

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

**CONTRATO A TÉRMINO Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL
DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

MÓNICA JOSÉ AYALA TELLO.

GUATEMALA, JUNIO DE 2017

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

**CONTRATO A TÉRMINO Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL
DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MÓNICA JOSÉ AYALA TELLO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2017

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

DECANO: Lic. Dimas Gustavo Bonilla
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Bélgica Anabella Deras Román
Vocal: Lic. Arnoldo Torres Duarte
Secretaria: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Verónica Elizabeth Guerra Secaida
Vocal: Lic. Ervin Estuardo Rosales Vásquez
Secretario: Licda. María Esperanza Abac

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 el Examen General Público).



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



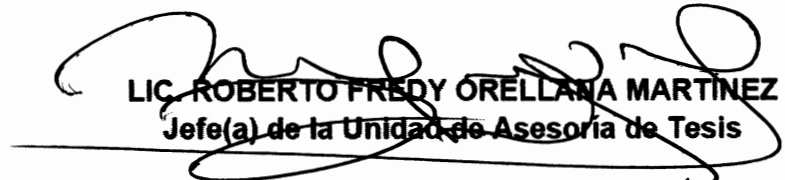
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
28 de septiembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, ANA MARÍA AZAÑÓN ROBLES
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MÓNICA JOSÉ AYALA TELLO, con carné 201014126,
 intitulado CONTRATO A TÉRMINO Y SU INCIDENCIA EN LA INESTABILIDAD LABORAL DENTRO DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

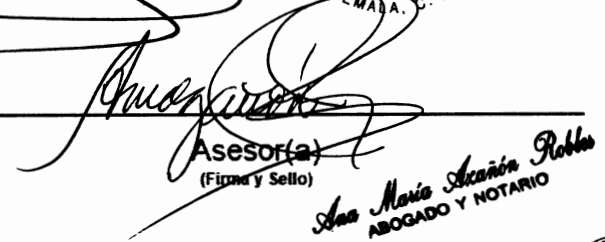
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 24 / 11 / 16


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
Ana María Azañón Robles
 ABOGADO Y NOTARIO



Licda. Ana María Azañón Robles
Abogada y Notaria Colegiado No. 2998



Guatemala, 13 de enero de 2017

Licenciado Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Orellana:

En cumplimiento del nombramiento de fecha veintiocho de septiembre de dos mil dieciséis, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a ASESORAR el trabajo de tesis de la estudiante **MÓNICA JOSÉ AYALA TELLO** intitulado: "**CONTRATO A TÉRMINO Y SU INCIDENCIA EN LA INESTABILIDAD LABORAL DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**", el cual debido al enfoque de la investigación se propuso intitular: "**CONTRATO A TÉRMINO Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**", declarando expresamente que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

1. Para el efecto me permito informar a usted : a) que el trabajo de tesis que procedí a asesorar se encuentra elaborado conforme a la perspectiva doctrinaria adecuada y moderna de los textos legales relacionados con la disciplina laboral; b) que el trabajo referido se encuentra contenido en cuatro capítulos, comprendiendo en los mismos aspectos importantes del tema, de tal forma que la autora, en el análisis realizado demuestra que el contrato de trabajo en el que se establece una fecha de finalización dentro de la Universidad de San Carlos atenta contra el principio de estabilidad imperante en el derecho de trabajo y por ende genera en el trabajador inseguridad de conservar su trabajo, desencadenando conflictos internos y consecuencias monetarias.
2. Que realicé las recomendaciones del caso, así como las correcciones pertinentes y necesarias, mismas que fueron observadas y cumplidas fehacientemente por la sustentante del presente trabajo.


En mi opinión, la tesis, efectivamente cumple con los requisitos del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y para el efecto hago constar que: a) el contenido científico y técnico contribuye a concientizar sobre la necesidad de aplicar correctamente los procedimientos de reclutamiento de personal, celebrando contratos

Licda. Ana María Azañón Robles
Abogada y Notaria Colegiado No. 2998

correctamente los procedimientos de reclutamiento de personal, celebrando contratos de trabajo que cumplan fielmente con la legislación laboral ordinaria vigente, así como la normativa interna de la Universidad de San Carlos de Guatemala; b) en cuanto a la metodología utilizada, en su desarrollo se observó la aplicación científica de los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo; c) en lo concerniente a las técnicas de investigación la sustentante aplicó las técnicas de investigación documental y la ficha bibliográfica; d) para el efecto, la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión, de tal forma que sea comprensible al lector; e) en la conclusión discursiva la sustentante brinda un importante aporte jurídico, así como un enfoque doctrinario y legal, al recomendar que se apliquen los procedimientos de contratación laboral que garanticen la estabilidad del trabajador universitario que cumpla con el perfil para el puesto, dándole la oportunidad de acceder a la carrera administrativa dentro de la universidad, fortaleciendo a la institución en el camino para alcanzar sus objetivos; f) la bibliografía utilizada es reciente, acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en la tesis.

De lo expuesto deriva que es invaluable la contribución científica que la sustentante realiza en la tesis; por lo que al haberse cumplido los requisitos legales exigidos, resulta pertinente aprobar el informe final de tesis y para el efecto emito **DICTÁMEN FAVORABLE**.

Atentamente,


Licda. Ana María Azañón Robles
Abogada y Notaria
Colegiado No. 2998

Ana María Azañón Robles
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de abril de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MÓNICA JOSÉ AYALA TELLO, titulado CONTRATO A TÉRMINO Y SU INCIDENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi compañero de la vida, especialmente en este camino de búsqueda y aprendizaje, porque sin su amor Trinitario no habría alcanzado esta meta.
- A MIS PADRES Y HERMANAS:** José Luis Ayala Maldonado e Ingrid Anabella Tello Aguilar por su amor, sus consejos y apoyo incondicional a lo largo de mi vida, sin los cuales no habría podido hacer realidad este sueño. A mis hermanas Ingrid Julissa y Delmi Gabriela gracias por sus palabras de aliento cuando quería desistir y por ser un ejemplo para mí con su dedicación y entrega. Los amo.
- A MI SOBRINA:** Andrea Valeria porque con su ternura y espontaneidad le brindó una nueva luz a mi vida.
- A MIS TÍOS Y PRIMOS:** Flor de María Tello Aguilar y Mario Gramajo Duarte, por estar siempre dispuestos a brindarme su apoyo y alentarme a luchar por mis sueños. A mis primos Astrid, Jorge y Eduardo, por ser mis hermanos y compartir conmigo alegrías y tristezas, son para mí un ejemplo.
- A MI NOVIO:** Guillermo Monroy por alentarme siempre a luchar por mis sueños, contigo a mi lado la felicidad es completa, te amo.
- A MIS AMIGOS:** Ariel Jesse Monterroso Chavarría y Ana Mishel Hernández Aguilar por su amistad sincera e incondicional durante estos años, estoy segura que será para siempre.
- A MI FAMILIA MISIONERA VERBUM DEI:** Gracias por acogerme como parte de una gran familia y haberme enseñado que la justicia es posible si la hacemos realidad desde la propia vida y la proyectamos en el mundo.
- A MI ASESORA:** Licenciada Ana María Azañón Robles, gracias por acompañar el desarrollo de este trabajo y enriquecerlo con sus aportes.



**A LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:**

Por darme la oportunidad de estudiar y formarme en sus aulas siendo parte de la historia que se escribe cada día desde hace trescientos cuarenta años, por prepararme y motivarme a devolver al pueblo de Guatemala un poco de lo mucho que he recibido.

