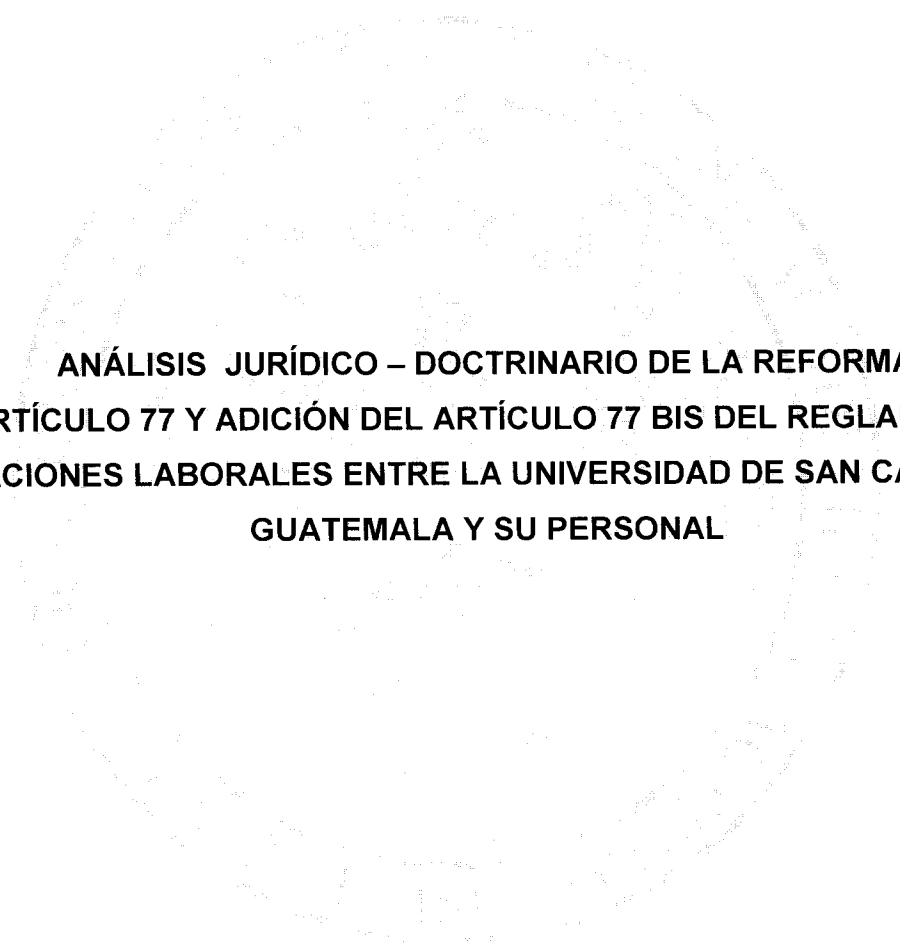


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS JURÍDICO – DOCTRINARIO DE LA REFORMA
AL ARTÍCULO 77 Y ADICIÓN DEL ARTÍCULO 77 BIS DEL REGLAMENTO DE
RELACIONES LABORALES ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA Y SU PERSONAL**

MIGUEL ANGEL CIFUENTES HERRERA

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2013

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

**ANÁLISIS JURÍDICO – DOCTRINARIO DE LA REFORMA
AL ARTÍCULO 77 Y ADICIÓN DEL ARTÍCULO 77 BIS DEL REGLAMENTO DE
RELACIONES LABORALES ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA Y SU PERSONAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

MIGUEL ANGEL CIFUENTES HERRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre 2013

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Victor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIO:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

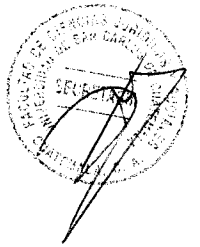
Presidente: Licda. Olga Araceli López Fernández
Vocal: Licda. Ileana Noemí Villatoro
Secretario: Licda. Ingrid Coralia Miranda

Segunda Fase:

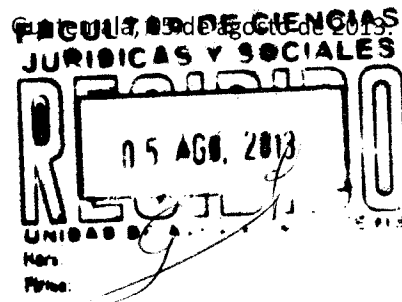
Presidente: Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
Vocal: Licda. Edna Mariflor Irungaray
Secretario: Lic. Hugo Roberto Martínez Rebullá

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

LICDA. Silvia Aracely Gonzalez Cano
Asesor
Colegiado No. 6477
Dirección 3ª calle "A" 46-57, Molino de las Flores II
Teléfono: 31816797



Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de esa Unidad, procedí a asesorar el trabajo de Tesis del Bachiller MIGUEL ÁNGEL CIFUENTES HERRERA con número de carné 200717624, quien elaboró el trabajo de tesis titulado: ANÁLISIS DOCTRINARIO DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 77 Y 77 BIS DEL REGLAMENTO DE RELACIONES LABORALES ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y SU PERSONAL. Derivado del asesoramiento, se concluye lo siguiente:

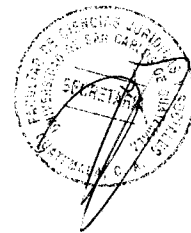
CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS: El asesorado efectuó una investigación seria y consciente, sobre un tema importante que constituye una problemática social, legal y actual, apegado a la realidad. Por último emitió recomendaciones aplicables, por ser éstas posibles y legales.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS UTILIZADAS: El asesorado alcanzó de manera satisfactoria los resultados previstos en su plan de investigación, lo cual se demuestra con un trabajo de investigación de contenido claro y científico, derivado de la utilización de métodos analíticos, deductivos, históricos, inductivos, científicos; sustentado en técnicas bibliográficas y documentales.

REDACCIÓN: En la redacción se efectuaron algunas correcciones mínimas, a efecto de enlazar de mejor manera uno y otro tema, y depurar la semántica del contenido.

CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA: La tesis aborda un tema latente, respecto a las repercusiones que tienen las reformas y modificaciones al reglamento de trabajadores en la Universidad de San Carlos de Guatemala y los efectos que estos reproducen dentro de este sector laboral. La contribución a las ciencias jurídicas y sociales es precisamente la reflexión que ocasiona la problemática.

LICDA. Silvia Aracely Gonzalez Cano
Asesor
Colegiado No. 6477
Dirección: 3ª calle "A" 46-57 Molino de las Flores II
Teléfono: 31816797



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: El resultado de la tesis es la recapacitación a una problemática de naturaleza social y jurídica; las conclusiones y recomendaciones aportadas son pertinentes, pues estas no solo son posibles sino necesarias para solventar la problemática.

BIBLIOGRAFÍA: La bibliografía utilizada fue la adecuada, pues tiene relación directa con el tema y la misma es contemporánea y producida por autores que gozan de amplio reconocimiento en la materia.

OPINIÓN FINAL: Por los motivos expuestos, luego de un análisis profesional e imparcial del trabajo de investigación realizado por mi asesorado, considero que el trabajo de tesis elaborado por el sustentante llena todos los presupuestos establecidos en el reglamento de mérito, principalmente en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; motivo por el cual emito dictamen FAVORABLE, a efecto de que se continúe con el trámite respectivo, con la única salvedad que se proceda a cambiar el título del presente trabajo de tesis, quedando de la siguiente manera: ANÁLISIS JURÍDICO – DOCTRINARIO DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 77 Y ADICIÓN DEL ARTÍCULO 77 BIS DEL REGLAMENTO DE RELACIONES LABORALES ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y SU PERSONAL.

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


LICDA. Silvia Aracely Gonzalez Cano
Asesor
Colegiado No. 6477
Teléfono: 31816797

SILVIA ARACELY GONZALEZ CANO
ABOGADA Y NOTARIA

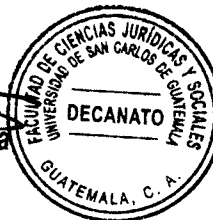


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 09 de septiembre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MIGUEL ANGEL CIFUENTES HERRERA, titulado ANÁLISIS JURÍDICO - DOCTRINARIO DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 77 Y ADICIÓN DEL ARTÍCULO 77 BIS DEL REGLAMENTO DE RELACIONES LABORALES ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y SU PERSONAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi mayor anhelo y haberme dado el don de la vida dos veces, por formarme en el seno de una familia católica y estar presente en todos mis proyectos.
- A LA VIRGEN MARÍA:** Por cubrirme en todo momento con su sagrado manto e interceder por mí siempre que clame su auxilio.
- A MI PADRES:** Miguel Angel Cifuentes Salguero y Olga Estela Herrera Ramírez, gracias por su infinito amor, paciencia, providencia y ejemplo, por estar conmigo en todos los momentos de mi vida siendo el motor de todos mis sueños.
- A MI HERMANA:** Liza Maria Cifuentes Herrera, por todo su amor y paciencia, y estar presente en mis momentos más felices de infancia y por todos los futuros.
- A MARIA STELLA RAMÍREZ MORALES:** Gracias por no solo ser mi abuela sino también mi mejor amiga, por todo tu amor y cuidados mientras mis padres trabajaban y seguirme bendiciendo desde el cielo todos los días.
- A MI FAMILIA:** En especial a mi abuelita Tita, mis tías Marichu, Lupita, y Ana María, a María Ester Aldana, Guisella Letona, Juan José Rodríguez y Elicerio Argueta por todo su apoyo y cariño.
- AL CIRUJANO CARLOS RENÉ CORDÓN:** Por su amistad y apoyo incondicional, y ser el canal mediante el cual Dios me obsequió la oportunidad de una nueva vida.
- A LA FAMILIA GONZÁLEZ POSADAS:** Por siempre tener las puertas de su hogar abiertas para mí, haciéndome un miembro más de su familia.
- A ISABEL FARFAN CONTRERAS:** Gracias por todo tu apoyo y compañía, y por estar siempre a mi lado en las buenas y en las malas.
- A TODOS MIS AMIGOS:** Por su cariño, compañía y amistad incondicional, que hoy me permite estar aquí.
- A LOS LICENCIADOS:** Emilio Gutiérrez Cambranes, Luis Eduardo Chapas Franco Elizabet Schiber Vielman, Silvia González Cano y Marlen Leonora Solís por su apoyo y ejemplo a lo largo de mi carrera.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** En especial a la tricentenaria Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por formarme y permitirme alcanzar el sueño de ser Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario.
- AL PUEBLO DE GUATEMALA:** Especial gratitud, porque con el sudor de su frente tuve acceso a esta casa de estudios superiores y poder alcanzar hoy esta maravillosa meta.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo en Guatemala.....	1
1.1. Derecho de trabajo	1
1.2. Historia del derecho de trabajo.....	2
1.2.1. El derecho de trabajo en la antigüedad.....	2
1.2.2. El derecho de trabajo en la época industrial	4
1.2.3. El derecho de trabajo en la actualidad	4
1.3. Principios del derecho de trabajo.....	5
1.3.1. Principio de tutelaridad.....	6
1.3.2. Principio de irrenunciabilidad	7
1.3.3. Principio de dinamismo	7
1.3.4. Principio de necesidad e imperatividad.....	8
1.3.5. Principio de realidad y objetividad.....	8
1.3.6. Principio hondamente democrático	9
1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo	10
1.4.1. Concepción publicista	10
1.4.2. Concepción privativa	11
1.4.3. Concepción social	11
1.5. Fuentes del derecho de trabajo	12
1.5.1. Fuentes reales	12



Pág.

1.5.2.Fuentes históricas	13
1.5.3.Fuentes formales	13
1.5.3.1.La ley	13
1.5.3.2.La costumbre	15
1.5.3.3.La doctrina	15
1.5.3.4.Los pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo	16
1.6.La interpretación del derecho de trabajo.....	16
1.7.Los sujetos del derecho de trabajo	18
1.7.1.Patrono	18
1.7.2.Trabajador.....	19
1.7.3.Representantes del patrono.....	20
1.7.4.Intermediarios	20

CAPÍTULO II

2. Universidad de San Carlos de Guatemala.....	21
2.1.Historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala	21
2.2.Autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala	37
2.3.Organización de la Universidad de San Carlos de Guatemala	38
2.4. Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala	40
2.4.1.Fundamento constitucional del Consejo Superior Universitario.....	40
2.4.2.Definición del Consejo Superior Universitario.....	40
2.4.3.Atribuciones del Consejo Superior Universitario	41

CAPÍTULO III

3. Incidencia del Sindicato de Trabajadores de La Universidad de San Carlos de Guatemala en la regulación de las relaciones laborales	43
3.1.Derecho colectivo de trabajo.....	43
3.2.Consideraciones generales del sindicalismo.....	43
3.3.Derecho de asociación sindical.....	45
3.4.Definición de sindicato	46
3.5.Actividades de los sindicatos	47
3.6.Clasificación de los sindicatos.....	47
3.7.Historia del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala	48
3.8.Órganos del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala	53

CAPÍTULO IV

4. Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.....	55
4.1.Concepto del reglamento	55
4.2.Naturaleza jurídica del reglamento.....	55
4.3.Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.....	56
4.4.Objeto del reglamento	57

	Pág.
4.5.Principios del reglamento	58
4.6.Trabajador universitario.....	59
4.7.Clasificación del servicio universitario	60
4.8.Selección del personal	60
4.9.Régimen disciplinario	62
4.10.Régimen de despido.....	64
4.11.Artículo 77 del Reglamento antes de la reforma al mismo y adición del Artículo 77 bis.....	67

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico – doctrinario de la reforma al Artículo 77 y adición del Artículo 77 bis del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.....	69
5.1. Análisis doctrinario de la reforma al Artículo 77 y adición del Artículo 77 bis.....	69
5.1.1.Régimen de retiro obligatorio de los trabajadores contenido en el Artículo 77 y adición del Artículo 77 bis.....	72
5.1.2. Violación a los principios laborales por las reformas al Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.....	73



5.2. Análisis jurídico de la reforma al Artículo 77 y adición del Artículo 77 bis.....	76
5.2.1. Inconstitucionalidad de las reformas realizadas por el Consejo Superior Universitario al Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.....	77
5.2.2. Derecho comparado aplicable a las reformas del Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, en cuanto al régimen de retiro obligatorio por edad.....	81
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

El objeto de la presente tesis de grado, es realizar un análisis jurídico doctrinario del Artículo 77 y adición del Artículo 77 bis en el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, así como de las consecuencias y repercusiones que la misma tendrá frente al trabajador universitario.

