capítulo cuatro, contiene el trabajo de campo y análisis de resultados; presentando un caso concreto en relación a la falta de procedimiento administrativo ante aparentes faltas cometidas por un empleado municipal iniciando de forma directa e inmediata un proceso judicial de Incidente de Despido ante el Juzgado competente; así también se presentan las gráficas de resultados obtenidos a través de una encuesta realizada a empleados municipales de diferentes jerárquicas de acuerdo a la actual organización administrativa municipal.

El capítulo cinco, contiene un proyecto de reglamento interno disciplinario en el que se señalan las medidas y procedimientos que debe adoptar el patrono al momento de sancionar al trabajador y éste tenerlo de su conocimiento garantizando la protección a sus derechos laborales para que de esta manera se reduzca el número de despidos injustos.

Finalmente las conclusiones del trabajo de investigación, se enfocan en la necesidad de implementar un reglamento interno disciplinario en la administración de personal de la Municipalidad de Cobán.

## OBJETIVOS

Proponer un modelo de reglamento interno disciplinario para personal municipal de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz que regule internamente el procedimiento administrativo-disciplinario laboral a aplicar a los trabajadores municipales, teniendo como base fundamental el respeto de los derechos individuales del trabajador.

### Específicos

- 1) Describir la función administrativa que debe seguir la Municipalidad de Cobán Alta Verapaz con su personal al presentarse acciones de indisciplina por parte de sus trabajadores.
- 2) Verificar el grado de violación a los derechos del trabajador por parte de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz, al no contemplar un reglamento interno disciplinario que indique el procedimiento para imponer sanciones dentro de sus deberes públicos.
- 3) Garantizar los derechos del trabajador municipal mediante disposiciones disciplinarias claras, precisas y amparadas bajo el régimen de legalidad.





# CAPÍTULO 1

## LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE GUATEMALA

### 1.1 El Estado

Para conocer claramente el origen del Estado, desde su nacimiento dentro del contexto legal, claramente se señala que existen varias acepciones dentro de su etimología jurídica. De esta forma se puede percibir que la palabra Estado viene del vocablo status, que da como significado de posición o postura. Para esta prospectiva se analiza la forma en que se constituyó dentro de la sociedad, y el de su nacimiento en la comunidad civil.

“Nace en la Grecia antigua, en donde la organización política que se estudia tiene su gran antecedente que se conoció con el nombre de polis, que quiere decir ciudad, palabra que identificada la realidad política de aquella época. Su extensión solamente comprendía los límites de la ciudad; no obstante, con el tiempo se rebasan esos límites y surge un fenómeno político diferente, más amplio al que se llamó to-koinon, palabra griega que significaba comunidad”.<sup>1</sup>

El Estado se origina en la antigua Grecia, siendo de las naciones que lo constituyó como un eje principal dentro de los diferentes grupos

---

<sup>1</sup> Gerardo Prado. *Teoría general del estado*. (Guatemala: Praxis, 2009), 26.

familiares y tribus de la sociedad, para establecer los límites de la ciudad; así también el Estado fue un vocablo limitado y por el poder influyente que la civilización de los antiguos Griegos tenía en esa época la palabra se extendió a otras naciones.

Asimismo Roma, hereda la misma política que sustentaba la política Griega, apareciendo nuevas corrientes filosóficas adaptadas al término del Estado, como la política, que representaba directamente a la república, que definía el vocablo *civitas* que significaba ciudad y la res publica que era la agrupación de ciudadanos con el ánimo de defender la cosa común del pueblo.

La implantación del concepto de Estado en las diferentes corrientes políticas de las naciones se da en la época del Renacimiento en el siglo XVI con la obra de Nicolás Maquiavelo con su obra “El Príncipe”.

## **1.2 El origen del Estado**

El Estado, es una organización política tanto en la forma de su gobernabilidad, que emite su soberanía e independencia dentro de la descentralización de su administración pública; en este sentido se puede establecer que el Estado está constituido bajo una serie de responsabilidades, para la correcta dirección de una población según los requerimientos que ellos emiten en la gobernabilidad de las entidades administrativas.

“No fue sino hasta el siglo XVI que se utilizó la palabra Estado, con el fin de identificar a toda comunidad estatal. Le corresponde, pues, al renacimiento el honor de haber implantado el nombre del moderno Estado, porque es este periodo histórico que se estima como cuna de su nacimiento, cuando Nicolás Maquiavelo

(1469-1527), en su obra *El Príncipe*, uso la expresión *lo statu por primera vez para referirse a un nuevo status político*".<sup>2</sup>

El Estado tuvo su comienzo en la misma necesidad para el desarrollo del hombre en cuanto a su poder político. Establecía una autoridad que regía su mandato para que la misma población se apegara a la forma de gobernabilidad de las autoridades del Estado en su desarrollo colectivo, mediante la nueva forma de gobernabilidad.

Al insertar el origen del Estado en la tesis, es para conocer las diferentes perspectivas que llevo a cabo el hombre, en el avance de su vida social y política, esto con el fin de que la sociedad quedara apegada a las normas que la autoridad demandaba para su administración pública.

El desarrollo del Estado, se basa en la innovación del hombre, en el margen de la gobernabilidad, como una realidad objetiva en la organización de las políticas públicas y su administración.

El humano está establecido bajo la perspectiva de la gobernabilidad del Estado, que es el garante de la protección de los derechos de los ciudadanos en todos sus ámbitos como: trabajo, salud, educación, paz. Que son principios que el Estado, debe proteger a través de sus instituciones gubernamentales.

Para conseguir el desarrollo mismo que persigue el Estado en su política, es necesario abordarlo en un conocimiento más amplio, en donde se estudie la forma en que el hombre sostuvo sus políticas, brindar armonía a los ciudadanos garantizándoles el bien común social.

---

<sup>2</sup> *Ibíd.*, 27.

### 1.3 El Estado y sus teorías

En cuanto desarrollo y evolución del Estado se pueden describir varias teorías que dan referencia de la forma en que se fundamentó la génesis de la sociedad, para ello es necesario establecerlas durante el trayecto para tener una perspectiva clara de la forma en que el Estado tomo raíz en la sociopolítica del hombre.

#### 1.3.1 Época antigua

“El hecho político lo constituyen sociedades políticas monárquicas hereditarias. Se les conoció como el nombre Dinastías Imperiales, en las que al accionar político del emperador se añadía el religioso, pues dicho emperador; era un representante del cielo y, por ello, señor absoluto de los hombres”.<sup>3</sup>

Esto consistía que el emperador tenía el poder absoluto en la su gobernabilidad, ya que en las actuaciones políticas, se oponían la costumbre o sino la religión en el orden de las leyes.

Ya que en la antigüedad la monarquía se refería que el poder era para un gobernador; pero para los constitucionalista esto no se establece de la misma forma porque se rige bajo un orden jurídico velando por el bien común de la sociedad, en donde el que ejerce el poder es quien reina pero no gobierna en totalidad, porque el pueblo ejerce su soberanía.

---

<sup>3</sup> *Ibíd.*, 40.

### 1.3.2 Época intermedia

“En esta época se da el dualismo ya que hay una autoridad temporal y una autoridad espiritual, además a la persona se le considera como un sujeto que tiene dignidad y libertad por naturaleza agregando que existe igualdad entre los seres humanos y libertad de conciencia frente a la organización política”.<sup>4</sup>

En la época intermedia el fin primordial era mantener el orden social, vigilando la libertad de los ciudadanos siendo respetados sus derechos conforme a lo que demandaba la ley estatal para su efectividad en el gobierno, fue un antagonismo del gobierno estatal en la perspectiva económica, social y cultural para proteger la libertad de los ciudadanos.

### 1.3.3 Época moderna

“A fines de la edad media, se hacen esfuerzos para lograr la unidad del Estado que se encontraba disgregado como consecuencia del feudalismo. Estos esfuerzos culminarían con el surgimiento del Estado moderno. En esta época, las ciudades, estaban organizadas en forma monista porque su unidad derivaba del gobierno de un solo hombre que se imponía a los demás, hecho que identificaba al llamado renacimiento”.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> *Ibíd.*, 47.

<sup>5</sup> *Ibíd.*, 50.

En la modernidad, se percibe que El Estado ha encontrado una libertad, porque se constituye bajo un orden jurídico Constitucional, en donde las garantías que establece el ordenamiento jurídico, es para que el ciudadano sea libre en la forma de cómo elegir a sus gobernantes, garantizando el bien común social de todo Estado de derecho.

Referente a lo expuesto anteriormente dentro de las tres orígenes del Estado, se puede mencionar claramente que la gobernabilidad que el Estado debe de regir en la sociedad, es para proteger los intereses del pueblo, y que el pueblo mismo sea el beneficiado en todo el ámbito de gobierno para la satisfacción y cumplimiento de lo que establece el orden jurídico Constitucional como orden jurídico que dirige la forma en que debe accionar el gobernante para proteger las principios de vida y libertad de los ciudadanos como pilares fundamentales de la sociedad; también es necesario dar a conocer los elementos primordiales en que se establece el Estado.

#### **1.4 Elementos del Estado**

En cuanto se establece una opinión sobre Estado se puede establecer sus elementos primordiales, que lo coordinan para su estructura política-jurídica, por lo cual cabe resaltar que estos elementos son trascendentales, para un gobierno eficaz, garante de los derechos de los ciudadanos. En el sentido estricto que estos ejes primordiales conforman la forma y específico de un Estado de derecho, el cual, está regido por la soberanía del pueblo y el orden constitucional que establece la forma en que todo gobierno debe regir para lograr eficacia del bien común social como principal fin de todo Estado.

### 1.4.1 La población

“Conjunto de personas que viven en un país o en un lugar determinado”.<sup>6</sup> La población se conoce como aquel grupo humano constituido en un determinado lugar geográfico, que es gobernada mediante el ordenamiento jurídico que establece todo gobierno, para el desarrollo mismo de la sociedad en sus estándares políticos, con el fin, de que todo ciudadano sea sometido bajo el mismo orden jurídico como en la ley lo demanda.

### 1.4.2 El territorio

“El territorio de un Estado se entiende al espacio en el que son válidas sus normas jurídicas”.<sup>7</sup> El territorio es uno de los elementos del Estado, se conoce como aquel lugar donde se hace el soporte del orden jurídico para la gobernabilidad de los ciudadanos y que es instalada bajo un mismo cuerpo legal, para su desarrollo y poder establecer el bien común de la sociedad en cuanto al desarrollo colectivo.

### 1.4.3 Orden jurídico

También el orden jurídico es uno de los elementos del Estado que se establece mediante la gobernabilidad de toda sociedad, para organizar a los ciudadanos en la forma jurídica y asimismo en la política, para que el Estado mismo se rija a los estatutos de ley, para su correcta administración pública.

---

<sup>6</sup> Definición de población. <http://es.thefreedictionary.com/poblaci%C3%B3n>. (26 de junio del 2017).

<sup>7</sup> Territorio elemento. [http://ocw.uv.es/ciencias-sociales-y-juridicas/derecho-constitucional/ut01el\\_territorio\\_como\\_elemento\\_del\\_estado.pdf](http://ocw.uv.es/ciencias-sociales-y-juridicas/derecho-constitucional/ut01el_territorio_como_elemento_del_estado.pdf) (26 de junio del 2017).

“Como elemento del Estado, es la organización de la unidad social a través del orden jurídico unitario, según expresión acusada por Luis Sánchez Agesta. Esa unidad tiene su punto de partida en el conjunto de normas de carácter fundamental que forman la Constitución Política de un país, donde se establecen principios relacionados con el orden y con el régimen político imperante, cuya realización está en manos de funcionarios que ejercen el poder público”.<sup>8</sup>

Es decir que todo Estado al establecerse jurídicamente, debe mecanizar desde el punto de vista jurídico, que existe un poder soberano sobre la población mediante sus funcionarios públicos que ejecutan las políticas del Estado, para dirigir el desarrollo de la comunidad.

Asimismo el poder que transmite el ordenamiento jurídico, se estructura para dar a conocer a los ciudadanos la forma en que se deben constituir para la efectividad de las leyes que establece todo Estado.

Cada elemento preestablecido, se entiende como la forma efectiva que tiene el Estado para regirse dentro de su ordenamiento jurídico, y por lo tanto cabe resaltar que la administración misma que ejerce el poder político, es una de las vertientes del Estado que se conoce para la efectividad en el desarrollo jurídico de toda sociedad, que persigue el bien común, que es una de las directrices fundamentales del ser humano garantizando sus derechos constitucionales.

---

<sup>8</sup> Gerardo Prado. *Teoría general del estado*. (Guatemala: Praxis, 2011), 74.



Dentro de los elementos que conforma el Estado, es necesario saber que existe el poder público, el cual es un atributo del pueblo, mediante el cual los ciudadanos participan políticamente de acuerdo al ordenamiento jurídico para convertirse en una autoridad estatal, y de esta forma establecer directrices que se orienten al desarrollo del Estado y la buena convivencia de los ciudadanos en base al orden jurídico que las leyes señalan, logrando así una correcta administración pública del Estado.

Las leyes pueden ser considerados una forma de parámetros que señala la institución estatal para que el ciudadano pueda vivir correctamente, y que la autoridad quien es electa por los ciudadanos, que garanticen el bien común, tanto en sus políticas públicas, como en las instituciones gubernamentales que rigen el poder público para la correcta administración Estatal, y para ello es necesario que se tenga un gobierno eficaz, que pueda solventar cada uno de las necesidades de la sociedad.

## **1.5 El gobierno del Estado**

El gobierno es un pilar del Estado, organizados políticamente, sustentando así a un gobernador y un gobernado. Que titulan el poder ejecutivo estatal, con la distribución del poder gubernamental, para administrar los bienes del Estado.

Así es como el poder existe en una sociedad, porque la misma sociedad la ha revestido de poder con el fin de conducir a la sociedad a un ordenamiento jurídico-político, como también a cada una de las instituciones y órganos que están dentro del orden jurídico el gobierno estatal, que expresan la voluntad del Estado, para que se cumplan con las perspectivas de las leyes.

Entonces para entender claramente el gobierno se puede señalar que gobernar es aquella actividad o ejercicio de una autoridad sobre las personas y el territorio donde habitan los ciudadanos, para que a través de la autoridad establecida, sea ejercido el poder en toda su expresión, para mandar y dirigir a una sociedad con el fin de que puedan apegarse correctamente a las normas jurídicas que rigen el ordenamiento jurídico del Estado para el bien del desarrollo social en cuanto a sus políticas públicas; ante ello, es relevante que el poder del gobierno también sea revestida dentro de todas las instituciones gubernamentales, para que la gobernabilidad sea eficiente y de esta manera mantener el orden jurídico de la sociedad.

## **1.6 El poder público institucional o autoridad**

Se puede entender que todo poder público, es aquella persona o entidad que desarrolla políticas para el desarrollo social de los ciudadanos, con el fin de que los ciudadanos puedan vivir correctamente de acuerdo a las normas constitucionales, manteniendo la gobernabilidad del Estado, para el desarrollo de los ciudadanos y de la misma sociedad donde se establece el poder de las autoridades estatales.

“El poder es la capacidad de tomar e imponer decisiones que tiene una persona o un grupo de personas, dentro de un sistema social, sobre otras personas o grupo de personas a favor o en contra de su voluntad y en una relación dinámica conflictiva y asimétrica. Cuando el poder procede del Estado, es para establecer un orden de convivencia y buenas relaciones entre sus miembros y crear las condiciones de desarrollo y bienestar de los ciudadanos”.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Pilar, Tello Rozas, Et. Al. *Gestión pública, manual de trabajo*. (Perú: International Institute for Democracy and Electoral Assistance, 2009), 9.

Este tipo de poder sirve para observar las necesidades que tiene la sociedad y así tomar decisiones a favor de la misma comunidad para su desarrollo.

### **1.6.1 Responsabilidades administrativas**

“Las responsabilidades de la administración interna que se ejercen en apoyo al cumplimiento de las funciones sustantivas, están referidas a la utilización eficiente de los medios y recursos materiales, económicos y humanos que intervienen en el ciclo de la gestión pública para la provisión de servicios públicos. Se ejecutan a través de sus órganos de línea, apoyo y asesoría, según corresponda”.<sup>10</sup>

Toda función que tiene el poder institucional o autoridad se asemeja a la forma de correcta administración pública, es decir que tiene en sus manos diferentes recursos para que su función como autoridad sea conllevada a una correcta administración pública estatal. Como bien se ha percibido la responsabilidad misma que tiene el gobernante de toda institución es diligenciar con propiedad su función y que los recursos que tengan en su mando sean utilizados de una forma eficiente, como parte de su administración pública.

### **1.6.2 Responsabilidad política**

Se expresa como aquellas actividades que realiza la autoridad, para que los actos que se hayan establecido o se

---

<sup>10</sup> *Ibíd.*, 24.

establezcan por medio del gobierno sean para alcanzar los fines del Estado, como es el bien común. También se puede entender como aquella atribución que tiene toda entidad del Estado a rendir cuentas a la sociedad, sobre las responsabilidades políticas que están sujetos a una gobernabilidad transparente.

### **1.6.3 Responsabilidad civil**

La responsabilidad civil se puede entender como aquella actividad que tiene todo funcionario público que es exigible a responder a toda infracción sustentada en sus actos u omisiones donde se tenga la certeza de su vínculo; que consecuentemente a ello es necesario que sea resarcido al infringir derechos u obligaciones dentro del órgano administrativo del Estado, consecuente a ello, es necesario que ante toda estos tipos de responsabilidades que pueden incurrir los funcionarios públicos, es parte de la correcta administración de cada una de la órganos institucionales, que están descentralizadas dentro del territorio nacional para proteger el derecho de todo ciudadano y funcionario público, mediante el principio de legalidad.

Las responsabilidades que son arraigadas a cada una de las instituciones del Estado, son para respetar las directrices mismas de las políticas públicas emitidas dentro del contexto legal Constitucional; es decir que toda mala acción que emita dicho funcionario público, es necesario que sea sancionado conforme a los estándares reglamentarios de las instituciones.

Habiendo conocido las responsabilidades del poder que sostiene todo ente gobernador dentro de cada una de sus funciones, cabe resaltar que esto se da mediante, las directrices de

su administración pública, que por lo que es necesario conocer que la administración pública, tiene un papel muy importante ante la gobernabilidad del Estado y el respeto a las normas jurídicas, que regulan la forma en que todo funcionario público, dentro de su papel de gobernante tiene la facultad de proyectar políticas que contribuyan al desarrollo de la sociedad y de su administración pública interna, es decir con sus compañeros de trabajo.

## **1.7 La administración pública**

Para encontrarle sentido a la administración pública, es necesario establecer su significado dentro de la administración del Estado así como la importancia que tiene esta definición dentro de la labor de cada funcionario público, al tener a su cargo la administración de todo órgano del Estado.

La Administración Pública se puede entender como lo define Omar Guerrero Orozco:

“La Administración Pública, como campo del conocimiento, estudia sistemáticamente los procesos y la actividad gubernamental oficial, conjugada con los trazos determinados por la sociedad en su desarrollo histórico, tendiente a proponer modelos y teorías para racionalizar, administrar, proteger y distribuir adecuadamente el bien y los asuntos públicos. Entendiendo como público, todo bien o servicio de amplia cobertura, de interés general y necesario para el desarrollo integral de la sociedad en su conjunto”.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Omar Guerrero Orozco. *Principios de administración pública*. (Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública, 1997), 11.

Es entendible que la administración pública, trata de estandarizar la administración de los bienes del Estado de Guatemala, y la forma de gobernabilidad que debe sustentar todo funcionario público en el desarrollo de la sociedad.

Para entrar en materia dentro de las directrices que debe fomentar el Estado, es velar por el bien común para la sociedad. En esta base se puede considerar también que las instituciones son parte del Estado y deben ejecutar políticas públicas para el bienestar de la sociedad.