**A LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES:**

Por haberme brindado la preparación académica para el futuro ejercicio de esta noble profesión y quienes cada día transmitieron sin egoísmo sus conocimientos a fin de formar en mí una profesional del derecho.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo se llevó a cabo de acuerdo al tipo de investigación cualitativa, teniendo como técnica fundamental la observación de los hechos y casos suscitados dentro de Universidad de San Carlos de Guatemala, así como el análisis de las sentencias emitidas por los juzgados de trabajo y previsión social y de la Corte de Constitucionalidad, que se refieren al problema planteado. Se realizó en el ámbito del derecho de trabajo, por cuanto que el sujeto trabajador se ve mayormente expuesto a violación de sus derechos por medio de contrataciones que no contemplan los mínimos de ley y que atentan contra el principio de estabilidad, seguridad y certeza jurídica.

La falta de aplicación adecuada de la legislación universitaria en materia de trabajo para solucionar el problema del contrato a término, ha hecho incurrir a la Universidad de San Carlos de Guatemala en simulación por disfrazar con formalismos de índole distinta a la laboral los contratos de trabajo, con el fin de evitar el cumplimiento de garantías mínimas.

Con esta investigación se demuestra que se atenta contra el principio de estabilidad laboral al someter al trabajador universitario a contratos que establezcan una fecha de finalización, por cuanto en Guatemala todo contrato debe presumirse a tiempo indefinido, y que al existir procedimientos de reclutamiento de personal adecuados para evaluar el desempeño e idoneidad del trabajador universitario para el puesto, las consecuencias monetarias –para el patrono- y la estabilidad del trabajador, pueden ser



posibles cumpliendo fielmente con la legislación universitaria y humanizando los criterios para despedir al personal en caso de ser necesario.



HIPÓTESIS

Mediante el estudio profundo de la contratación a término dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de los efectos que tiene en la estabilidad laboral del trabajador universitario, se garantice la certeza jurídica, continuidad laboral y legitimidad en las relaciones de trabajo, para proteger a la institución de los consecuencias legales, económicas y sociales de aplicar erróneamente su legislación en materia de contratación laboral, que puedan –a futuro- generar relaciones de trabajo fundamentadas en principios de seguridad jurídica, primacía de la realidad, continuidad, estabilidad laboral y buena fe.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Ha quedado establecido que la utilización constante de contrato a término en la Universidad de San Carlos de Guatemala, genera falta de certeza jurídica en las relaciones laborales ya que rompe con la continuidad de la relación y atenta contra la estabilidad que debe garantizarse a todo trabajador universitario.

Derivado de lo anterior, y para evitar que se continúe incurriendo en el error de contratar a los trabajadores en base a condiciones de inseguridad jurídica, que solo le atraen a la institución consecuencias negativas desde el punto de vista económico, se hace necesario volver a aplicar fielmente los procedimientos administrativos de reclutamiento de personal, realizar evaluaciones periódicas a cada trabajador en el desempeño de sus labores para tener un respaldo que sienta un precedente administrativo, en los casos en que se desee finalizar la relación laboral, de tal manera que se pueda comprobar la causa justificada del despido, ello sin dejar de lado la solicitud de autorización previa a los órganos jurisdiccionales para terminar el contrato en los casos de emplazamiento de la autoridad.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.2. Definición.....	3
1.3. Contenido del derecho de trabajo.....	4
1.4. Principios informativos del derecho de trabajo.....	5
1.5. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	9
1.6. Interpretación del derecho de trabajo.....	9

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo.....	11
2.1 Definición de contrato de trabajo.....	11
2.2 Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	12
2.3 Concepto de la relación de trabajo.....	12
2.4 Elementos propios del contrato de trabajo.....	12
2.5 Contrato de trabajo en la legislación laboral guatemalteca.....	13
2.5.1 Elementos materiales del contrato.....	14
2.5.2. Sujetos del derecho individual de trabajo.....	14
2.5.3. Clases de contrato individual de trabajo.....	15
2.6. El contrato individual de trabajo en las relaciones laborales de la administración pública.....	16



	Pág.
2.6.1. El servidor público.....	16
2.6.2. La relación de trabajo de los servidores públicos.....	17
2.6.3. Principios que rigen el ingreso al sector público.....	17
2.6.4. Clasificación del servicio público.....	18
2.6.5. Condiciones de ingreso al servicio público.....	19
2.7. Terminación del contrato individual de trabajo.....	19
2.7.1. La terminación del contrato de trabajo del servidor público.....	21

CAPÍTULO III

3. Universidad de San Carlos de Guatemala.....	25
3.1. Definición.....	25
3.2. Autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	25
3.3. Naturaleza jurídica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	26
3.4. Objetivos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	26
3.5. Fundamentación legal.....	27
3.6. Normativa interna de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	28
3.6.1. Reglamento de Relaciones Laborales.....	28
3.6.2. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	29
3.6.3. Código de Trabajo.....	30
3.6.4. Constitución Política de la República de Guatemala.....	31
3.7. Contratación individual dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	32
3.7.1. Formas de contratación individual.....	32
3.7.2. Renglones presupuestarios en los que se basa la contratación.....	33
3.7.2.1. Definición de renglón presupuestario.....	33
3.7.2.2. Clases de renglones presupuestarios para servicios personales.....	33



3.7.2.3. Regulación universitaria para la aplicación de los renglones presupuestarios.....	34
3.7.3. Procedimiento para el ingreso por oposición a la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	39

CAPÍTULO IV

4. El contrato a término y su incidencia en la estabilidad laboral dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	41
4.1. Definición de contrato a término.....	41
4.1.1. Desnaturalización de los renglones de gastos en contratación individual de trabajo.....	42
4.1.2. Desnaturalización del contrato de trabajo ante la simulación de un contrato civil.....	43
4.1.3. Desnaturalización del contrato de trabajo ante el señalamiento de un plazo para su finalización.....	45
4.2. La estabilidad laboral en la relación de trabajo dentro de la Universidad de San Carlos.....	46
4.2.1. Subordinación	47
4.2.2. Prestación personal del servicio.....	48
4.2.3. Remuneración.....	48
4.3. Consecuencias de la utilización del contrato a término dentro de la Universidad de San Carlos.....	49
4.3.1. El emplazamiento como prevención decretada a causa de un conflicto colectivo de carácter económico social.....	50
4.3.2. La reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo dentro de la Universidad de San Carlos.....	55
4.3.3. Pago de demandas millonarias.....	57



Pág.

4.4. Soluciones para evitar el contrato a término y sus efectos en la estabilidad de los trabajadores universitarios.....	59
4.4.1. Aplicar los procedimientos de reclutamiento de personal.....	59
4.4.2. Atención por la vía directa de los problemas laborales.....	60
4.4.3. Humanización del trabajador universitario como garantía de la seguridad jurídica en la relación laboral.....	62
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo es un instrumento que constituye la formalización de los acuerdos alcanzados entre el patrono y el trabajador; la misma teoría del derecho de trabajo contempla la necesidad de suscribir un contrato para dejar constancia de las condiciones sobre las que nace una relación laboral, estableciendo requisitos indispensables en su contenido como: los datos personales del trabajador, fecha de inicio de la relación laboral, características y condiciones del trabajo, lugar donde debe ejecutarse el trabajo, duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido horario de trabajo, salario que devengará, entre otros. En algunos casos la consignación de dichos requisitos no corresponde a la realidad de los hechos, pues el trabajo que de hecho realiza la persona, normalmente va más allá de las atribuciones descritas o se ha prolongado en el tiempo, haciendo nacer derechos para el trabajador, que puede invocar en caso de ser despedido; ejemplo de ello es el derecho a la estabilidad laboral, que aunque no se exprese como tal dentro del contrato, debe entenderse por incluido como una garantía que otorga a los trabajadores la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, para poder desarrollar sus objetivos y alcanzar sus fines necesita de talentos humanos que contribuyan con sus habilidades a garantizar el cumplimiento de dichos objetivos; para ello la institución crea relaciones de trabajo con estos talentos humanos y los plasma en contratos escritos.