Además se pretende a través del desarrollo de los cinco capítulos que conforman la presente investigación, brindarle al lector un panorama amplio del conjunto de relaciones laborales que se materializan en el seno de la universidad. Atendiendo a la sistemática jurídica y para contribuir a la comprensión del tema tratado, el presente trabajo se ha desarrollado de la siguiente manera:

En el capítulo I se brinda una explicación breve y generalizada del amplio concepto del derecho de trabajo; iniciando a partir de sus antecedentes, seguido por sus características, pasando por sus principios hasta llegar a las fuentes que le dieron origen, así como la interpretación de las normas de trabajo y los sujetos que intervienen en la relación laboral; el capítulo II está destinado a proporcionar una breve historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, lo referente al concepto de autonomía universitaria, su forma de organización administrativa, su gobierno, así como su estructura orgánica, luego en el capítulo III trata con exclusividad lo relativo a los sindicatos, iniciando por una definición legal y doctrinaria, la clasificación de los mismos en Guatemala, naturaleza jurídica, así como el conjunto de actividades que estos desarrollan en el ámbito guatemalteco, por último se destaca una breve historia del



Sindicato de trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala (STUSC), sus órganos rectores y por quienes está integrado actualmente; el Capítulo IV trata el tema de la institución administrativa del reglamento, su definición y naturaleza jurídica. Por último se realiza un análisis jurídico del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, destacando cuestiones como su naturaleza jurídica, objeto del reglamento, la organización del personal, la clasificación de puestos dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el procedimiento de selección del personal así como el régimen de despido. Para finalizar el presente trabajo de tesis, el capítulo V inicia con un análisis doctrinario de la reforma al Artículo 77 y adición del Artículo 77 bis del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, con un enfoque de los principios laborales aplicados a dicho reglamento, resaltándose las violaciones a dichos principios al instaurar un régimen de retiro obligatorio de funciones por edad. Para finalizar se realiza un exhaustivo análisis jurídico de dicha reforma y adición, citando derecho comparado, que afirma la inaplicabilidad del régimen, poniendo de manifiesto el conjunto de inconstitucionalidades que se desatan con dichas estipulaciones reglamentarias aprobadas por el Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CAPÍTULO I

1. DERECHO DE TRABAJO EN GUATEMALA

1.1. Derecho de trabajo

El derecho laboral en Guatemala se divide en derecho laboral individual y derecho laboral colectivo, el primero de ellos se configura como todas aquellas normas jurídicas que regulan la formación, modificación, supresión y disolución de todas las relaciones que pudiesen darse entre trabajadores y patronos, así como determinan las condiciones en las cuales serán prestados los servicios.

Por el contrario al hablar de derecho laboral colectivo, nos referimos a todas aquellas normas jurídicas que tienen por objeto regular la organización de los trabajadores, patronos y personas de oficios independientes para la defensa de sus intereses *comunes y resolución de sus conflictos*.

De lo anterior podemos advertir que el derecho de trabajo incluye una amplia gama de relaciones jurídicas, el cual podemos definir como el conjunto de principios, instituciones, doctrinas y normas jurídicas que regulan los derechos y obligaciones tanto de patronos como trabajadores, con ocasión del trabajo, así como crea instituciones para resolver sus conflictos. En esta definición encontramos debidamente delimitadas las áreas que conforma el derecho de trabajo, siendo estas la rama sustantiva (Derechos y obligaciones) y la rama procesal (procedimiento ordinario).

1.2. Historia del derecho de trabajo

La existencia del derecho de trabajo es reciente, sin embargo el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo. Uno de los primeros hallazgos del trabajo como tal se puede encontrar en la Biblia específicamente en el libro del Génesis haciendo mención a este como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a las primeras personas por desobediencias a Dios, eso hizo que el trabajo se considerara como un castigo por lo que no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que se conoce hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no a la subordinación de unos con otros.

1.2.1. El derecho de trabajo en la antigüedad

El ser humano antiguamente se dedicaba a buscar dentro de la naturaleza lo necesario para la subsistencia de la familia, existiendo para entonces una igualdad entre la sociedad, es decir no se había originado aún la división del trabajo y ningún entendimiento acerca de normas jurídicas laborales había surgido hasta el momento.

Un antecedente claramente definido en la historia que muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, no existe; lo único que se tiene son las instituciones que quedaron plasmadas por ejemplo el Código Hammurabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente estableciendo que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra; esto implica un recuento formal que debe empezar de la Roma antigua o Roma clásica.

Es precisamente en Roma en donde existía la preponderancia del Derecho Civil como rama reguladora de todas las demás clasificaciones del Derecho proveniente de las actividades diarias del ser humano, por lo que para esa época era muy difícil que existiera una rama de derecho laboral autónoma e independiente. Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo.

El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.

1.2.2. El derecho de trabajo en la época industrial

En esta etapa de la historia comienza una nueva forma en las relaciones sociales de producción, ya que el maquinismo y la revolución industrial provocaron un cambio radical en la forma en que se llevaban a cabo las relaciones laborales. Con el fin de los antiguos gremios, queda cara a cara el dueño de los medios de producción (capital) y un gran número de trabajadores, los cuales contratan en completa desigualdad.

Dentro de los aspectos que caracterizaron esta etapa encontramos el trabajo de mujeres y niños en las fábricas con extensas jornadas de trabajo, la ausencia de descansos, en términos generales la explotación del hombre por el hombre.

El Estado en esta época se caracterizaba por ser un Estado garantista de los derechos de la clase más débil, ya que se convertía en un custodio del bien común y el bienestar general.

1.2.3. El derecho de trabajo en la actualidad

En el siglo XXI podemos notar un gran desarrollo de la tecnología, la mayoría del mercado a nivel mundial se ha inclinado por la creación y desarrollo de sistemas informáticos. Después de la segunda guerra mundial el ciclo económico tuvo un cambio muy importante, transformando a los Estados Unidos de Norteamérica como la mayor potencia mundial, así como el surgimiento de mercados importantes como lo son el de la Unión Europea, China y Japón.



La compleja estratificación social en la actualidad, hace que el derecho de trabajo obedezca a una ideología capitalista, cuyos postulados pregonan la no intervención del Estado en las actividades del comercio; en otras palabras, permitirle al mercado regirse por sus propias leyes (la oferta y la demanda).

El fenómeno de la globalización produce una desigualdad de condiciones entre los países, la distribución desigual de la riqueza que ocasiona el crecimiento tecnológico implica que sólo las grandes potencias participen de las ganancias de la informática, ya que generan el 92% de las patentes. En cuanto a la mano de obra que se puede requerir para tareas manuales, dado el escaso y ningún desarrollo tecnológico, se obtiene muy barata en los países en vías de desarrollo. Las nuevas fuentes de trabajo que se generan como producto de la inversión extranjera quedarán supeditadas a los bajos salarios y a magras condiciones de trabajo.¹

1.3. Principios del derecho de trabajo

En el ámbito jurídico un principio debe entenderse como todo aquel fundamento o línea directriz que debe orientar a una determinada rama del derecho, en este caso al derecho laboral. Dentro de la legislación laboral guatemalteca, específicamente en el Decreto 330, que contiene las reformas del Decreto 1441 del Congreso de la República, en el tercer y cuarto considerando, desarrolla una serie de características ideológicas que debe inspirar dicha legislación.

¹ FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho Sustantivo individual del Trabajo**. Pág. 13 y 14.

1.3.1. Principio de tutelaridad

El principio de tutelaridad es total para el derecho de trabajo en Guatemala, ya que constituye la razón de ser del mismo. Este tuvo lugar como respuesta a un sin número de protestas por los excesos y abusos que se cometían en contra de la persona en ocasión del trabajo por parte de los patronos.

La tutelaridad tiene como función principal otorgar una protección jurídica preferente al trabajador, compensando la desigualdad económica existente entre los sujetos que conforman la relación laboral, armonizando el capital y trabajo, dentro de un centro de trabajo.

Al hablar de aplicabilidad del principio de tutelaridad dentro de una relación laboral, podemos advertir que el Código de Trabajo, presenta una serie de normas jurídicas que reflejan la protección preferente al trabajador, verbigracia lo preceptuado en el Artículo 30 del Código de trabajo que literalmente establece: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo.

La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.” (...)

1.3.2. Principio de irrenunciabilidad

El proteccionismo de las normas laborales en Guatemala, cobra matices tan marcados que se ve reflejado en la irrenunciabilidad de los derechos contemplados dentro del Código de Trabajo, así como en las demás leyes de trabajo, este expresa que “son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento.”²

Este principio tiene por objeto evitar que el trabajador motivado por presiones, amenazas, engaños o cualquier otro motivo renuncie al conjunto de derechos y garantías que la legislación guatemalteca le concede.

1.3.3. Principio de dinamismo

Por todos es bien conocido que el derecho debe de responder a las necesidades imperantes dentro de la sociedad en un país y tiempo determinado. El derecho de trabajo no es la excepción y esta necesidad se materializa en el principio de dinamismo, que establece que las normas laborales se caracterizan por su constante desarrollo y evolución siempre y cuando impliquen beneficios a los trabajadores. El derecho de trabajo cambia y evoluciona constantemente pero en una misma orientación: la de alcanzar el mayor beneficio para los trabajadores.

² FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. *Derecho laboral Guatemalteco*. Pag. 11

1.3.4. Principio de necesidad e imperatividad

Este principio hace referencia a que las leyes de trabajo deben de ser de aplicación forzosa, en cuanto a los derechos mínimos que prescriben las leyes de trabajo en Guatemala, es decir que en esta rama del derecho no se aplica el principio de autonomía de la voluntad que rige en el derecho común.

Mario de la Cueva señala: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado (...)”. “Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho de trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.³ El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo y en los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres y al regular las relaciones que surgen entre capital y trabajo.

1.3.5. Principio de realidad y objetividad

Como se dijo anteriormente el derecho de trabajo procura el bienestar de la clase trabajadora, y para lograrlo se hace necesario que el legislador al momento de realizar su labor legislativa debe tomar en cuenta la realidad imperante en el país, así como ponderar con objetividad las circunstancias en las que se desenvuelven el trabajo subordinado cotidianamente.

³ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo*. Pág. 196.

“Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador. El legislador debe dejar de lado conceptos muy superficiales o tendenciosos, que conduzcan a la emisión de leyes que a la larga deterioren las relaciones obrero-patronales.”⁴

1.3.6. Principio hondamente democrático

Se dice que este principio radica en que el derecho de trabajo se orienta a obtener la dignificación económica y moral los trabajadores, que constituyen la mayoría de de la población, buscando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es un antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.⁵

Dentro de los fines generales del derecho de trabajo es lograr una efectiva armonía entre capital y trabajo, para lograr así la armonía social, alcanzando la dignificación de la clase trabajadora del país, ya que constituye el sector predominante.

Además se trata de lograr un equilibrio de intereses para que la clase patronal no se vea afectada en sus intereses, el derecho de trabajo busca crear un equilibrio entre los dos polos que conforman la relación laboral, para que ninguno se vea afectado en sus intereses económicos y sociales. Cabe destacar que todo nuestro andamiaje jurídico se basa en la igualdad constitucionalmente reconocida.

⁴ FERNÁNDEZ MOLINA, *Op. Cit.* Pág. 15.

⁵ FRANCO LÓPEZ, *Op. Cit.* Pág. 58.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

El concepto de naturaleza jurídica hace referencia a la posición que ocupa una determinada rama del derecho dentro del ámbito jurídico. Al tratar este tema debemos advertir que diversos juristas han desarrollado diferentes teorías, siendo las siguientes las más importantes.

1.4.1. Concepción publicista

La primera teoría referente a la naturaleza del derecho de trabajo, lo ubica como una rama del derecho de trabajo, ya que el Estado interviene en las relaciones entre patronos y trabajadores, tutelando a este último a efecto de equiparar la desigualdad económica existente entre ambos. Además el considerando cuarto, literal e) expresamente ubica esta disciplina jurídica dentro del derecho público, por otro lado con un rigorismo positivista el Artículo 14 del Código de Trabajo establece: El presente Código y sus reglamentos son normas legales de derecho público (...)

El Profesor de la Cueva, indica que la naturaleza pública del derecho de trabajo se manifiesta en los siguientes términos: “La voluntad de los particulares no pueden eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Solo pueden renunciarse a los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros.”⁶

⁶ DE LA CUEVA, Op. Cit. Pág. 90.

1.4.2. Concepción privativa

El derecho de trabajo hasta antes de la Primera Guerra Mundial, se había considerado de naturaleza privada, equiparándolo a los principios que rigen el derecho civil. Esto puede observarse que muchas instituciones del derecho de trabajo se encontraban desarrolladas dentro del Código Civil de 1877, como por ejemplo el contrato de locación de servicios, que es el principal antecedente del contrato individual de trabajo.

Actualmente el derecho de trabajo goza de plena autonomía del derecho civil, ya que cuenta con sus propios principios, instituciones, doctrinas y campo de acción, la idea privativa del derecho de trabajo ha sido superada completamente.

1.4.3. Concepción social

Existe otro grupo de juristas que rebaten la clasificación del derecho de trabajo, negando la distinción entre derecho privado y derecho público. Estos autores propugnan una tercera rama jurídica, que no encuadra en la tradicional pública ni privada, estableciendo que el derecho procuraba la regulación de relaciones humanas y contemplaba al hombre como integrante de lo social. Aunque no puede negarse el carácter social que posee todo el derecho, pues busca regular la conducta del hombre en sociedad, no puede decirse que la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo sea social, pues esta corresponde a todo el derecho.⁷

⁷ FRANCO LÓPEZ, *Op. Cit.* Pág. 82.

Es importante mencionar que de conformidad con el Artículo 101 de nuestra Constitución el cual establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social (...).

1.5. Fuentes del derecho de trabajo

La palabra fuente proviene de la locución latina “Font”, que significa agua que nace de la tierra, si vamos a un sentido gramatical podemos decir que significa origen, causa, nacimiento u oasis; es por ello que al utilizar la palabra fuente se hace para ilustrar el origen o causas que dieron nacimiento al derecho. Las fuentes del derecho se clasifican en reales, formales e históricas.

1.5.1. Fuentes reales

Las fuentes reales también reciben el nombre de sustanciales, estas se configuran como los distintos elementos o datos económicos, sociales, y culturales, que dieron origen al derecho, determinando la sustancia de la norma jurídica. “En el Derecho laboral podría considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la Revolución Industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc.”⁸

⁸ FERNÁNDEZ MOLINA, *Op. Cit.* Pág. 25.

1.5.2. Fuentes históricas

Las fuentes históricas hacen referencia a todos aquellos hechos históricos propios de cada país que de alguna u otra manera influyeron en el nacimiento del derecho. En Guatemala podemos citar toda aquella legislación que en un momento determinado reguló relaciones laborales entre trabajador y patrono como por ejemplo la ley contra la vagancia, el reglamento de jornaleros, la ley de trabajo de 1926, entre otras.

1.5.3. Fuentes formales

Las fuentes formales son todas aquellas formas o maneras en las cuales se manifiesta el derecho ante la sociedad, es decir los mecanismos como se da a conocer. Dentro de las fuentes formales del derecho de trabajo la doctrina establece como tales: la ley, la jurisprudencia, la costumbre, la doctrina y los pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo.

1.5.3.1. La ley

Podemos definir el concepto de ley como aquellas normas jurídicas que conceden derechos e imponen obligaciones, emitidas por el Estado a través del poder legislativo, que en Guatemala sería el Congreso de la República, integrado actualmente por 158 diputados electos democráticamente, que tienen por objeto regular la conducta del hombre en sociedad.

En el sistema jurídico guatemalteco, la única fuente formal por excelencia es la ley, y esto se puede observar en lo estipulado en el Decreto 2 – 89, Ley del Organismo Judicial que es su Artículo 2 establece: La ley es la fuente del ordenamiento jurídico.

La jurisprudencia la complementara. La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.

Atendiendo la pirámide normativa expuesta y explicada por el jurisconsulto Hans Kelsen, En Guatemala en el punto más alto del ordenamiento jurídico se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual contiene el conjunto de derechos mínimos de todo trabajador que preste sus servicios dentro del territorio guatemalteco, sin perjuicio de poder superados a través de la negociación colectiva, siempre observando el principio de supremacía constitucional.

Seguidamente encontramos el Decreto 330 Código de Trabajo que fue reformado por el Decreto 1441 del Congreso de la República que desarrolla de manera amplia los presupuestos constitucionales.

No podemos olvidar ni dejarlas a un lado las leyes conexas, estas desarrollan una serie de normas de trabajo de diversa índole, verbigracia: la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto 76-78, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-92, Bonificación Incentivo, Decreto 78-89, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los trabajadores del Estado, Decreto 71-86, etc.