### **1.8 Finalidad de la administración pública**

La finalidad que brinda la administración pública del Estado a través de las municipalidades u otras instituciones gubernamentales, propias del sistema de Gobierno, es velar por el bien común de la sociedad. Una definición de la finalidad de la administración pública es:

“Velar por el bienestar, la felicidad y la vida de los guatemaltecos, siempre que exista el buen funcionamiento de la administración pública. El buen funcionamiento se refiere a la calidad de la administración. La calidad no es ajena al derecho administrativo y el derecho administrativo la hace parte de su temática. La administración pública no debe actuar sin calidad”.<sup>12</sup>

Sin embargo, esta finalidad de la administración pública persigue un principio primordial, que es brindar bienestar a la sociedad, y al mismo

---

<sup>12</sup> Jorge Mario Castillo González. *Derecho administrativo: teoría general y procesal revisado y actualizado 2013*. Universidad de San Carlos de Guatemala. (Guatemala: Impresiones Graficas, 2013), 12.

tiempo una felicidad, al ser atendidos de la forma correcta en cuanto a sus derechos.

De esta cuenta nace que la administración pública se sustenta bajo un derecho administrativo, indicando la forman en que se debe proceder ante los conflictos administrativos que puedan surgir en el futuro y que deben ser resueltos bajo la ley de los órganos administrativos del Estado.

## **1.9 El derecho administrativo**

El derecho administrativo está establecido bajo una serie de directrices que fundamentan la función de la administración de las instituciones específicas del Estado ante la incertidumbre de conflictos que puedan surgir en las instituciones propias del Estado.

Para Meyer, Orlando y Romagnosi establecen que derecho administrativo es:

“Un sistema de principios jurídicos que regula la actividad del Estado para la realización de sus fines; la critica la considera un concepto muy amplio, pues el derecho administrativo se ocupa de los fines del Estado, igual que otros derechos, que también persiguen la realización de los fines de interés general, sin constituir derecho administrativo”.<sup>13</sup>

De la misma forma lo define el Omar Francisco Garnica Enríquez que es una:

---

<sup>13</sup> *Ibíd.*, 14.

“Parte de la ciencia del derecho, que estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas que regulan la administración pública, su organización medios de control, las relaciones de esta con los particulares y los procedimiento para solucionar los conflictos que pudieran surgir entre ambos”.<sup>14</sup>

El derecho administrativo, está basado principalmente en el poder ejecutivo del Estado, con el fin de brindarle el bien común a la sociedad. Y organizar los medios de control que relacionan la institución gubernamental ante los intereses de la sociedad guatemalteca.

Al hablar de derecho administrativo y los diferentes aspectos que contempla podemos decir que es tan complejo o tan sencillo como cada una de las instituciones públicas lo apliquen diseñando para ello procedimientos ágiles y sencillos, estableciendo reglamentos y manuales que permitan a los ciudadanos y empleados conocer cuáles son las reglas del cada uno de los procedimientos.

### 1.10 Características del derecho administrativo

El derecho administrativo, doctrinariamente bajo el estudio de diversos estudiosos del derecho han desarrollado una serie de características propias del derecho administrativo, según el punto de vista que los doctos en la materia que se resumen a continuación:

- a. **“Es un derecho Joven:** Surge con la revolución Francesa.
- b. **No ha sido codificado:** No existe una ley específica que regule el derecho administrativo.

---

<sup>14</sup> Omar Francisco Garnica Enríquez. *La fase publica del examen técnico profesional*. (Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 2014), 149.



- c. **Derecho subordinado:** Todo el ordenamiento jurídico interno está supeditado a lo establecido en la Constitución de la República de Guatemala.
- d. **Derecho autónomo:** Es autónomo porque no depende del Derecho Civil y ni de ninguna otra área del derecho.
- e. **Derecho dinámico:** Es dinámico ya que los procedimientos administrativos cambian constantemente”.<sup>15</sup>

Mediante la reseña que se identifica en cada una de las características del derecho administrativo, se puede observar que tiene una reciente creación, parte de siglo XIX, en la revolución francesa que fue el producto del Estado de derecho de los ciudadanos.

Al decir que no es codificado, es porque realmente no existe una ley misma que regule el derecho administrativo. Sino que se regula bajo la supervisión de una misma ley propia del Estado que lo enuncia por la descentralización de su competencia. De la misma manera es subordinado por una ley específica conocida como la Constitución Política de la República de Guatemala conjuntamente con las leyes conexas constitucionales.

De esta manera también se le conoce que es cambiante, por la misma naturaleza del servicio que presta dentro de la administración pública, según las necesidades del servicio público para su desarrollo. Autorizadas bajo su misma autonomía, porque no depende de ninguna otra norma, para ejercer su poder institucional.

---

<sup>15</sup> *Ibíd.*, 150.

## 1.11 Fuentes propios del derecho administrativo

Las fuentes del derecho administrativo, se originan de algo que sirve como base para la creación de sus normas y poder llevarla dentro de un orden administrativo, de esta forma se da a conocer las fuentes del derecho administrativo las que se desprenden de la siguiente manera:

### 1.11.1 Fuentes históricas

“Son aquellos documentos que sirven de base o sustento para la creación de la norma, como grabados, periódicos, etcétera”.<sup>16</sup> Este tipo de fuente trata de señalar aquellos lugares en donde fueron creadas las normas para que el hombre pueda regirse mediante las leyes creadas por el Estado, con el fin de tener un bien común social.

### 1.11.2 Fuentes reales

“Son todos aquellos acontecimientos de la vida del hombre en sociedad, que sirven de base o sustento para la creación de la norma, como los movimientos ideológicos y la necesidad de justicia”.<sup>17</sup>

Esto nace con el fin de crear nuevas políticas o reglamentos internos de la administración pública, para el beneficio de la sociedad y asimismo como el empleado público, para proteger sus derechos laborales.

---

<sup>16</sup> *Ibíd.*, 153.

<sup>17</sup> *Ibíd.*

### 1.11.3 Fuentes formales

“Hacen referencia a la forma en que el Estado hace saber a sus habitantes el contenido de su normas”.<sup>18</sup>

Esta fuente, claramente alude el nacimiento de la norma por el derecho jurídico del Estado positivo, que pueden ser la Constitución Política de la República de Guatemala, que da una serie de directrices en la administración pública sobre la soberanía del pueblo.

De esta manera, se puede dar a conocer también las fuentes formales en el orden jurídico guatemalteco:

- a. **La Ley:** Como bien se ha observado, la ley Constitucional es una de las fuentes formales que es fundamental para el Estado y en sus órganos administrativos.
- b. **Tratados:** “Acuerdo que se realiza generalmente entre dos o más Estados sobre materias que solo interesan a los contratantes”.<sup>19</sup>
- c. **Jurisprudencia:** Son aquellos ordenamientos jurídicos positivos que se da en la vía administrativa, en la aplicación de las leyes en casos concretos, por jueces y magistrados colegiados, para la aplicación de la ley.

---

<sup>18</sup> *Ibíd.*, 153.

<sup>19</sup> Mabel, Goldstein. *Diccionario Jurídico, Consultor Magno, Apéndices; voces latinas comercial jurídico bilingüe nuevas tecnologías de la información*. (Uruguay: Codex Internacional, 2013), 562.

- d. **Costumbre:** La costumbre como fuente en el derecho administrativo, se da ante los diferentes conflictos que existen en la vía administrativa, que es necesario ser renovados, para proteger los derechos de los ciudadanos al tener conflictos administrativos, protegidos y amparados por la ley suprema, y de esta manera es necesario que sea implementado reglamentos internos para proteger los derechos y deberes de los funcionarios públicos.

Las fuentes del derecho administrativo, se entienden como aquellos márgenes de reglamentos y leyes, que determinan la dirección administrativa de las instituciones del Estado. Para que las diferentes instituciones del Estado, puedan tener una directriz de la forma en que deben de funcionar de acuerdo a las leyes mismas que la estipulan.

Al entender que la personalidad jurídica del Estado se basa en los diferentes órganos administrativos, y la importancia que tiene cada uno de ellas, es necesario tomar en consideración una institución pública, como punto de referencia del tema en discusión, como las Municipalidades.

Las municipalidades surgen con la necesidad de que la población tenga un mejor desarrollo; y por eso es relevante que su gobernabilidad sea eficiente en cuanto a su administración pública, y que sus empleados tengan la garantía de tener un trabajo estable, para el desarrollo de sus labores.

## CAPÍTULO 2 LA MUNICIPALIDAD Y SU AUTONOMÍA

### 2.1 El municipio

El municipio es un parte del territorio nacional donde se administran los bienes del Estado atreves de funcionarios públicos. Para definir claramente el concepto de municipio damos la siguiente definición:

“El municipio es la institución básica de la vida política nacional, es el primer nivel de gobierno y el más cercano a la población. Como entidad política jurídica el municipio se integra por una población que comparte identidades culturales e históricas, asentada en un territorio determinado que se administra por autoridades constituidas en un Ayuntamiento electo por sufragio universal y directo o por las modalidades que determine la ley, para su progreso y desarrollo. Su personalidad jurídica se manifiesta en su capacidad política, administrativa, patrimonial y reglamentaria”.<sup>20</sup>

El municipio está conformado por individuos, caracterizados como vecinos de una misma población, quienes pretenden encontrar soluciones ante los diferentes problemas que pueda tener el municipio y de esta manera contribuir al desarrollo en conjunto; para ello delegan a funcionarios públicos la administración de las entidades públicas del

---

<sup>20</sup> Selene Rosa María Reynoso Soto y Miguel Ángel Villafuerte. *Manual básico para la administración pública municipal*. (México: Editorial L.D.G. Erika Rodríguez De Gress, 2003), 2.

Estado, en este caso de las Municipalidades para encontrar soluciones a las necesidades de la sociedad municipal.

Para esto es necesario también ver los elementos del municipio, dentro de su organización territorial en los asuntos públicos, se caracterizan por su vecindad, etnia y su multilingüismo, lo que los hace convivir para lograr el desarrollo colectivo y hacer propuestas para la administración pública estatal.

## 2.2 Origen del municipio

El origen de municipio se puede percibir de la siguiente manera:

“Es sumamente remoto y se pierde en la profundidad de los tiempos antiguos, aun cuando hay indicios de suficiente validez como para afirmar que en pueblos de alto grado de civilización, como fueron Grecia, Roma o el Imperio Azteca, se desarrolló como forma de organización político-social. En efecto, en las sociedades mencionadas se conocieron con diferentes denominaciones, formas de agrupación de los miembros de un pueblo, de los que puede afirmarse que prefiguraron los rasgos distintivos de la institución municipal”.<sup>21</sup>

La concepción del origen del municipio, como tal no puede establecerse; ya que conforme el pueblo se agrupaba y se organizaba política y socialmente este concepto fue creándose.

---

<sup>21</sup> Jorge Fernández Ruiz. *Servicios públicos municipales. Universidad Autónoma de México. Instituto Nacional de Administración Pública.* (México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2002), 42.

También se sostiene que:

“En el siglo XX, se cree que a partir de cuándo el ser social se asienta permanentemente en un solar, transforma ese espacio en un medio para convivir con sus congéneres y edifica viviendas, para conformar un núcleo de población”.<sup>22</sup>

De esta forma es que el municipio se ha enterañado en una entidad social caracterizada como jurídica-política, que tiene elementos sustanciales dentro de la comunidad humana, para su autonomía administrativa.

De la misma forma dentro del municipio en su orden administrativo se instituyeron bases orgánicas:

- a. Magistratura
- b. Consejo ciudadano
- c. Asamblea popular

Estas bases como la magistratura, permitía que las municipalidades mantuvieran relación para conocer los conflictos que se presentaran en las municipalidades. En cuanto a los consejos ciudadanos, tenían una principal función que es elegir a la magistratura mediante votos. Y en la asamblea popular la ciudadanía tenía la disposición de elegir a sus gobernantes, para dirigir a la comunidad y todo esto nace mediante su autonomía jurídica, para que puedan ejecutar sus propios reglamentos y estándares, para la gobernabilidad del municipio y su naturaleza jurídica.

---

<sup>22</sup> *Ibíd.*, 44.

### 2.3 Naturaleza jurídica de municipio

Desde el punto de vista legal señala el Código Municipal Decreto Número 12-2002 en su artículo 2 que:

“Municipio es la unidad básica de la organización territorial del Estado y espacio inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos. Se caracteriza primordialmente por sus relaciones permanentes de vecindad, multiétnicidad, pluriculturalidad y multilingüismo, organizado para realizar el bien común de todos los habitantes en su distrito”.<sup>23</sup>

Se considera que el municipio se sostiene por un grupo de vecinos, que viven en un territorio en asuntos públicos, bajo una autonomía jurídica y propios recursos económicos sobre los impuestos recaudados en la organización sociopolítica de las municipalidades.

Asimismo la naturaleza del municipio está insertada en el orden estatal así como lo establece la ley municipal guatemalteca, como aquella unidad inmediata en el territorio en cuanto a su organización; así también en la participación de los ciudadanos en los asuntos públicos para mejorar el desempeño de la administración pública del Estado para cubrir las necesidades básicas de los ciudadanos, para mantener el bien común local.

Esto se desprende, sobre la autonomía que el Estado le otorga a las entidades municipales; para que mediante sus políticas puedan

---

<sup>23</sup> Congreso de la República de Guatemala. *Código municipal, Decreto 12-2002*. (Guatemala: Librería Jurídica, 2002), 2.



estructurar su administración pública, en cuanto a su personal administrativo, sus disposiciones y proyectos que necesita el municipio para el desarrollo social.

## **2.4 Autonomía del municipio**

Se habla que la autonomía del municipio, como la característica que ejecuta una serie de directrices propias de la dirección administrativa del órgano Municipal, regulado en el artículo 253 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece qué:

“Los Municipios de la República de Guatemala, son instituciones autónomas, y que le corresponde entre sus funciones, elegir a sus propias autoridades, obtener y disponer de sus recursos; y, atender los servicios públicos locales, el ordenamiento territorial de su jurisdicción y el cumplimiento de sus fines propios”.<sup>24</sup>

La autonomía de las instituciones administrativas como es el caso de las municipalidades, se atribuye porque ejerce un poder independiente, porque tienen el manejo de la dirección administrativas, para elegir a sus propias autoridades, y del mismo modo poder disponer de los recursos financieros de la recaudación de los impuestos, para la sostenibilidad de su administración como lo establece la Constitución de la República de Guatemala.

---

<sup>24</sup> Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de la República de Guatemala*. (Guatemala: Centro de Estudios de Derecho, 2000), 84.

Del mismo modo el Cuerpo legal como es el caso del Código Municipal del Decreto 12-2002 en el artículo 3 establece que:

“El Ejercicio de la autonomía que la Constitución Política de la Republica garantiza al municipio, este elige a sus autoridades y ejerce por medio de ellas, el gobierno y la administración de sus intereses, obtiene y dispone de sus recursos patrimoniales, atiende los servicios públicos locales, el ordenamiento territorial de su jurisdicción, su fortalecimiento económico y la emisión de sus ordenanzas y reglamentos. Para el cumplimiento de los fines que son inherentes coordinara su políticas con las políticas generales del Estado y en su caso, con la política especial del ramo al que corresponda”.<sup>25</sup>

Ninguna ley es superior a la Constitución Política de la República de Guatemala, y la autonomía que goza la base administrativa municipal, tiene que tener su propia norma legal quien la constituya como una entidad administrativa jurídica de carácter autónoma. De este modo también contar legalmente con los financiamientos propios de su administración pública, sin que recurra de los recursos económicos del Estado.

En el orden jurídico de Guatemala existen dependencias administrativas, que pueden ser autosuficientes, en el sentido que puedan tener su propia organización administrativa, y que tengan los recursos financieros para el desarrollo de la localidad como uno de los fines que persigue el gobierno municipal, así también cuentan con personalidad jurídica, en procura de administrar sus bienes de forma eficaz.

---

<sup>25</sup> Congreso de la República de Guatemala. *Código Municipal, Decreto 12-2002*. (Guatemala: Librería Jurídica, 2002), 2.

## 2.5 Personalidad jurídica del municipio

“La Constitución de la Republica, considero oportuno que los municipios obtuvieran su personalidad jurídica, a fin de que pudieran contratar, adquirir y defenderse a través de sus recursos. En otras palabras el derecho le otorga personalidad jurídica al municipio para que pueda adquirir derecho y obligaciones, en relación de diversa naturaleza”.<sup>26</sup>

La personalidad jurídica de los municipios se relaciona con el objetivo de adquirir derechos y obligaciones, mediante la captación de los recursos y, atender los servicios públicos que se prestan en su administración pública, para el cumplimiento de sus fines propios de la comunidad.

De esta forma también el Código Civil Decreto Ley 106 en el artículo 15, establece que:

“El Estado, las municipalidades...”.<sup>27</sup> El cuerpo legal como ha constituido en el Código Civil, que las municipalidades tienen personalidad jurídica, según los límites que la ley establece en el cuerpo legal, para adquirir, reivindicar, conservar y enajenar bienes, para adquirir derechos y obligaciones establecidos en el cuerpo legal, como lo establece asimismo el Código Municipal, Decreto 12-2002 en el artículo 7 en cuanto a su personalidad jurídica:

---

<sup>26</sup> Pedro Emiliano, Hernández Gaoma, *Derecho Municipal. Universidad Autónoma de México*. (México, DF.: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1991), 50.

<sup>27</sup> Congreso de la República de Guatemala. *Código Civil, Decreto Ley 106*. (Guatemala: Librería Jurídica, 1963), 13.

“El municipio, como institución autónoma de derecho público, tiene personalidad jurídica y capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, y en general, para el cumplimiento de sus fines en los términos legales...”<sup>28</sup>

La personalidad jurídica del municipio, se entiende que es aquella persona que tiene las capacidades idóneas en sus actividades, frente a la población y que es el titular de los derechos y obligaciones que sustenta la organización administrativa del Estado.

## 2.6 Características del municipio

Las características que definen el municipio, y se presentan a continuación:

- a. Son entidades territoriales
- b. Tienen autonomía propia
- c. Gozan de personalidad jurídica
- d. Velan por el interés local
- e. Es de carácter administrativo más no político
- f. Es un derecho local.

La extensión territorial y cantidad de habitantes, son características para ser considerado como municipio. De la misma forma su autonomía, se basa en sus propios ordenamientos jurídicos apegados a la Constitución de la República. Velan por sus propios intereses, porque tienen la necesidad de restaurar los conflictos que puedan surgir en su administración pública, por lo tanto, en su administración ejecutan una

---

<sup>28</sup> Congreso de la República de Guatemala. *Código Municipal, Decreto 12-2002*. (Guatemala: Librería Jurídica, 2002), 3.

serie de políticas públicas, que contribuyen en el desarrollo local en cuanto a los conflictos locales.

Entre otras de sus características se puede definir que es directamente administrativo, no tienen ningún vínculo jurídico, que puedan beneficiar a terceras personas, porque sustenta de un solo poder local adherido al bienestar de la comunidad en cuanto a su desarrollo jurídico y social.

## **2.7 Elementos del municipio**

Los elementos del municipio juegan un papel muy importante, para su constitución; tanto que la población tiene un rol, para el desarrollo de las familias que son situadas en su territorio y es el gobierno el que administra los bienes del Estado, para el bien común de la localidad.

De esta forma daremos a conocer los elementos básicos que integran el municipio:

### **2.7.1 El territorio**

“Es la que se constituye la circunscripción territorial, en donde se asienta la población del municipio”.<sup>29</sup> Es legalmente entendida como el lugar delimitado por la ley por los ciudadanos que lo componen, en cada localidad municipal, como caseríos, aldeas, u otra identidad. De este modo la identidad del ciudadano, en donde desarrolla sus actividades físicas.

---

<sup>29</sup> Hugo Haroldo Calderón Morales. *Manual de derecho administrativo, una perspectiva entre los ordenamientos jurídicos de Guatemala y España*. (Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona, 2003), 152.

Se considera que el territorio, es significativo para el ser humano, porque se compone de creencias ancestrales en cuanto a su personalidad jurídica local. La identidad de los ciudadanos en un determinado territorio, se considera de trascendencia cuando tiene el mismo objetivo en cuanto al desarrollo local, económico, político y social.