La presente investigación centra su mirada en los casos surgidos en la Universidad de San Carlos de Guatemala por contratos celebrados con fecha de finalización, mejor conocidos como a término, en actividades que por su naturaleza deben ser por tiempo indefinido o en su defecto para darlos por terminado es necesario invocar una causal regulada en ley que justifique la finalización de la relación laboral, así como el impacto que tienen dichos contratos en la estabilidad de los trabajadores universitarios. Para lo cual se estructuró en cuatro capítulos; siendo los siguientes: en el capítulo uno, presenta aspectos generales del derecho de trabajo, por ser la rama del derecho que regula la relación entre patrono y trabajador; en el capítulo dos, se desarrolla la teoría del contrato de trabajo y sus variantes en la contratación estatal; en el capítulo tres se encuentran aspectos relativos a la Universidad de San Carlos de Guatemala como su creación, la normativa interna aplicable a la investigación y el procedimiento de ingreso de los trabajadores a la institución; por último en el capítulo cuatro se hace el análisis de la incidencia que tiene en la estabilidad de los trabajadores universitarios el contrato a término y las consecuencias que tiene para la institución, proponiendo también soluciones concretas que contribuyan a disminuir el problema.

Se concluye, haciendo énfasis en la urgencia de aplicar adecuadamente los procedimientos de reclutamiento de personal, orientados a brindarle al trabajador universitario la estabilidad que garantiza todo el ordenamiento jurídico laboral; evitando así despidos injustificados que le signifiquen a la universidad gastos innecesarios de dinero en reinstalaciones y pago de sentencias millonarias.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

Como rama del derecho que se encarga de las relaciones entre patronos y trabajadores, buscando dar una perspectiva nueva a las normas de tal manera que protejan a la parte más débil de la relación y procuren de forma objetiva valorar el trabajo como la propia vida de la persona que lo realiza.

1.1. Antecedentes históricos

El derecho de trabajo, tiene su referente histórico a partir de dos etapas, una anterior a su formación y otra de desarrollo evolutivo por medio de la creación de las primeras leyes sobre derechos laborales colectivos e individuales.

En la primera etapa, también conocida como la prehistoria laboral, se tenía la esclavitud como institución dominante en las relaciones de trabajo subordinado; dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho de trabajo, pero fue producto de la realidad vivida en cada época y cultura, derivado entre otras causas, de las continuas guerras que sucedían entre diferentes pueblos.

Así el prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra que pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, los de baja categoría, pero aún



y cuando se denominaba trabajo, no cumplía con los principios fundamentales que ahora conocemos por ser forzado y por lo tanto no era producto de la voluntad de las partes.

Por su parte en la edad media, imperó el trabajo clientelar, ejecutado por artesanos, producto del sistema feudal desarrollado en una proliferación de pequeñas ciudades con sus artesanos y clientes propios. Se caracterizaba por una organización definida por asociaciones de artesanos, que manejaban en forma de monopolio el desarrollo del trabajo, ya que ningún artesano podía ejercer libremente su oficio sin someterse al sistema gremial vigente; era también un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que se brindaban los agremiados en casos de enfermedades o accidentes. Debido al crecimiento de la economía y la comunicación más accesible, la competencia comercial y laboral se incrementó, dando paso a las asociaciones y fraternidades formadas por los aprendices y compañeros, quienes por ser la más baja categoría en el oficio, necesitaban responder a las asociaciones que cada vez eran más rígidas y excluyentes. En esta etapa se formaron los antecedentes más cercanos a los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

Después del estallido de la Revolución Francesa, aboliendo el viejo régimen, una de las primeras leyes emitidas fue la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita, quedando abolidos los gremios. A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico.

La etapa del desarrollo se identifica por las organizaciones colectivas laborales, que intentan en un primer momento presionar al mercado para poder organizarse y holgar como medio para alcanzar mejoras comunes, pero eran interpretadas como conspiración en contra de la libertad de comercio y trabajo, a éste momento se le conoce como de represión. Seguido se da un cambio en la orientación del Estado, los movimientos obreros ya no eran perseguidos pero tampoco tenían protección, es decir no había leyes que los regulasen; se empezaba a aceptar el derecho a la libre asociación. Y el último paso se dio cuando “a principios del siglo XX emergió el concepto de derechos sociales y los gobiernos reconocen el empuje del movimiento colectivo laboral, propiciando la inclusión a nivel ordinario de normas laborales que aisladamente reconocían derechos de los trabajadores y finalizando con la constitucionalización de los mismos”.¹

1.2 Definición

Según Cabanellas es “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”²

Según Rafael Alfonso Guzmán, el derecho de trabajo es: “El conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 45.

² Cabanellas, Guillermo. **Diccionarios de derecho usual**. Pág. 350.

cuenta y bajo la dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta en su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.”³

Podemos entonces definir al derecho de trabajo como el conjunto de normas, principios e instituciones que se encargan de regular las relaciones entre patronos y trabajadores organizados o no, sobre la prestación de los servicios a cambio de una remuneración.

1.3 Contenido del derecho de trabajo

Tradicionalmente se forma por cuatro aspectos principales:

- a) **Derecho individual del trabajo:** trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
- b) **Derecho colectivo del trabajo:** se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, organizaciones de empleadores, coaliciones, negociación colectiva, participación del Estado con fines de tutela).
- c) **Derecho procesal del trabajo:** regula lo concerniente a los procesos judiciales y recursos administrativos que pueden utilizar tanto trabajadores como patronos cuando crean que son violados sus derechos.

³ Guzmán, Rafael Alfonso. **Nueva didáctica del trabajo**. Pág. 11.



- d) **Derecho administrativo de trabajo:** se compone de instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes laborales a nivel administrativo, imponiendo sanciones por infracción a las mismas; así también los procedimientos que deben atenderse para el correcto ejercicio de los derechos y obligaciones laborales.

1.4 Principios informativos del derecho de trabajo

- **Principio de tutelaridad:** Según el Cuarto Considerando del Código de Trabajo, este principio trata de compensar la desigualdad económica entre trabajadores y patronos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Esta protección se ve manifestada principalmente en beneficios como el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba y la declaración de confeso en el ámbito procesal, asegurando que el trabajador no solo se vea amparado en las leyes sustantivas sino también en los juzgados al plantear demandas colectivas o individuales.

En virtud del llamado impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que corresponden aunque el actor no las hubiere pedido. Un ejemplo de esta asesoría es la presentación de la demanda de forma verbal, la cual se presenta ante el tribunal y este debe adecuarla a los requerimientos de ley, pero si la presenta por escrito, nunca puede ser rechazada, solamente debe señalar los defectos y ordenar que el actor los subsane, mediante una resolución de trámite donde se describan los puntos sobre los que debe ampliar o corregir la demanda (previos), solventados los puntos se puede continuar con el proceso.

Por su parte la inversión de la carga de la prueba es un beneficio que se le otorga al trabajador, al no ser él quien deba aportar los documentos que prueben los hechos que reclama (en los casos de despido injustificado), sino su empleador demandado es quien debe probar que el despido fue justificado y atendiendo a la ley. La declaración de confeso o confesión ficta, opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial como medio de prueba y le pone fin a proceso. Aplica cuando el patrono no llega a la primera audiencia y no justifica dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes su inasistencia, teniendo por finalizado el proceso a favor del trabajador; pero si es el trabajador es el que no asiste a la audiencia, únicamente se le tiene por confeso respecto del pliego de preguntas que presente la contraparte, pero el proceso continúa, sin que se resuelva desfavorable para éste y sin finalizar automáticamente el juicio.