1.5.3.2. La costumbre

Al hablar de costumbre debemos tener en cuenta en que esta es la fuente formal más antigua que ha existido en la historia y desarrollo de la humanidad, proviene de la práctica reiterada, uniforme, eficiente y eficaz de determinadas conductas por los miembros que constituyen una determinada sociedad, completamente convencidos de su obligatoriedad para lograr su convivencia pacífica.

En materia de trabajo las prácticas reiteradas de ciertas conductas en un centro de trabajo al momento de una relación laboral, concede a los trabajadores un conjunto de derechos adquiridos, estos entendidos como el conjunto de prerrogativas que se le otorga a uno o varios trabajadores, en virtud de una relación laboral, las cuales no figuran expresamente en el contrato de trabajo.

1.5.3.3. La doctrina

La doctrina jurídica es el conjunto de derechos, teorías, investigaciones que han realizado los expertos en la ciencia jurídica.⁹ En Guatemala existen muchos autores que de manera sistemática y científica han desarrollado innumerables tratados referentes al derecho de trabajo, a ese conjunto de estudios realizados por los juristas sobre temas laborales, se les conoce con el nombre de doctrina.

⁹ http://es.wikipedia.org/wiki/Doctrina_jur%C3%ADdica

1.5.3.4. Los pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo

Dentro de las fuentes formales del derecho de trabajo, cobran gran importancia los instrumentos de negociación colectiva específicamente los pactos colectivos y convenios colectivos de condiciones de trabajo. El Artículo 49 del código de trabajo, establece que: Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

Por su parte el convenio colectivo es el instrumento de formación colectiva que hace desaparecer la situación de disparidad entre el patrono y el trabajador mediante la sustitución del trabajador por el grupo coaligado o el sindicato y la sustitución del trabajador por el grupo coaligado o el sindicato y la sustitución del contrato individual de trabajo por el propio convenio teniendo como resultado, el establecimiento de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios.¹⁰

1.6. La interpretación del derecho de trabajo

Antes de iniciar a desarrollar el presente tema es importante definir el concepto de interpretación jurídica, está en sentido amplio, es la indagación del significado de la norma empleando criterios literarios y conceptuales.¹¹

¹⁰ DEVEALI, Mario. *El derecho del trabajo, su aplicación y sus tendencias*, pág. 214.

¹¹ SORIANO, Ramón. *Compendio de Teoría General del Derecho*. Pag. 245.

La ley del organismo judicial propone un conjunto de métodos de interpretación al momento que una ley sea oscura, ambigua o contradictoria, tales como la interpretación literal o gramática, la cual se funda en lo declarado en el texto legal, atendiendo al significado de las palabras de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española.

Por su parte también encontramos la interpretación analógica, la cual consiste en aplicar una norma parecida o semejante a un caso concreto, cuando el ordenamiento jurídico no contempla una regulación específica.

Por último encontramos la interpretación auténtica que busca desentrañar la voluntad del legislador, en consecuencia debe entenderse que la interpretación auténtica es la aclaración que el propio legislador hace de la ley dictada por él. ¹² Actualmente en Guatemala, la voluntad del legislador la podemos encontrar en la exposición de motivos o en el diario de sesiones.

Pero por la especialidad de la materia a continuación desarrollada, el Código de Trabajo, Decreto 330 que contiene las reformas del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 17, establece una forma sui generis para la interpretación de las normas de trabajo, indicando lo siguiente: para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

¹² FRANCO LÓPEZ, **Op. Cit.** Pág. 101.

1.7. Los sujetos del derecho de trabajo

Los elementos subjetivos principales de la relación laboral lo constituyen el trabajador y el *patrono*, los cuales desempeñan diversas funciones dentro del centro de trabajo. Además existen sujetos secundarios como lo son los representantes de los patronos, trabajadores de confianza, intermediarios, entre otros.

No podemos obviar importantes sujetos que actúan en la esfera del derecho de trabajo colectivo, en cuanto a la negociación colectiva, en pro de mejorar a los derechos de los trabajadores, como lo son los sindicatos tanto de trabajadores como patronos, comités ad-hoc, grupos coaligados, en la actualidad cobra un auge significativo lo que se le ha denominado como solidarismo el cual se materializa a través de las asociaciones solidaristas.

1.7.1. Patrono

El Tratadista Raúl Chávez Castillo, define a la institución del patrono como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, contrata los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.¹³ Por su parte la legislación guatemalteca establece una definición legal, la cual indica que patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

¹³ Diccionarios Jurídicos Temáticos, Derecho Laboral. Pag. 122.

La obligación principal del patrono está contemplada en el Código de Trabajo específicamente en el Artículo 61 inciso g), que reza: Paga al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

Del concepto de patrono se puede desprender que este abarca, no solo a los dueños de una empresa mercantil, sino también los que en nombre propio, por cuenta ajena, contratan a uno o varios trabajadores, como sería el caso de los intermediarios. Se hace imperativo que el trabajador tenga claro quién es su patrono para solicitar cualquier reclamación ante los tribunales del país.

1.7.2. Trabajador

De igual manera el tratadista Chávez Castillo define el concepto de trabajador, expresando que es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. El Código de trabajo define al trabajador como 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.

Por su parte el mismo cuerpo legal en su Artículo 63 inciso a), que establece, la función principal de todo trabajador, siendo esta desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

1.7.3. Representantes del patrono

Resulta de gran importancia tener claridad en cuanto al concepto de quienes son representantes del patrono, pues las decisiones que estos tomen con respecto a la relación laboral con los trabajadores repercuten directamente en la figura del patrono. Los representantes del patrono son todas aquellas personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

1.7.4. Intermediarios

Para los efectos legales se considera intermediario a toda aquella persona que realice contrataciones en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Del contenido del Artículo 5 del Código de Trabajo, se puede inferir que el intermediario es patrono de los trabajadores que contrate, y por lo tanto, responsable de las obligaciones, que se deriven de la ley y de los contratos que suscriba. Cabe resaltar que el beneficiario de los servicios prestados también se hace responsable solidariamente con el intermediario, cuando haya autorizado expresamente a este para contratar a estos o al momento de recibir la obra ejecutada.

CAPÍTULO II

2. Universidad de San Carlos de Guatemala

2.1. Historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala fue fundada a través de la Real Cédula emitida en 1676 por el Rey Carlos II de España, abriendo las puertas del conocimiento en 1681, para luego recibir el título de pontificia. Su fundación se debió al legado del excelentísimo obispo Francisco Marroquín y los aportes económicos del Pedro Crespo Suárez, Sancho de Barahona e Isabel de Loaiza.

En sus primeros pasos la Universidad se vio en la tarea de formar a profesionales en las áreas de teología, cánones, leyes, medicina y lenguas nativas; posteriormente incluyeron disciplinas como la física experimental, matemáticas, cirugía, anatomía, química, entre otras. En la época post independiente, específicamente en el gobierno de Mariano Gálvez, convirtió a la Universidad en una Academia de Estudios.

Se creó una institución denominada “La Academia” que unificó la Universidad de San Carlos de Guatemala, El Protomedicato, El Colegio de Abogados, La Academia de Derecho Teórico-Práctico y la Sociedad de Amigos del País, estaba bajo el control estatal, por medio de la Dirección de Estudios, que se dividía en tres secciones: Ciencias Físicas y Matemáticas, Ciencias Eclesiásticas, Moral y Políticas, y Literatura y Artes. González Orellana, Carlos: Historia de la educación en Guatemala.

Posteriormente con la Revolución Liberal de 1871, los gobiernos de tinte liberal ejercieron un control sobre los estudiantes como en la época conservadora, que prevaleció hasta la llegada al poder del general José María Reyna Barrios. En 1875, el gobierno eliminó la Pontificia Universidad de San Carlos y creó a la Universidad de Guatemala, que contaba con tres facultades: Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales; Medicina y Farmacia; y Ciencias Eclesiásticas. La Universidad quedó bajo el control absoluto del Estado, pues de él dependían todos los nombramientos y autorización de libros para operar.

Tras la muerte de Reyna Barrios, asumió el gobierno el General Manuel Estrada Cabrera quien concedió cierta libertad de pensamiento, hasta el punto que los estudiantes de la facultad de medicina organizaron la primera Huelga de Dolores, la cual fue suspendida en 1903 por incidencias acaecidas entre los estudiantes de la Facultad de Derecho debido a la abrupta intervención policial.

Entre 1918 y 1920, el único centro de estudios superiores recibió el nombre de Universidad Nacional Estrada Cabrera, que contaba con las facultades de Derecho, Notariado y Ciencias Políticas y Sociales; de Medicina y Cirugía, Matemáticas; Ciencias Naturales y Farmacia; Filosofía, Literatura y Ciencias Especulativas y Agronomía.

El 14 de febrero de 1931, llegó al poder el General Jorge Ubico Castañeda, quien implantó una dictadura por 14 años. Este régimen significó para la Universidad Nacional una violación a su autonomía y funciones académicas.

Este entorno creado por el gobierno ubiquista no permitía que la Universidad evolucionara de acuerdo a las exigencias de la sociedad de aquella época, tal como se podía apreciar en muchos países de Latinoamérica. Las flagrantes violaciones a la autonomía universitaria llegaron a su máxima expresión al momento que la Asamblea Legislativa (Controlada por él), dispusiera que las autoridades de Rector, Decanos y Juntas Directivas serían nombrados por el Presidente de la República, hasta el punto que incluso los catedráticos en terna propuesta por los Decanos serían nombrados por él, evidenciando así el máximo atropello a la autonomía lograda hasta esos días.

El sector importante de los estudiantes universitarios mantuvo una posición crítica respecto al régimen ubiquista, participando activamente en los movimientos magisteriales. Estos abusos en el ejercicio del poder, produjeron la caída del régimen ubiquista después de 14 años de tiranía, y más tarde la caída del gobierno del General Federico Ponce Vaides, como continuación del régimen autoritarista.

Para terminar con este régimen autoritarista se origino la Revolución de Octubre de 1944, encabezada por el capitán Jacobo Arbenz Guzmán, el mayor Aldana Sandoval, entre otros oficiales, y el licenciado Jorge Toriello Garrido. Iniciando con ello una década de transformaciones sociales, entre las que podemos mencionar la reforma educativa y la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que no solo concedió autonomía institucional sino superando la reforma de Córdoba, Argentina, *hizo partícipes a los estudiantes en el gobierno universitario, atributo que ninguna universidad americana posee*. Además recuperó su nombre tradicional "Universidad de San Carlos de Guatemala, que aún conserva.

Antes de iniciarse el período autónomo, los estudiantes habían logrado que el gobierno de Ponce Vaides sustituyera al Rector nombrado por Jorge Ubico Castañeda y nombrara al Doctor Carlos Federico Mora, quién ejercía el cargo al inaugurar el régimen autónomo, quién en sus frases finales del discurso inaugural expresó: “Nuestra Universidad autónoma, diferente eso también de su predecesora, tratará de formar a los revolucionarios del futuro, es decir, a los revolucionarios que una buen día vendrán a declarar caduca e insoportable a nuestra gloriosa revolución del 44.”¹⁴

El primer Rector electo en el período autónomo fue el Doctor Carlos Martínez Durán su toma de posesión asistió el Presidente Juan José Arévalo, varios de sus ministros y funcionarios civiles y militares. El doctor Martínez Durán, quien era además de médico y cirujano, un humanista y estudiante “eterno” como le decían amigablemente en reconocimiento a sus méritos. Con ello, los valores que se promueven desde entonces son la libertad y la defensa de la autonomía; este valor prevalece aún entre los universitarios actuales.

Por otro lado, se suprimieron las cuotas universitarias establecidas durante el gobierno del General Jorge Ubico, y esto provoco una masiva participación de nuevos estudiantes en las aulas universitarias, integrándose de la siguientes facultades: de Ciencias Económicas, Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales, Ingeniería, Ciencias Médicas, Ciencias Químicas y Farmacia y Odontología, además se estableció un período de cuatro años para la rectoría y el Consejo Superior Universitario.

¹⁴ <http://www.usac.edu.gt/archivos/acercadeculturaorganizacionalusac.pdf>

En marzo de 1950 tomó posesión como Rector el Ingeniero Miguel Asturias Quiñónez para el período que concluiría en el mismo mes de 1954. Durante su gestión, se creó la Facultad de Agronomía, con instalaciones propias en el campus de la zona 12, se creó la Escuela Técnica Obrera, adscrita a la Facultad de Ingeniería y se prosiguieron los trabajos en la Ciudad Universitaria, así como la creación del Departamento de Arquitectura, adscrito a la Facultad de Ingeniería, previo a la creación de la Facultad de Arquitectura en 1958.

El balance de la década entre 1944 y 1954 fue positivo para la Universidad, pues se alcanzó la autonomía; la diversificación académica, con la creación de tres carreras nuevas: humanidades, agronomía y arquitectura; el número de estudiantes se cuadruplicó, por lo cual el profesorado se incrementó. En Marzo de 1954 toma posesión como Rector el Licenciado Vicente Díaz Samayoa, en cuyo período se da la renuncia del Presidente Árbenz Guzmán, por la intervención del movimiento contrarrevolucionario con apoyo de Estados Unidos, con lo cual finaliza el proceso revolucionario del 20 de octubre.

Se instauró el gobierno de la liberación; después de varias juntas militares y un referéndum, tomó el poder el coronel Carlos Castillo Armas, comandante del Ejército de Liberación Nacional. Se derogó la Constitución de 1945, se reformó el Código de Trabajo y la Ley del IGSS, se derogó la Ley de Reforma Agraria, se suspendieron artículos de la Ley de Escalafón Magisterial, se despidió a empleados públicos acusados de comunistas, se creó el Comité de Defensa Nacional contra el Comunismo y la Ley Preventiva Penal contra el Comunismo.

Debido a la posición derechista de la juventud universitaria y la posición autónoma llevada por la Universidad durante la década, se respetó la autonomía universitaria, designándose el 2% del Presupuesto de Ingresos y Egresos de la Nación destinado a la Universidad de San Carlos. Todo ello se refrendó en la Constitución de 1956. Posteriormente, se abrió la posibilidad para el funcionamiento de universidades privadas en el Artículo 106 de la nueva Constitución.

En 1960 se inicia una crisis de gobernabilidad con la insurrección del 13 de noviembre de ese año, los déficit en el presupuesto de la nación y continúa con el levantamiento de la Fuerza Aérea Guatemalteca el 22 de noviembre de 1962, así como el inicio de operaciones del Movimiento Revolucionario 13 de Noviembre (MR-13) de ese año.

Los efectos en los ingresos públicos provocaron que fueran suspendidas las asignaciones a la Universidad, hasta el punto que en un momento se pensó suspender actividades, pues no había fondos para sueldos de docentes y personal administrativo, la que se fue superando paulatinamente.

En febrero de 1962 había concluido el período rectoral y asumió el Ingeniero Jorge Arias de Blois, que había desempeñado el cargo de Decano de la Facultad de Ingeniería. El nuevo rectorado se inició en un ambiente político de tensiones. Las elecciones de diputados para renovar el Congreso de la República, el 1 de marzo del mismo año, se realizaron con fraude. La AEU realizó una protesta depositando una corona en señal de duelo en el edificio del Organismo Legislativo.