### **2.7.2 La población**

“Son los habitantes de un distrito municipal (vecinos y transeúntes). El vecino es la persona individual que tiene residencia continua por más de un año en el municipio, o que tiene el mismo asunto principal de sus negocios o intereses patrimoniales de cualquier naturaleza. El transeúnte es la persona que se encuentra accidentalmente en un municipio, teniendo su vecindad y residencia en otro municipio”.<sup>30</sup>

En cuanto a la población, se entiende como las personas que se encuentran en la localidad municipal, y desarrollan actividades económicas, costumbres de su propia cultura. La población del municipio, tiene la necesidad de interrelacionarse, para el desarrollo en común, creando de esta forma una interdependencia para sus necesidades con los sectores de la municipalidad, para seguir nutriendo su propia cultura y tradición.

---

<sup>30</sup> *Ibíd.*

### **2.7.3 La autoridad**

“Son los miembros del órgano administrativo que gobierna el Municipio, (El alcalde, los síndicos y los concejales, que constituyen el Concejo Municipal)”.<sup>31</sup> En cuanto al gobierno, lo conforman las autoridades municipales, electas por los ciudadanos, con el ánimo de administrar los bienes de la localidad, para el desarrollo, y elegir políticas públicas, de acuerdo a las necesidades de la población sobre intereses individuales y colectivos.

### **2.7.4 La organización comunitaria**

“Es la organización que realizan los vecinos, de tipo civil y no lucrativa, que tiene vida jurídica para la Administración municipal para la discusión y solución de su propias necesidades”.<sup>32</sup> La organización comunitaria, nace con el propósito de fortalecer a los habitantes en cuanto a sus capacidades, para el desarrollo comunitario. Y tienen que aportar para las necesidades que tiene la comunidad a las autoridades competentes, para que busquen las soluciones adecuadas, en la búsqueda del bienestar de la comunidad, en infraestructura, social, cultural, económico y político.

## **2.8 La administración del municipio y su sistema de gobierno**

La administración municipal se describe, como la acción de administrar los bienes y recursos financieros del municipio a través de una institución llamada Municipalidad la que goza de autonomía y vela por el desarrollo de forma conjunta con los ciudadanos de su localidad, dándose de esta manera la descentralización del poder del Estado.

---

<sup>31</sup> *Ibíd.*, 152.

<sup>32</sup> *Ibíd.*

De ello deriva que la autoridad en la administración del municipio es otorgada legalmente al Concejo Municipal, para velar por las necesidades de la sociedad como lo establece el Código Municipal Decreto Número 12-2002 en el artículo 33:

“Gobierno del municipio. Corresponde con exclusividad al Concejo Municipal el ejercicio del gobierno del municipio, velar por la integridad de su patrimonio, garantizar sus intereses con base en los valores, cultura y necesidades planteadas por los vecinos conforme a la disponibilidad de recursos”.<sup>33</sup>

El gobierno municipal, se define como aquella administración pública, que se organiza para lograr los fines de la comunidad en cuanto a su política, social, cultural y principalmente económica durante su gobierno, teniendo como objetivos principales el bien común de la sociedad, velar porque los recursos económicos sean administrados de una forma eficaz para mejorar la educación, asistencia social, salud y desarrollo en infraestructura.

Al surgir un gobierno municipal se necesita la distribución de funciones laborales dentro de la organización de la administración, para organizar a la sociedad en cuanto a su defensa y buscar el beneficio en común.

También aparece que en la administración pública, en el caso de las municipalidades, para mejorar el desempeño de la institución del

---

<sup>33</sup> Congreso de la República de Guatemala. *Código Municipal, Decreto 12-2002*. (Guatemala: Librería Jurídica, 2002), 10.



Estado se necesita que el gobierno, le otorgue cargos a personal administrativo de la institución, y mejorar el servicio a los ciudadanos.

## **2.9 Organización administrativa municipal**

Cuando se habla de la estructura administrativa municipal, se refiere a los funcionarios públicos, que tienen a su cargo las disposiciones de los bienes del municipio, para el desarrollo de la sociedad en cuanto a las políticas que ejercen en la municipalidad.

La organización administrativa de las entidades municipales puede variar de acuerdo a los recursos financieros que tengan, en lo material y en lo técnico, así como la cantidad de vecinos en proporción a la localidad municipal.

El papel de la organización administrativa municipal, es velar por el bien común del municipio como Concejo Municipal y tiene a su disposición adoptar políticas para el desarrollo social.

De este modo se desprende la forma en que está organizada la administración municipal:

### **2.9.1 Concejo municipal**

“Los Concejos Municipales es el órgano colegiado superior de deliberación y de decisiones de los asuntos municipales cuyos miembros son solidaria y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones y

tienen su sede en la cabecera de la circunscripción municipal”.<sup>34</sup>

El Concejo Municipal se integra por alcaldes, síndicos y concejales, son electos de forma directa y popular, dentro de muchas otras funciones tienen a su cargo la iniciativa, deliberación y decisión de los asuntos municipales; el ordenamiento territorial y control urbanístico de la circunscripción municipal; emisión y aprobación de acuerdos, reglamentos y ordenanzas municipales.

### **2.9.2 El alcalde municipal**

“Ciertamente, la delegación del Gobierno que ostentan los alcaldes en el término municipal, ha de fundarse en la confianza, el creciente volumen de los servicios locales exige que el cargo recaiga en persona idónea y competente”.<sup>35</sup>

El alcalde municipal tiene como principal función dirigir la administración municipal para el desarrollo local, y esta delegado para representar al municipio, siendo el personero legal de la Municipalidad en el cumplimiento de sus políticas públicas.

---

<sup>34</sup> Hugo Haroldo Calderón Morales. *Derecho administrativo parte especial*. (Guatemala: Litografía Orión, 2005), 227.

<sup>35</sup> *Ibíd.*, 234.

En cuanto a lo laboral tiene la facultad de nombrar, sancionar, aceptar la renuncia y remover conforme a lo que establece el orden jurídico a los empleados municipales.

### **2.9.3 Los concejales y los síndicos**

“Son los miembros natos del concejo municipal, junto con el alcalde, quien preside el órgano administrativo, pero estos actúan en colegio y la responsabilidad de cualquier índole como miembro de este...”.<sup>36</sup>

Legalmente los concejales en su orden pueden sustituir al Alcalde en su ausencia temporal y los síndicos representaran a la Municipalidad ante los Tribunales de justicia y oficinas administrativas, teniendo carácter de mandatarios judiciales; así también tienen la facultad de fiscalizar las acciones administrativas del alcalde exigiendo el cumplimiento de acuerdos y resoluciones del Concejo Municipal.

### **2.9.4 Órganos administrativos municipales**

“En las administraciones municipales existen una serie de divisiones administrativas, que no siempre se encuentran reguladas en el Código Municipal, y que son los registradores civiles, jueces de asuntos municipales,

---

<sup>36</sup> *Ibíd.*, 236.

direcciones, jefaturas de departamento, jefaturas de sección”.<sup>37</sup>

Los anteriores incisos, estructuran la forma en que están distribuidos los cargos de los funcionarios públicos en la administración municipal, siendo el Alcalde Municipal quien debe organizar y dirigir para velar por el bienestar de la sociedad municipal, en cuanto a economía, tradiciones sociales, infraestructura, educación y asistencia social con el fin de obtener un desarrollo económico y social para los habitantes del municipio.

Cuando se necesita modernizar la administración pública, es indispensable recurrir en los servicios de personal capacitado en diferentes áreas como auditorías, juez de asuntos municipales, secretarías, planificadores para obras, todo con el fin de que el desempeño de la institución pública administrativa satisfaga las necesidades de la sociedad.

Y esto solo se puede conseguir con la labor del recurso humano de la administración pública municipal, sin ello, una institución no puede brindar el mejor servicio a la población, entonces el papel del recurso humano en la administración pública municipal es sumamente importante, porque en ello se basa el avance administrativo de toda institución para alcanzar los objetivos de la gestión municipal para que se cumplan las políticas públicas planteadas cada año y con ello tratar de mejorar la calidad de vida del ciudadano.

---

<sup>37</sup> *Ibíd.*, 239.

## 2.10 El recurso humano en el órgano administrativo municipal

El recurso humano en toda administración pública, tiene una labor que desempeñar, y tiene por objeto primordial la atención al ciudadano a través de la gestión administrativa que realiza dentro del cargo que desempeña dentro de la administración municipal.

“El contexto de la administración de recursos humanos (RH) lo conforman las personas y los órganos administrativos. Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en instituciones, las cuales dependen de ella para funcionar y alcanzar el éxito de la administración pública del Estado”.<sup>38</sup>

Para que la administración pública del Estado funcione de acuerdo a las expectativas planteadas por el gobernante y en atribución al poder municipal, éste tiene la facultad de elegir en las diferentes áreas administrativas el recurso humano, para que cumplan con el deber y funciones que se le asignen en su quehacer administrativo, debiendo el gobernante (patrono) reconocer la importancia que tiene el recurso humano y en la innovación de su área laboral.

De modo que las personas que laboran para la Municipalidad, dependen de ellas para alcanzar sus éxitos personales y profesionales, aunado a ello también pretenden el cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales a través de su labor administrativa u operativa de acuerdo a la innovación que la institución les atribuya, y mejorar así también mejorar su rendimiento laboral.

---

<sup>38</sup> Idalberto Chiavenato. *Gestión del talento humano*. (México: McGraw-Hill, 2008), 4.

Actualmente el recurso humano de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz, tiene dos pilares fundamentales para el desempeño de sus funciones y de esta manera contribuir al cumplimiento del plan de gobierno municipal, siendo estos:

### **2.10.1 Misión**

Somos una municipalidad de fácil acceso a la población con un equipo profesional de trabajo, honesto, responsable que promueve el desarrollo integral del municipio de Cobán, Alta Verapaz.

### **2.10.2 Visión**

Ser un municipio generador de oportunidades para el desarrollo social, económico, cultural y científico, reconocida por las buenas prácticas municipales, donde la democracia participativa y la cercanía de la administración municipal a la población son componentes fundamentales en el progreso, identidad local y bienestar humano.

El recurso humano, en la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz es primordial ya que a través de ellos se pueden alcanzar las metas establecidas y obtener el cumplimiento de la misión y visión institucional, debiendo estar comprometidos en la prestación de un servicio de calidad, por medio del trabajo coordinado y en equipo.

Desde este punto de vista, es trascendental que la Gerencia de recursos humanos antes de seleccionar al personal administrativo y operativo ejecute un análisis de quienes optan a los

cargos, para cumplir con los requerimientos de la institución y desempeñar de forma efectiva la gestión administrativa delegada.

## 2.11 La organización de la administración pública

Una de las forma para que el personal de la administración pública pueda desempeñarse de acuerdo a sus capacidades intelectuales eficientemente es que la dirección de recursos humanos, le proporcione el área laboral donde pueda ejecutar las funciones que le corresponden así como el detalle de las mismas.

La organización administrativa de los funcionarios públicos debe distribuirse de acuerdo al:

“...Conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos, características conductuales y otros atributos, lo que, correctamente combinados frena a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior en misiones profesionales precisas”.<sup>39</sup>

La necesidad del recurso humano en las instituciones municipales, es necesaria, para lograr los intereses del órgano administrativo del Estado, y que puedan desarrollar efectivamente sus labores que le son requeridas conforme a las diferentes áreas administrativas de la Municipalidad.

---

<sup>39</sup> Armando Camejo. *El Modelo de Gestión por competencia y la evaluación del desempeño de la gerencia de los recursos humanos*. (Revista entelequia: Revista interdisciplinar. 2008), 98.

De acuerdo a la organización de la administración municipal, es indispensable la contratación de personal técnico administrativo, que goce de un ambiente laboral cómodo, para que desarrolle eficientemente sus capacidades intelectuales de acuerdo a su personalidad y a las necesidades de la administración pública.

Es allí donde empieza la necesidad de reclutar personal eficiente para que labore a favor de la administración pública, de esta cuenta es necesario conocer la percepción del trabajador en la administración pública municipal.

## **2.12 Percepción del derecho de trabajo**

Las percepciones del derecho laboral engloba una serie de directrices que las entidades públicas tienen que respetar tal y como lo señala la Constitución de la República de Guatemala en sus artículos del 101 al 106, demandando que el Estado y toda entidad pública o privada respete los derechos laborales del ciudadano guatemalteco, organizando su régimen laboral conforme a los principios de justicia social.

“Los trabajadores y trabajadoras están muy influidas por el trabajo y en general valoran que las actuales condiciones de trabajo son negativas por tener carga de trabajo, o de los compañeros para desesperarse en el ambiente laboral o ser despedidos”.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Ana M. García y Clara Llorens Rebeca Torada. *Percepciones y experiencias la prevención de los riesgos laborales desde óptica de los trabajadores*. (España: Paralelo Edición, 2001), 32.



Lamentablemente las instituciones del Estado en especial la Municipalidad de Cobán del Departamento de Alta Verapaz, no cuenta con un procedimiento administrativo disciplinario que conlleve a la sanción por faltas de sus empleados municipales y corren el riesgo de ser despedidos injustamente, utilizando mecanismos de coacción hacia el empleado como la desesperación por carga laboral o el control inútil de los mismos compañeros de trabajo.

Esto genera una violación a los Derechos Humanos, al no haber un reglamento disciplinario que regule el tipo de sanción a la que debe apegarse el patrono, para ejercer la función de destituir del cargo a los funcionarios y empleados públicos, al no cumplir con sus responsabilidades administrativas.

Sin embargo la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz, debe ser una institución generadora del respeto de los derechos laborales de los ciudadanos guatemaltecos y tener una administración eficiente en cuanto al respeto de los Derechos Humanos de los ciudadanos.

Porque el derecho laboral, señala que toda clase trabajadora tiene Derechos Humanos y que el Estado tiene la facultad y obligación de protegerlos.

De esto modo se puede señalar que existe un derecho laboral, que señala las percepciones jurídicas que debe el patrono ejercer cuando el trabajador no realiza efectivamente su labor o incurre en un delito en la administración pública del Estado.

Todo derecho laboral nace con un contrato de trabajo, para que de este modo tanto los derechos laborales de los trabajadores como los

derechos patronales puedan ser protegidos y regulados a través del Código de Trabajo Decreto 1441.

Con lo establecido dentro del Código de trabajo Guatemalteco los derechos de los empleados públicos no pueden ser violados en la inexistencia de un proceso administrativo en el orden disciplinario, para su destitución o bien para sancionarlo al cometer una falta en el desempeño de sus funciones se deben atender los reglamentos internos de personal o bien otras disposiciones legales superiores vigentes que sean aplicables, garantizando que el patrono y el trabajador estén sujetos a cumplirlas y no caer en violaciones laborales.

### **2.13 Conflictos jurídicos laborales municipales**

Los conflictos jurídicos laborales dentro de la administración pública son evidentes, considerándose de carácter opuesto a la producción para el desarrollo de la administración pública.

Esta situación es una verdad indiscutible en la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz ya que se ha vuelto una situación política donde los cargos altos, medios, bajos regularmente son ocupados por diversas personas cada cuatro años en ocasiones sin atender las capacidades técnicas o profesionales que el cargo requiere; viéndose en la necesidad de realizar despidos injustos al personal laborante dentro de la institución lo cual desencadena los conflictos laborales.

“Los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico, el interés u objeto del conflicto, puede ser de un trabajador o de varios, o inclusive de todos los trabajadores de una entidad. El

conflicto puede referirse a la interpretación o cumplimiento de una norma laboral”.<sup>41</sup>

El conflicto laboral en la administración pública municipal actualmente nace a raíz de los diferentes compromisos políticos que los funcionarios electos directa y popularmente adquieren durante la campaña política y de alguna manera deben encontrar la forma de no estar aparentemente satisfechos con el trabajo que realiza el empleado activo.

Sin embargo es de reconocer que desde otro punto de vista también el conflicto laboral se desarrolla ante la inexistencia de disposiciones que regulen un procedimiento disciplinario para sancionar las faltas cometidas por los empleados municipales.

De esta manera el conflicto laboral, tiene un impacto en cuanto al desarrollo de la gestión pública ya que sea por política mal practicada o por las faltas cometidas por los empleados; la atención al ciudadano y la pronta resolución a sus solicitudes se atrasan así como el desarrollo en infraestructura, en lo social y económico en general.

### **2.13.1 El conflicto laboral y su impacto**

“El impacto de los conflictos laborales en la dinámica social de un país es sumamente significativo, pues está relacionada con la economía, la política, el ámbito jurídico y por supuesto en lo social”.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Alcira Isabel Muñoz Osorio y Roció Vásquez Fruto. *Conflictos Laborales, Coalición y Derechos Humanos. Revista Justicia Juris, ISSN.* (Diciembre 2010), 103.

<sup>42</sup> *Ibíd.*, 104.

Los conflictos labores crean una incertidumbre dentro de los trabajadores y más aún cuando el patrono no tiene un carácter conciliador o existe alguna persona mediadora en la administración municipal.

Esto hace que el trabajador se vea vulnerado en una parte sus derechos humanos, generando un despido directo injustificado o bien sanciones, dándose de este modo un conflicto jurídico laboral al no respetar los derechos de los trabajadores.

### **2.13.2 Despidos de trabajadores por cambio de autoridades**

Los conflictos laborales se desprenden en la falta de orden jurídico, en la destitución de los empleados públicos por el cambio de gobierno y esto causa un deterioro en cuanto a los derechos de los empleados públicos en la independencia administrativa que ejercen.

El despido injustificado:

“Se da de forma de terminar la relación de trabajo por iniciativa del patrono, motivada en la existencia de una causa injustificada relacionada con la conducta del trabajador. La presencia de ciertas faltas a la disciplina insistentes en acciones u omisiones voluntarias, de carácter grave y que constituyen incumplimiento de las obligaciones contractuales del trabajador faculta al empleador para terminar la relación de trabajo o por presiones políticas”.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Despido de trabajadores. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/34.pdf>. (24 de agosto del 2017).

Los despidos injustificados que se dan en la administración pública se realizan de forma ineficiente en cuanto a los derechos de los trabajadores por el cambio de gobierno y en la inexistencia de reglamento interno que señale las directrices administrativas que deben llevar para el debido despido de los trabajadores del Estado.

**a. Violación a la estabilidad laboral**

Se viola el derecho de estabilidad laboral, porque cuando son despedidos no tienen el derecho de defenderse con el patrono y escuchar los argumentos en que se basó el mismo para la destitución de su cargo.

**b. Violación al principio de legalidad**

Se viola el principio de legalidad, cuando el patrono no se sujeta a la Constitución, leyes o reglamentos internos, para ser destituidos o sancionados.

**c. Violación a los derechos humanos**

Se violan los derechos humanos del trabajador ante la falta de procedimiento administrativo y conocimiento de los motivos que se le atribuye para ser despedido.

## **CAPÍTULO 3**

### **EL TRABAJADOR MUNICIPAL Y SUS DERECHOS LABORALES**

#### **3.1 El trabajador en las entidades municipales**

La relación que existe entre el trabajador y la entidad municipal, tiene un principal objetivo, que es la atención y satisfacción las necesidades de la población en cuanto a su desarrollo económico, social y cultural, a través de la prestación del servicio que la persona contratada realiza. Se ha establecido como el eje principal al trabajador, porque una institución administrativa municipal, no puede encaminarse a un desarrollo sin el recurso humano.

El recurso humano es uno de los pilares más importantes en las Municipalidades, para lograr los objetivos que se proponen cada año al planificar las políticas públicas administrativas para el desarrollo en general de la población.

De este modo, se desprende que los trabajadores municipales al establecer la relación laboral con la Municipalidad están sujetos a lo establecido en la Ley del Servicio Municipal decreto 1-87; en la que en su artículo 1 establece.