“La irrenunciabilidad de derechos es también una manifestación del proteccionismo que brindan las leyes laborales a los trabajadores, imponiéndose en contra de las decisiones del propio trabajador, pues la misma norma declara nulas 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, bajo la premisa de que el trabajador puede estar atendiendo a presiones del empleador por necesidad de conservar su trabajo”.⁴

- Principio evolutivo: atiende la tendencia del derecho de trabajo a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y a regular cada vez más relaciones que se

⁴ Fernández Molina, Luis. Op. Cit. Pág. 24.

transforman en la medida en la que la humanidad cambia. La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 106, que las leyes laborales están llamadas a ser superadas por medio de la contratación individual o colectiva, y se repite también en los considerandos del Código de Trabajo a referirse al mínimo de garantías sociales llamadas a desarrollarse de forma dinámica.

- Principio de obligatoriedad: el derecho de trabajo debe ser aplicado en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador, siendo los encargados de custodiar su cumplimiento los Tribunales de Trabajo y Previsión Social en procesos que son puestos bajo su conocimiento, y la Inspección General de Trabajo en casos administrativos o de falta a las leyes laborales.
- Principio de realismo: establece que el derecho del trabajo busca el bienestar de la clase trabajadora, valorando elementos externos que intervienen directamente con la actividad de trabajo subordinado. El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica que las leyes de trabajo atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes; es decir, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal y en concordancia con las necesidades concretas de los trabajadores. Es por ello que el Código de Trabajo en su cuarto considerando literal d) reconoce al derecho de trabajo como realista y objetivo porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, con criterio social y a base de hechos tangibles y concretos.
- Principio de sencillez: establece que el derecho de trabajo debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, sin perjudicar la sustentación jurídica y los requisitos formales básicos. Se relaciona directamente con el poco

formalismo al que hace referencia el quinto considerando del Código de Trabajo, aplicado mayormente en la etapa procesal del derecho de trabajo, pero que – contrario a las justificaciones comunes dadas en la práctica- no implica obviar formalidades mínimas, necesarias para la tramitación correcta de un caso ante los tribunales; es verdad que el derecho de trabajo no es tan riguroso como el derecho civil, el derecho administrativo o el derecho constitucional, busca al igual que éstos justicia pronta y cumplida.

- Principio conciliatorio: establece que el objetivo primordial del derecho de trabajo es armonizar las relaciones convulsionadas entre patronos y trabajadores, sea proponiendo fórmulas ecuánimes para alcanzar un acuerdo o declarando la solución más pertinente que logre satisfacer parcial o totalmente a las partes en conflicto.
- Principio de rendimiento o de la buena fe: refiere que dentro del contrato de trabajo debe presumirse un acuerdo y compromiso de ambas partes (patrono y trabajador), de cumplir a cabalidad los derechos y obligaciones derivados del contrato, en el modo, forma y lugar pactados.
- Principio de estabilidad: también llamado de permanencia o de seguridad laboral. Establece que el derecho de trabajo debe buscar asegurar al trabajador una fuente de ingreso económico y de mejora personal; y al patrono evitarle la constante movilización en los puestos de trabajo, a través de disposiciones legales o contractuales que limitan el derecho del patrono al libre despido. Se puede desarrollar en dos sistemas que son: a) Estabilidad absoluta: que consiste en la imposibilidad del patrono de despedir al trabajador (aún mediando causa justificada), sin autorización previa de la autoridad competente, y ésta solo puede

autorizar tal cese de la relación de trabajo por voluntad expresa del trabajador, la comisión de faltas graves o por razones de salud o edad. b) Estabilidad relativa: este sistema limita en forma parcial u ocasional el derecho del patrono para despedir un trabajador, por ejemplo: mujeres en estado de embarazo, representantes sindicales, miembros del sindicato en formación, cuando se está negociando un pacto colectivo y en caso de huelga legal.

1.5 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Tradicionalmente se ha considerado al derecho de trabajo como una rama del Derecho Público, afianzado por la propia legislación, en el Código de Trabajo Decreto 1441, Cuarto Considerando literal e) reconoce su naturaleza pública porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; es decir, sus normas tienden a la tutela de los trabajadores de forma imperativa, relegando el interés particular si se contrapone a las necesidades de la mayoría.

1.6 Interpretación del derecho de trabajo

Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Según la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89, Artículo 10 las normas deben interpretarse conforme a su texto (si la ley es clara no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu), según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 segundo párrafo, establece



que en caso de duda o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador. El Código de Trabajo Decreto 1441, Artículo 17 establece que se interpretará –el código- sus reglamentos y demás leyes de trabajo tomando en cuenta el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social. Siendo entonces el criterio principal para su interpretación el sentido más favorable al trabajador seguido por la armonía que debe guardarse con las leyes jerárquicamente superiores y el interés social.



CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

Manifestación palpable de las condiciones en las que se realizará el trabajo, que no es determinante para perfeccionar la relación, pero que al no existir, en cualquier circunstancia en la que haya duda sobre el desarrollo de la misma se tendrá por las afirmaciones del trabajador.

2.1. Definición de contrato de trabajo

El contrato como género es definido como un “acuerdo en que las partes que intervienen en el mismo, voluntariamente se obligan al cumplimiento de una prestación determinada”.⁵

“El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”⁶

Las anteriores son definiciones, que encontrándose en la esfera del derecho civil, son la génesis de la forma que ostenta el contrato de trabajo, aunque sin tantas formalidades.

⁵ Muñoz, Nery Roberto. **La forma notarial del negocio jurídico**. Pág. 3

⁶ Astun Boche, Lesbia Judith. **Los efectos que produce la declaratoria de nulidad del contrato laboral simulado**. Pág. 20



2.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

“El contrato de trabajo es un contrato jurídico de carácter privado, aún cuando intervenga una persona jurídica de derecho público; es también de carácter personal porque debe ser prestado por el trabajador personalmente y es un vínculo jurídico porque de él derivan derechos y obligaciones.”⁷

2.3. Concepto de la relación de trabajo

La relación de trabajo “es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador, y tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.”⁸ Por lo anterior se puede afirmar, que el propio hecho de presentarse a realizar actos que impliquen cumplimiento de horario, relación de dependencia, que se lleven de forma continuada presupone relación de trabajo, aunque no exista un contrato escrito, y tiene como efecto la obligación de ser remunerado.

2.4. Elementos propios del contrato de trabajo

Son elementos propios del contrato de trabajo los que lo diferencian de otros:

- Subordinación: reconoce el vínculo que existe entre las partes del contrato de trabajo, quienes se comprometen a cumplir cada uno con las obligaciones y derechos

⁷ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág.180

⁸ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 90



acordados, desarrollándose de forma jerárquica porque el trabajador depende de las instrucciones del patrono para realizar su trabajo.

- Ausencia de Riesgo: refiere que dentro del contrato de trabajo no se puede contemplar la deducción de responsabilidades en contra del trabajador por pérdida o deterioro del objeto o de los materiales del trabajo y tampoco hacerlo depender del éxito o fracaso de los negocios del patrono para recibir su salario.

- Estabilidad: como elemento del contrato busca la permanencia del trabajador en el servicio que va a prestar, procurando que su vínculo de trabajo sea permanente. Una de las manifestaciones de la estabilidad dentro del contrato se da cuando la temporalidad de la relación se establece a indefinido.

-Profesionalidad: es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios.

2.5. Contrato de trabajo en la legislación laboral guatemalteca

Según el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441, el “contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (...) La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no la hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”



2.5.1. Elementos materiales del contrato

Son elementos materiales aquellos que pueden ser plasmados o concretados de tal manera que sean tangibles para las partes, estos son:

- El pago del salario: consiste en la obligación que tiene el patrono dentro de la relación de trabajo, de entregar al trabajador una remuneración en pago por el servicio prestado; el mismo según la legislación laboral guatemalteca debe ser preferentemente en moneda de curso legal (Artículo 90 Código de Trabajo).
- La prestación de los servicios: configura la obligación principal del trabajador, dentro de la relación de trabajo, de realizar el trabajo en la forma, modo, lugar y tiempo convenidos dentro del contrato (Artículo 63 Código de Trabajo).