El Gobierno responde con violencia contra los estudiantes y allanamiento de instalaciones universitarias que culmina con la muerte del estudiante Marco Antonio Gutiérrez directivo de la Asociación de Estudiantes de Ciencias Económicas, radicaliza la situación y se pide la renuncia de Idígoras Fuentes, las jornadas continúan todo el mes de abril, y como persistía el acoso a la Universidad, la represión contra los estudiantes y sectores populares cívicos, se sumó el asesinato de tres estudiantes en la facultad de derecho el 12 de abril. Con el derrocamiento de Idígoras Fuentes por su ministro de defensa el Coronel Enrique Peralta Azurdia inicia otro proceso que repercutiría durante más de treinta años en el país y en la Universidad: “el conflicto armado interno”.

El conflicto armado interno en Guatemala tiene lugar cuando algunos de los militares que participaron en el frustrado levantamiento del 13 de noviembre de 1960, se refugiaron en Honduras y El Salvador, para luego ser politizados por el Partido Guatemalteco del Trabajo (PGT) y formaron el Movimiento Revolucionario 13 de Noviembre (MR13), posteriormente las Fuerzas Armadas Rebeldes (FAR), en febrero de 1962, lanzan su primer ataque, la guerra interna había comenzado.

En este periodo se aprueba por el Consejo Superior Universitario el Programa de Estudios Básicos para Integración Universitaria el cual entraría a funcionar en el ciclo lectivo 1964, estableciendo cursos comunes para los estudiantes de primer ingreso de Matemáticas, Biología, Química, Lenguaje y Cultura, que se impartirían en forma centralizada por el Departamento de Estudios Básicos, También se continúa la obra física en la Ciudad Universitaria.

El régimen de Peralta Azurdía, derogó la Constitución de 1956 y gobernó por medio de una Carta Fundamental de Gobierno, que no afectó la autonomía universitaria. Y mediante Decreto Ley No.23 se reconoce su calidad de institución autónoma, con personalidad jurídica.

La elección del Licenciado Edmundo Vásquez Martínez como Rector de la Universidad significó la llegada al más alto cargo universitario de un miembro de las nuevas generaciones de profesionales formados durante la década revolucionaria de 1944-54.

Coincidente con el período de su rectoría fue la finalización del régimen de Peralta Azurdía y la gestión del Presidente Méndez Montenegro (1966-70). Es significativa la declaración del Consejo Superior Universitario el 12 de marzo de 1966, en el que se pide el retorno al régimen de derecho, invocándose que para el desenvolvimiento de su vida académica y la realización de sus altos fines, la Universidad requería de un clima de paz y normalidad en la vida institucional del país. Entre los principios de los universitarios se destacan la prevalecía de un régimen de derecho y también un clima de paz.

El gobierno de Méndez Montenegro comienza en la ciudad una persecución a todo aquel que tenga la menor relación con la izquierda, la Universidad y sus miembros fueron sujetos de amenazas y represión, hasta el punto que hasta tal punto que la casa del Rector Licenciado Edmundo el edificio de la Rectoría es atropellado cuando desconocidos disparan rompiendo vidrios de los ventanales, de esa forma transcurrió el período rectoral del Licenciado Vásquez Martínez.

Cabe destacar que otros estudiantes fueron muertos, sujetos a prisión o secuestrados, los locales universitarios allanados, dando lugar a excesos de las autoridades militares y policiales que con pretexto de la lucha contra la insurgencia se ensañaron con los estudiantes y profesionales. En febrero de 1970 asume el nuevo Rector Licenciado Rafael Cuevas Del Cid, destacado profesional del derecho, miembro de la misma generación que su antecesor, graduado Licenciado en 1954 y doctorado en Derecho en la Universidad de Madrid en 1963, quién había sido docente y ex Decano de su Facultad en el período 1966-70, en su discurso inaugural se compromete a: “defender la autonomía universitaria a toda costa”.

Inicia su administración pocos meses antes de asumir la Presidencia El Coronel Carlos Arana Osorio, en su discurso de toma de posesión el Coronel Arana hace alusión a la Universidad diciendo “que no era legítimo que: la subversión establezca santuarios para protegerse”, *con ese concepto se inicia una nueva etapa de represión contra ella, dándose el asesinato del profesor y licenciado en Economía Rufino Cabrera.*

Para el período 1974-1978 resulta electo Rector el Doctor Roberto Valdeavellano Pinot, Odontólogo, Cirujano Dentista, catedrático de Cirugía y Anestesia y Decano 1967-1971 de la Facultad de Odontología quién toma posesión de su cargo en febrero de 1978. Durante su rectorado se produce la elección que gana en forma fraudulenta el General Kjell Eugenio Laugerud apoyado por una coalición de derecha que pierde las elecciones frente a la coalición de la Democracia Cristiana Guatemalteca, el Frente Unido de la Revolución (FUR), el Partido Revolucionario Auténtico (PRA) y el apoyo tácito del PGT, que postula al General Efraín Ríos Montt, que gana la votación.

Aunque el gobierno de Laugerud emprende una liberalización relativa, que permite un desarrollo de las organizaciones populares, la represión no desaparece pero tampoco es omnipresente.

La represión continúa y en marzo de 1976 el ex Alcalde de Guatemala, Manuel Colom, catedrático de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, sufre un atentado, en esa ocasión pudo salvarse, no obstante haber sido herido de gravedad, pero más tarde fue asesinado.

Así mismo, el Rector Valdeavellano sufre un atentado al estallar una bomba colocada en su vehículo particular, que conducía cuando se dirigía a su trabajo en la Rectoría, hecho que fue denunciado con energía por el Consejo Superior Universitario.

Así mismo, el 8 de junio de 1977, es asesinado el Licenciado Mario López Larrave, cuando se dirigía a impartir su cátedra en la Facultad de Derecho, abogado laboralista actuó en defensa de los obreros y campesinos asesorando a varios sindicatos de trabajadores.

El rectorado del Dr. Valdeavellano llegó a su fin y es electo el Licenciado Saúl Osorio Paz para el período 1978-1982, su periodo coincide con el periodo presidencial del General Romeo Lucas García. El gobierno de Lucas García se inicia con una fusión de intereses entre la cúpula militar de generales y la cúpula económica con dos objetivos: el enriquecimiento personal y la defensa del "Status Quo" a cualquier costo, con la instrumentalización de la plataforma política que había impulsado su candidatura.



El rectorado del Licenciado Saúl Osorio Paz, se identifica con los valores de autonomía universitaria, el ejercicio efectivo de los derechos humanos, así como, la solidaridad social con los menos favorecidos. Pero implícitamente, al analizar las actitudes de la juventud universitaria, se identifica el valor de la contestación contra el régimen y contra el terrorismo de Estado, impulsado por el gobierno de Lucas García.

La represión continua sin dar tregua al estudiantado, esto se puede apreciar con el asesinato del Secretario General de la AEU, Oliverio Castañeda de León, en pleno centro de la Capital, el 20 de octubre de 1978, al conmemorar un aniversario más de la Revolución de 1944. La reacción de las autoridades universitarias y asociaciones estudiantiles fue enérgica condenando el asesinato y el envío de un memorial al Presidente Lucas García, haciendo ver que ese crimen constituía una grave afrenta a la Universidad y a la AEU.

El Rector titular Osorio Paz , solicita al Decano de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia, Licenciado Leonel Carrillo Reeves, hacerse cargo de la Rectoría los meses de mayo y junio de 1980, posteriormente el cargo es trasladado al Ingeniero Raúl Molina Mejía, Decano de la Facultad de Ingeniería, el 14 de julio al 1 de agosto del mismo año; luego el Licenciado Romeo Alvarado Polanco, Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, toma posesión de esa fecha al 10 de noviembre; nuevamente el Licenciado Carrillo Reeves, asume el cargo hasta la toma de posesión del nuevo Rector electo, el Licenciado Mario Dary Rivera, el 16 de junio de 1981, ante la renuncia del Rector Osorio Paz desde México, donde se había refugiado.

La ola de asesinatos continúa nuevamente con la muerte del Rector Dary Rivera ocurrida el 15 de diciembre de ese mismo año, asumiendo nuevamente el Licenciado Carrillo Reeves, como Rector en funciones hasta terminar su período como Decano el 1 de marzo de 1982, lo sustituyó el Licenciado Raúl Osegueda Palala, Decano de la Facultad de Humanidades, hasta el 15 de junio de 1982.

Como puede observarse la Universidad de San Carlos de Guatemala había pasado a superar la inestabilidad causada por la rotación de sus más altas autoridades de forma arbitraria por los dictadores de turno, la cual habría de dejar heridas, cuyas cicatrices aún pueden verse y sentirse por todos los guatemaltecos y en especial la población universitaria .

El doctor Eduardo Meyer Maldonado es electo Rector para el período 1982-1986, quién toma posesión el 16 de junio de 1982. Medico y Cirujano, había sido secretario de la Universidad en el rectorado del Doctor Valdeavellano, directivo del Colegio Médico y representó a la Universidad en diversos eventos académicos anteriores. Su rectorado coincide con el gobierno de Ríos Montt y el posterior de Mejía Víctores.

Al tomar posesión se refiere a la crisis académica y docente que debía enfrentarse, y a la necesidad de defender la autonomía universitaria y los derechos humanos de todos los guatemaltecos. Además de los valores de autonomía universitaria que persiste, está el de derechos humanos, pero paralelo a ello afrontar la crisis universitaria pues estaba académicamente afectada.

En 1985 se integra la Asamblea Nacional Constituyente que emite la Constitución del 85, actualmente vigente, en ella se aumenta la asignación al 5% del Presupuesto General de Ingresos del Estado, se garantiza la Autonomía de la Universidad, la integración del Consejo Superior Universitario sigue inalterado, estableciendo la participación tripartita en su gobierno a través de sus docentes, estudiantes y graduados. Se le reconoce personería jurídica y se le otorga la potestad de dirigir la educación superior del Estado.

En 1986, ya en vigencia la Constitución, es electo Presidente de la República el Licenciado Vinicio Cerezo Arévalo, ex dirigente estudiantil del Frente Estudiantil Social Cristiano y exsecretario General del Partido Democracia Cristiana Guatemalteca, quién nombra al Rector Meyer Maldonado como Ministro de Educación, luego de pedir permiso al Consejo Superior Universitario en enero de 1986.

El licenciado Roderico Segura Trujillo, resulta electo para el cargo de Rector, para el periodo de 1986 – 1990, Abogado y Notario docente por más de veinte años en su Facultad, y Jefe del Departamento de Derecho Público.

Finaliza y es electo Rector el Doctor Alfonso Fuentes Soria para el periodo 1990 - 1994. De esa cuenta tendrá que enfrentarse a la finalización del gobierno de Cerezo Arévalo, el régimen inconcluso de Jorge Serrano y los inicios de la presidencia de Ramiro de León Carpio, designado por el Congreso de la República en 1993 para concluir el período del gobernante anterior.



En 1994 es electo Rector para el periodo 1994-1998 el Doctor Jafeth Ernesto Cabrera Franco, Médico y Cirujano, exdirigente estudiantil, con estudios de postgrado en Cirugía General en el Hospital San Juan de Dios, y estudios superiores de Organización y Dirección de los Servicios Médicos y Planificación en Salud en el Centro interamericano de Estudios de Seguridad Social de México.

Al que le corresponderá presenciar la culminación de las negociaciones de paz efectuadas entre el Gobierno y la URNG, con el acompañamiento de la comunidad internacional.

Se da en este rectorado la elección del Presidente de la República para el período 1996-2000, siendo electo el ciudadano Álvaro Arzú Irigoyen, ex militante de las juventudes del MLN, ex miembro del Partido Nacional Renovador y fundador del Partido de Avanzada Nacional y, ex Alcalde del Municipio de Guatemala, quien llevaría a culminación las negociaciones con la URNG, firmando los Acuerdos de Paz a finales de 1996, después de más de treinta años de guerra interna.

En este período cesan los operativos encubiertos contra los universitarios, se instala la Misión de Naciones Unidas para Guatemala (MINUGUA) y la Comisión para el Esclarecimiento Histórico, así mismo la Iglesia Católica a través de la Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado (ODHA) bajo la dirección de Monseñor Juan Gerardi Conedera, elabora el informe Recuperación de la Memoria Histórica, Guatemala Nunca Más (REMHI) que motivó luego de su publicación, el asesinato del Obispo en el atrio de su parroquia.

Así finaliza el período rectoral y es electo el nuevo Rector para el periodo 1998-2002, el Ingeniero Agrónomo Efraín Medina Guerra, cuyo periodo está desfasado entre el gobierno de Arzú y la elección como Presidente de la República de Alfonso Portillo Cabrera y la primera parte de su controversial gobierno. En el rectorado del Ingeniero Medina Guerra se da un acercamiento con el sector privado nacional, se dan reformas puntuales de pensum académico como la incorporación del tema de Derechos Humanos en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, así como de temas que buscan el fortalecimiento de una cultura de paz en algunas unidades académicas y se le da mayor énfasis a la cooperación internacional firmando diversos convenios.

En lo académico, la Universidad no resuelve el problema de la masificación estudiantil, manifestado en el hacinamiento en las aulas y en la circulación vehicular en la Ciudad Universitaria. Asimismo se da una deficiencia en la planificación a largo plazo que oriente a la Universidad en función de objetivos nacionales y del perfil del profesional que el país necesita en las diversas disciplinas académicas; repitiendo con ello la carencia de objetivos nacionales de los dos últimos gobiernos.

En este período el Consejo Superior Universitario aprueba un Plan Estratégico con un horizonte de 20 años el cual fija objetivos, políticas y líneas de trabajo, dentro del Marco Socio Estructural, lo cual le permite a las unidades académicas, administrativa y a los universitarios tener una directriz. Sin embargo las limitaciones a este esfuerzo son de orden cultural, pues la ausencia de sensibilización e inducción del personal para compenetrarlo en la Visión y Misión de la Universidad restringen su proyección como *instrumento de administración*.



En ese contexto es electo Rector para el periodo 2002- 2006, el Doctor Luis Alfonso Leal Monterroso, Médico Veterinario, con trayectoria como docente en su Facultad y como funcionario de la Universidad, a él le tocará gobernar la casa de estudios en el final del gobierno eferregista y la elección como Presidente de la República al Licenciado Oscar Berger Perdomo quién es electo apoyado por una coalición de partidos surgidos del antiguo PAN y de partidos expresiones del empresariado guatemalteco.

La Universidad durante este período realiza una apertura pluralista a diversas posiciones políticas e ideológicas, que permiten la incorporación de docentes de diversa extracción, lo cual vino a maximizar y optimizar la calidad académica de los catedráticos en aquellos días y hoy en día lo vemos reflejado con los profesionales de tan alto nivel que ahora ya no son alumnos sino catedráticos de las diferentes facultades universitarias.

Actualmente el Rector de la Universidad de San Carlos de Guatemala es el Doctor Estuardo Gálvez, en su administración se ha fortalecido la enseñanza descentralizada apoyando en gran manera los centros regionales, hasta tal punto que se analiza autorizar centros universitarios en los departamentos de Retalhuleu, Sacatepéquez y Sololá; así como la construcción de dos centros universitarios metropolitanos.

Además se ha fortalecido la enseñanza superior con la continuidad de los programas de cursos libres en diversas ramas del saber humano para la población en general. Para finalizar se ha mejorado de manera superlativa la infraestructura del campus central.

2.2. Autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala

El diccionario de la Real Academia española define el concepto de autonomía, como la capacidad de tomar decisiones sin intervención ajena. Desde el punto de vista del derecho administrativo diremos que es una forma o sistema de organizar a la administración pública la cual consiste en crear órganos con personalidad jurídica propia, así como patrimonio, estos deben generar sus propios ingresos y elegir a sus propias autoridades, por último deben de emitir sus propios reglamentos.