“Esta ley y los derechos que establece, son garantías mínimas de los trabajadores, irrenunciables, susceptibles de ser

mejoradas conforme a las posibilidades de las municipalidades y en la forma que establece esta ley”.<sup>44</sup>

La Ley de Servicio Municipal contempla cada una de las disposiciones que regulan los derechos y obligaciones de todo trabajador municipal, iniciando como bien lo indica el Artículo 1 en que tiene derecho a mejorar sus condiciones laborales, y derivado de ello el Patrono que en este caso es la Municipalidad debe respetar los derechos laborales como lo preestablece la Constitución de la República de Guatemala en el artículo 101: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”.<sup>45</sup>

Las leyes en materia laboral, existen no solo para que el Estado respete las relaciones laborales con el ciudadano guatemalteco, que ejerce una labor en las entidades administrativas; sino para que también su organización administrativa este sustentada bajo un régimen reglamentario que respete los derechos de los trabajadores y que éste se apegue a las disposiciones internas de cada entidad pública.

Las disposiciones internas de la Administración Pública Municipal deben ser revisadas, actualizadas y mejoradas para que las autoridades que ocupan los cargos de mayor jerarquía no manejen a criterio propio la legislación vigente

Y para entrar en materia, en la Municipalidad de Cobán Alta Verapaz, la Ley de Servicio Municipal, es de observancia general para

---

<sup>44</sup> Congreso de la República de Guatemala. *Ley de Servicio Municipal, decreto número 1-87*. (Guatemala: Librería Jurídica, 1987), 1.

<sup>45</sup> Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de la República de Guatemala*. (Guatemala: Centro de Estudios de Derecho, 2000), 32.

regular la relación patrono-trabajador, ya que indiscutiblemente es la que regula los derechos y obligaciones que deben observar ambas partes; garantizando justicia, equidad y estímulo en el quehacer diario principalmente de los trabajadores municipales.

### **3.2 La falta de reglamento interno disciplinario**

Desde el punto de vista del derecho del trabajador en las instituciones públicas, como la Municipalidad de Cobán Alta Verapaz, radica primordialmente una problemática en la falta de un procedimiento administrativo laboral interno para imponer medidas disciplinarias a los trabajadores municipales.

Los trabajadores municipales forman parte de una institución autónoma encargada de la prestación de servicios a la población del municipio, debiendo actuar con conducta ejemplar y respetuosos de los derechos humanos, pero a la vez deben tener normas que los protejan en el cumplimiento de sus obligaciones como servidores públicos y para ello se necesita un reglamento disciplinario que asegure el respeto de sus garantías individuales y que asimismo permita a los miembros de la Corporación de la Municipalidad de Cobán del Departamento de Alta Verapaz, imponer las medidas disciplinarias adecuadas y necesarias por actos inadecuados del trabajador; ya que actualmente no existe dentro de la institución, reglamento para imponer sanciones de forma justa y proporcional a las faltas cometidas por el trabajador.

“El Reglamento Interior de Trabajo (en lo sucesivo denominado el “Reglamento”) se puede definir como el conjunto de disposiciones relativas al desarrollo de los trabajos que se prestan en una empresa o establecimiento, cuyo cumplimiento es obligatorio desde la fecha de su depósito ante la Junta de



Conciliación y Arbitraje correspondiente, tanto para el patrón como para los trabajadores”.<sup>46</sup>

Se puede indicar que al no existir reglamento interno que regule el procedimiento que imponga sanciones que deben ser establecidas como parte del orden disciplinario para el trabajador de la Municipalidad de Cobán, del Departamento de Alta Verapaz, se realizan despidos injustificados sustentándolos en una serie de pruebas que carecen de legitimidad por la forma en que se realizan los procedimientos administrativos relacionados a personal.

Las posibles faltas cometidas por los trabajadores municipales deben ser notificadas formalmente a los involucrados, y el trabajador debe tener el derecho a ser escuchado por el patrono, y de esa cuenta deducir responsabilidades, sancionar de acuerdo a la falta cometida; respetando de esta manera los derechos laborales de los trabajadores municipales.

### **3.3 Derecho laboral**

Para entender claramente el derecho laboral de toda persona, se puede definir como una rama del derecho público, normada bajo principios Constitucionales y que tiene la facultad de tutelar el trabajo de los ciudadanos.

“El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de

---

<sup>46</sup> Consecuencias de no tener reglamento interno de trabajo. <http://www.kimquezada.com/blog/2010-64/>. (25 de agosto del 2017).

empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. Una vez que sabemos en donde se desprende el Derecho laboral, es necesario conocer su significado, por lo que ya se conoce que este Derecho es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el del patrón, y viceversa”.<sup>47</sup>

El Estado tiene la obligación de garantizar los derechos laborales de los trabajadores principalmente los que laboran para el mismo Estado como es el caso de las Municipalidades, quien a través del Concejo Municipal tiene la facultad de proponer y autorizar un régimen disciplinario para imponer sanciones a las faltas cometidas por sus trabajadores.

De lo anterior se entiende como derecho del trabajo:

“El conjunto de principios y normas que tienen la finalidad de regular las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regula los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de estas con el Estado”.<sup>48</sup>

Claramente el derecho laboral es una legislación de compromiso social ya que debe velar porque los derechos sobre todo del trabajador no sean vulnerados por los patronos, quienes en ocasiones se aprovechan de la ignorancia de los empleados para sancionarlos o despedirlos sin justa causa; en el caso de la Municipalidad de Cobán del Departamento

---

<sup>47</sup> Libia Reyes Mendoza. *Derecho laboral*. (México: Red Tercer Milenio, 2012), 13.

<sup>48</sup> Cesar Landelino Franco López. *Derecho sustantivo individual del trabajo*. (Guatemala: Fénix, 2006), 20.

de Alta Verapaz, es indispensable el Reglamento Interno Disciplinario, para que no se ejecuten sanciones sin fundamentos sólidos de aparentes faltas cometidas; las cuales únicamente van en desgaste físico, psicológico o como represalia en contra de los trabajadores que de alguna u otra manera no cumplen con las expectativas personales de autoridades que llegan a la administración pública cada cuatro años.

Para entender claramente sobre la definición del derecho de trabajo, se deben tomar en cuenta los principios, las instituciones, la doctrina y las normas jurídicas que lo regulan en lo colectivo así como en lo individual, y las ordenanzas que señala las normas jurídicas en cuanto a su aplicabilidad.

### **3.4 Naturaleza del derecho de trabajo**

La naturaleza del derecho de trabajo doctrinariamente:

“Se refiere a una parte del derecho público y por la otra al derecho privado, debido a que se manifiestan en el ámbito público en la restricción que hace el Estado por medio del principio de autonomía de la voluntad al obligar a las partes de la relación laboral”.<sup>49</sup>

El derecho de trabajo tiene estrecha relación con el derecho público, porque el respeto a la clase trabajadora es necesario protegerla, con normas que regulen la legalidad de sus sanciones, cuando infrinjan las normas del área laboral.

---

<sup>49</sup> César Landelino Franco López, *Derecho sustantivo individual del trabajo*. (Guatemala: Estudiantil Fénix, 2007), 77.

El derecho laboral es tutelar, siendo uno de los principios que regula el Código de Trabajo ya que protege los derechos de los trabajadores, para que no exista desigualdad en cuanto a sus derechos humanos, cuando son sancionados en las diferentes administraciones públicas del Estado o bien cuando estos son despedidos y necesitan ser reinstalados en su área laboral, como garantía a sus derechos colectivos e individuales.

### **3.5 Objeto del derecho de trabajo**

Hablar del objeto del derecho de trabajo, es señalar que tiene a su cargo la protección de los derechos humanos del trabajador en su relación laboral, cuando estos derechos son violados por el patrono quien no mide las consecuencias jurídicas y humanas que ocasiona al no respetar las leyes y los derechos de la clase trabajadora al ser sancionados sin un reglamento que señale el procedimiento.

“Objeto está integrado por el trabajo humano que presenta determinadas características y es ejecutado en determinadas condiciones; generándose, de esta manera una suerte de concepto jurídico laboral de trabajo y proteger al trabajador en su relación laboral”.<sup>50</sup>

Con la finalidad de brindar justicia social en cuanto al problema que existe en la falta de reglamento laboral interno en la administración municipal, para disciplinar a los trabajadores.

---

<sup>50</sup> Objeto del derecho de trabajo. <http://www.ubo.cl/icsyc/wp-content/uploads/2011/09/9-Poblete.pdf>. (30 de agosto del 2017).

### 3.6 Finalidad del derecho de trabajo

El derecho de trabajo tiene como principal finalidad proteger los derechos individuales de los trabajadores principalmente los que laboran en las entidades administrativas del Estado, garantizando un trabajo digno, sin que exista discriminación o bien coacciones que violan la relación laboral del trabajador con el patrono.

Y de esto se desprende que la finalidad de derecho de trabajo es:

“La protección de los derechos humanos de la clase trabajadora, porque se convierte en el foco de atención. Se basa en un sistema común que tiene valores universales, que reconocen el carácter sagrado de la vida y proporciona una marco referencial para construir un sistema de derechos humanos laborales que garanticen su protección”.<sup>51</sup>

Consistente en el compromiso que tiene la Municipalidad de proteger los derechos de sus trabajadores sobre todo cuando son aplicables las normas internas disciplinarias, para que exista una legalidad en los proceso de sanciones cuando existan conflictos o faltas en el área laboral.

Entonces podemos decir que los derechos de la clase trabajadora de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz deben ser protegidos, proponiendo alternativas para sancionar a los trabajadores cuando

---

<sup>51</sup> Red de Seguridad Humana. *Comprendiendo los Derechos Humanos, Manual sobre educación de los Derechos Humanos*. (Chile: Editorial, Wolfgang Benedek y Minna Nikilova, 2003), 16.

cometen faltas en su trabajo, y darle certeza y legalidad al proceso administrativo en cuanto la aplicación de las sanciones.

Todos estos derechos fundamentales para los trabajadores municipales nacen por una relación laboral que existe entre la Municipalidad, quien a través del Alcalde Municipal actúa como patrono y el trabajador, que puede ser cualquier ciudadano capaz, preparado, honesto y eficiente que labore para la administración pública.

Al existir una relación laboral entre las partes, se deben priorizar el respeto de los derechos de los trabajadores y las obligaciones que deben realizar para la efectividad de su labor, así también, el patrono debe de respetar sus derechos y obligaciones que debe cumplir con el trabajador en los beneficios que debe percibir y las condiciones laborales a otorgar.

### **3.7 Los principios que inspiran el derecho laboral**

Los principios laborales se constituyen para proteger los derechos de la clase trabajadora, por lo tanto se citaran a continuación:

#### **3.7.1 Tutelar de los derechos de los trabajadores**

“El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo, Decreto 14-41*. (Guatemala: Librería Jurídica, 1992), 9.

### **3.7.1 Mínum de garantías sociales protectoras del trabajador**

“El derecho de trabajo constituye un mínum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.<sup>53</sup>

### **3.7.1 Derecho necesario e imperativo**

“El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del Derecho común”.<sup>54</sup>

### **3.7.1 Derecho realista y objetivo**

“El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo Primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y segundo, porque su tendencia

---

<sup>53</sup> *Ibíd.*

<sup>54</sup> *Ibíd.*

es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.<sup>55</sup>

### 3.7.1 Derecho público

“El Derecho de trabajo es una rama del derecho público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.<sup>56</sup>

### 3.7.1 Derecho Democrático

“El Derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social...”.<sup>57</sup>

Estos principios constituyen la protección de los derechos de la clase trabajadora, observando la Ley que señala las garantías laborales que debe respetar el patrono ante la clase trabajadora.

---

<sup>55</sup> *Ibíd.*, 10.

<sup>56</sup> *Ibíd.*

<sup>57</sup> *Ibíd.*, 10.



Al analizar que las garantías de los trabajadores están preestablecidas en un cuerpo legal vigente, es necesario que la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz, mediante reglamentos internos puedan instituir directrices para sancionar a sus trabajadores, con el único fin de que sus garantías Constitucionales y laborales no sean vulneradas por medio del superior que ejerce la autoridad.

Luego de describir y conocer los principios del derecho laboral, es necesario saber la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, no se puede obviar dicha naturaleza para afirmar preceptos jurídicos de la clase trabajadora.

### **3.8 El derecho de trabajo con otras ramas del derecho**

El derecho de trabajo, tiene relación con otras ramas del derecho que a continuación se dan conocer:

#### **3.8.1 Derecho Constitucional**

“El Derecho Constitucional es el conjunto de normas, principios y doctrinas que tratan sobre la organización del Estado, su función y competencia y sobre los derechos y garantías de las personas”.<sup>58</sup> El derecho Constitucional, tiene injerencia porque es la ley de mayor jerarquía de donde se derivan las demás normas que regulan la relación laboral, entre patrono y trabajador. Brindando de este modo la protección a los derechos colectivos e individuales del trabajador.

---

<sup>58</sup> Iván Escobar Fornos. *Manual de Derecho Constitucional*. (Nicaragua: Hispamer colección textos jurídicos, 1998), 21.

### 3.8.2 El derecho administrativo

El derecho administrativo también señala la organización administrativa de las instituciones del Estado, y estudia toda la actividad que realizan las entidades públicas y deben tener en cuenta el derecho de los trabajadores cuando incumplan en sus labores, para que puedan ser sancionados por medio de reglamento que este bajo las normas legales vigentes.

### 3.8.3 El derecho penal

“Se han prestado instituciones para adecuar el orden punitivo laboral, sanciones contra infractores de las leyes laborales que sirven de bases a la llamada política laboral, que es sostén de la inspección de trabajo y que sanciona cuando se comete un delito en la administración pública”.<sup>59</sup>

Con base a lo anterior, se afirma que los trabajadores deben ser suspendidos permanentemente al incumplir su labor y cometen un delito; por lo que es necesario que los bienes del Estado sean administrados por personal de confianza, y que no se presten a delitos dentro de la misma institución local; si cometen algún delito penal deben ser sancionados previo proceso correspondiente respetando el derecho de inocencia.

---

<sup>59</sup> Luis Fernández Molina. *Derecho Laboral*. (Guatemala: Oscar de León Palacios, 2006), 76.

#### **3.8.4 Derecho procesal**

El derecho procesal es la que determina los procedimientos administrativos, para sancionar al personal que labora para la administración pública, y como lo reviste la Constitución de la República de Guatemala, garantizando el debido proceso para sancionar de acuerdo a las faltas que realizan los trabajadores en su área laboral.

#### **3.8.5 Derecho mercantil**

El derecho mercantil, regula la actividad del comercio, con la obligación en el ámbito comercial para los trabajadores del Estado, en la compra y venta de accesorios para la remodelar el ambiente laboral, y que estos deben ser facturados en garantía de la legalidad del producto percibido.

#### **3.8.6 Derecho internacional público**

El derecho internacional público, tiene importante relación con el derecho de trabajo, porque los tratados que ratifico el Estado de Guatemala, auxilian para proteger los derechos de la clase obrera, y tienen un valor legal en el ordenen jurídico de Guatemala, cuando no se encuentran bases para proteger el derecho laboral de los ciudadanos guatemaltecos.

#### **3.8.7 Derecho internacional privado**

La base del derecho internacional, en buscar bases legales para proteger el derecho de los trabajadores cuando el ciudadano

viaja a otro Estado y deben ser protegidos sus derechos humanos como trabajador.

Cada una de las ramas que se señalaron tiene una estrecha relación con el derecho de trabajo, porque persiguen un fin, que es proteger las garantías de los ciudadanos que laboran principalmente en instituciones del Estado y también cuando lo hace fuera del país.

De este modo la relación laboral con otras ciencias del derecho, es notable ya que el ordenamiento jurídico laboral es extenso por lo que los derechos de los trabajadores de la Municipalidad de Cobán Alta Verapaz están garantizados contra injusticias patronales.

En todos los casos la relación laboral que existe entre un trabajador y la Municipalidad siempre debe darse bajo la observancia del Código de Trabajo y la Ley de Servicio Municipal, que señalan las obligaciones y derechos que tienen una relación laboral.

### **3.9 El trabajador y su relación laboral municipal**

La relación laboral se entiende como el capital productivo y el trabajo entre las partes por medio de un contrato de trabajo, “la relación laboral son las interacciones, vínculo e interdependencias que se dan entre el capital y el trabajo (que constituyen el núcleo del Estado), y que es un conjunto que integra lo que se conoce como un sistema laboral.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Inés González Nicolás. *40 años, 40 respuestas, ideas para la democratización del mundo del trabajo*. (México: Fundación Friedrich Ebert, 2009), 21.

Que regulan normas que deben respetar el trabajador y el patrono para evitar conflictos entre ellos.

En cuanto a la relación laboral, a “lo largo el control se le fue dado lugar una serie de mecanismo cada vez más complejos y solidos que cumplan con los objetivos en la protección de las obligaciones y derechos de los trabajadore”.<sup>61</sup>

Dicho esto, la relación laboral entre ciudadanos guatemaltecos y las instituciones del Estado deben ser de manera pacífica ante las incidencias que pueden nacer y deben de tener un medio, para proteger los intereses de las instituciones, así también los derechos de los trabajadores.

“Las instituciones públicas del trabajo deben ser revolucionarios en las atribuciones que las autoridades laborales y políticas para no inmiscuirse en el mundo del trabajo. En atribuciones que no son regladas en una base legal, que son muchas de ellas las ilegalidades existentes en campo laboral”.<sup>62</sup>

La Municipalidad de Cobán, del Departamento de Alta Verapaz, debe evolucionar en la forma de sancionar y diseñar los procedimientos administrativos adecuados para imponer sanciones, sin que afecte la relación laboral, para que la institución sea eficiente en cuanto a su régimen disciplinario y garantizar los derechos de los trabajadores

Una relación laboral se da entre un patrono y un trabajador, con el propósito de convivir juntos ayudándose recíprocamente, en donde el

---

<sup>61</sup> *Ibíd.*

<sup>62</sup> *Ibíd.*, 22.

subordinado es la persona que depende de un patrono, quien debe dar las directrices para producir a favor de la institución.

### 3.9.1 El patrono

El patrono es toda persona que depende de la labor de un trabajador con el ánimo de remunerarlo, a cambio de una prestación de servicios técnicos y profesionales, para garantizar la estabilidad de la institución, por medio de su trabajo físico e intelectual. El Código de Trabajo en el artículo 2 establece que: “El patrono es toda persona individual y jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.<sup>63</sup>

La legislación guatemalteca establece que, el patrono puede ser una persona jurídica como es el caso de la Municipalidad de Cobán, quien actúa a través de su representante legal, siendo este el Alcalde Municipal ó el síndico que corresponda, quienes establecen relaciones laborales con sus trabajadores, a través de la suscripción de un contrato individual de trabajo u otro documento legalmente válido, y están ligados a disposiciones legales generales vigentes y reglamentos internos que señalan los derechos y obligaciones que tienen las partes.

### 3.9.2 El trabajador

El 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”.<sup>64</sup> En el ámbito

---

<sup>63</sup> Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo, Decreto 14-41*. (Guatemala: Librería Jurídica, 1992), 11.

<sup>64</sup> *Ibíd.*

laboral, no se encuentra exento el trabajador y sus derechos en toda institución del Estado. Que deben basarse a una ley que subordine la labor del trabajador, conjuntamente con el patrono que tiene a su mando la dirección municipal, que en este caso son los alcaldes municipales.

Toda relación laboral en una institución municipal, debe estar regulada por reglamentos que disciplinen de forma efectiva la labor de los trabajadores, al cometer faltas en sus labores. De este modo los trabajadores deben ser sancionados de acuerdo a las reglas que establece el orden administrativo municipal, para garantizar de este modo los Derechos Humanos, los que también están garantizados por convenios internacionales.

En fin, el patrono como una institución jurídica y el trabajador como la persona que presta su servicios profesionales, deben estar mediados por una regulación jurídica laboral, para que los derechos de los trabajadores no sean violados ante la falta de protocolo de una ley que incentive el debido procedimiento administrativo, para disciplinar a los empleados al incumplir con sus labores administrativos o bien cuando sufren un despido injustificado, por el cambio de gobierno.