2.5.2. Sujetos del derecho individual de trabajo

Son sujetos de la relación de trabajo todas las personas que se vinculan al proceso de producción que se origina de la prestación de servicios a favor del patrono, de acuerdo a lo regulado por el Código de Trabajo, en los Artículos del 2° al 5°, son:

- “- Trabajador: es toda persona individual que presta a un patrono, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de una relación de trabajo o contrato.
- Patrono: es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de una relación de trabajo o contrato.
- Intermediario: es toda persona que contrata a nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten un trabajo a favor del patrono. El intermediario es



solidariamente responsable con el patrono respecto de los resultados de su gestión frente a él o los trabajadores.

- Representante del patrono: es la persona individual que ejerce a nombre del patrono, funciones de dirección o administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores, y demás autorizadas por él, obligando directamente al patrono en las relaciones de trabajo.”

2.5.3. Clases de contrato individual de trabajo

Según el Artículo 25 del Código de Trabajo, los contratos se clasifican en:

- a) Por tiempo indefinido: considerado el contrato tipo, pues en virtud de él se entiende que todas las relaciones son de naturaleza continua y en consecuencia solo quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean acogibles en éste tipo de contrato.
- b) A plazo fijo: se considera de carácter excepcional ya que por regla general todos los contratos se presumen a tiempo indefinido; se caracteriza principalmente porque para su determinación es necesario que la actividad para la que se haya celebrado no sea de naturaleza continua y por lo tanto el advenimiento del plazo no se vea invalidado.
- c) Por obra determinada: también considerado excepcional, porque solo puede celebrarse para el caso en que pueda preverse el acaecimiento de una circunstancia que le ponga fin, como la entrega de la obra; no así cuando la naturaleza de la actividad que se realiza es de carácter permanente y existe la posibilidad de mantenerlo al realizarse la circunstancia.



2.6. El contrato individual de trabajo en las relaciones laborales de la administración pública

La relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores se diferencia de las relaciones laborales en el sector privado en que los objetivos del Estado son administrar eficientemente la atención para lograr el bienestar general y porque los rubros con que se paga el salario de los trabajadores es producto de las aportaciones de toda la población. Dentro de estas relaciones se hace necesario suscribir un contrato que fije las condiciones del trabajo a realizar y plasme el mutuo consentimiento de las partes. Aunque en algunos casos el contrato es suficiente para la determinación de la relación, en la administración pública se requiere también un nombramiento, de la autoridad jerárquica superior, que determine las atribuciones que debe cumplir.

2.6.1. El servidor público

Según el Artículo 4 de la Ley del Servicio Civil, “el servidor público es la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle otra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.”

Es entonces el término servidor público, el que se utiliza en la esfera de las relaciones de la administración pública, para denominar a los trabajadores.




2.6.2. La relación de trabajo de los servidores públicos

Se considera que la relación de trabajo en la administración pública proviene de un acto administrativo manifestado en un nombramiento que busca cumplir con los fines del Estado, que no pueden ser de lucro; pero aunque la relación proviene de un acto, existe la prestación efectiva del servicio y la obligación de pagar un salario, con lo cual se cumple con todos los elementos materiales que prueban la existencia de un contrato de trabajo.

2.6.3. Principios que rigen el ingreso al sector público

- a) "Derecho a optar a los cargos públicos: es aquel que le asiste a todo guatemalteco, por mandato Constitucional, de poder optar a un cargo público siempre que cumpla con las calidades de preparación, eficiencia y honradez, así como demás requisitos que las leyes exijan.
- b) Prohibición de no hacer discriminación: establece que para el otorgamiento de un cargo público no debe hacerse discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición económica o social y opiniones políticas.
- c) Principio de eficiencia: se refiere a que el sistema de servicio civil debe fomentar la eficiencia de la administración pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.
- d) Adjudicación de los puestos en base a su capacidad: refiere que los puestos de la administración pública deben adjudicarse con base en capacidad, preparación y



honradez de los aspirantes, por lo que debe establecerse un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos.

- e) Igualdad del salario: refiere que a igual trabajo prestado, en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario, por lo que los cargos de la administración pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidad y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.
- f) Estabilidad: este principio garantiza a los trabajadores de la administración pública no ser despidos injustificadamente y tiene su fundamento en la Ley de Servicio Civil Decreto 17- 48 Artículo 83.⁹

2.6.4. Clasificación del servicio público

El servicio público en Guatemala, según la Ley del Servicio Civil Decreto 17-48 Artículos del 31 al 34, se clasifica de la siguiente forma:

- a) "Servicio Exento: es aquel que no está sujeto a las disposiciones de la Ley del Servicio Civil, y comprende cargos como funcionarios nombrados en puestos de confianza.
- b) Servicio sin Oposición: comprende puestos de asesoría técnica, jurídica y directores de hospitales, quienes están sujetos a las disposiciones de la Ley del Servicio Civil, salvo aquellas que se refieren al nombramiento y al despido.
- c) Servicio por Oposición: incluye a los puestos no comprendidos en servicios exentos y servicios sin oposición, y que aparecen específicamente en el sistema de

⁹ Franco López, Cesar Landelino. *Op.Cit.* Pág. 269.



clasificación de puestos del servicio por oposición. Este sistema obliga someterse a un proceso dentro del que se calificarán sus credenciales para determinar si cumple o no con los requisitos del manual de clasificación (idoneidad, capacidad y experiencia).”

2.6.5. Condiciones de ingreso al servicio público

Las condiciones son los aspectos generales y comunes que debe cumplir una persona para poder ingresar a la administración pública como servidor o funcionario público; de acuerdo al Artículo 42 de la Ley de Servicio Civil, son las siguientes:

- “-Poseer la aptitud moral, intelectual y física propia del desempeño del puesto.
- Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el manual de especificaciones de clase, para el puesto de que se trate.
- Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que establezca la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.
- Ser escogido y nombrado por la autoridad nominadora de la nómina de candidatos, certificada por la Oficina Nacional del Servicio Civil,
- Finalizar satisfactoriamente el período de prueba.
- Llenar los demás requisitos que establezcan los reglamentos de esta ley.”

2.7. Terminación del contrato individual de trabajo

La terminación de contratos de trabajo se desarrolla en base a actos que de hecho ya han sido realizados, servicios que han sido prestados y se encuentran protegidos por

los derechos que genera la relación de trabajo subyacente, haciendo necesario el acuerdo de ambas partes de darlo por finalizado, el surgimiento de una causa justa, voluntad de una de las partes o en su defecto tener un derecho que le asista para darlo por terminado sin responsabilidad de la parte que la invoca y por disposición de la ley. Dichas causas se encuentran plenamente desarrolladas en el Código de Trabajo de la manera siguiente:

- a) Despido (Artículos del 77 al 80 del Código de Trabajo) es la decisión unilateral del patrono para dar por terminada la relación de trabajo, invocando alguna de las causales reguladas en la ley.
- b) Renuncia (Artículo 83 del Código de Trabajo) es la decisión unilateral del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo, debiendo cumplir con obligación de dar aviso al patrono con el tiempo de anticipación que se hubiere acordado en el contrato o en su defecto, según lo regula el Código de Trabajo.
- c) Abandono injustificado (Artículos 80 y 64 a del Código de Trabajo) es la cesación sin justa causa del trabajo por parte del trabajador, superior a tres días corridos.
- d) Muerte del trabajador (Artículo 85 a del Código de Trabajo) según el Código de Trabajo es una causa de terminación del contrato sin responsabilidad para el trabajador, que obliga al patrono a pagar a los familiares del trabajador fallecido la indemnización y demás prestaciones que de acuerdo a la ley le correspondan.
- e) Muerte del patrono (Artículo 85 b del Código de Trabajo) es también una causa para terminar el contrato sin responsabilidad, siempre que sea imposible seguir cumpliendo con el mismo, obligando a los demás representantes encargados de la empresa a dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para que se consigne el

monto de dinero necesario que permita seguir cumpliendo con las obligaciones por concepto de terminación de las relaciones laborales.