Por su parte el tratadista Hugo Haroldo Calderón Morales define la autonomía como: un sistema de organización administrativa que consiste en crear un órgano administrativo estatal, dotándolo de personalidad jurídica propia y otorgándole funciones descentralizadas de carácter eminentemente técnico y científico, pero con controles del Estado con un gobierno democrático elegido, pero que sigue perteneciendo a la estructura Estatal.

La Universidad de San Carlos de Guatemala goza de plena autonomía por mandato constitucional, ya que el Artículo 82 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica.

En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones.

Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales.

Se rige por su Ley Orgánica y por los estatutos y reglamentos que ella emita, debiendo observarse en la conformación de los órganos de dirección, el principio de representación de sus catedráticos titulares, sus graduados y sus estudiantes.

La autonomía universitaria es un logro alcanzado por la Revolución de Octubre de 1944, ya que se emitió un decreto de autonomía dictado por la Junta Revolucionaria de Gobierno, otorgó plena autonomía a dicha casa de estudios.

2.3. Organización de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Administrativamente la Universidad por ser una entidad autónoma, está facultada para organizarse según sus necesidades, es por ello que el gobierno de la Universidad de San Carlos de Guatemala, está a cargo del Consejo Superior Universitario, este es el órgano colegiado superior dentro de la estructura institucional, este será precedido por el Rector.

Jerárquicamente por debajo del Consejo Superior Universitario encontramos a las direcciones las cuales son: la Dirección de Asuntos Jurídicos, la Dirección General Financiera, la Dirección General de Investigación, la Dirección General de Administración, Dirección General de Extensión Universitaria y la Dirección General de Docencia.

En cuanto a las facultades que integran a la Universidad de San Carlos de Guatemala se divide en tres grandes áreas: La primera de ellas el área de ciencias de la salud, conformada por la Facultad de Odontología, la Facultad de Medicina, Veterinaria y Zootecnia y en el Centro Universitario Metropolitano (CUM) se encuentra la Facultad de Ciencias Médicas. La segunda es el área Social Humanística, la cual está integrada por las facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales, Ciencias Económicas y Humanidades. Y por último encontramos el área técnica conformada por las facultades de Arquitectura, Ingeniería, Agronomía y Ciencias Químicas y Farmacias.

Posteriormente encontramos a las escuelas no facultativas las cuales son: la Escuela de Ciencias Psicológicas, Escuela de Ciencias y Tecnología de Actividad Física y el Deporte, Escuela de Ciencia Política, Escuela de Profesores de Enseñanza Media, Escuela de Historia, Escuela de Trabajo Social, Escuela de Ciencias de la Comunicación, Escuela de Ciencias Lingüísticas y la Escuela Superior de Arte.

Por último encontramos a los Centros Universitarios los cuales son: Centro Universitario de San Marcos, Centro Universitario de Noroccidente, Centro Universitario Suroccidente, Centro Universitario de El Petén, Centro de Estudios del Mar y Acuicultura, Centro Universitario de Izabal, Centro Universitario del Norte, Centro Universitario de Totonicapán, Centro Universitario de Chimaltenango, Centro Universitario de Baja Verapaz, Centro Universitario del Quiché, Centro Universitario de Oriente, Centro Universitario del Sur, Centro Universitario de Santa Rosa, Centro Universitario Suroriente, Centro Universitario de El Progreso, Centro Universitario de Jutiapa y el Centro Universitario de Zacapa.

2.4. Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala

El Consejo Superior Universitario tuvo su origen a través de una propuesta realizada por el jurista Enrique Muñoz Meany, quien repudiaba de manera enérgica todo régimen autoritario producto de violencia o fraude. Es por esta razón que proponer un órgano pluralista que tomara la dirección de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

2.4.1. Fundamento constitucional del Consejo Superior Universitario

El fundamento constitucional del Consejo Superior Universitario lo encontramos en el Artículo 83 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece lo siguiente: El Gobierno de la Universidad de San Carlos de Guatemala corresponde al Consejo Superior Universitario, integrado por el Rector, quien lo preside; los decanos de las facultades; un representante del colegio Profesional, egresado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que corresponde a cada facultad; un catedrático titular y un estudiante por cada facultad.

2.4.2. Definición del Consejo Superior Universitario

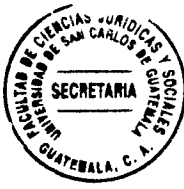
El Consejo Superior Universitario es el máximo órgano de discusión y decisión dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Está compuesto por un representante de cada una de las 10 facultades, tanto a nivel de docentes, como de profesionales y estudiantes.¹⁵

¹⁵ <http://www.usac.edu.gt/csu.php>

2.4.3. Atribuciones del Consejo Superior Universitario

El Decreto número 325 denominada Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala en su Artículo 24 indica que El Consejo Superior Universitario, además de Cuerpo Consultivo del Rector tiene las siguientes atribuciones y deberes:

- a) La dirección y administración de la Universidad;
- b) Elaborar los estatutos y aprobar los reglamentos que le sometan las juntas directivas de las Facultades y los Jefes de los Institutos, siempre que se ajusten al espíritu de esta Ley;
- c) La orientación pedagógica;
- d) Aprobar o rectificar los planes de estudio de las escuelas o institutos facultativos;
- e) Las que se determinen en la Ley de Colegiación Oficial Obligatoria de las Profesiones Universitarias;
- f) Darse su propio Reglamento;
- g) Nombrar por el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros, Secretario y Tesorero de la Universidad;
- h) Resolver en última instancia y a solicitud de parte interesada de los asuntos que ya hubieren conocido las Juntas Directivas de las Facultades y los Jefes de los Institutos;
- i) Formular el Presupuesto Anual de la Universidad;
- j) Votar erogaciones extraordinarias y autorizar los gastos también extraordinarios que de los fondos propios de las Facultades necesiten hacer los Decanos;
- k) Velar por la observancia de la Ley y los Estatutos Universitarios;



- l) Conceder becas a estudiantes y profesionales egresados de la Universidad, a base de selección, de conformidad con lo reglamentado por los Estatutos de la Universidad; Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala;
- m) Acordar honores y distinciones a las personas que se hayan significado por su labor cultural o de investigación científica; y
- n) Convocar al Cuerpo Electoral Universitario para elegir Rector.

CAPÍTULO III

3. Incidencia del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala en la regulación de las relaciones laborales

3.1. Derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo de trabajo es una rama del derecho laboral la cual es el conjunto de principios instituciones y normas jurídicas que tienen por objeto regular la organización de trabajadores, patronos y personas de oficios independientes para la defensa de sus intereses comunes y resolución de conflictos.

Este se aplica a los trabajadores tanto del sector público como privado y comprende tres grandes áreas: el derecho de asociación sindical, conflictos colectivos y contratación colectiva.

3.2. Consideraciones generales del sindicalismo

Producto de la lucha de la humanidad contra sistemas como el absolutismo o el feudalismo durante el siglo XVIII, los cuales otorgaban un poder absoluto de algunos hombres sobre los demás, iniciaron las ideas revolucionarias cuya bandera de lucha era la libertad como dogma primario, al dejar a la voluntad o libre albedrío el papel más importante la toma de decisiones.



La Revolución Francesa trajo consigo un sistema jurídico basado en el Código de Napoleón, en el cual se reguló la institución de los contratos, los cuales se constituían como un producto puro de la libertad de actuar de la voluntad. A partir de la Declaración del Hombre y del Ciudadano en Francia (1789), las diferentes legislaciones adoptaron la idea de las garantías individuales mínimas para sus habitantes.

La Revolución Industrial trajo un cambio abrupto en las relaciones sociales de producción, surgiendo la burguesía que de manera cíclica, empieza a superar la sociedad jerarquizada fundamentada en un origen dividido.

El poderoso económicamente tiene la libertad de ordenar y explotar a los demás hombres, el que no tiene el poder económico carece de libertad. Al pasar del tiempo empieza a surgir la conciencia de clase en la clase trabajadora, la cual se expresa al fundarse el 28 de septiembre de 1864, la Asociación Internacional de Trabajadores.

A partir de este momento, la unión de los trabajadores y el sindicalismo como su expresión de organización, imbuido de conciencia de clase se transformó en el elemento contradictorio de ese abuso de poder, basado en el dogma de la libertad en que se apoya la clase dominante "burguesía".

Pero esa lucha no podía quedar determinada por el individualismo reinante desde la época esclavista, apareciendo entonces la concepción de lo social, que igual podría quedar inspirada en el socialismo, que en la social democracia o en el anarquismo.¹⁶

El sindicalismo aparece como un nuevo protagonista social, debido a los constantes movimientos de trabajadores exigiendo condiciones dignas en el trabajo, es por esto que se convierte en el interlocutor básico de la burguesía en el ejercicio: ilegal, legal o reglamentado del derecho de huelga; los partidos políticos le prestan la ideología y en ese mundo agitado la iglesia católica exige se reconozca su presencia a partir del 1891 con RERUM NOVARUM de León XIII, en ese ámbito surge el concepto de la libertad sindical, trampa dialéctica que tiene su origen en su propia definición.¹⁷

Cabe mencionar que el concepto de sindicato trae aparejado la autonomía respecto a los patronos, empresarios o dueños de los medios de producción en una determinada sociedad, esto constituye una necesidad latente para el buen funcionamiento de una organización de clase.

Como requisito esencial del sindicalismo debemos mencionar la unión o unidad fraternal que debe prevalecer, ya que sólo mediante esta las asociaciones sindicales pueden tratar de alguna manera acortar la brecha existente entre capital y trabajo, logrando con ello beneficios sociales a la clase trabajadora de cualquier país del mundo.

¹⁶ SIERRA SIERRA, Mario Alfredo. *La Asociación Profesional de los Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Pp. 5

¹⁷ **IBIDEM.**

3.3. Derecho de asociación sindical

La Libertad de asociación sindical es el derecho humano subjetivo que tienen las personas individuales para unirse con sus iguales y conducirse como si fueran una sola persona para la defensa de sus intereses y de sus reivindicaciones.¹⁸

El derecho de asociación sindical es un derecho fundamental reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 34. Derecho de asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional.

3.4. Definición de sindicato

La palabra sindicato proviene de las voces de origen griego SYN que significa CON y DIKE cuyo significado es Justicia, de estas se deriva la palabra SINDYKOS que en términos generales significa la persona que de algún modo administra justicia o vela por los intereses de alguien.

El SINDICATO se definiría como una agrupación de personas que lucharán por la justicia social y por los intereses de la clase trabajadora.¹⁹

¹⁸ <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/lap.html>

¹⁹ CHICAS HERNÁNDEZ, **Op. Cit.** Pág. 95.

En cuanto a la definición legal del sindicato la encontramos en el Artículo 206 de nuestro Código de Trabajo que literalmente establece: Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

3.5. Actividades de los sindicatos

Como se desprende de la definición legal del sindicato, la actividad principal de este, es procurar el estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de los agremiados a través de la contratación colectiva; sin embargo existe otras actividades secundarias propias del sindicato las cuales se detallan a continuación:

- Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa;
- Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley, como por ejemplo participar en las comisiones paritarias;
- Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal;
- Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores (...)

3.6. Clasificación de los sindicatos

En código de trabajo en su articulado, encontramos dos criterios para realizar una clasificación de sindicatos. El primero de ellos lo encontramos en el segundo párrafo del Artículo 206, indica que por su naturaleza los sindicatos pueden ser urbanos y campesinos.

Por su parte el Artículo 215 encontramos el segundo criterio, el cual nos indica que por *la índole de la agrupación profesional los sindicatos puede ser gremiales o de empresa.*

El Artículo 215 del Código de Trabajo, clasifica a las organizaciones sindicales, por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

- a) Gremiales: cuando están formados por trabajadores de una misma profesión y oficio;
- b) De empresa: cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más empresas iguales.

Es importante hacer énfasis en la naturaleza del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la cual se encuentra establecida en los Estatutos del STUSC, específicamente en el Artículo 2o. el cual indica que dicha organización es de naturaleza urbano de empresa, ya que está constituido con trabajadores que prestan sus servicios en la Universidad de San Carlos de Guatemala, cualquiera que sea su ocupación a que se dediquen.

3.7. Historia del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Como se dijo en páginas anteriores, la Universidad de San Carlos de Guatemala, obtiene su autonomía por medio del Decreto No. 12 de fecha 9 de noviembre de 1944, durante el régimen de la Junta Revolucionaria integrada por Francisco Javier Arana, Jacobo Arbenz Guzmán y Guillermo Torriello Garrido. El 11 de marzo de 1945, la Asamblea Nacional Constituyente promulga la Constitución de la República, la cual entró en vigor el 15 de marzo del mismo año.

La estructura institucional de la universidad está dada legalmente por la Constitución Política de la República de Guatemala, su ley orgánica, sus estatutos y Reglamentos.

El Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala (STUSC), obtuvo su personalidad jurídica en el transcurso de la segunda etapa o época del sindicalismo guatemalteco, durante el régimen del presidente Jacobo Arbenz Guzmán, el 5 de febrero de 1952.

Habiendo integrado su primer Comité Ejecutivo: Secretario General: Amado López Ortiz; Secretario de Comunicaciones, Actas y Acuerdos: Lidia Montenegro de Lucero; Secretario de Conflictos y Previsión Social: Nicolás Furlán; Secretario de Finanzas: Juan Pérez; Secretario de Organización (no se pudo establecer); en el Consejo Consultivo: Oswaldo Waldemar Jiménez y Carlos Alvarado.²⁰

²⁰ SIERRA SIERRA, Op. Cit. Pág. 62.

Las actividades realizadas por el sindicato universitario en pro de los trabajadores duraron poco, ya que producto de las circunstancias nacionales de aquella época, obligaron a caer en inactividad como producto de la represión ejercida por el movimiento intervencionista del 3 de julio de 1954. Esta fue una etapa oscura para el movimiento sindical guatemalteco así como para los sectores democráticos.

Fue hasta el 15 de noviembre de 1969, cuando un grupo de trabajadores se tomó la tarea de reorganizar la institución del STUSC; el 24 de marzo de 1970 la Sección de Registro de Organizaciones Sindicales del Departamento de Trabajo y Previsión Social, asentó la inscripción de los integrantes de la segunda Directiva, electa para formar parte del Comité Ejecutivo, la cual se estableció de la siguiente manera: Secretario General: Armando Ramírez Ojeda; Secretario de Comunicaciones, Actas y Acuerdos: Lorenzo García Gaitán; Secretario de Finanzas: Francisco Javier Gálvez Soberanis; Secretario de Organización: Pablo Romeo Tello. Por su parte el Consejo Consultivo estaba integrado por José Humberto Aragón Contreras, Mario David López Cruz y Ángel Amenábar Molina.

El 27 de mayo de 1974 toma posesión la tercera Junta Directiva del STUSC integrada por: en el Comité ejecutivo, Secretario General: Adolfo Padilla de León; Secretario de Comunicaciones, Actas y Acuerdos: José Luis Morales; Secretario de Organización: Edgar O. Jiménez; Secretario de Finanzas: Rubén de León. Por su parte en el Consejo Consultivo: Felipe Calderón; Bernardo Rosales y Emilio Guzmán.

El 29 de octubre de 1976, La asamblea General del STUCS procedió a elegir su cuarta Junta Directiva, la cual quedo conformada así: Gustavo A. Trujillo Valencia, Secretario General; Arturo Vásquez Vásquez, Secretario de Comunicaciones, Actas y Acuerdos; Bernardo Rosales, Secretario de Conflictos y Previsión Social; Ana Dolores Huertas Martínez, Secretaria de Organización; Edgar Oswaldo Jiménez Quiroa, Secretario de Finanzas, en el Comité Ejecutivo. En tanto el Consejo Consultivo integrado por: Paulina Pineda Aldana de Soto, Estanislao Santos Magandi y Oscar Borromeo Ruano.