### **3.10 El reglamento como un medio de innovación administrativo**

El Código de Trabajo dentro de las disposiciones que contiene no contempla algún capítulo o disposición directa acerca un procedimiento disciplinario; únicamente hace referencia en el capítulo Cuarto Reglamentos Interiores de Trabajo en el artículo sesenta (60) que: el Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa;

así también en el mencionado artículo en el inciso e) indica: las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar alguna suma del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que peste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento.

Entonces podemos decir que el Código de Trabajo únicamente hace la aclaración acerca de una suspensión de trabajo mediante tres supuestos: a) que esta suspensión no debe exceder de 8 días; b) que esta medida disciplinaria no puede ser impuesta sin antes haber escuchado al interesado y a los compañeros de trabajo que este indique; c) Que se impondrá únicamente en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento.

En virtud de lo expuesto el Código de Trabajo obliga al patrono a realizar un Reglamento Interior de Trabajo y contemplar en el medidas disciplinarias que coadyuven a regular el buen desempeño del empleado y a garantizar la prestación de sus servicios; estableciendo para ello procedimientos justos y equitativos para el cumplimiento de los mismos sin abuso de autoridad y menoscabo en los derechos del empleado.

En relación a las Entidades del Estado el Código de Trabajo en el Capítulo Octavo Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones en el artículo 191 indica que las relaciones dentro el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado, por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código.



Al tener conocimiento de lo anterior vemos lo que indica la Constitución Política de la República de Guatemala en el Título II, Capítulo II, Sección Novena Trabajadores del Estado, artículo 108 Régimen de los trabajadores del Estado que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades; considerado esto como una disposición general para los trabajadores del Estado.

Sin embargo las Municipalidades son instituciones autónomas que de acuerdo a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el Título V, Capítulo VII, Régimen Municipal, artículo 262 Ley de Servicio Municipal, las relaciones laborales de los funcionarios y empleados de las municipalidades, se normarán por la Ley de Servicio Municipal; siendo esta una disposición específica para los trabajadores municipales.

En consecuencia y en cumplimiento a lo dispuesto en la Constitución Política de la República de Guatemala existe el Decreto Número 1-87 del Congreso de la República Ley de Servicio Municipal en el cual dentro del Título IX Régimen de Sanciones y de Remoción, Capítulo I, Sanciones; se contemplan medidas disciplinarias para garantizar la buena disciplina de los trabajadores municipales.

La Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz en consecuencia a las disposiciones anteriores y como entidad autónoma tiene la obligación de implementar reglamentos internos de personal; considerando una buena propuesta la Creación del Reglamento Interno Disciplinario, en el cual se describirían los procedimientos administrativos para sancionar e incluso despedir a empleados municipales que incurran en faltas.

Por lo tanto el reglamento es un conjunto de reglas, normas e instrucciones para optar derechos y obligaciones en régimen administrativo del Estado. La ley es un ordenamiento jurídico que dispone lineamientos jurídicos para la aplicación en la administración laboral de los funcionarios públicos municipales.

“Toda instrucción escrita destinada a corregir una institución o a organizar un servicio o actividad. La disposición metódica y de cierta amplitud que, sobre una materia, y a falta de ley o para completarla, dicta un poder administrativo”.<sup>65</sup>

Entonces puedo afirmar que el Reglamento interno disciplinario es una disposición interna necesaria dentro de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz que regulará la conducta del empleado municipal en el desarrollo de sus actividades laborales.

El Código de Trabajo define el reglamento interior de trabajo de la siguiente manera en el artículo 57:

“Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con la leyes, reglamentos, pacto colectivos y contratos vigente que lo afecten, con el objeto de precisar y regular la normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Manuel Ossorio. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y sociales*. (Argentina: Heliasta, 1992), 849.

<sup>66</sup> Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo, Decreto 14-41*. (Guatemala: Librería Jurídica, 1992), 31.

El reglamento genera una condición laboral equitativa, en cuanto a los derechos que le corresponden al trabajador, así como las obligaciones que maneja la institución pública, y generar una relación laboral estable con el patrono.

El artículo 60 del mismo cuerpo legal establece que el “reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad a las labores”.<sup>67</sup>

Esto sirve tanto para el patrono y el trabajador que deben seguir para que la relación en el ámbito laboral sea de éxito, y sostengan una relación de patrono a empleado.

Todo reglamento que se implemente en una administración debe llevar su proceso y esto se debe llevar a cabo a través de acuerdos gubernativos, ministeriales.

Pero en este caso como se trata de una administración autónoma del Estado son tramitados por el órgano superior jerárquico, para que la evalúe y que el reglamento nazca a la vida jurídica, para el beneficio de los trabajadores de la Municipalidad en la forma de sancionar al incurrir en una falta.

### **3.11 Beneficios del reglamento**

Con el reglamento se pretende que sean respetados los derechos laborales del trabajador, y cuando incurra en una falta, pueda ser sancionado conforme a lo que el reglamento establezca, con el ánimo que

---

<sup>67</sup> *Ibíd.*, 32.

la relación laboral en la municipalidad de Cobán Alta Verapaz, proteja los derechos laborales de sus servidores públicos.

“El propósito del nuevo instrumento sería estimular a la administración pública del Estado a formular y poner en práctica una política administrativa capaz de abordar dichos problemas en forma dinámica y adoptada a las circunstancias, de los problemas laborales. Y esto que será revisarlo en cierto tiempo, y de ser preciso, clarificar y adaptar el amito de la legislación, a fin de que los trabajadores que realmente estén vinculados por una relación de trabajo reciban una adecuada protección de la ley en cuanto a la disciplina cuando incurra en una falta”.<sup>68</sup>

Esto con el ánimo que las leyes laborales de los trabajadores, protejan las garantías Constitucionales del mismo laboralista, y con esto es necesario que el reglamento que se plantea, nazca a la vida jurídica para aplicar sanciones de acuerdo a las faltas que realicen los trabajadores de la entidad administrativa que estén reguladas en un cuerpo legal.

### **3.11.1 El reglamento debe ser conciliador**

Los reglamentos serán siempre la herramienta legal previa a tomar la decisión de destituir a los trabajadores de sus cargos por lo que debe ser conciliador, para que los derechos de los trabajadores no se violen al no tener el procedimiento administrativo donde se presenten las pruebas necesarias para la sustitución de los trabajadores.

---

<sup>68</sup> Organización Internacional del Trabajo -OIT-. *La relación laboral*. (Suiza: OIT., Serviprensa, 2005), 57.

“La conciliación es el que da la transacción, ya que puede ser objeto de conciliación todo aquello que sea susceptible de transacción, se presentan algunas complicaciones o controversias laborales”.<sup>69</sup>

La conciliación sirve para que el trabajador pueda ser escuchado antes de ser destituido o bien ser sancionado, pero ante esto debe ser notificado primeramente cuando es sancionado en un tiempo considerado, para evitar que el trabajador no sea tomado por sorpresa cuando es despedido de su cargo.

### **3.11.2 Debe ser preventivo antes de ser sancionado o despedido**

Los trabajadores municipales deben ser siempre prevenidos de cualquier falta que se les atribuya y disciplinados si el caso lo amerita.

“Adoptar modernas normativas procesales laborales basadas en la intermediación y la notificación con el objeto de obtener la celeridad de los procesos de disciplina y despidos laborales”.<sup>70</sup>

La notificación de un proceso de disciplina debe ser un medio administrativo, para que el trabajador pueda encontrar los medios de prueba, para probar su inocencia cuando el patrono,

---

<sup>69</sup> Andy Guillermo de Jesús Javalois Cruz. *La Conciliación. Universidad Rafael Landívar.* (Guatemala: Instituto de investigaciones jurídicas, 2011), 18.

<sup>70</sup> Donald, Alemán Mena. Et. Al. *La Justicia Laboral, en América Central, Panamá, y República Dominicana.* (Panamá: Organización internacional de trabajo, 2011), 9.

tiene que tomar la decisión de sancionarlo o bien destituirlo de su cargo, como parte de los derechos de los trabajadores, siendo este el objetivo primordial de implementar el reglamento interno disciplinario en la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz.

Para que los derechos de los trabajadores sean garantizados conforme a lo que establece la Constitución de la República de Guatemala, y los tratados internacionales que son ratificados por el Estado de Guatemala, como directrices matrices que fomentan el respeto de los derechos humanos de los trabajadores.

### **3.12 El derecho laboral y los tratados y convenios internacionales**

Cada uno de los trabajadores representa para la Municipalidad de Cobán alta Verapaz, una producción porque el recurso humano a través de la prestación de sus servicios administrativos, operativos, técnicos y profesionales debe lograr el desarrollo integral de la institución y del municipio en general, siendo innegable que el recurso humano en una institución del Estado o empresa, es necesario para el desarrollo y el éxito de toda institución. Por eso el derecho internacional del trabajo ha definido por medio de Tratados y Convenios, el derecho laboral de todo trabajador y su percepción en la violación de los Derechos Humanos.

“La Organización Internacional del Trabajo adoptó el 18 de Junio de 1998, en Ginebra una Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. De esta manera, la OIT, desea aportar a los desafíos planteados por la mundialización de la economía, que ha sido de objeto de numerosos debates en su seno desde 1994”.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> Organización Internacional del Trabajo -OIT-. *Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. (Suiza: OIT., 2010), 1.

Porque existía una fuerte discriminación y supresión laboral, de este modo es que la Organización Internacional de Trabajo, pretende entender a todas las instituciones y empresas a nivel mundial sobre la protección de los derechos de los trabajadores.

Así mismo el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes señalan en el artículo 20: a “los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes”.<sup>72</sup> La ley señala que el gobierno tiene que promover medidas especiales para garantizar el derecho de los trabajadores, entendiéndose reglamentos, leyes que beneficien al trabajador para que sus derechos humanos sean garantizados de forma efectiva.

De lo anterior citado se señala que el derecho laboral del trabajador es una de las fuentes de mayor trascendencia en el campo de la administración pública municipal, en estos momentos al no haber reglamento interno que discipline de forma equitativa las faltas que realicen o bien cuando son despedidos injustificadamente en los cambios de gobiernos. La presentación del proyecto sobre la implementación de reglamentar los medios en que debe basarse el patrono para disciplinar a los trabajadores, deben ser relacionados a su integridad y a sus derechos, sobre todo el derecho de defensa y tener un procedimiento administrativo, con el fin de garantizar todos los demás derechos como trabajadores, de acuerdo a lo que señala la convención de la Organización Internacional del Trabajo.

---

<sup>72</sup> *Ibíd.*, 2.

## **CAPÍTULO 4**

### **TRABAJO DE CAMPO Y SU ANÁLISIS DE RESULTADOS**

#### **4.1 Métodos y técnicas de investigación**

El método que se realizó en la investigación, fue exploratorio porque se realizó el trabajo de campo con una serie de interrogantes, a los funcionarios y empleados de la municipalidad de Cobán Alta Verapaz, para que respondieran de acuerdo a su experiencia y la realidad sobre la necesidad del reglamento interno disciplinario.

#### **4.2 Encuesta**

La encuesta planteada a los funcionarios y empleados municipales, se utilizó para saber las posturas de cada uno de ellos, y saber si tenían conocimiento de reglamentos internos emitidos por la corporación municipal, y de esta manera sustentar la validez del tema de investigación.

#### **4.3 Población**

La población que se tomó para realizar la encuesta y sostener el problema sobre la falta de Reglamento Interno Disciplinario para Personal Municipal de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz, fueron empleados municipales de los diferentes niveles jerárquicos de acuerdo a la organización administrativa municipal.



#### **4.4 Ejecución del trabajo de campo**

En la ejecución del trabajo de investigación se tomó la intervención de los trabajadores de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz para responder los objetivos que se plantearon antes de iniciar el trabajo de investigación, sosteniéndolo con las bibliografías planteadas conforme a la necesidad del trabajo de tesis, que fueron importantes para la sostenibilidad del problema y la violación de los Derechos Humanos que sigue siendo uno de los patrones en la Corporación Municipal. Con relación a los niveles del problema en el derecho laboral de los trabajadores públicos, se tomaron en consideración las bibliografías: Libros, revistas, leyes. Además de esto se sostiene el trabajo de investigación con la encuesta y el caso concreto planteado, sobre las respuestas dadas por los trabajadores de la Municipalidad de Cobán.

#### **4.5 Procesamiento de datos**

El proceso de los datos recolectados, en cuanto al trabajo fue a través de las respuestas de los empleados municipales. Y cada una de las respuestas adquiridas, fue de forma directa, para que tuvieran el tiempo disponible en razonar la respuesta conforme a las preguntas que se les realizo, sobre la necesidad de crear un Reglamento Interno Disciplinario para Personal Municipal de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz.

#### **4.6 Interpretación y representación de datos recolectados**

##### **4.6.1 Caso concreto**

Considero necesario incluir en este trabajo un caso real, en el cual la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz inicia Incidente de Despido en contra de un trabajador Municipal.

#### Actitud del Patrono:

Actualmente la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz se encuentra emplazada en virtud del Conflicto Colectivo identificado con el número 01213-2017-00465-1º. Planteado por el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz, por lo que de acuerdo a la normativa laboral vigente El Patrono (Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz) plantea Incidente de Despido en contra de un trabajador municipal aduciendo las siguientes razones:

- a. "...en el desempeño de sus funciones se detectaron anomalías en sus acciones consistentes en alteración de folios en libros bajo su responsabilidad, ausencias injustificadas a sus labores, entre otras faltas..."
- b. "...obedece únicamente a faltas laborales de la trabajadora, mismas que hasta constituyen delito..."

#### Actitud del Trabajador:

El trabajador recibe la notificación del incidente sin embargo en respuesta a los manifestado en el memorial inicial del Incidente de Despido manifiesta que es miembro activo del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz, y que desconoce las aparentes faltas cometidas detalladas por el Patrono, solicitando apertura a prueba ya que las mismas no son presentadas por El Patrono en el memorial inicial.

Plazos utilizados y sanciones impuestas.

Revisando los antecedentes del empleado en ningún momento fue objeto de un procedimiento administrativo disciplinario al momento de que El Patrono tuvo conocimiento de las supuestas faltas; cabe mencionar que dentro del Reglamento Interno de Personal vigente en el Título V se contempla lo que corresponde a Medidas Disciplinarias y de Remoción y en el Capítulo I las Sanciones; por lo que en el artículo 86 del reglamento en mención se especifica “.En todo procedimiento disciplinario deberá observarse el derecho de defensa, debiendo en todo caso dar audiencia al infractor por un plazo de dos días, la que podrá ser evacuada en forma oral o escrito, ofreciendo los medios de prueba que sean necesarios...El presente procedimiento no podrá exceder de un plazo de diez días...”

Definitivamente el Incidente de Despido no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido y estos son autorizados aun siendo injustos; este trámite se realiza para cumplir con lo que para el efecto regula el artículo 209 del Código de Trabajo en relación a “...que el patrono iniciará incidente de cancelación de Contrato de Trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido...”.

Por lo que considero que se han vulnerado los derechos del trabajador al iniciarle un procedimiento judicial tal es el caso del incidente de Despido ya que la vía administrativa nunca fue agotada, dejando en duda el actuar de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz ya que no se determina claramente si los intereses son realmente laborales o políticos-personales.

Al plantear este caso en concreto es únicamente con el afán de mostrar una realidad que a diario vive cada uno de los empleados municipales con una constante inestabilidad laboral,

creando así un ambiente tenso, inseguro y de desconfianza dentro de la institución.

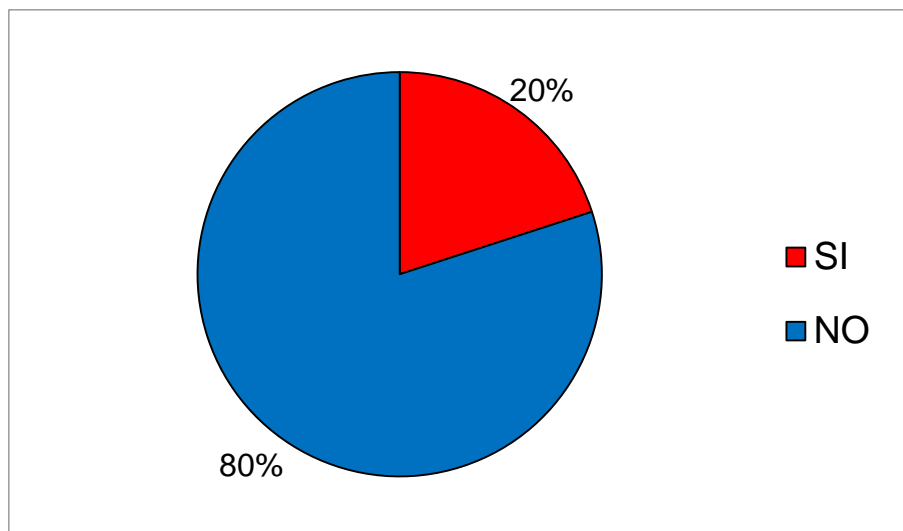
Lamentablemente no es el único caso que se ha dado en los últimos tres años y como bien planteaba en uno de los capítulos anteriores esta incertidumbre e inestabilidad laboral se vive cada cuatro años, con cada cambio de gobierno ya que deben cumplir con compromisos políticos adquiridos no importando violentar los derechos de los trabajadores municipales.

#### **4.6.2 Resultado de encuestas**

Se presentan los resultados obtenidos en la encuesta planteada a los trabajadores de la Municipalidad de Cobán del Departamento de Alta Verapaz, y la interpretación de cada uno de los datos obtenidos ante las diferentes preguntas sobre el tema titulado:

Creación de reglamento interno disciplinario para personal municipal de la municipalidad de Cobán, Alta Verapaz.

**GRÁFICA 1**  
**¿USTED COMO TRABAJADOR MUNICIPAL HA SIDO SANCIONADO LABORALMENTE POR LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN CON ALGUNA MEDIDA DISCIPLINARIA?**

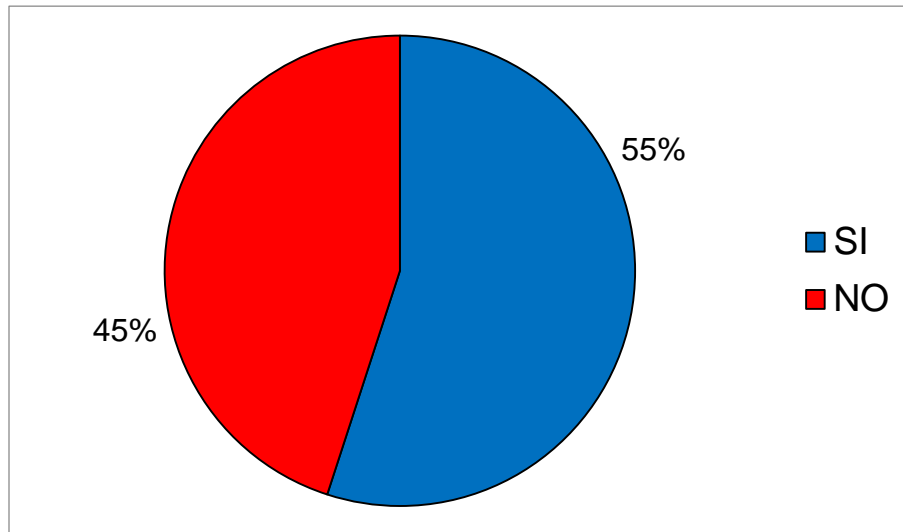


**Fuente:** Investigación de campo. Año 2017

### **Análisis**

El 20% de los encuestados respondieron que SI han sido sancionados con alguna medidas disciplinaria por faltas cometidas en sus obligaciones laborales. Y el 80% de los encuestados respondieron que NO han sido sancionados ya que no han generado ninguna falta. Como se analiza la mayoría de empleados encuestados no ha sido sancionado con la imposición de medidas disciplinarias por parte de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz en virtud de la relación laboral que sostienen ya que han cumplido con sus obligaciones laborales contribuyendo a lograr los propósitos y objetivos que tiene la Municipalidad, para brindar una mejor atención a los ciudadanos.