- f) Invalidez, vejez o enfermedad (Artículo 82 e del Código de Trabajo) es una causa de terminación de contrato sin responsabilidad para el patrono, siempre que el trabajador goce de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y, previa declaración de invalidez, enfermedad o por cumplimiento de los años de trabajo por edad avanzada, siempre que quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión por invalidez, vejez o enfermedad, cuyo valor sea mayor o equivalente a la indemnización por tiempo servido.
- g) Disposición de la ley (Artículo 86 del Código de Trabajo) es la causa de terminación del contrato sin responsabilidad para las partes, que se da por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos por obra determinada; así también cuando en el contrato se hubiere contemplado alguna causa legal que dé como resultado la terminación y el mutuo consentimiento de dar por terminada la relación de trabajo.

2.7.1. La terminación del contrato de trabajo del servidor público

La terminación de contratos en la administración pública se puede dar únicamente por causal de despido debidamente comprobada, previo hacerse aplicado el procedimiento disciplinario establecido en las leyes laborales. Este procedimiento según el Artículo 76 de la Ley del Servicio Civil regula que “únicamente los servidores públicos por oposición y sin oposición están sujetos a destitución por las siguientes causas:

- a) Cuando el servidor público se conduzca durante sus labores en forma abierta e inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su jefe o los representantes de éste en la dirección de labores.
- b) Cuando el servidor cometa alguno de los actos anteriores contra otro servidor público, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o interrumpan las labores de la dependencia.
- c) Cuando el servidor, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su jefe o los representantes de éste en la dirección de labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- d) Cuando el servidor cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Estado, 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 en forma inmediata e indudable con el trabajo.
- e) Cuando el servidor falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe.
- f) Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales completos o durante cuatro medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar sus labores, si no lo hubiere hecho antes.

- g) Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.**
- h) Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones, que su jefe o su representante, en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores.**
- i) Cuando el servidor viole las prohibiciones a que está sujeto o las que se establezcan en los manuales o reglamentos internos de la dependencia en que preste sus servicios, siempre que se le aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento por escrito en los casos de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del Estado.**
- j) Cuando el servidor incurra en negligencia, mala conducta, insubordinación, marcada indisciplina, ebriedad consuetudinaria o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.**
- k) Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoria.**
- l) Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave de esta ley sus reglamentos, de los reglamentos internos o manuales de la dependencia en que preste sus servicios.**

El reglamento hará la calificación de las faltas.”





CAPÍTULO III

3. Universidad de San Carlos de Guatemala

Única institución educativa estatal, que derivado de su autonomía tiene la posibilidad de administrarse de forma independiente y creando sus propias leyes define procedimientos internos que le contribuyen para alcanzar sus objetivos.

3.1. Definición

La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica, única universidad estatal del país, 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. Se encarga de promover por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperar al estudio y solución de los problemas nacionales.

3.2. Autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala

La Universidad de San Carlos de Guatemala es autónoma porque se rige por su Ley Orgánica, por los estatutos y reglamentos que ella emite, tiene su propio gobierno que es el Consejo Superior Universitario, dicha autonomía se encuentra reconocida por la



Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 82, así como en su Ley Orgánica, Decreto número 325, Artículo 1.

La autonomía que le reconocen ambos cuerpos normativos, se desarrolla principalmente en la potestad de autogobernarse, crear sus propias leyes y actuar de forma independiente al propio Estado de Guatemala; también le da la capacidad de presentar iniciativas de ley, de nombrar a un magistrado para integrar la Corte de Constitucionalidad y de ser la única facultada para resolver la incorporación de profesionales egresados de universidades extranjeras.

3.3. Naturaleza jurídica de la Universidad de San Carlos de Guatemala

La Universidad de San Carlos de Guatemala es de naturaleza pública, por su carácter de única universidad estatal, tiene un enfoque multi e intercultural, comprometida con el desarrollo científico, social, humanista y ambiental, que contribuye al fortalecimiento del Estado a través de la formación de profesionales con principios éticos y excelencia académica.

3.4. Objetivos de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Los objetivos principales de la Universidad de San Carlos -expresados como misión- y desarrollados en sus leyes, son:

- Dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado.
- Difundir la cultura en todas sus manifestaciones.



-Promover la investigación en todas las esferas del saber humano, que contribuyan al estudio y solución de problemas nacionales.”¹⁰

3.5. Fundamentación legal

“La Universidad de San Carlos de Guatemala tiene su primer fundamento legal en el Decreto No. 12 emitido por la Junta Revolucionaria integrada por Francisco Javier Arana, Jacobo Arbenz Guzmán y Jorge Toriello en 1944 donde se establece la autonomía universitaria con el fin de evitar que cualquier gobernante pudiera controlar la Universidad Nacional.

En la Constitución Política del año 1945 se mantuvo la autonomía y se estableció la obligatoriedad del financiamiento por parte del Estado.

La primera Ley Orgánica de la Universidad fue promulgada por el Congreso de la República en 1945, modificada en 1947.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, elaborada en 1985 y modificada en 1993, se garantiza la Autonomía Universitaria y su papel rector en la educación superior del país, así como la obligatoriedad de su financiamiento con no menos del cinco por ciento del Presupuesto General de Gastos Ordinarios del Estado.”¹¹

¹⁰ <https://www.usac.edu.gt/misionvision.php> (12 de noviembre de 2016).

¹¹ <https://www.usac.edu.gt/historiaUSAC.php> (12 de noviembre de 2016).



3.6. Normativa interna de la Universidad de San Carlos de Guatemala

La normativa interna de la universidad, es emitida por el Consejo Superior Universitario en atención a la necesidad de legislar aspectos académicos, administrativos, docentes, estudiantiles y de servicios que le competen. Se desarrollan principalmente en reglamentos y normativos, conocidos, discutidos y revisados en sesiones ordinarias del Consejo para su posterior aprobación mediante puntos de acta, teniendo desde su aprobación, aplicación general a lo interno de la Universidad. Algunos otros cuerpos legales aplicables son producto de la negociación colectiva sostenida con los trabajadores organizados en sindicatos, dando como resultado pactos que superan las garantías mínimas en materia laboral.


3.6.1. Reglamento de Relaciones Laborales

El Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, regula las relaciones de trabajo que existen dentro del erario universitario, 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.

Establece derechos irrenunciables que son susceptibles de ser mejoradas conforme a las posibilidades de la Universidad.

Funda su regulación en principios que son:

-Los puestos en la Universidad de San Carlos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez. Por lo que el otorgamiento



de los mismos se hará mediante un sistema de oposición que instituya la carrera universitaria, salvo aquellos puestos que el mismo reglamento establezca como puestos sin oposición o personal del servicio exento.

- El otorgamiento de puestos no deben hacerse discriminaciones por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, posición social o económica y opiniones políticas.

- Igualdad en el trabajo, a igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad debe corresponder igual salario.