Pero dicha junta directiva le fue denegada su respectiva inscripción por el registro respectivo, en base al dictamen emitido por el licenciado J. Arrigo Sáenz Lara No, 008-77 de fecha 9 de febrero de 1977, en el cual se establecía que las elecciones de Junta Directiva del STUSC desde el 31 de marzo de 1972 carecía de legitimidad, vedándole el derecho de sindicalización al STUSC. Esta situación motivó a la interposición de un recurso de revocatoria, auxiliado por el licenciado Mario López Larrave, contra dicha resolución, el cual fue declarado con lugar ordenando la inscripción del sindicato universitario el 28 de julio de 1977.

Debido a la renuncia presentada por todos los integrantes de la Cuarta Junta Directiva del Comité Ejecutivo y el Consejo Consultivo del STUSC, con efectos a partir del 27 de julio de 1979, la Asamblea General procedió a elegir a sus nuevos directivos, es decir la quinta Junta Directiva, integrada por: Luis Alberto Estrada Reyes, Secretario General; Daniel Israel Rodríguez Valle, Secretario de Comunicaciones, Actas y Acuerdo; Gabriel Guzmán Morán, Secretario de Conflictos y Previsión Social; Ada María Rodríguez



Barrientos de Quezada, Secretaria de Finanzas; de manera conjunta Victor Manuel Ascon Ramos, Secretario de Organización, en el Comité Ejecutivo.

Por su parte el Consejo consultivo fue integrado por: Francisco Chitip Aquino, Humberto Clemente Espinoza Villatoro y Carlos Enrique Barrientos. Esta Junta Directiva se vio obligada a replegarse ante la brutal represión ejercida por el Gobierno del General Fernando Romero Lucas García, en contra del movimiento sindical guatemalteco.

Posteriormente han sido elegidas otras juntas directivas encabezadas por miembros forjados en la época del resurgimiento y fortalecimiento del STUSC. El STUSC ha contribuido de forma activa a la búsqueda de beneficios de los trabajadores es por ello que el 26 de febrero de 1975 se gana el primer incremento salarial para los trabajadores administrativos en consecuencia de un pliego de peticiones presentado por el sindicato.

El 15 de abril de 1975 el STUSC presenta un anteproyecto de Estatutos de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, en lugar de discutir un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

En él años de 1897 a 1989, se presenta a discusión el Primer Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el cual no ha concluido; se presenta un proyecto de Reforma al Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala para su discusión. En la actualidad el STUSC, solicita un aumento salarial de mil quetzales cada año, un bono vacacional por la misma cantidad, así como la así como la inamovilidad por 24 meses para los integrantes del sindicato y del consejo consultivos,

son algunas de las peticiones solicitadas a través de un pacto colectivo, negociado entre el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala (STUSC) y miembros del Consejo Superior Universitario (CSU) de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

3.8. Órganos del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala

La organización y gobierno de todo sindicato guatemalteco, está establecido en sus estatutos. Este gobierno está formado en primero lugar por la Asamblea General, luego tenemos el Comité Ejecutivo y por último el Consejo Consultivo.

La asamblea general está constituida por la reunión de todos los afiliados que por convocatoria expresa o por concurrencia espontánea, deliberan sobre asuntos propios de la asociación profesional. Es la manifestación auténtica de la voluntad colectiva del organismo. Debemos destacar la soberanía que esta tiene, en virtud que los acuerdos y resoluciones que emitan de conformidad con la ley revelan la voluntad del órgano supremo, la cual están supeditados los restantes.

El Código de Trabajo en su Artículo 222 determina una serie de atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

- a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años;

- b) Remover total o parcialmente, a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo a sus estatutos;
- c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
- d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato (...).

En ese mismo orden de ideas y jerárquicamente inferior a la Asamblea General, encontramos al Comité Ejecutivo, cuya función principal se encuentra establecida en el Artículo 223 inciso a, el cual indica que el Comité Ejecutivo es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales.

CAPÍTULO IV

4. Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal

4.1. Concepto del reglamento

El reglamento lo podemos definir como el acto de naturaleza unilateral que emite un órgano de la administración pública, generador de normas jurídicas de observancia general, y obligatorias que tienen por objeto regular y desarrollar cuestiones de las normas ordinarias.

En el campo del derecho administrativo los reglamentos constituyen fuentes del derecho para la administración pública, aún cuando nazcan de esta, estos se caracterizan por ser emitidos exclusivamente por el Poder Ejecutivo, sino por sus entidades descentralizadas y autónomas.

4.2. Naturaleza jurídica del reglamento

En cuanto a la naturaleza jurídica de los reglamentos, existen dos posiciones doctrinarias:

- Una gran parte de los doctrinarios adoptan la tesis que el reglamento es un mero acto administrativo producto de las diversas actividades administrativas que se llevan a cabo en el seno de la administración pública;

- Por otro lado, existen autores que propugnan por considerar al reglamento como una actividad legislativa o normativa, en virtud que la misma administración pública, dentro de su competencia administrativa, emite normas jurídicas de carácter general, y obligatorias.

4.3. Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal

La Universidad de San Carlos de Guatemala, es un ente autónomo reconocido constitucionalmente en el Artículo 82, de nuestra ley fundamental, la que establece en su parte conducente lo siguiente:

(...) (La Universidad de San Carlos de Guatemala) Se regirá por su ley orgánica y por los reglamentos y estatutos que ella emita, debiendo observarse en la conformación de los órganos de dirección, el principio de representación de sus catedráticos titulares, sus graduados y sus estudiantes.

En virtud de lo anterior el Consejo Superior Universitario, en uso de sus facultades ha emitido el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal, que se configura como un instrumento jurídico administrativo que tiene por objeto fundamental normar y regular de manera positiva, el conjunto de relaciones laborales existentes entre la Universidad y su personal para lograr con ello armonía, estabilidad, equidad, desarrollo y eficiencia en el trabajo.

4.4. Objeto del reglamento

El primer punto fundamental para iniciar un análisis jurídico de cualquier cuerpo normativo lo constituye el objeto del mismo, ya que en este se encuentra implícito la voluntad del legislador, así como su espíritu histórico, dándonos un panorama amplio sobre la materia normativa en la que versara el texto legal.

Es por esta razón que el primer artículo del reglamento establece lo siguiente:

Artículo 1. Objeto. El presente Estatuto regula las relaciones de trabajo entre la Universidad de San Carlos y su personal con el fin de lograr un mejor rendimiento cualitativo y cuantitativo en sus funciones, asegurándole estabilidad, estímulo y equidad en su trabajo, así como justas prestaciones de acuerdo con las posibilidades económicas de la Universidad.

El personal universitario debe superarse en forma perseverante y la Universidad creará, mantendrá y desarrollará los instrumentos que permitan tal superación.

El apreciable lector podrá notar que el elemento teleológico o finalista del reglamento es lograr que los trabajadores universitarios en el desempeño de sus funciones las realicen con total eficacia y eficiencia, comprometiéndose la Universidad a garantizar la estabilidad y la equidad laboral, honrando al trabajador con una remuneración digna de conformidad con la capacidad económica universitaria.

4.5. Principios del reglamento

Como se dijo en líneas anteriores un principio es el conjunto de líneas directrices que tienen por objeto orientar una determinada materia, es por esto que se pone especial atención a los principios del presente reglamento contenidos en su Artículo 3, que tienen la finalidad de servir de base en la aplicación e interpretación, para solucionar cualquier laguna o vacío legal que pudiera surgir.

Artículo 3. Principios. Son principios fundamentales de este Estatuto, los siguientes:

1. Los puestos en la Universidad de San Carlos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez. Por *consiguiente el otorgamiento de los mismos se hará mediante un sistema de oposición que instituya la carrera universitaria*. Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados en este Estatuto.
2. Para el otorgamiento de puestos en la Universidad no deben hacerse discriminaciones por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, posición social o económica y opiniones políticas.
3. A igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad debe corresponder igual salario.
4. Los trabajadores universitarios deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa justa. También deben estar sujetos a normas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

4.6. Trabajador universitario

Resulta de suma importancia al desarrollar el tema de las relaciones laborales dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala, lo relativo a quienes son trabajadores universitarios, y el mismo reglamento en su Artículo 4, nos indica que se considera trabajador a la persona individual que presta un servicio remunerado por el erario de la Universidad, mediante el pago de un salario en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido.

De esta definición se desprende algunas características que es imperativo traer a colación, la primera de ella es que únicamente las personas individuales, pueden considerarse como trabajadores universitarios, ya que únicamente estas, pueden prestar sus servicios intelectuales, físicos o de ambos géneros para desarrollar una actividad en pro de la Universidad.

La segunda de ellas la conforma la remuneración pagada con el erario de la Universidad, en otras palabras, esta debe ser cancelada con los fondos presupuestarios con los que cuenta la Universidad, asignados por mandato constitucional equivalente a una cantidad no menor del 5% del total del presupuesto de ingresos y egresos del Estado. Por último podemos apreciar la vinculación originaria de la relación laboral entre el trabajador y la Universidad, pudiendo ser nombramiento (servicio por oposición), contrato (Servicio sin oposición) o cualquier otro vínculo legalmente establecido (servicios profesionales).

4.7. Clasificación del servicio universitario

Al tratar el tema de la clasificación de los servicios universitarios, podemos advertir que de conformidad con el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos y su Personal, estos se clasifican de la siguiente manera:

Artículo 20. Clasificación. Para los efectos de la aplicación de este Estatuto, los puestos en el servicio de la Universidad se comprenden en los tipos de servicios siguientes:

1. Servicios exento;
2. Servicios sin oposición;
3. Servicios por oposición.

4.8. Selección del personal

El proceso de selección de personal de los trabajadores universitarios esta a cargo de la oficina de administración de personal en lo referente a la organización, convocatoria, dirección y ejecución de las respectivas pruebas de ingreso y ascenso. Para poder ingresar al proceso de selección del personal, al servicio por oposición, las personas individuales aspirantes deben de llenar un conjunto de condiciones, las cuales se describen a continuación:

1. Deben ser ciudadanos guatemaltecos, salvo que no existan guatemaltecos que puedan desempeñar el trabajo que se trate, previa resolución de la oficina de administración de personal, la que recabará la información necesaria;

2. Demostrar que posee la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño del puesto;
3. Satisfacer los requisitos mínimos establecidos para el puesto de que se trate;
4. Demostrar idoneidad en las pruebas y resultados de los exámenes o concursos que establezca este Estatuto y otras disposiciones atinentes;
5. Ser seleccionado y nombrado por la autoridad competente con base en la nómina de candidatos, certificada por la oficina de administración de personal;
6. Finalizar satisfactoriamente el período de prueba.

Al momento que el aspirante llene satisfactoriamente las condiciones antes mencionadas, se procede a la fase de evaluación, la cual está a cargo de la oficina de administración de personal, en cuanto a la organización, convocatoria, dirección y ejecución de las pruebas de ingreso y asenso respectivamente.

El jefe de la oficina de administración de personal, debe hacer la convocatoria respectiva con quince días de anticipación como mínimo a la fecha del examen, este deberá indicar los deberes y atribuciones del puesto, salario inicial, requisitos mínimos deseables y exigibles que deban reunir los candidatos, la forma de hacer la solicitud de admisión, fecha, lugar y hora de celebración del examen y toda la información que crea pertinente.

Es importante traer a cuenta que la admisión a dichos exámenes es libre, es decir que toda persona que llene los requisitos exigidos puede realizar su solicitud respectiva, siempre y cuando llene los requisitos exigidos por la Constitución Política.



Realizado los exámenes respectivos por los aspirantes, se procederá a la calificación de los mismos; la División Administrativa de Personal declarará a través de un listado a los candidatos elegibles, es decir todos aquellos aspirantes que hayan alcanzado un promedio de 60 puntos en todas las evaluaciones realizadas. Los aspirantes deberán ser notificados dentro de un término máximo de 8 días de las calificaciones obtenidas y el lugar que ocupa en el listado de candidatos elegibles. Cualquier inconformidad de los aspirantes en cuanto a la calificación obtenida de sus exámenes, le da derecho a plantear el recurso de apelación ante la Junta Universitaria de personal dentro del plazo de 3 días de su notificación.

4.9. Régimen disciplinario

El régimen disciplinario dentro de cualquier centro de trabajo, cobra vital importancia para mantener la gobernabilidad y armonía, evitando con ello que los trabajadores realicen o configuren cualquier tipo de actos lesivos o perjudiciales a los intereses del patrono, en este caso de la Universidad de San Carlos de Guatemala. El mismo reglamento establece que debe entenderse por falta, la infracción de las obligaciones o prohibiciones contempladas en el presente Estatuto y en las demás normas universitarias aplicables del caso, o en el contrato individual del trabajador universitario.

Es por ello que el reglamento contempla una serie de medidas disciplinarias con el objeto de crear un marco legal en el cual todo trabajador universitario deba enmarcar su conducta, para evitar la aplicación de sanciones administrativas. El reglamento desarrolla el tema de la manera siguiente:

Artículo 67. Medidas disciplinarias. Para garantizar la disciplina de los trabajadores universitarios así como para sancionar las violaciones a las obligaciones y prohibiciones contenidas en este Estatuto y las demás faltas en que se incurra durante el servicio, se establecen las siguientes medidas disciplinarias:

a) Amonestación oral, que procede cuando el servidor falte levemente a sus deberes a juicio de la autoridad nominadora o en su caso del respectivo jefe de dependencia.

Para imponer la amonestación oral se debe procurar hacerlo en privado y, en toda circunstancia, es necesario oír previamente las explicaciones verbales que crea oportuno dar el trabajador afectado y resolver a continuación, en el mismo acto, lo que se crea justo y conveniente.

b) Amonestación escrita que procede:

1. Cuando el trabajador incurra durante un mismo mes calendario, en tres amonestaciones orales o la gravedad de la falta lo amerite;
2. Cuando el presente Estatuto exija que se haga un apercibimiento escrito antes de efectuar el despido; y
3. En los demás casos en que la autoridad nominadora o en su caso el respectivo jefe de dependencia desee dejar constancia escrita de la corrección disciplinaria para los efectos de la evaluación de los servicios y para mejor garantizar el correcto funcionamiento de la institución.

Para imponer la amonestación escrita es necesario que previamente la autoridad nominadora o en su caso el respectivo jefe de dependencia, oiga al trabajador afectado por un término de veinticuatro horas, para que éste, oralmente o por escrito dé las explicaciones que estime convenientes. Si propone pruebas, éstas deberán evacuarse dentro de un término prudencial.

En este tipo de amonestaciones se podrá comunicar lo resuelto al Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos o a los trabajadores de la dependencia respectiva.

c) Suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, hasta por quince días que procede cuando el trabajador sea objeto de dos amonestaciones escritas en un mismo mes calendario, o cuando cometa a juicio de la autoridad nominadora o del Jefe de la División de Administración de Personal, una falta cuya gravedad amerite sanción.

Para imponer dicha suspensión es necesario que el jefe de la oficina de administración de personal otorgue audiencia al interesado, durante un término de tres días, dentro del cual podrá ofrecer los medios de prueba legales alegando por escrito.

4.10. Régimen de despido

De conformidad con el reglamento, los trabajadores universitarios del servicio por oposición y sin oposición solo podrán ser destituidos de sus puestos si incurren en causal de despido debidamente comprobadas.