**GRÁFICA 2**  
**¿CONOCE USTED LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN UTILIZA PARA APLICAR MEDIDAS DISCIPLINARIAS EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES?**

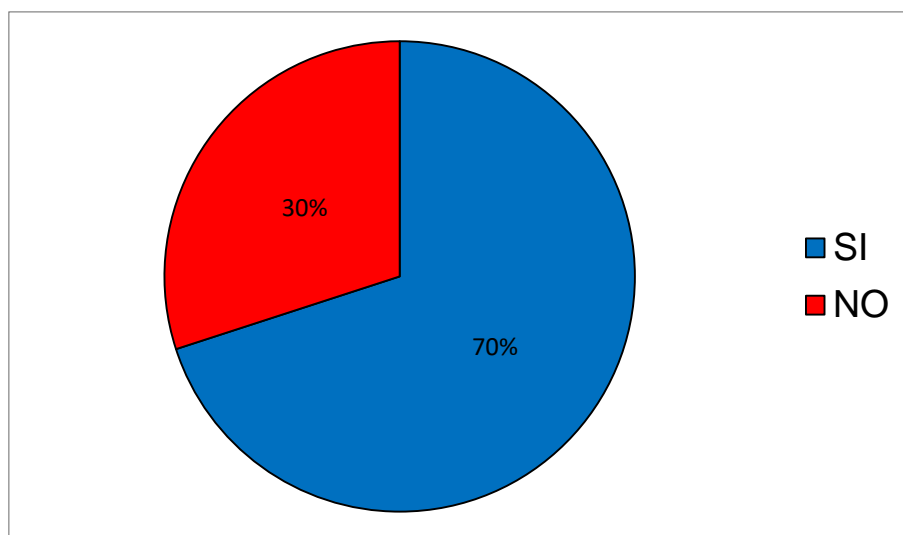


**Fuente:** Investigación de campo. Año 2017

### **Análisis**

El 55% de los trabajadores de la municipalidad señalaron que SI conocen las disposiciones legales que la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz utiliza para aplicar medidas disciplinarias haciendo referencia en la mayoría de los casos a la Ley del Servicio Municipal. Mientras que el 45% respondió que NO conocen disposición legal referente a la aplicación de las medidas disciplinarias. A raíz de esta interrogante puedo describir que son muchos los empleados municipales que desconocen lo que regula la Ley de Servicio Municipal y sobre todo que existen otras disposiciones internas administrativas que deben conocer y que son fundamentales en sus derechos como empleados municipales.

**GRÁFICA 3**  
**¿SABE USTED SI EL REGLAMENTO INTERNO DE PERSONAL**  
**DE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN ALTA VERAPAZ,**  
**ESTABLECE PROCEDIMIENTOS PARA IMPONER MEDIDAS**  
**DISCIPLINARIAS?**

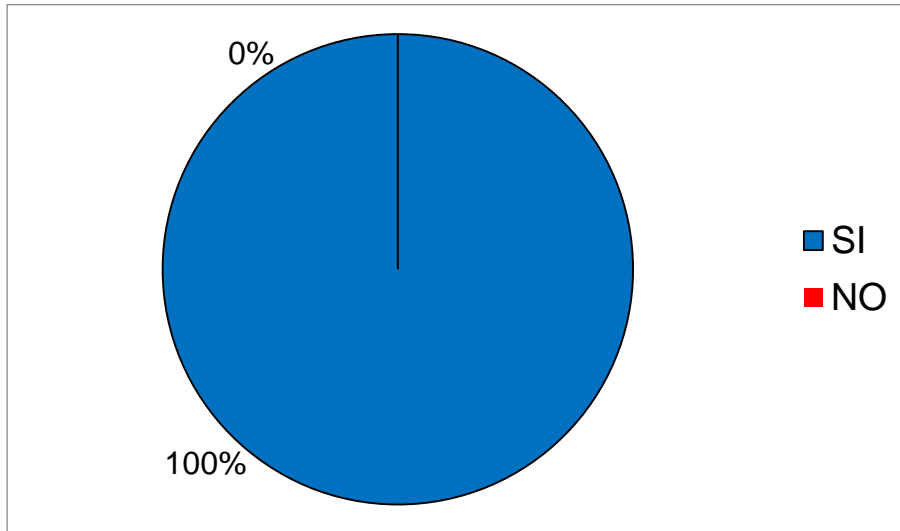


**Fuente:** Investigación de campo. Año 2017

### **Análisis**

El 70% de los trabajadores de la municipalidad de Cobán, Alta Verapaz respondió que SI tiene conocimiento de los procedimientos sin embargo a través de comentarios entre compañeros y la costumbre en la forma de imponer medidas disciplinarias han de considerar que es la manera correcta pero no saben con exactitud si existe o no un procedimiento detallado y establecido. El 30% de los trabajadores respondió que NO saben de la existencia de un procedimiento para imponer medidas disciplinarias, ya que no han sido sancionados o simplemente no se han tomado el tiempo para conocer las disposiciones o reglamentos referente al caso.

**GRÁFICA 4**  
**¿CONSIDERA NECESARIO QUE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN, ALTA VERAPAZ VELE POR LA IGUALDAD Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL, REGLAMENTANDO LAS FORMAS EN QUE DEBEN SER SANCIONADOS CUANDO ESTOS COMETEN FALTAS DENTRO DE SUS FUNCIONES LABORALES?**



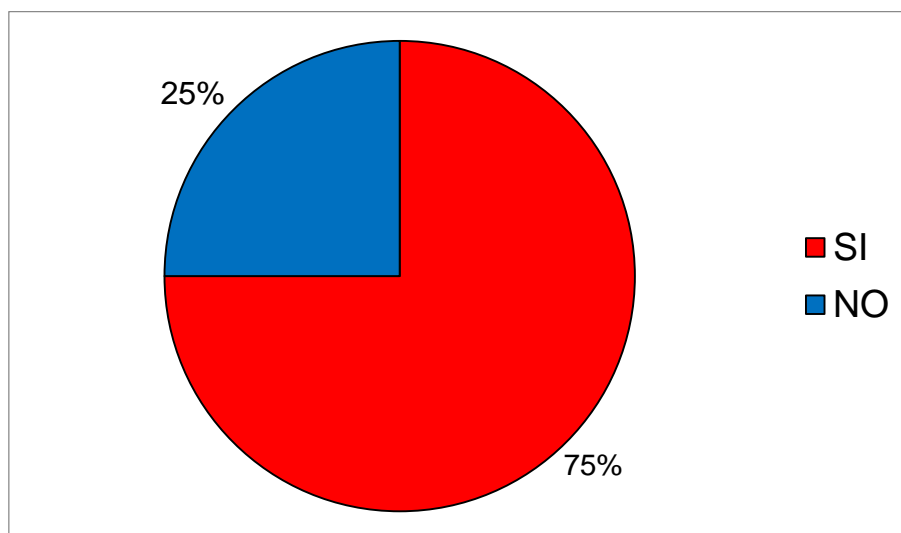
**Fuente:** Investigación de campo. Año 2017

### **Análisis**

El 100% de los encuestados respondió que SI es necesario que la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz vele por la igualdad y protección de los derechos laborales del personal, por lo que es necesario que exista un reglamento interno que regule las formas y el procedimiento administrativo para imponer sanciones disciplinarias a los empleados municipales cuando estos cometan faltas en sus funciones y obligaciones laborales, debiendo establecerse el procedimiento de una forma clara, precisa y justa protegiendo de esta manera los derechos del trabajador municipal, quienes deben estar garantizados contra las injusticias patronales.



**GRÁFICA 5**  
**¿CONSIDERA USTED QUE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN**  
**ALTA VERAPAZ INCURRE EN IRRESPONSABILIDAD**  
**ADMINISTRATIVA Y LABORAL AL NO TENER UN REGLAMENTO**  
**INTERNO DISCIPLINARIO PARA IMPONER MEDIDAS**  
**DISCIPLINARIAS?**

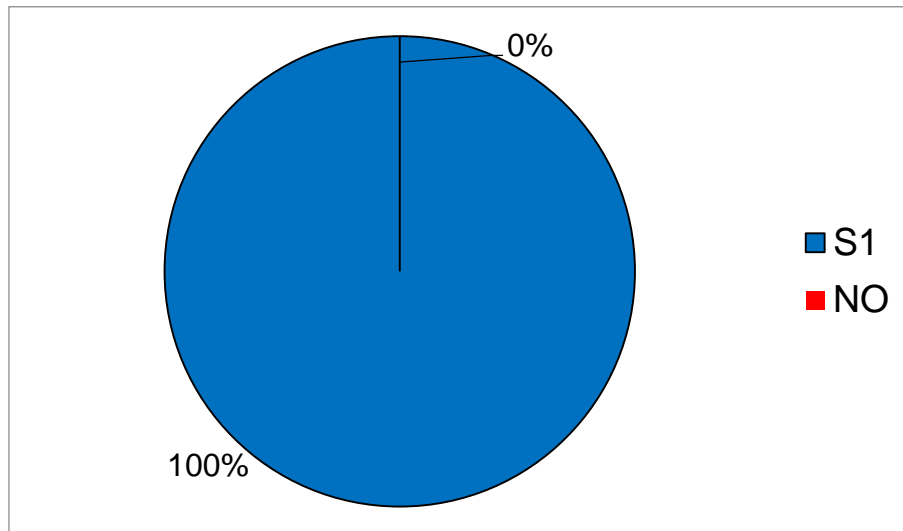


**Fuente:** Investigación de campo. Año 2017

### **Análisis**

El 75% de los encuestados respondieron que la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz SI incurre en irresponsabilidad administrativa y laboral al no tener un reglamento interno disciplinario ya que al no aplicar un procedimiento administrativo disciplinario se corre el riesgo que los derechos de los trabajadores sean violentados con despidos injustificados. Así también se establece que el 25% de los encuestados de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz, respondieron que NO, incurre en irresponsabilidad administrativa y laboral porque existe la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de Servicio Municipal, siendo disposiciones superiores a reglamentos internos.

**GRÁFICA 6**  
**¿DEBERÍA IMPLEMENTARSE UN REGLAMENTO DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN ALTA VERAPAZ, QUE REGULE EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA SANCIONAR A SUS TRABAJADORES MUNICIPALES Y ASEGURE EL RESPETO DE SUS GARANTÍAS INDIVIDUALES?**

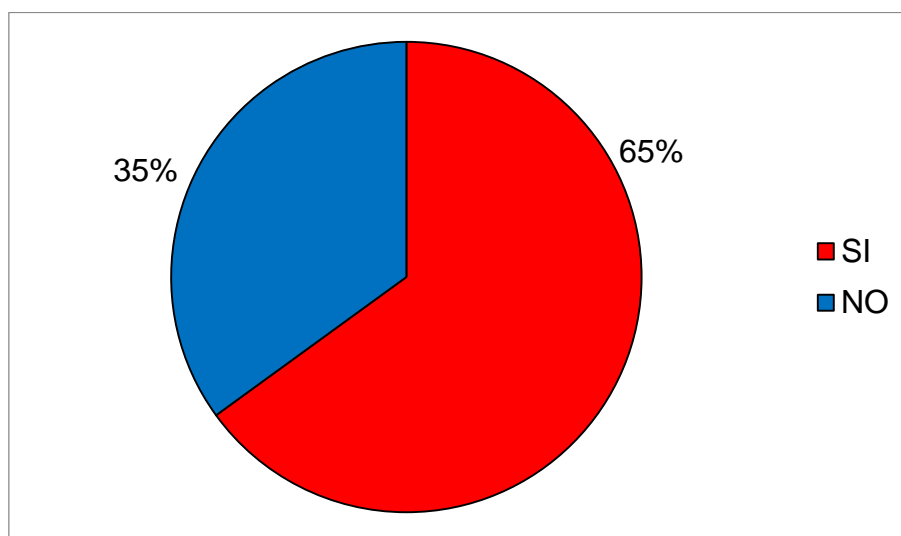


**Fuente:** Investigación de campo. Año 2017

### **Análisis**

El 100% de los empleados de la municipalidad, respondió que SI es necesario que la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz implemente un reglamento que regule el procedimiento administrativo disciplinario para sancionar a los trabajadores de la institución, para que los derechos laborales que a cada empleado corresponden de acuerdo a las normas vigentes sean respetados, y esto demostrara eficacia de la administración pública municipal en relación al recurso humano. Teniendo claro que el recurso humano es uno de los pilares que tiene la administración pública para que funcione de acuerdo a los intereses del Estado.

**GRÁFICA 7**  
**¿CONSIDERA USTED DENTRO DE SU PERSPECTIVA QUE AL NO CONTAR CON UN REGLAMENTO INTERNO QUE ESTABLEZCA LA FORMA DE SANCIONAR A LOS TRABAJADORES DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INCIDE EN VIOLAR EL DERECHO DE TRABAJO?**

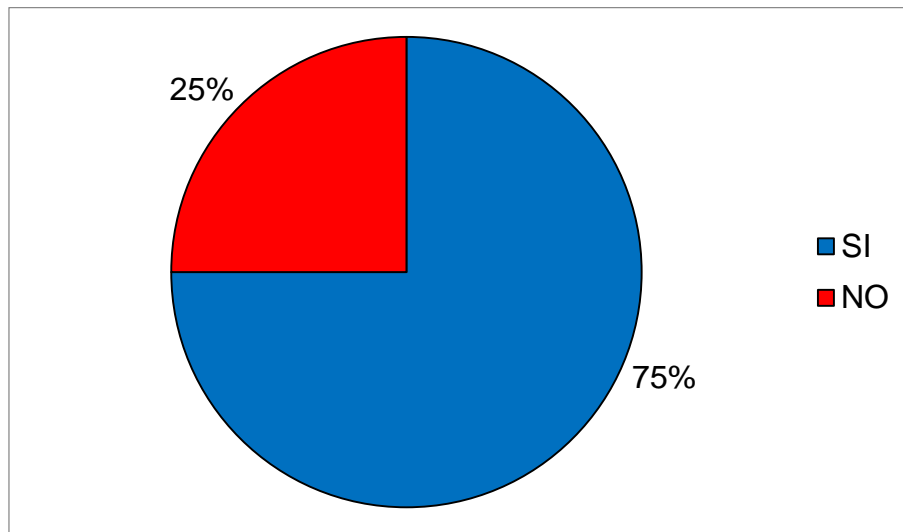


Fuente: Investigación de campo. Año 2017

### **Análisis**

El 65% de los encuestados respondieron que SI, se viola los derechos del trabajador municipal al no contar con reglamento interno que establezca la forma de sancionar a los trabajadores dentro de la administración pública cuando cometen alguna falta en el área laboral; ya que muchos empleados desconocen las disposiciones legales y así también la forma de defenderse al momento de ser objeto de alguna sanción disciplinaria. Así mismo el 35% de los encuestados respondieron que NO se violan los derechos los trabajadores, porque están respaldados por la Constitución de la República de Guatemala y la Ley de Servicio Municipal. En virtud de este planteamiento

**GRÁFICA 8**  
**¿CONSIDERA USTED QUE SE HA REALIZADO ALGÚN DESPIDO DIRECTO INJUSTIFICADO A PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN, ALTA VERAPAZ A RAÍZ DE UNA MALA APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS?**

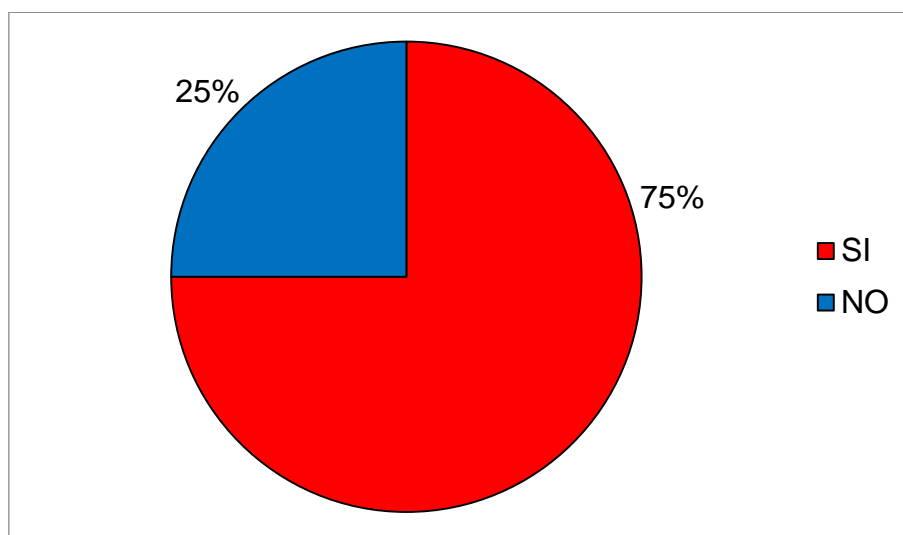


**Fuente:** Investigación de campo. Año 2017

### **Análisis**

El 75% de los trabajadores de la municipalidad de Cobán Alta Verapaz, respondieron que SI se han realizado despidos injustificados a raíz de una mala aplicación de medidas disciplinarias ya que los trabajadores municipales no son notificados de forma clara y precisa de la aparente falta cometida teniendo en la mayoría de ocasiones la nula posibilidad de presentar pruebas a su favor; inclusive a veces estos despidos se realizan sin un previo procedimiento administrativo disciplinario. El 25% de los trabajadores señalan que no han ocurrido despidos injustificados ya que desconocen ciertas circunstancias administrativas en relación a la interrogante.

**GRÁFICA 9**  
**¿CREE USTED QUE LA FALTA DE REGLAMENTO DISCIPLINARIO HACE QUE TRABAJADORES MUNICIPALES SEAN DESPEDIDOS CUANDO SE REALIZAN LOS CAMBIOS DE GOBIERNO ANTE LA FALTA DE PROTECCIÓN DE SUS DERECHOS LABORALES?**

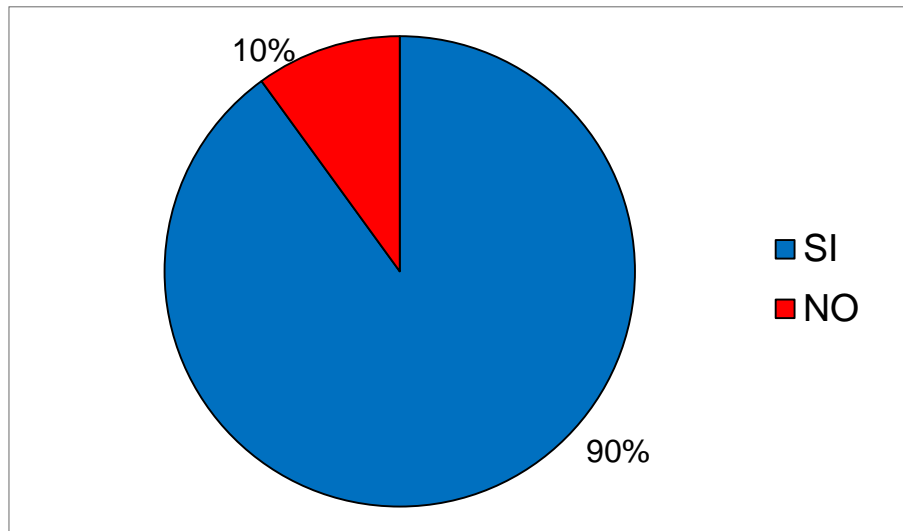


Fuente: Investigación de campo. Año 2017

### **Análisis**

El 75% de los encuestados respondieron que ante la falta de Reglamento Disciplinario SI se realicen despidos a trabajadores municipales cuando hay cambios de Gobierno ya que los derechos laborales de los trabajadores municipales quedan en manos de los nuevos funcionarios siendo estos quienes a conveniencia personal y política deciden de forma antojada la forma a despedir a ciertos empleados; por lo que cada cuatro años dentro de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz se vive cierta inestabilidad laboral. Así el 25% de los encuestados respondieron que la falta de Reglamento Disciplinario NO influye en el despido de los trabajadores municipales cuando se realizan cambios de gobierno.