- Los trabajadores universitarios deben estar garantizados contra despidos que no tengan fundamento una causa justa. Debiendo estar sujetos a normas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

3.6.2. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

En su naturaleza de Ley Profesional entre las partes, tiene como propósito fundamental mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y fortalecer sus relaciones con la Universidad, en función de que ésta cumpla con velar por el cumplimiento de principios como equidad, legalidad y justicia social. El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es una manifestación clara de la intención que se tiene a lo interno de la Universidad de San Carlos, de resolver las controversias que surjan con los trabajadores por la vía de la conciliación, evitando lo más posible llegar a resoluciones judiciales que determinen el camino a seguir.

En su Artículo 9, establece que el propósito general del pacto es regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos entre la Universidad y sus trabajadores



con el objeto de lograr el bienestar de éstos y la optimización de la prestación de los servicios en la administración de la Educación Superior en cuanto a calidad, en todos sus niveles y áreas de trabajo, de conformidad con los principios y fines establecidos en el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.

El Pacto es aplicable a todos los trabajadores de la Universidad de San Carlos sin excepción; los derechos que en él se encuentran son conquistas alcanzadas por los trabajadores que mejoran los establecidos en la normativa ordinaria laboral y que se enfocan específicamente a la realidad del erario universitario, dicho instrumento también contempla que los beneficios y derechos ya establecidos a favor de los trabajadores cuyo carácter sea superior al que se contiene en el pacto se tendrá por incorporado en la normativa.

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala –STUSC-, como único instrumento producto de la negociación colectiva, intenta que la institución pueda fortalecer su autonomía resolviendo sus controversias sin acudir a los órganos jurisdiccionales.

3.6.3. Código de Trabajo

Como principal cuerpo normativo ordinario del derecho de trabajo, condensa los derechos sociales mínimos en materia laboral, que asisten a toda persona (de forma



individual o como un grupo organizado) en el desempeño de su trabajo; para el caso de la Universidad, el código es la base normativa sobre la que desarrolla las normas internas y los procedimientos, cuidando siempre que no sea contrarios a los ya establecidos y que no violente garantías mínimas y derechos adquiridos. En los casos en que se hace necesaria interpretar las normas emanadas por el Consejo Superior Universitario, el principal referente es lo establecido en el Código de Trabajo; así como en caso no previstos, como lo establece el Artículo 5 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos y su Personal, "(...) deben ser resueltos de conformidad con el Código de Trabajo, la equidad, las leyes comunes y los principios generales del derecho."

3.6.4. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República como el más importante cuerpo normativo dentro del Estado de Guatemala, consagra de forma general los derechos y garantías mínimas en el ámbito laboral que debe atender toda institución, en el desarrollo de sus relaciones laborales. La Universidad encuentra en la Constitución su principal fuente, no solo por el reconocimiento que hace de su autonomía y personalidad jurídica, sino por la regulación específica que hace sobre los trabajadores del Estado en sus Artículos del 107 al 117. Atendiendo a que todo trabajador universitario es considerado funcionario o empleado público y trabajador del Estado, así como por el principio de supremacía constitucional, toda regulación universitaria debe estar en armonía con la Constitución, de tal forma que solo pueda aplicarse lo contrario en casos donde sea beneficiado el trabajador.



3.7. Contratación individual dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala

En su carácter de empleador, la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través de su Reglamento de Relaciones Laborales, establece las formas de contratación laboral que existen a lo interno de la institución, definiendo procedimientos específicos para poder ingresar al servicio, siendo los que a continuación se presentan.

3.7.1. Formas de contratación individual

Son formas de contratación individual dentro de la Universidad de San Carlos:

- Servicio exento: es aquel que no está sujeto a las disposiciones del Reglamento de Relaciones laborales, comprendiendo los puestos de: Rector, decanos de las facultades, secretario general, tesorero, director financiero, contador general, secretarios de las facultades, personas que prestan servicios ad-honorem, directores generales, personas contratadas o nombradas para prestar servicios interinos, ocasionales o por tiempo limitado, Funcionarios de dirección y administración de unidades académicas o ejecutoras, personas que laboran como agentes de vigilancia o en la función de vigilancia.
- Servicio por oposición: incluye todos los puestos no comprendidos en el servicio exento y sin oposición, que aparezcan en el sistema de clasificación de puestos de la Universidad de San Carlos.
- Servicio sin oposición: está sujeto a todas las disposiciones del Reglamento de Relaciones Laborales, menos aquellos que se refieren a nombramientos y comprende



los puestos de: Jefe de la Oficina de Administración de Personal y asesores determinados por el Estatuto de la carrera universitaria.

3.7.2. Renglones presupuestarios en los que se basa la contratación


Dentro de la Universidad se contemplan, desde el punto de vista financiero, renglones presupuestarios que determinan la distribución de los gastos en el desarrollo del proceso productivo; para la presente investigación se tomarán en cuenta únicamente aquellos que se refieren a la cuenta de servicios profesionales, que le corresponde el grupo 0.

3.7.2.1. Definición de renglón presupuestario

Renglón presupuestario es la disgregación de las cuentas, existentes dentro de un presupuesto, en rubros que faciliten el registro de todas las transacciones con incidencia económico-financiera que realizan las instituciones públicas.

3.7.2.2. Clases de renglones presupuestarios para servicios personales

Según el Manual de Renglones Presupuestarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala, emitido por la Dirección General Financiera, "los servicios personales, comprendidos en el grupo 0, comprende la retribución de los servicios personales prestados en relación de dependencia y a los miembros de comisiones, juntas, consejos, etc. Incluye aportes patronales, servicios extraordinarios, gastos de



representación, asistencia socioeconómica y otras prestaciones relacionadas con salarios. Se incluye además, otras retribuciones por servicios personales; dividiéndose en los subgrupos siguientes:

01 Personal en Cargos Fijos

02 Personal Temporal

03 Personal por Jornal y a Destajo

04 Servicios Extraordinarios

05 Aportes Patronales

06 Dietas y Gastos de Representación

07 Otras Prestaciones Relacionadas con Salarios


08 Personal Contratado por Organismos Internacionales.”

3.7.2.3. Regulación universitaria para la aplicación de los renglones presupuestarios

El Manual de Clasificación Presupuestaria para la Universidad de San Carlos de Guatemala, regula la aplicación de los renglones de la forma siguiente:

- “01 Personal en Cargos Fijos: comprende erogaciones que se hagan al personal que ocupa puestos fijos o permanentes en el sector público, en concepto de retribución al cargo, así como complementos y derechos escalafonarios.

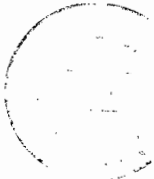
011 Personal Permanente. Comprende las remuneraciones en forma de sueldo a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales, cuyos cargos aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos.

- 
- **02 Personal Temporal:** Este subgrupo comprende las erogaciones por concepto de retribuciones al puesto, se haga al personal que ocupa puestos temporales en el sector público, para trabajos especiales y transitorios.

021 Personal Supernumerario. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para labores temporales de corta duración, que no pueden realizarse por personal permanente o de planta. Su propia naturaleza implica que con cargo a este renglón no puede contratarse personal adicional para labores permanentes. Se citan como ejemplo: personal adicional para los servicios de correos en épocas de pascua, personal de enfermería o paramédico que suple vacaciones de los de planta en diferentes departamentos o secciones, y el personal contable que refuerza las acciones de cierre en los ejercicios fiscales.

022 Personal por Contrato. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasaran el período que dura el servicio, proyecto u obra; y, cuando éstos abarquen más de un ejercicio fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo ejercicio. Si se trata de puestos administrativos, se requiere autorización especial para la creación de puestos y prórroga para el siguiente ejercicio.

029 Otras remuneraciones de personal temporal. En este renglón se incluyen honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia asignados al servicio de una unidad ejecutora de Estado y que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en períodos que no excedan un ejercicio fiscal. Este renglón no se utiliza para actividades administrativas ya que no generan relación laboral.