Por su parte el propio reglamento proporciona un listado de todas aquellas causas que facultan a la autoridad nominadora para destituir a los trabajadores universitarios de los servicios por oposición y sin oposición, siendo las siguientes:

1. Cuando el trabajador cualquiera que sea su puesto, se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia, o a las vías de hecho, contra otro u otros trabajadores con motivo de la dirección o ejecución de las labores o fuera de ellas;
2. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio de la Universidad, de alguno de sus compañeros de labores, o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo, máquinas, herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados con el trabajo;
3. Cuando el trabajador falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele datos que, por razón de su puesto, debe mantener en secreto;
4. Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales consecutivos, en un mismo mes calendario o durante cinco días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia deberá hacerse dentro de los tres días siguientes a la reanudación de sus labores, si no la hubiere hecho antes;

5. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

6. Cuando el trabajador con efectos graves para la institución, se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones que su jefe le indique con claridad, para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores;

7. Cuando el trabajador viole las prohibiciones y obligaciones a que está sujeto o las que se hubiere apercibido una vez por escrito.

No será necesario este apercibimiento en los casos de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes de la Universidad;

8. Cuando el trabajador incurra reiteradamente en negligencia, mala conducta, insubordinación, indisciplina, ebriedad consuetudinaria, toxicomanía, en el desempeño de sus funciones, trabajar bajo el estado de embriaguez o bajo efecto de drogas puede ser constitutivo de despido aunque se incurra en la falta por primera vez, cuando como consecuencia de este estado se ponga en peligro la vida y la seguridad de las personas o de los bienes de la Universidad;

9. Cuando el trabajador sea condenado en sentencia firme, por la comisión de delitos comunes;

10. Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave a su contrato de trabajo, a este Estatuto, y demás normas y reglamentos vigentes en la Universidad de San Carlos.

4.11. Artículo 77 del Reglamento antes de la reforma al mismo y adición del Artículo 77 bis.

El capítulo II del Reglamento trata lo concerniente al régimen de despido de los trabajadores universitarios, en particular el Artículo 77, contenía lo relativo a la Cesación definitiva de funciones, el cual literalmente establecía: La cesación definitiva de funciones de los servicios universitarios se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia del servidor;
2. Por despido;
3. Por jubilación;
4. Por muerte del trabajador.

El martes 21 de febrero de 2012, se publica en el Diario Oficial, Diario de Centroamérica, en su ejemplar número 93, la reforma al Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal, conteniendo las Actas de sesiones del Consejo Superior Universitario, identificadas con los números 17-77, 17-78, 22-78, 30-78, 37-78, 12-79, 13-79, 20-79, 28-79, 33-79 y sus modificaciones. Modificando el Artículo 77, al añadir el numeral quinto y adicionando el Artículo 77 bis.



CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico – doctrinario de la reforma al Artículo 77 y adición del Artículo 77 bis del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal

5.1. Análisis doctrinario de la reforma al Artículo 77 y adición del Artículo 77 bis.

Para iniciar con el análisis doctrinario de la reforma al Artículo 77 y adición del Artículo 77 bis, se hace imperativo tener en claro conceptos fundamentales para el desarrollo del tema, el primero de ellos es el derecho de trabajo, este entendido como el derecho inherente a la persona, así como ese conjunto de garantías irrenunciables que tutelan al trabajador en la relación laboral protegidas por la misma constitución, en leyes ordinarias y tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, que buscan el fin supremo del Estado, es decir la realización del bien común, debidamente regulado dentro de los fines del Estado en el Artículo segundo de nuestro magno cuerpo legal.

En segundo lugar encontramos el término de la jubilación, este debe ser definida como un acto administrativo voluntarios a través del cual un trabajador en servicio activo, por cuenta propia o ajena, pase a una situación de inactividad laboral, al momento de *alcanzar una edad determinada por la legislación de cada país, la cual le permite cesar la vida laboral y obtener una retribución por el resto de su vida para cubrir sus necesidades básicas reales.*

la vida laboral y obtener una retribución por el resto de su vida para cubrir sus necesidades básicas reales.

En tercer lugar, podemos apreciar que nuestra constitución, regula el derecho a optar a empleos o cargos públicos, reconociéndolo como un derecho a todos los guatemaltecos, no poniendo más limitaciones que las fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.

La capacidad debe ser entendida como el conjunto de conocimientos, estudios, inteligencia y cultura general, apropiadas para el puesto o cargo, que se comprueban con títulos, diplomas y exámenes de selección; por su parte la idoneidad aptitud, destreza y buena disposición física y mental, que se establece por medio de exámenes, manejo de equipos y toda clase de pruebas apropiadas del puesto o cargo y para finalizar la honradez hace referencia al proceder recto, propicio de una persona de honor y estimación, a probar con documentos de antecedentes judiciales y policíacos, y referencias personales y comerciales.

Con base a los conceptos anteriormente definidos, se puede advertir que la capacidad, idoneidad y honradez, no se pueden determinar por medio de la edad de una persona, y que para el caso específico que nos ocupa estos tres presupuestos se pierdan por cumplir 65 años.

El derecho de igualdad en las relaciones laborales encuentra su punto de partida en la necesidad de asegurar y preservar la dignidad de las personas, proporcionando un trato

justo y equitativo para la clase trabajadora de Guatemala, fin primordial del Derecho de trabajo.

En la mayoría de relaciones laborales existentes, se puede apreciar una desigualdad que se hace evidente en la negociación y contratación de los trabajadores (oferta y demanda laboral) y al momento de iniciar una relación laboral, en otras palabras el trabajador se encuentra sujeto a las disposiciones del patrono.

El derecho de trabajo a través de sus instituciones, principios y normas jurídicas, actúa como un límite a la autonomía de la voluntad (principio rector en el derecho privado), a efecto de equiparar al trabajador frente al patrono, armonizando el capital con el trabajo.

El jurisconsulto Ernesto Katz, muy atinadamente establece: "el tratamiento igual de los iguales en iguales circunstancias constituye un principio fundamental y general del derecho del trabajo.²¹ Este postulado hace referencia a la obligación o deber jurídico de preservar la dignidad del trabajador, así como al empleador de adecuar su conducta a respetar las garantías mínimas establecidas en la ley o por voluntad de las partes.

En base a los conceptos e instituciones laborales desarrolladas con anterioridad se puede evidenciarse que dicha reforma al del Artículo 77 y adición del Artículo 77 bis, al Reglamento de Relaciones Laborales Entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, contiene una violación flagrante a la libertad e igualdad en el trabajo, en

²¹ KATZ, Ernesto. **La obligación de tratar de un modo igual a los iguales en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo.** Pág. 102

virtud que se incluye un retiro obligatorio por edad, que establece que todos los trabajadores que hayan cumplido sesenta y cinco años de edad deben de retirarse del servicio que prestan a la Universidad.

5.1.1. Régimen de retiro obligatorio de los trabajadores contenido en el Artículo 77 y adición del Artículo 77 bis.

Es común encontrar en los diferentes países del mundo, entes administrativos centralizados, descentralizados y autónomos con políticas internas de extinción de los contratos de trabajo cuando el trabajador alcanzare una edad determinada, pero además existen países que no permiten tales políticas. Sin embargo, en Guatemala no se debería permite a los empleadores extinguir los contratos de trabajo fundándose en la edad de los trabajadores, en este caso del trabajador universitario.

En ese orden de ideas, la edad de un trabajador de ninguna forma podría ser utilizada excusa por el empleador como causal para justificar un despido con el objeto de renovar al personal administrativo y/o docente.

Por otra parte el despido de un trabajador bajo el argumento de haber alcanzado una edad determinada, sin temor a equivocarnos se consideraría como un acto de discriminación.

Por lo antes expuesto, la inserción de la cláusula en el Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal que admita la extinción del contrato de trabajo fundada en la edad del trabajador, sería nula de pleno

derecho por vulnerar la Constitución Política de la República de Guatemala así como los principios fundamentales que informan al derecho laboral.

5.1.2. Violación a los principios laborales por las reformas al Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.

Como se dijo en el apartado respectivo un principio es todo aquel fundamento o línea directriz que debe orientar a una determinada rama del derecho al crear, interpretar y aplicar los preceptos jurídicos propios de una determinada rama, en este caso del derecho de trabajo, es por esta misma razón que cualquier disposición que vaya en contra o choque con dichas líneas directrices debe de expulsarse inmediatamente del ordenamiento jurídico, ya que vienen a afectar los cimientos en los cuales se construye el conjunto de derechos que asisten tanto a trabajadores como a patronos para lograr que todas las relaciones laborales se desarrollen de manera normal para que ninguna de las partes resulten afectadas.

El primer principio que se ve afectado con las disposiciones emitidas por el Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, específicamente los Artículos 77 y 77 bis del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, es el de tutelaridad, ya que este tiene como función principal compensar y equiparar la desigualdad económica existente entre los sujetos que conforman la relación laboral, es decir trabajador y patrono, pero al establecer un régimen obligatorio de retiro para el trabajador universitario, se está



facultando de manera arbitraria al patrono en este caso la Universidad de San Carlos de Guatemala, a poner fin a una relación laboral de manera unilateral solo por el simple hecho que el trabajador universitario haya alcanzado una determinada edad.

A todas luces se puede apreciar que con estas normas se rompe la tan ansiada igualdad, colocando al patrono en una posición superior con amplias facultades en detrimento del trabajador.

El principio de irrenunciabilidad también resulta lesionado de manera drástica, ya que este tiene por objeto evitar que el trabajador motivado por presiones, amenazas, engaños o cualquier otro motivo renuncie al conjunto de derechos y garantías que la legislación guatemalteca le concede.

Resulta aberrante que una disposición reglamentaria limite e impida a un trabajador universitario su sagrado derecho de trabajo reconocido tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala como en innumerables tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, poniendo en duda el principio de supremacía constitucional así como el respeto al derecho internacional.

Se dice que las normas de carácter laboral son necesarias e imperativas, ya que las mismas deben ser aplicadas de manera forzosa, en otras palabras las normas jurídicas laborales deben cumplirse de manera absoluta y en caso de inobservancia el Estado debe garantizar el fiel cumplimiento de las mismas.



En el caso que nos atañe parece que el Estado de Guatemala, hace caso omiso de su obligación de garante, al permitir que dichas normas continúen dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

El contenido del Artículo 77 y 77 bis lesionan los intereses de la clase trabajadora, es por ello que El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de oficio debe solicitar la inconstitucionalidad de los mismos, para dar fiel cumplimiento a sus deberes estatales, consagrados en el artículo segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La violación sistemática a los principios fundamentales no termina aquí, la realidad y objetividad, las que procuran el bienestar de la clase trabajadora también resultan transgredidas por las normas impugnadas, en este supuesto el legislador (Consejo Superior Universitario) debió tomar en cuenta la realidad nacional antes de emitir dichas disposiciones reglamentarias.

Fijar un régimen de retiro obligatorio es una disposición con tintes meramente subjetivos, que van en contra de la objetividad que exige el derecho de trabajo. Hoy más que nunca la Universidad de San Carlos de Guatemala necesita trabajadores con experiencia, la cual se adquiere con los años de trabajo, para que esta institución funcione de la mejor manera y se pueda cumplir sus objetivos.

Por último se dice que el derecho de trabajo debe estar orientado en principios hondamente democráticos, esto quiere decir que debe estar orientado a obtener la

dignificación económica y moral de los trabajadores. Con estas disposiciones de ninguna manera se dignifica económicamente al trabajador, al contrario niegan el derecho de trabajo y con ello su única fuente de ingresos. Al tratar el tema de la moralidad esta se ve cuestionada grandemente ya que a mi criterio resulta descalificador e inmoral ponerle fin a una relación laboral de muchos años, bajo el pretexto de incapacidad para trabajar producto de la edad.

5.2. Análisis jurídico de la reforma al Artículo 77 y adición del Artículo 77 bis.

Antes de iniciar nuestro análisis jurídico de la reforma al Artículo 77 y adición del Artículo 77 bis es importante comentar que el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal, no contaba con un retiro obligatorio por edad, pero el martes 21 de febrero de 2012, se publica dicha adición y reforma en el Diario Oficial, Diario de Centroamérica, en su ejemplar número 93, quedando de la siguiente manera:

Artículo 77. Cesación definitiva de funciones. La cesación definitiva de funciones de los servicios universitarios se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia del servidor;
2. Por despido;
3. Por jubilación;
4. Por muerte del trabajador;
5. Por retiro obligatorio por edad.



En el Artículo 77 se agrega el numeral quinto, que contempla como otra causa de cesación definitiva de funciones para los trabajadores universitarios, el retiro obligatorio por edad.

Artículo 77 Bis: Retiro Obligatorio por edad. Todos los trabajadores que hayan cumplido, sesenta y cinco (65) años de edad serán retirados del servicio que prestan a la Universidad. Los que no sean afiliados al Plan de Prestaciones de la Universidad tendrán derecho a los beneficios establecidos en el numeral 7 del Artículo 50 de éste reglamento. En el caso de los trabajadores, afiliados al Plan de Prestaciones se estará a lo dispuesto en el Artículo 12 del Reglamento de Plan de Prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por su parte en este Artículo 77 bis, se establece un régimen de retiro obligatorio por edad, en el cual todo trabajador universitario que haya cumplido sesenta y cinco años de edad debe ser retirado obligatoriamente de las funciones que desempeña.

5.2.1. Inconstitucionalidad de las reformas realizadas por el Consejo Superior Universitario al Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.

El artículo primero de nuestro texto constitucional establece que el Estado de Guatemala se organiza para la protección de la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común. Es aquí en donde encontramos la primera

inconstitucionalidad en virtud que la Universidad de San Carlos de Guatemala al emitir estas disposiciones coloca al trabajador universitario en completa indefensión, perjudicándolo a él y a su familia, ya que a través del trabajo las personas logran satisfacer sus necesidades básicas reales y la de sus familias.

Por su parte el artículo segundo enlista los deberes del Estado, es decir todos aquellos derechos que cualquier habitante de la República puede exigir al Estado de Guatemala, es por ello que las disposiciones relacionadas en ningún momento buscan cumplir con la obligación estatal, ya que limitar el derecho al trabajo, lleva consigo consecuencias negativas para el trabajador universitario, vedándoles derechos fundamentales como lo son la vida, la libertad, la seguridad así como su desarrollo integral.

El derecho de libertad e igualdad se encuentra consagrado en el artículo cuarto de nuestra Constitución, el Artículo 77 inciso 5 y el Artículo 77 bis, riñen de manera frontal con esta norma, ya que estas establecen una diferenciación entre los trabajadores universitarios menores de sesenta y cinco años respecto a los trabajadores universitarios mayores a sesenta y cinco años, discriminándolos por razón de edad, presumiendo una falta de aptitud para el desempeño de sus labores a raíz de haber alcanzado una edad determinada.

Existen innumerable jurisprudencia sobre este tema, la Corte de Constitucionalidad en la Gaceta número 21, Expedientes acumulados 303 y 330-90 de fecha 26 de septiembre de 1991, establece lo siguiente: (...) El ideal de igualdad en dignidad y derechos, entraña iguales oportunidades y responsabilidades (...).

El principio de igualdad, significa, entonces, un derecho a que no se establezcan excepciones que excluya a unos de lo que se concede a los otros en igualdad de circunstancias.

El derecho de libertad de acción implica que toda persona puede hacer lo que la ley no prohíbe; no está obligada a acatar órdenes que no estén basadas en ley y emitidas conforme a ella: Los Artículos 77 inciso 5 y 77 bis, si bien cumplieron con los procedimientos establecidos para la modificación y adición de normas a los reglamentos, estas disposiciones claramente riñen con el texto constitucional, es por ello que dichas disposiciones no están basadas en ley.