**GRÁFICA 10**  
**¿CONSIDERA USTED QUE AL IMPLEMENTAR UN**  
**REGLAMENTO INTERNO DISCIPLINARIO EN LA**  
**MUNICIPALIDAD DE COBÁN, ALTA VERAPAZ SE**  
**RESPECTARÍAN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS**  
**TRABAJADORES MUNICIPALES?**



Fuente: Investigación de campo. Año 2017

### **Análisis**

El 90% de los encuestados respondieron que SI, al implementar el reglamento que disponga las formas en que el patrono sancione al personal de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz cuando incurran en una falta, con esto estarían garantizando el derecho del trabajador y también ser objetivos al momento de escuchar los motivos que ocasionaron la falta a su trabajo. Así también el 10% respondieron que NO, esto no cambiaría en nada el Sistema de Gobierno, porque cuando más se reglamenta en favor de los trabajadores, incurrir en tener más faltas y no toman con responsabilidad la administración.

## **CAPÍTULO 5**

### **REGLAMENTO INTERNO DISCIPLINARIO PARA PERSONAL MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN, ALTA VERAPAZ**

#### **5.1 La creación de un reglamento interno disciplinario para el personal de la Municipalidad de Cobán Alta Verapaz**

La creación de un reglamento interno disciplinario para el personal de la Municipalidad de Cobán Alta Verapaz, se hace necesario para regular su conducta en el ejercicio de sus funciones públicas al realizar como trabajador de esta entidad pública.

El trabajador municipal debe estar garantizado contra sanciones o despidos que no tengan fundamento o causa legal que los justifique al ser amonestado. También debe estar sujeto a normas adecuadas de disciplina, prestando un servicio remunerado en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legal establecido, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios laborales.

Sin embargo la Municipalidad de Cobán, actuando a través de sus funcionarios públicos imponen medidas disciplinarias de forma caprichosa a los trabajadores municipales, sin tomar en cuenta la gravedad o no de las supuestas faltas cometidas, de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Municipal y Reglamento Interno de Personal de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz.

Los trabajadores municipales se expresan al momento de ser informados verbalmente del reporte que el jefe inmediato ha rendido

consignando todo en un acta que se redacta en presencia del trabajador; lo que no es tomado en cuenta, ni analizado e investigado por el funcionario a cargo y que de acuerdo a la costumbre administrativa municipal posteriormente a esta acta debe ser impuesta una medida disciplinaria en el menor tiempo posible; por lo que el trabajador desconoce a quien acudir y sobre todo da por hecho que no tiene el derecho de una revisión presentando argumentos necesarios para anular la medida impuesta.

El trabajador Municipal y la entidad administrativa municipal de Cobán, Alta Verapaz, al tener un conflicto en relación a la imposición de medidas disciplinarias; se debe analizar y contextualizar la necesidades de proceder a imponer sanciones que estén reguladas dentro de los conflictos labores administrativos que tenga dicha institución para que sean reparados en conciliación mediante una amonestación, toda vez que esté establecida bajo un reglamento específico que regule las diferentes sanciones a los trabajadores de la institución.

Entendiendo esto se hace necesario saber que todo trabajador tiene el derecho a ser escuchado y a ser guiado por medio de un régimen disciplinario apegado a la ley, para que cuando sea sancionado por una falta grave dentro de sus funciones, no sea destituido de forma inmediata; con la presente se busca que el patrono en este caso dentro de la administración pública, gestione una sanción adecuada de acuerdo a la falta cometida, para que no sean vulnerados los derechos del trabajador municipal.

Es importante resaltar que el Estado de Guatemala debe garantizar a sus habitantes justicia y el desarrollo integral como personas; en este sentido los trabajadores municipales deben primeramente ser notificados formalmente, investigados y derivado de las diligencias ser sancionados si



el caso así lo amerita, presentando un informe detallado de los motivos por los cuales el trabajador incurre en irresponsabilidades, ya que en un lugar laboral existen diferentes circunstancias como inestabilidad y acoso laboral, la aglomeración de usuarios para atención, inconformidad de vecinos, la falta de recursos, siendo trascendentales en el cumplimiento de las obligaciones del trabajador municipal, en todo caso es necesario recurrir a un reglamento que identifique que tipos de sanciones deben ser regulados para los trabajadores en el beneficio de sus derechos y obligaciones que tienen dentro de toda institución pública como la Municipalidad de Cobán Alta Verapaz.

## **5.2 Anteproyecto de reglamento municipal**

### **EL CONCEJO MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE COBÁN DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ**

#### **CONSIDERANDO**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 253 establece que los municipios de la República de Guatemala son instituciones Autónomas, para lo cual se les otorga la facultad de emitir las ordenanzas y reglamentos respectivos.

#### **CONSIDERANDO**

Que de conformidad con el Decreto 12-2002 las relaciones laborales entre la municipalidad, sus funcionarios y empleados se rigen por la Ley de Servicio Municipal, los reglamentos que sobre la materia emitirá el Concejo Municipal, y los pactos y convenios colectivos que suscriban de conformidad con la ley.

**CONSIDERANDO**

Que los trabajadores municipales deban estar garantizados contra sanciones o despidos que no tengan como fundamento una causa legal y deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina, por medio de un cuerpo reglamentario que contemple las adecuadas sanciones por las infracciones cometidas y establezca los procedimientos disciplinarios que observen las garantías legales para los trabajadores .

**CONSIDERANDO**

Que la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz debe contar con normas que le permitan exigir el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que desarrollen La ley de Servicio Municipal, el reglamento interno de personal de la municipalidad de Cobán y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores municipales; a efecto de lograr una mejor aplicación de sus preceptos y garantizar que el servicio a la población sea cumplido estrictamente por cada uno de los trabajadores municipales.

**POR TANTO**

En ejercicio de las facultades que le concede el artículo 253 último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala; 34, 35 inciso a), i), 53, 80 del Código Municipal y 2 y 3 de la Ley de Servicio Civil.

**ACUERDA**

**Emitir el siguiente:**

# REGLAMENTO INTERNO DISCIPLINARIO PARA PERSONAL MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN, ALTA VERAPAZ

## TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### CAPÍTULO I AMBITO DE APLICACIÓN

- Artículo 1. Materia del reglamento.** Este reglamento regula el Régimen disciplinario de los trabajadores de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz, con el fin de garantizar la observancia y aplicación de la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de Servicio Municipal y demás leyes aplicables; así como el cumplimiento de las órdenes y normas que rigen la institución de conformidad con su naturaleza jerárquica con independencia de la protección penal que a toda ella corresponda.
- Artículo 2. Son nulas ipso jure.** Todos los actos y disposiciones que se opongan a este Reglamento o que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que establece la legislación vigente y contraríe a las buenas costumbres imperantes en la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz.
- Artículo 3. Ámbito de aplicación.** Están sujetos a lo dispuesto en este Reglamento los trabajadores municipales comprendidos en relación de dependencia que presten un servicio remunerado por el erario municipal en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido.

**Artículo 4. De la responsabilidad penal.** Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes.

## **CAPÍTULO II**

### **PRINCIPIOS RECTORES DEL REGIMEN INTERNO DISCIPLINARIO**

**Artículo 5. Principio de legalidad.** Los trabajadores municipales podrán ser sometidos a procedimiento administrativo, cuando incurran en las infracciones establecidas en el presente Reglamento interno disciplinario con aplicación del procedimiento aquí establecido.

**Artículo 6. Principio del debido proceso.** El procedimiento interno disciplinario administrativo deberá sujetarse a las garantías constitucionales contempladas y en los procedimientos establecidos en el presente Reglamento, garantizando el principio del debido proceso.

**Artículo 7. Principio de gratuidad.** Ninguna actuación administrativo o procesal tendrá costas a quienes intervengan en el procedimiento, exceptuando las copias que los interesados soliciten.

**Artículo 8. Principio de celeridad.** La autoridad competente realizará de oficio el procedimiento disciplinario y las diligencias necesarias para la averiguación de la verdad de los hechos en que se fundamenta, debiendo quedar documentadas en un expediente.

**Artículo 9. Principio de presunción de inocencia.** Todo trabajador municipal a quien se le atribuya la comisión de una infracción disciplinaria, se

presumirá inocente mientras no se declare su responsabilidad, hasta agotar el procedimiento establecido legalmente.

**Artículo 10. Principio de independencia.** La sanción administrativa se aplicará sin perjuicio de las responsabilidades penales que deriven de la conducta del trabajador municipal.

**Artículo 11. Principio de proporcionalidad.** Las sanciones a imponer deben ser en proporción a la falta cometida y las circunstancias que ocurran para su realización.

## TÍTULO II

### COMPETENCIA ADMINISTRATIVA EN MATERIA DISCIPLINARIA

**Artículo 12. Potestad disciplinaria.** Corresponde la potestad disciplinaria a los órganos administrativos siguientes:

- a. Concejo Municipal: Órgano colegiado superior que debe cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento, conociendo los casos no previstos que sean sometidos a su conocimiento por el Alcalde Municipal tomando la decisión final que tenga como consecuencia facultarlo para sancionar a los funcionarios municipales, que de conformidad con la ley le corresponda nombrar o remover.
- b. Alcalde Municipal: Personero legal de la Municipalidad que debe hacer cumplir el presente reglamento y desempeña la jefatura superior de todo el personal administrativo de la municipalidad, nombrando, sancionando, aceptar renuncias, removiendo, de conformidad con la ley, a los empleados municipales.

- c. Gerente de Recursos Humanos: Funcionario Municipal de confianza que tiene el control administrativo del recurso humanos municipal, velando por la correcta aplicación del presente Reglamento, debiendo realizar las diligencias necesarias para la averiguación de los hechos en que fundamentan los procedimientos disciplinarios. Así mismo será responsable administrativamente de dar seguimiento a los procedimientos disciplinarios y será quien en coordinación con el Alcalde Municipal determinará y aplicará las sanciones contenidas en el presente Reglamento.
  
- d. Gerentes y Directores municipales. Funcionarios municipales de confianza que tienen bajo su responsabilidad la gestión, dirección y conducción de las diferentes dependencias municipales, siendo jefes inmediatos del personal asignado, teniendo la obligación de informar a la Gerencia de Recursos Humanos sobre la conducta, rendimiento y demás datos relacionados con el cumplimiento de las obligaciones del trabajador municipal a su cargo.

**Artículo 13. Del sindicato de trabajadores Municipales.** Tendrá conocimiento del caso, procedimiento disciplinario y mediará en la vía conciliatoria en los conflictos individuales por faltas que surjan entre cualquier trabajador municipal y la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz, cuando así sea solicitado por el trabajador.

### **TÍTULO III**

#### **DERECHOS DE LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN EL PROCEDIMIENTO INTERNO DISCIPLINARIO**

**Artículo 14. Son derechos del trabajador sometido a procedimiento interno disciplinario administrativo los siguientes:**

- a. A recibir un trato justo y respetuoso a su dignidad personal durante el procedimiento disciplinario.

- b. Solicitar información de la falta atribuida.
- c. Auxiliarse a su costa de Abogado o de algún miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Cobán, si lo desea.
- d. Ser escuchado por la Autoridad Administrativa que posea la Potestad disciplinaria.
- e. Presentar pruebas.
- f. Agotar el procedimiento y recursos que se contemplan en el presente Reglamento.
- g. Quedar notificado de las resoluciones que se determinen.

**Artículo 15. Son derechos de la autoridad administrativa con potestad disciplinaria los siguientes:**

- a. Requerir informe detallado al Jefe Inmediato superior en relación a la falta cometida.
- b. Realizar de oficio las investigaciones necesarias.
- c. Evaluar las pruebas presentadas por el trabajador municipal.
- d. Agotar el procedimiento y recursos que se contemplan en el presente Reglamento.

**TÍTULO IV**  
**FALTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**CAPÍTULO I**  
**DE LAS FALTAS**

**Artículo 16.** Constituye falta disciplinaria toda acción u omisión contemplada en este Reglamento; clasificándose de la siguiente manera:

- a. Faltas leves
- b. Faltas graves
- c. Faltas gravísimas

**Artículo 17. Faltas leve.** Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Emplear los útiles, materiales, maquinaria o herramientas de la Municipalidad, para fines distintos o en beneficio personal o de terceros.
2. Realizar asuntos o gestiones administrativas referentes a terceros, que se tramiten en las oficinas de la administración municipal o en su lugar de trabajo en la jornada de trabajo.
3. Provocar, incitar, causar y/o participar en riñas o peleas, desórdenes o actos de desestabilización laboral.
4. Hacer préstamos de dinero y usura a sus compañeros, jefes o subalternos y/o vender o promocionar productos, mercadería o servicios en las instalaciones municipales.



5. Discriminar por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo, a los trabajadores municipales o aspirantes a ingresar en el servicio municipal.
6. Dejar de utilizar el gafete de identificación personal/laboral, que para el efecto le entregue la Municipalidad, durante el tiempo que permanezca prestando sus servicios dentro de la institución.
7. Acceder a sistemas de cómputo para los cuales no obtenga autorización previa.
8. Los que por la naturaleza del servicio lo demande, la utilización de teléfono celular o cualquier aparato de comunicación, cuando se le esté brindando atención al público.
9. Asistir impuntualmente a sus labores, sin la debida justificación.
10. Evitar utilizar el uniforme que para el efecto designa la Municipalidad, durante la jornada de trabajo.
11. Permanecer en otra dependencia municipal sin necesidad o causa que lo justifique.

**Artículo 18. Faltas grave.** Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Hacer propaganda de índole política partidista en el lugar de trabajo durante el desempeño de sus labores.
2. Portar armas de cualquier tipo durante el desempeño de sus labores, excepto aquellas que, a juicio de la administración municipal, sean consideradas necesarias para la prestación del servicio.

3. Exhibir en las oficinas o lugares de trabajo distintivos o emblemas que los acrediten como miembros de algún partido político.
4. Recoger o solicitar en las instalaciones de la Alcaldía directa o indirectamente, contribuciones destinadas al sostenimiento de campañas de partidos políticos, organizaciones religiosas o agasajos de superiores jerárquicos o de otra índole.
5. Hacer uso de maniobras o estrategias reprochables con el fin de obtener o promover ascensos, promociones, aumentos de salario u otras ventajas laborales.
6. El acoso sexual o psicológico, abuso de autoridad y tráfico de influencias.
7. Usar en beneficio propio o de terceros y/o permitir el uso de fondos o valores municipales confiados a su custodia y vigilancia. De igual manera en cuanto a la aplicación de fondos en rubros que no sean aprobados por el Concejo y/o Alcalde Municipal.
8. Manipular los registros de control de asistencia para beneficio propio o de otros trabajadores municipales sin la autorización por escrito de la Gerencia de Recursos Humanos.
9. Realizar colectas de fondos, firmas o rifas en las instalaciones municipales sin autorización previa de la Gerencia de Recursos Humanos.
10. Dedicarse a cualquier tipo de juego o apuesta dentro de las instalaciones municipales, con o sin ánimo de lucro, en horas laborales; exceptuando competencias deportivas con previa autorización de la Gerencia de Recursos Humanos.

11. Obsequiar, vender, prestar o usar indebidamente implementos personales, uniformes, con emblemas o insignias representativas de la Municipalidad.
12. Sustraer cualquier tipo de material de las instalaciones municipales o áreas de trabajo, sin previa autorización.
13. Negarse a recibir capacitación y entrenamiento cuando se pretenda mejorar o fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

**Artículo 19. Faltas gravísimas.** Se consideran faltas gravísimas las siguientes:

1. A los funcionarios con puestos de mando, imponer arbitrariamente sanciones que constituyan violación a los derechos de sus subordinados.
2. Solicitar a otros funcionarios o empleados municipales participaciones, declaraciones o pronunciamientos de cualquier naturaleza y en particular a quienes estén directa o indirectamente relacionados con política partidista.
3. Ingerir bebidas alcohólicas o consumir cualquier clase de estupefacientes dentro del edificio de la Municipalidad o en su lugar de trabajo; así como presentarse a laborar bajo los efectos de las mismas.
4. Cometer actos inmorales, usar palabras soeces o dirigirse a sus superiores jerárquicos, subalternos o vecinos de forma indecorosa, irrespetuosa e insultante.
5. Divulgar o sustraer sin autorización, información propia de la Municipalidad, con fines distintos al trabajo que desempeñe.

6. Alterar los libros, registros, correspondencia, comprobantes o cualquier otro documento emitido por la dependencia que para el efecto le sea asignado como lugar de trabajo.
7. Resolver cualquier asunto en contravención con los sistemas y métodos establecidos por la administración municipal, especialmente cuando se infrinjan las disposiciones expresas o procedimientos establecidos por el Concejo Municipal.
8. Recibir dádivas, recompensas o presentes por parte de personas interesadas o intermediarios, a cambio de favorecer la ejecución pronta de cualquier diligencia o trámite relacionado con las funciones que desempeña en la Municipalidad.
9. Ingresar al edificio municipal con el fin de realizar actividades que competen a sus funciones y obligaciones como empleado municipal, cuando estuviere suspendido por medidas disciplinarias.
10. Usar los vehículos de la Municipalidad, para realizar actividades personales o ajenas al interés y necesidades de la administración municipal.
11. Deteriorar o destruir intencionalmente las instalaciones municipales o áreas de trabajo, sin previa autorización.
12. Falsificación de documentos en general.
13. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad, la vida, la salud o la integridad personal de los trabajadores municipales y vecinos; así como la seguridad de las instalaciones, edificios, maquinaria, vehículos y demás bienes y valores de la Municipalidad.

14. Hacer mal uso del Sistema de Administración Financiera Municipal (SIAF), así como también de los demás sistemas o programas autorizados que para el efecto debe utilizar la Municipalidad para la realización de sus funciones.

**Artículo 20. De los efectos de las faltas.** Cada una de las faltas descritas producirá los siguientes efectos:

- a. Faltas Leves: Producirá la apertura de expediente disciplinario en contra del trabajador municipal infractor y formación de procedimiento por falta grave al incurrir en tres o más faltas leves en un mismo mes calendario.
- b. Faltas graves: Tendrá como efecto el traslado de área de trabajo o la calificación de falta gravísima al incurrir en dos faltas graves en un mes calendario.
- c. Faltas gravísimas: Producirá la destitución inmediata del trabajador municipal sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles y administrativas en que se pueda incurrir.

Además de los efectos señalados en el presente artículo se debe tomar en cuenta lo regulado para el efecto en el capítulo II del presente Reglamento.

## **CAPÍTULO II MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**Artículo 21.** La calificación de las faltas será determinada de acuerdo al grado de intencionalidad, gravedad, repercusión, temeridad, imprudencia, negligencia o impericia utilizada en la comisión de la falta en virtud de lo establecido en el artículo 11 de este Reglamento.

**Artículo 22. Sanciones.** Se impondrán para garantizar la buena disciplina de los trabajadores municipales, estableciéndose para el efecto las siguientes:

- a. Amonestación verbal: Se aplicará en las faltas leves, la cual debe constar por escrito mediante la suscripción de acta en libro autorizado para el efecto.
- b. Amonestación escrita: Tendrá lugar cuando el trabajador incurra en tres o más faltas leves en un mismo mes calendario.
- c. Traslado de área de trabajo. En virtud del comportamiento del trabajador municipal.
- d. Suspensión en el trabajo: Se aplicará en las faltas graves hasta por un máximo de 8 días en un mismo mes calendario sin goce de sueldo.

**Artículo 23. Efectos de las sanciones.** Exceptuando el caso de despido, las sanciones que sean impuestas no tendrán otro objetivo más que el de corregir las faltas y brindar la oportunidad al servidor público de rectificar su comportamiento, por lo que no implica la pérdida de derechos adquiridos.

**Artículo 24. Del registro.** Toda sanción impuesta deberá constar por escrito mediante la suscripción de acta en libro autorizado para el efecto y se realizará la anotación en el expediente personal/laboral del trabajador municipal. Estas anotaciones quedarán sin efecto en virtud de la prescripción de las sanciones de acuerdo a lo regulado en el presente Reglamento.