Por regla general la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que la ley no tiene efecto retroactivo, salvo en materia penal cuando favorezca al reo. Por esta razón las normas transgresoras no observan dicha premisa, al establecer que dichas regulaciones afectaran a todos los trabajadores universitarios de manera retroactiva desde el momento de su publicación en el Diario Oficial. Otros artículos constitucionales que se ven afectados con la emisión de dichas normas, se encuentran en el Artículo 101 derecho al trabajo, Artículo 102 inciso I y Artículo 106 irrenunciabilidad de los derechos laborales. El primero de ellos, establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. En este orden de ideas la Constitución, utiliza de forma genérica el concepto de persona, en ningún momento hace distinción entre persona por razón de la edad.

Es por esta razón que una disposición reglamentaria en ningún momento puede limitar el derecho de trabajo a una persona. Por otro lado el Artículo 102 inciso I, en su última parte indica que los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

Estas disposiciones en ningún momento otorgan un trato preferente al trabajador universitario, al contrario limitan el derecho del trabajo, además discriminan a los trabajadores mayores de sesenta y cinco años, solo por el simple hecho de su edad. Para finalizar el Artículo 106 establece los derechos contenidos en la sección octava de la Constitución tiene carácter de irrenunciables, únicamente susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fije la ley.

Los Artículos 77 inciso 5 y 77 bis bajo ningún aspecto implican la superación de los derechos laborales consignados en la Constitución por el contrario llevan aparejada una restricción al sagrado derecho de trabajo en perjuicio de los trabajadores universitarios que hayan cumplido sesenta y cinco años.

Todo guatemalteco sin excepción alguna puede optar a cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez, en ningún momento nuestra Constitución hace referencia a la edad como un requisito indispensable para optar a un cargo público, es por esta razón que las disposiciones antes mencionadas riñen de manera frontal con el Artículo 113 constitucional.



Por último podemos aseverar que el reglamento de relaciones laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal, está violando de manera sistemática el principio de supremacía constitucional ampliamente difundido por la doctrina, cuyo principal exponente fue el austriaco Hans Kelsen, este establece que en el punto más alto de cualquier ordenamiento jurídico debe existir una ley suprema.

Esta debe ser fundamental, absoluta de la cual se desprendan todas las demás y estas de ninguna manera pueden contrariarla, en Guatemala esta norma suprema es la Constitución Política de la República de Guatemala, que en sus Artículos 44, 175 y 204 materializan dicho principio al establecer: serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

En los expedientes acumulados 1062 y 1069-99. Gaceta número 59 en su parte conducente establece: "(...) Uno de los principios fundamentales que informa al Derecho guatemalteco, es el de supremacía constitucional, que implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución y ésta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado Constitucional de Derecho.

La superlegalidad constitucional se reconoce, con absoluta precisión, en tres Artículos de la Constitución Política de la República: el 44... el 175... y el 204 (...).

5.2.2. Derecho comparado aplicable a las reformas del Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, en cuanto al régimen de retiro obligatorio por edad.

5.2.2.1. Legislación Argentina

En varios países no se permite a los empleadores extinguir los contratos de trabajo fundándose en la edad de los trabajadores.

Es común encontrar compañías extranjeras con políticas internas de extinción de los contratos de trabajo cuando el trabajador alcanzare una edad determinada. Sin embargo, en la República Argentina no se permite a los empleadores extinguir los contratos de trabajo fundándose en la edad de los trabajadores.

En ese orden de ideas, la edad de un trabajador de ninguna forma podría ser utilizada por el empleador como causal para justificar un despido con el objeto de evitar las indemnizaciones establecidas por ley.

Por otra parte, el despido de un trabajador fundado en su edad, seguramente sería considerado como un acto de discriminación. Al respecto, corresponde mencionar que existen precedentes jurisprudenciales que han resuelto en casos de despidos discriminatorios reinstalar al trabajador en su puesto.

La Cámara Nacional del Trabajo, Sala Segunda de Buenos Aires, en el expediente número 19546/2003 *en el caso* Cartolano, Antonio y otros c/ Peugeot Citroen, Argentina

S.A. declara: *"es verdad que todos los actos de la vida imponen una elección o importan una discriminación, pero también lo es que si la decisión se adopta en función de un factor que no resulta relevante o dirimente (como sí puede serlo la pérdida de aptitud, un comportamiento injurioso o la ineficiencia) y se vincula con una condición o característica que es privativa del sujeto afectado (sexo, religión, raza, edad, orientación sexual, opinión política, etc.), tal decisión importa una arbitraria discriminación que, como tal, resulta lesiva a la integridad y dignidad de la persona"*.

Comenta el doctor Rodolfo Aníbal González manifiesta que el tribunal consideró que resulta indiscutible que la edad puede erigirse en un factor de discriminación ilegítima, tanto durante el desarrollo de la relación como al momento de su extinción.

En su opinión, no puede válidamente discutirse que la edad se encuentra entre las causas que no se admiten como válidas para efectuar distinciones en materia de empleo y ocupación, porque la edad de una persona no lleva necesariamente implícita la falta o la pérdida de capacitación para un puesto de trabajo y así debe entenderse a la luz de la normativa vigente al respecto (Artículos 14 bis, 16 y 75 incisos 19 y 23 de la Constitución Nacional y Tratados Internacionales).

En sintonía con lo expuesto, la posibilidad de que la edad opere como causa de discriminación ha sido reconocida en varios precedentes jurisprudenciales nacionales.²²

²² <http://www.actio.com.ar/reportes/1852.pdf>

5.2.2.2. Legislación mexicana

En la República de los Estado Unidos Mexicanos, el tema del retiro por edad, tiene un tinte contractual, es decir, las partes pactan de común acuerdo el cese de la relación laboral. Cabe destacar que dicha institución no figura expresamente en la ley. Para que exista un cese obligatorio de funciones debe constar en un contrato o mediante instrumentos de negociación colectiva como contratos colectivos o pactos colectivos de condiciones de trabajo. La Ley Del Instituto De Seguridad Y Servicios Sociales de los Trabajadores Del Estado (Ley ISSSTE) del año 2007, establecía un régimen obligatorio de retiro, el cual fue abrogado.

Actualmente rige la ley Del Instituto De Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores Del Estado del 2012, la cual no contempla dicho régimen.

En cuanto a la jurisprudencia mexicana el 29 de junio de 2011, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió una contradicción de tesis en la que analizó el derecho a la no discriminación por edad con motivo del retiro forzoso a los 70 años de edad de los jueces y magistrados del poder Judicial del Distrito Federal. El Tribunal realiza una interpretación del párrafo quinto del artículo primero constitucional y establece: *“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”*

5.2.2.3. Legislación colombiana

La Constitución Política de República colombiana, establece que Colombia es un Estado Social de Derecho, el cual debe garantizar que los derechos de todas las personas se hagan efectivos, con el fin de que éstas tengan un nivel de vida digno y participativo como miembros de una sociedad. En la Carta Fundamental se encuentra consagrado el derecho al trabajo, el cual, además de ser derecho, es una obligación social y goza de la especial protección del Estado. Además el Artículo 25 señala que “toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

En la sentencia de tutela número T-865 del 2 de marzo de dos mil doce, año 2009, La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, determino lo siguiente: *“Por otra parte, la administración procede a la desvinculación del accionante del servicio, conforme con una simple aplicación literal de las normas de retiro forzoso del servicio por cumplimiento de la edad de 65 años, sin hacer una valoración conforme a los mandatos constitucionales de sus circunstancias particulares, como son (i) la entera dependencia de su salario para la satisfacción de sus necesidades (...).”*²³

Por su parte La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, en sentencia número T-154/12 de fecha dos marzo de dos mil doce, establece lo siguiente: *“es razonable que exista una regla general, pero no absoluta, que fije una edad máxima para el desempeño de funciones, no como cese de oportunidad, sino como mecanismo*

²³ <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-548-10.htm>

razonable de eficiencia y renovación de los cargos públicos”(...). “Es por ello que la Corte debe precisar, tal y como se señaló, que si bien la fijación de una edad de retiro como causal de desvinculación del servicio es constitucionalmente admisible, su aplicación debe ser razonable de tal manera que, en cada caso concreto, responda a una valoración de las especiales circunstancias de los trabajadores, toda vez que ella no puede producir una vulneración de sus derechos fundamentales, máxime teniendo en cuenta que se trata de personas de la tercera edad, y que por esa causa merecen una especial protección constitucional.

De otra forma, una aplicación objetiva de la medida, sin atender a las particularidades de cada situación, tendría un efecto perverso para sus destinatarios, porque podría desconocer sus garantías fundamentales de los trabajadores, en razón a que se les privaría de continuar trabajando y percibiendo un ingreso, sin que su solicitud de pensión hubiese sido decidida de fondo, avocándolos inclusive a una desprotección en lo relacionado con su servicio de salud.”²⁴

En base a las resoluciones jurisprudenciales se puede afirmar que si bien es cierto que debe existir una norma que establezca un límite de edad para que el trabajador cese definitivamente de sus funciones, esta no puede ser de aplicación generalizada, ya que vulneraría sus derechos fundamentales. Para la aplicación de dicha norma se tienen que tomar en cuenta las cuestiones particulares del caso concreto para garantizar el derecho al trabajo constitucionalmente reconocido en la mayoría de países del mundo.

²⁴ <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-154-12.htm>

CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala reconoce en la Constitución Política de la República de Guatemala la irrenunciabilidad de las garantías mínimas de los trabajadores como uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo; tratando a través de este garantizar que las condiciones de una relación laboral puedan ser siempre equiparadas con mejoras; por lo que todo precepto que tienda a tergiversar dicho principio será nulo ipso iure.
2. La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce a la Universidad de San Carlos de Guatemala como institución autónoma, con facultad para crear sus propias normas por lo que haciendo uso de esta potestad emite reglamentos, que regirán las relaciones laborales que surjan dentro de la misma, teniendo como única limitación la observancia de todo precepto constitucional.
3. La Universidad de San Carlos de Guatemala al hacer uso de la potestad para crear sus propias normas, crea el Reglamento de Relaciones Laborales, en el que se establece a todo trabajador universitario un límite de retiro obligatorio de funciones por edad; lo que fue incorporado recientemente, reforma con la que se considera que vulnera derechos fundamentales sobre el derecho al trabajo sin excepción alguna.

4. Con la aplicación de la reforma realizada dentro del Reglamento de Relaciones Laborales en el Artículo 77 y 77 bis se disminuirían los derechos que anteriormente tenían los trabajadores universitarios en donde no se les establecía limitación alguna al derecho de trabajo por cuestiones de edad; lo que estaría tergiversando el principio constitucional de irrenunciabilidad a las garantías mínimas de los trabajadores.

5. La modificación realizada en el Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es aplicado a todo trabajador universitario sin excepción alguna, por lo que se viola el principio sobre irretroactividad de la ley; ya que dichos preceptos están siendo impuestos para todos aquellos trabajadores contratados antes de la vigencia de esta normativa.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe de fortalecer las instituciones laborales a efecto de que el principio de irrenunciabilidad de las garantías mínimas de los trabajadores como principio fundamental del derecho del trabajo sea observado y respetado, para lograr que las condiciones en una relación laboral no sean disminuidas, coartadas o tergiversadas por los patronos y que de producirse éstas sean nulas.
2. El Estado de Guatemala debe de velar que en la emisión de reglamentos que rigen las relaciones laborales dentro de instituciones autónomas como lo es la Universidad de San Carlos de Guatemala, se continúen observando los preceptos y principios constitucionales, logrando de esta forma que toda normativa laboral sea creada en concordancia con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en convenios y tratados internacionales que en la materia se han ratificado.
3. La Universidad de San Carlos de Guatemala al hacer uso de la potestad para crear sus propias normas y crear el Reglamento de Relaciones Laborales, debe al momento de crear su propia normativa laboral, observar los principios fundamentales del derecho del trabajo sin vulnerar los preceptos por los que se debe de guiar cualquier vínculo existente entre patronos y trabajadores.



4. La reforma realizada dentro del Reglamento de Relaciones Laborales en el Artículo 77 y 77 bis debería de quedar sin efecto ya que dicha aplicación disminuye el derecho al trabajo sin excepción alguna con el que contaban anteriormente los trabajadores universitarios.

5. De ser aplicable la reforma del Artículo 77 y adición del Artículo 77 bis del reglamento de relaciones laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala debería observarse únicamente a los trabajadores contratados con posterioridad a la entrada en vigencia de dicha reforma, no así para los trabajadores que fueron contratados antes de dicha modificación.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR GUERRA, Vladimir Osman. **El negocio jurídico**. 5 ed. Guatemala: Ed. Serviprensa S.A. 2006. 513 p.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. 7 ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2008. 522 p.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo, parte General**. Guatemala: Ed. Orión, S.A. 2012, 425 p.
- CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala, comentarios, explicaciones, interpretación jurídica, documentos de apoyo, opiniones y sentencias de la Corte de Constitucionalidad**. Guatemala: Ed. Impresiones Gráficas. 2011, 760 p.
- CAZALI ÁVILA, Augusto. **Historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, época republicana: (1821-1994)**. Guatemala: Ed. Universitaria. 2001, 525 p.
- CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. **Derecho laboral**. Volumen 4, México: Ed. Oxford. 2002, 205 p.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del Trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, S.A. 1998, 272 p.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del Trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, S.A. 1999, 370 p.
- Corte de Constitucionalidad, Colombia, **Edad de retiro forzoso causal de desvinculación de cargos públicos** Colombia. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-548-10.htm> [consultado el 31 de marzo de 2013].

Corte de Constitucionalidad, Colombia, Colombia, **Edad de retiro forzoso como causal de desvinculación de docentes al servicio del estado** Colombia. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-154-12.htm> [consultado el 27 de julio de 2013].

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A. 1981. 647 p.

De los principios fundamentales. Disponible en: <http://www.bibliotecasvirtuales.com/biblioteca/Constituciones/Colombiana/.asp> [consultado el 10 de febrero de 2013].

DEVEALI, Mario. **El derecho del trabajo**. España: Ed. Aguilar. 2006, 357 p.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Ius, 2008. 325 p.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2009. 790 p.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Tomo I, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007. 692 p.

KATZ, Ernesto. **La obligación de tratar de un modo igual a los iguales en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo**. España: Ed. D.T. 1958, 694 p.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix. 1979. 84 p.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria. 1984. 173 p.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Ius. 1979. 126 p.



MONTES DE OCA, Santiago Barajas. **Conceptos básicos del derecho del trabajo.** México: Ed. Fondo de Cultura Económica. 1995, 328 p.

SAGASTUME GEMMELL, Marco Antonio. **Introducción a los Derechos Humanos.** Guatemala: Ed. Universitaria. 2008, 373 p.

SIERRA SIERRA, Mario Alfredo. **La asociación profesional de los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala (análisis histórico-jurídico de la existencia del sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala -STUSC- y las reformas y modificaciones procedentes de sus estatutos, aprobados el 5 de febrero de 1952.** Guatemala: Ed. USAC, 1090. 107 p.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Manual de derecho laboral.** Guatemala: Ed. Sur, S.A. 2003. 134 p.

LEGISLACIÓN

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

Convenio sobre la política del empleo. Convenio número 122. Organización Internacional del Trabajo. 1964

Código de Trabajo. Decreto 330, Reformado por el Decreto 1441. Congreso de la República de Guatemala. 1947.

Código Civil. Decreto Ley 106. Peralta Azurdia, Enrique. Ministerio de Gobernación, 1964.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2 - 89. Congreso de la República de Guatemala. 1989.



Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal. Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1979.