**Artículo 25. La Gerencia de Recursos Humanos:** Será la responsable de iniciar los expedientes disciplinarios, de la determinación de la falta

y correcta aplicación de sanciones, debiendo observar el tiempo de servicio, conducta del trabajador municipal y gravedad de la falta.

### **CAPÍTULO III REMOCIÓN**

**Artículo 26.** Los trabajadores municipales de servicio de carrera solo pueden ser removidos de sus puestos si incurren en causales de despido debidamente comprobadas reguladas en este Reglamento, debiendo observarse lo contenido en los artículos 61, 62 y 63 de la Ley de Servicio Municipal.

## **TÍTULO V PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO ADMINISTRATIVO**

### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 27. Generalidades.** El procedimiento disciplinario administrativo para la imposición de cualquier sanción, se deberá tramitar con apego a las normas establecidas en el presente título, dilucidando así la responsabilidad por infracciones leves, graves y gravísimas.

La Municipalidad se compromete a no terminar ninguna relación laboral sino por causa justificada. En todo caso para proceder en ese sentido, deberá previamente llenar el procedimiento indicado en el presente capítulo, referente a la imposición de medidas disciplinarias y sanciones en lo que fuera procedente, de otra manera toda terminación de trabajo al margen del citado procedimiento es nulo de pleno derecho. Al trabajador se le deberán pagar todos los salarios no devengados por habersele

impedido laborar, o por haber sido despedido contra el derecho que le asiste.

**Artículo 28. Son formas de promover el inicio del procedimiento disciplinario administrativo los siguientes:**

- a. De oficio. Quienes de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 del presente Reglamento tengan la potestad disciplinaria y tengan conocimiento de la comisión de una falta deben de informar de forma inmediata a la Gerencia de Recursos Humanos; debiendo para el efecto suscribir documento detallando de forma clara y precisa los hechos, las circunstancias, el nombre del trabajador municipal infractor, adjuntar documento(s) de respaldo si los tuviere, consignar nombre, firma y sello de la autoridad municipal competente para el efecto.
- b. Por Denuncia. Cuando una persona individual o jurídica comparece a la Municipalidad a poner del conocimiento faltas cometidas por el trabajador municipal. Esta denuncia se recibirá en la Unidad de Información Pública Municipal mediante formulario autorizado por Alcaldía Municipal, debiendo contener una relato claro y preciso de los hechos que la motivan, adjuntar pruebas si las tuviere y ser firmada por el denunciante.

**Artículo 29.** La Unidad de información Pública Municipal tendrá el plazo de un día hábil para poner del conocimiento de la Gerencia de Recursos Humanos la denuncia presentada y esta Gerencia a su vez deberá informar y solicitar de forma inmediata informe detallado del asunto al Gerente o Director de la dependencia municipal que corresponda, quien debe resolver en un plazo no mayor a dos días hábiles.



## **CAPÍTULO II**

### **DEL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO**

**Artículo 30. El procedimiento disciplinario administrativo.** Esto inicia a partir de que la Gerencia de Recursos Humanos conozca el informe de la Autoridad Administrativa con potestad disciplinaria.

**Artículo 31. Medios de pruebas:** Toda audiencia deberá ser grabada a través de medios idóneos y transcrita en acta por la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad con el único objetivo de no tergiversar la información recibida por ambas partes.

**Artículo 32. Notificación al trabajador municipal.** La Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad inmediatamente deberá notificar por escrito al trabajador del informe presentado por la Autoridad Administrativa con potestad disciplinaria, otorgándole audiencia por el plazo de dos días.

**Artículo 33. El trabajador municipal.** Al presentarse a la audiencia el trabajador concedida deberá indicar de forma verbal y por escrito sus argumentos ofreciendo los medios de prueba que considere necesarios; o bien, indicando la aceptación del hecho atribuido.

Si el trabajador municipal no se presenta a la audiencia concedida o presenta alguna justificación el procedimiento disciplinario se dará por concluido imponiendo inmediatamente la sanción que se considere de acuerdo a la falta atribuida.

**Artículo 34. La Gerencia de Recursos Humanos.** Deberá analizar los argumentos y medios de prueba presentados por el trabajador municipal pudiendo solicitar la opinión de Asesoría Jurídica en

casos determinados y especiales, debiendo para el efecto rendir un informe detallado al Alcalde Municipal en un plazo de tres días.

**Artículo 35. Plazos.** El Alcalde Municipal en un plazo de tres días deberá resolver si es procedente o no la imposición de alguna sanción; debiendo informar a la Gerencia de Recursos Humanos de su decisión para continuar con el procedimiento disciplinario.

El Alcalde Municipal tiene la facultad de ordenar a la Gerencia de Recursos Humanos, antes de emitir la resolución, la práctica de diligencias que estime convenientes para mejor resolver, fijando un plazo de cinco días para ese efecto.

**Artículo 36. Notificación.** La Gerencia de Recursos Humanos deberá notificar de la resolución y sus antecedentes en un plazo de dos días al trabajador municipal.

Si la resolución es imponiendo medidas disciplinarias el trabajador tendrá derecho a impugnar manifestándose por escrito en un plazo no mayor de cinco días.

Si la resolución es determinando que el trabajador municipal no tiene responsabilidad alguna en la falta que se atribuía el expediente quedará archivado en el archivo general de la Gerencia de Recursos Humanos.

**Artículo 37. Registro de las sanciones.** Las sanciones impuestas se anotarán en el registro personal de cada trabajador municipal y se archivará en el expediente personal-laboral el procedimiento disciplinario y sus actuaciones.

**Artículo 38. De los funcionarios municipales.** Los funcionarios municipales considerados “de confianza” o de libre nombramiento y remoción no están sujetos a las disposiciones de este Reglamento.

## **TÍTULO VI MEDIOS DE IMPUGNACIÓN**

**Artículo 39. Medios de impugnación.** Las sanciones derivadas del procedimiento administrativo el trabajador municipal podrán interponer medios de impugnación de acuerdo a lo establecido en el presente capítulo.

**Artículo 40. Reconsideración.** Será presentada ante la autoridad que emitió la resolución, debiendo resolver en un plazo de tres días.

**Artículo 41. Revocatoria.** Si el trabajador municipal no obtiene respuesta favorable a la reconsideración éste podrá presentar en un plazo de cinco días siguientes a la notificación el recurso de Revocatoria, dirigido a la autoridad que emitió la resolución debiendo admitirlo y quien deberá elevar las actuaciones al Concejo Municipal como órgano superior de la Municipalidad, con informe circunstanciado, dentro de los cinco días siguientes a la interposición.

**Artículo 42. Reposición.** Contra las resoluciones del Concejo Municipal podrá interponerse recurso de reposición dentro de los cinco días siguientes a la notificación. El recurso se dirige directamente al Concejo Municipal.

**Artículo 43. Órganos Jurisdiccionales.** Agotado el procedimiento administrativo queda a consideración del trabajador municipal recurrir a los órganos jurisdiccionales.

**Artículo 44. Presentación por escrito.** Todo medio de impugnación deberá presentarse por escrito detallando las razones que lo motivan dentro de los plazos señalados y de no atender lo regulado en los artículos anteriores se rechazará de plano.

## **TÍTULO VII PRESCRIPCIÓN**

**Artículo 45. Prescripciones.** Las faltas prescribirán de acuerdo a los siguientes plazos:

- a. Faltas Leves, a los dos meses;
- b. Faltas graves; a los doce meses;
- c. Faltas gravísimas; a los dieciocho meses.

El plazo de la prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido, interrumpiéndose estos plazos con el inicio de procedimiento disciplinario.

**Artículo 46. Sanciones.** Las sanciones impuestas prescribirán de acuerdo a lo siguiente:

- a. Amonestación verbal, a los tres meses;
- b. Amonestación escrita, a los seis meses;
- c. Suspensión en el trabajo, a los doce meses;
- d. Traslado de área de trabajo, a los dieciocho meses.

Estos plazos iniciaran a computarse a partir del día en que la resolución sancionadora quede firme.

## TÍTULO VIII

### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 47.** La Municipalidad procurará por todos los medios a su alcance, mantener la armonía laboral entre sus trabajadores para el buen cumplimiento de sus obligaciones.

**Artículo 48. Casos no previstos.** El Concejo Municipal y Alcalde Municipal resolverán los casos no previstos en el presente Reglamento de acuerdo a su competencia.

**Artículo 49.** El presente Reglamento deberá ser del conocimiento de los trabajadores municipales en un plazo de quince días anteriores a su vigencia, debiendo ser colocado en tres lugares visibles y dejar en la Unidad de Información Pública una copia para que pueda ser reproducida cuando así lo soliciten.

**Artículo 50.** El presente Reglamento deroga las disposiciones que contienen derechos mínimos a los aquí establecidos.

Dado en el Salón de Sesiones del Concejo Municipal de Cobán, Departamento de Alta Verapaz, a los veinte días del mes de enero del año dos mil dieciocho.



## CONCLUSIONES

1. La Constitución de la República de Guatemala y el Código de Trabajo regulan las garantías laborales de todo ciudadano al mantener una relación laboral con las diferentes instituciones privadas o públicas, garantizando de esta manera que los derechos del trabajador no sean vulnerados bajo ningún motivo y menos a consecuencia de la imposición de medidas disciplinarias que no tienen regulado un procedimiento administrativo
2. El derecho de Trabajo debe continuar recibiendo una especial atención; ya que Estado debe salvaguardar a la clase trabajadora en virtud de malas prácticas tanto de patronos como de trabajadores; realidad que no es ajena en Guatemala y peor aún cuando su dinámica es politizada, y en consecuencia el derecho del trabajo es visto más como un mecanismo de presión ideológica que como un medio de garantías contra las posibles inobservancias que pudieran derivarse de una relación laboral.
3. Un porcentaje de los trabajadores y funcionarios municipales desconoce si la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz cuenta con normativos referentes a disposiciones procedimentales para sancionar faltas cometidas dentro de su actividad laboral.
4. Con la inexistencia de un Reglamento Interno Disciplinario para trabajadores que cometen faltas dentro de su actividad laboral se fomenta la inestabilidad laboral ya que las sanciones que imponen en su contra quedan a discrecionalidad del patrono, lo que resulta contrario a disposiciones Constitucionales y laborales protectoras del Derecho del Trabajador.

5. La Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz incurre en responsabilidad administrativa y laboral al no tener un reglamento interno disciplinario para imponer medidas disciplinarias a los trabajadores municipales..



## RECOMENDACIONES

1. Crear y generar nuevas políticas dentro de la Administración Pública en respeto a los derechos laborales de los empleados públicos con procedimientos administrativos disciplinarios que regulen la forma en que deben imponerse sanciones a los trabajadores al incurrir en faltas laborales.
2. Entender la esencia del Derecho del Trabajo sin apasionamientos de orden económico o político, sino con la simple convicción de garantizar y proteger los derechos de todo trabajador primordialmente los derechos del empleado municipal.
3. Promover las disposiciones internas laborales dentro de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz con los empleados municipales para que tengan conocimiento de los procedimientos administrativos que le sean aplicables.
4. Velar por la igualdad y la protección de los derechos laborales del personal municipal de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz, reglamentando las formas en que deben ser sancionados cuando estos cometen faltas dentro de funciones laborales.
5. Crear el Reglamento Interno Disciplinario para personal municipal, de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz, con el objetivo de que exista procedimiento administrativo que regule conductas de los trabajadores consideradas como faltas y como consecuencia la forma de sancionar a los mismos respetando así las garantías Constitucionales relacionadas con materia laboral.



## BIBLIOGRAFÍA

- Alemán Mena, Donald. Et. al. *La justicia laboral, en América Central, Panamá, y República Dominicana*. Panamá: Organización Internacional De Trabajo, 2011.
- Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala: Centro de Estudios de Derecho, 2000.
- Castillo González, Jorge Mario. *Derecho administrativo: teoría general y procesal revisado y actualizado 2013*. Guatemala: Impresiones Graficas, 2013.
- Calderón Morales, Hugo Haroldo. *Manual de derecho administrativo, una perspectiva entre los ordenamientos jurídicos de Guatemala y España*. España: Universidad Autónoma de Barcelona, 2003.
- .Derecho administrativo parte especial*. Guatemala: Litografía Orión, 2005.
- Camejo, Armando. "El Modelo de Gestión por competencia y la evaluación del desempeño de la gerencia de los recursos humanos". *Revista entelequia. Revista interdisciplinar*. 8. (Octubre 2008): 98.
- Canessa Montejó, Miguel F. *Manual de derecho de trabajo*. 2da. Ed. Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011.
- Congreso de la República de Guatemala. *Ley de servicio municipal* (Decreto 1-87). Guatemala: Librería Jurídica, 1987.
- .Código de trabajo* (Decreto 14-41). Guatemala: Librería Jurídica, 1992.
- .Código municipal* (Decreto 12-2002). Guatemala: Librería Jurídica, 2002.
- Kim Quezada. <http://www.kim.quezada.com/blog/2010-64/> (25 de Agosto de 2017).
- Chiavenato, Idalberto. *Gestión del talento humano*. Monterrey, México: McGraw-Hill, 2008.

- Thefreedictionary. <http://es.thefreedictionary.com/poblaci%C3%B3n> (26 de junio de 2017).
- Archivos. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/34.pdf> (24 de agosto de 2017).
- Franco López, Cesar Landelino. *Derecho sustantivo individual del trabajo*. Guatemala: Editorial estudiantil Fénix, 2006.
- Fernández Ruiz, Jorge. *Servicios públicos municipales*. Universidad Autónoma de México. Instituto Nacional de Administración Pública. Toluca: México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2002.
- Escobar Fornos, Iván. *Manual de derecho constitucional*. Managua, Nicaragua: Editorial Hispamer, 1998.
- Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral*. Guatemala: Oscar de León Palacios, 2006.
- García, Ana M. y Clara Llorens Rebeca Torada. *Percepciones y experiencias la prevención de los riesgos laborales desde óptica de los trabajadores*. España: Paralelo Edición, 2001.
- Garnica Enríquez, Omar Francisco. *La fase pública del examen técnico profesional*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 2014.
- Goldstein, Mabel. *Diccionario jurídico: Consultor magno, apéndices, voces latinas comercial jurídico bilingüe nuevas tecnologías de la información*. Montevideo, Uruguay: Codiex Internacional, 2013.
- González Nicolás, Inés. *40 años, 40 respuestas, ideas para la democratización del mundo del trabajo*. México: Fundación Friedrich Ebert, 2009.
- Guerrero Orozco, Omar. *Principios de administración pública*. Sana Fe, Bogotá, Colombia: Escuela Superior de Administración Publica, 1997.
- Hernández Gaoma, Pedro Emiliano. *Derecho municipal*. Universidad Autónoma de México. México, DF. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 1991.
- Javalois Cruz, Andy Guillermo de Jesús. *La conciliación*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala: URL, Investigaciones Jurídicas, 2011.
- Muñoz Osorio, Alcira Isabel y Roció Vásquez Fruto. "Conflictos laborales, coalición y derechos humanos". *Revista Justicia Juris*, (diciembre 2010): 103.

Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. (Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1992.

Peralta Azurdia, Enrique. *Código Civil* (Decreto Ley 106). Guatemala: Librería Jurídica, 1963.

Prado, Gerardo. *Teoría general del estado*. Guatemala: Editorial Eddie Morales del Cid, 2009.

Red de Seguridad Humana. *Comprendiendo los derechos humanos, manual sobre educación de los Derechos Humanos*. Santiago de Chile: Chile, Editorial, Wolfgang Benedek y Minna Nikilova, 2003.

Reyes Mendoza, Libia. *Derecho Laboral*. México: Red Tercer Milenio 2012.

Reynoso Soto, Selene Rosa María Et al. *Manual básico para la administración pública municipal*. Toluca, México: Editorial L.D.G., 2003.

Tello Rozas, Pilar, Et al. *Gestión pública, manual de trabajo*. Lima: Perú, International Institute for Democracy and Electoral Assistance, 2009.

*Territorio elemento*. [http://ocw.uv.es/ciencias-sociales-y-juridicas/derecho-constitucional-i/ut01el\\_territorio\\_como\\_elemento\\_del\\_estado.pdf](http://ocw.uv.es/ciencias-sociales-y-juridicas/derecho-constitucional-i/ut01el_territorio_como_elemento_del_estado.pdf) (26 de junio de 2017).

Thefreedictionary. <http://es.thefreedictionary.com/poblaci%C3%B3n> (26 de junio de 2017).

Ubo. <http://www.ubo.cl/icsyc/wp-content/uploads/2011/09/9-Poblete.pdf> (30 de agosto de 2017).

Vo. Bo.



Margarita Pérez Cruz  
Bibliotecaria General  
CUNOR





## **ANEXOS**





**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE**  
**CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES,**  
**ABOGACÍA Y NOTARIADO**



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala  
 CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

Estimado trabajador (a) municipal reciba usted un cordial saludo. De manera respetuosa solicito se sirva responder el presente cuestionario, como instrumento para la recolección de datos para el trabajo de Tesis titulado: “CREACIÓN DE REGLAMENTO INTERNO DISCIPLINARIO PARA PERSONAL MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN ALTA VERAPAZ”.

1. ¿Usted como trabajador municipal ha sido sancionado laboralmente por la Municipalidad de Cobán con alguna medida disciplinaria?

**SI** \_\_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_\_

2. ¿Conoce usted las disposiciones legales que la Municipalidad de Cobán utiliza para aplicar medidas disciplinarias en contra de los trabajadores municipales?

**SI** \_\_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_\_

**Cuales?** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

3. ¿Sabe usted si el Reglamento interno de Personal de la Municipalidad de Cobán Alta Verapaz, establece procedimientos para imponer medidas disciplinarias?

**SI** \_\_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_\_

4. ¿Considera necesario que la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz vele por la igualdad y la protección de los derechos laborales del personal,

reglamentando las formas en que deben ser sancionados cuando estos cometen faltas dentro de sus funciones laborales?

**SI** \_\_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_\_

5. ¿Considera usted que la Municipalidad de Cobán Alta Verapaz incurre en irresponsabilidad administrativa y laboral al no tener un reglamento interno disciplinario para imponer medidas disciplinarias?

**SI** \_\_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_\_

6. ¿Debería implementarse un reglamento dentro de la Municipalidad de Cobán Alta Verapaz, que regule el procedimiento disciplinario para sancionar a sus trabajadores municipales y asegure el respeto de sus garantías individuales?

**SI** \_\_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_\_

7. ¿Considera usted dentro de su perspectiva que al no contar con un reglamento interno que establezca la forma de sancionar a los trabajadores dentro de la administración pública incide en violar el derecho de trabajo?

**SI** \_\_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_\_

8. ¿Considera usted que se ha realizado algún despido directo injustificado a personal de la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz a raíz de una mala aplicación de medidas disciplinarias?

**SI** \_\_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_\_

9. ¿Cree usted que la falta de reglamento disciplinario hace que trabajadores municipales sean despedidos cuando se realizan los cambios de gobierno ante la falta de protección de sus derechos laborales?

**SI** \_\_\_\_\_ **NO** \_\_\_\_\_

**10.** ¿Considera usted que al implementar un reglamento interno disciplinario en la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz se respetarían los derechos laborales de los trabajadores municipales?

**SI** \_\_\_\_\_      **NO** \_\_\_\_\_

**USAC  
CUNOR**

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Centro Universitario del Norte



No. 237-2018

El Director del Centro Universitario del Norte de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de conocer los dictámenes de la Comisión de Trabajos de Graduación de la carrera de:

**LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES ABOGACÍA Y  
NOTARIADO**

Al trabajo titulado:

**TESIS**

**CREACIÓN DE REGLAMENTO INTERNO DISCIPLINARIO PARA PERSONAL  
MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE COBÁN, ALTA VERAPAZ**

Presentado por el (la) estudiante:

**MILDRED LILIANA MOLLINEDO VELIZ DE HERRERA**

Autoriza el

**IMPRIMASE**

Cobán, Alta Verapaz 11 de Octubre de 2018.

  
Lic. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales  
DIRECTOR