- 
- **03 Personal por Jornal y a Destajo:** este subgrupo comprende erogaciones, que con carácter de salario se pagan por cada día o por hora, así como los pagos que se ajustan a un tanto alzado o precio que se fija a determinada cantidad de trabajo.

031 Jornales. Comprende los egresos por concepto de salario diario que se paga a los obreros, operarios y peones, que presten sus servicios en talleres, principalmente en mantenimiento y similares; así como en la ejecución de proyectos y obras públicas, que no requieren nombramiento por medio de Acuerdo y cuyo pago se hace por medio de planilla y la celebración del contrato que establece la ley.

035 Retribuciones a destajo. Corresponde a los pagos que se ajustan a un tanto alzado o precio que se fija a determinada cantidad de trabajo, tales como: metros cuadrados de pintura, metros lineales de zanjas, metros lineales de caminos, quintales de carga estibada, etc. La Universidad de San Carlos de Guatemala utiliza este renglón para la contratación de jornales temporales.

- **04 Servicios Extraordinarios:** comprende las erogaciones por remuneraciones a que tiene derecho el personal permanente, transitorio y por jornal, en concepto de labores ejecutadas al margen de los horarios normales, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias que regulan este tipo de servicios.

041 Servicios extraordinarios del personal permanente. Remuneración abonada al personal permanente en concepto de horas extraordinarias, de acuerdo con las normas vigentes.

042 Servicios extraordinarios del personal temporal. Igual concepto que el renglón 041, corresponde a personal temporal.

043 Servicios extraordinarios del personal por jornal. Corresponde el pago de los trabajos realizados fuera de la jornada ordinaria de trabajo por el personal por jornal.



044 Servicios extraordinarios por turnos a médicos de guardia. Comprende la retribución extraordinaria por servicios de turnos, prestados en centros hospitalarios por las personas que ocupen plazas de médico de guardia.

- **05 Aportes Patronales:** comprende las erogaciones que deben efectuar los organismos y entidades del sector público, en concepto de aportes en su carácter de empleador, de acuerdo con las normas legales dictadas y que se dicten en tal sentido.

051 Aporte patronal al IGSS. Pagos en su concepto de contribución del Estado y de sus instituciones descentralizadas y autónomas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que le corresponde en su calidad de patrono.

052 Aporte patronal al INTECAP. Pagos por concepto de contribución al financiamiento del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), que deben hacer las entidades públicas que realicen actividades con fines lucrativos, conforme al Decreto 17-72 del Congreso de la República.

055 Aporte para clases pasivas. Comprende los gastos que, en calidad de empleador, algunas entidades deben ejecutar para el pago de las clases pasivas, en este renglón se calificará la cuota de la Universidad de San Carlos de Guatemala hace como aporte al Plan de Prestaciones.

- **06 Dietas y Gastos de Representación:** Este subgrupo se refiere a egresos por remuneraciones en concepto de dietas a miembros de comisiones, juntas, consejos, etc., de carácter oficial, por asistir a sesiones. El pago de dietas debe estar aprobado por leyes específicas o por Acuerdo Gubernativo. Incluye también los egresos por gastos de representación asignados a funcionarios que tienen derecho a los mismos.



061 Dietas a personal de juntas directivas, asesoras o consultivas. Se refiere a los egresos por dietas pagadas a funcionarios y empleados por su asistencia a sesiones de juntas directivas de instituciones descentralizadas o autónomas y de comisiones y consejos reconocidos legalmente. Este renglón se utiliza para pagar los honorarios a las temas nombradas de los exámenes públicos y privados

065 Pagos a Juntas Examinadoras. Pagos a evaluadores de exámenes técnicos o profesionales, públicos y privados.

- **07 Otras Prestaciones Relacionadas con Salarios: Este subgrupo comprende los egresos por prestaciones a funcionarios y servidores públicos en concepto de aguinaldo, bonificaciones, bono vacacional y otras.**

071 Aguinaldo. Comprende los pagos que se realicen al personal estatal por este concepto.

072 Bonificación anual (Bono 14). Corresponde al suplemento salarial anual, derivado del "Bono 14" a que tienen derecho los trabajadores públicos, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

073 Bono vacacional. Corresponde al pago a que tienen derecho los trabajadores públicos, en forma anual, por cada período laborado, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

074 Compensación costo de vida por servicios en el exterior. Comprende los egresos por compensación de costo de vida, a personal con servicio en el exterior, conforme a reglamentos aprobados por la autoridad máxima del organismo o institución que corresponda.

075 Otras erogaciones. Pago por Diferido en la Universidad de San Carlos de Guatemala.



076 Bonificación mensual USAC. Pago de bonificación mensual al personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

079 Otras prestaciones. Comprende egresos por pagos de otras prestaciones no comprendidas en los renglones anteriores. (Se puede incluir en este renglón el bono de Q250.00)

- 08 Personal Contratado por Organismos Internacionales: Este subgrupo será para uso exclusivo de programas o proyectos con financiamiento externo, administrados por agencias internacionales, y comprende los gastos por contratación de personal administrativo y operativo. Este personal pertenecerá a la planta del proyecto correspondiente, y no del organismo o institución en la cual opera el programa o proyecto.

081 Personal administrativo y operativo. Comprende los gastos por contratación de personal administrativo y operativo, de acuerdo a las condiciones descritas en el subgrupo.”

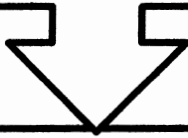
3.7.3. Procedimiento para el ingreso por oposición a la Universidad de San Carlos de Guatemala

En el título V, sección de personal, del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, se regula lo concerniente al ingreso por oposición a la institución; los cuales son detallados de la forma más práctica posible, con tal que se puedan visualizar los pasos a seguir dentro del procedimiento de reclutamiento de personal, en el cual se cumplen los principios que informan el derecho de trabajo y garantizan la transparencia en la elección del personal.



1. Condiciones para el ingreso:

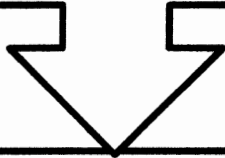
- ser guatemalteco.
- demostrar que posee la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño del puesto.
- satisfacer los requisitos mínimos establecidos para el puesto de que se trate.



2. Exámenes: demostrar idoneidad en las pruebas y resultados de los exámenes o concursos que establezca el Reglamento de Relaciones Laborales y otras disposiciones atinentes.

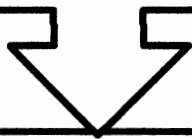
La oficina de administración de personal realiza la convocatoria con 15 días de anticipación por lo menos a la fecha del examen.

Realizado el examen se procederá a la calificación correspondiente para determinar qué candidatos alcanzan la calificación mínima de 60 pts. para declararlos elegibles. Los candidatos serán notificados dentro de 8 días posteriores a la calificación.



3. Nombramiento: de entre los candidatos elegibles , habiendo una vacante en el servicio por oposición, la autoridad nominadora solicitará a la Oficina de Administración de Personal la nomina de candidatos elegibles para escoger al que llene las condiciones que la plaza requiera .

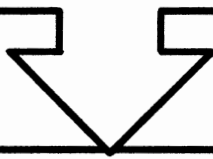
Si fuere necesario por emergencia cubrir el puesto, la autoridad nominadora puede nombrar a cualquier persona capacitada para desempeñarlo con el fin de evitar la interrupcion de un servicio.



4. Período de Prueba: toda persona deberá someterse a un período de prueba en el desempeño del puesto que se trate.

El propósito es determinar la habilidad del mismo para el desempeño del cargo, su duración es de dos meses a partir de la fecha en que toma posesión.

Queda a salvo el derecho del trabajador de ser restituido a su cargo anterior si fuere separado del nuevo puesto; en cualquier tiempo dentro del período la autoridad puede separar al trabajador si en su opinión no cumple con los requerimientos para el cargo.



5. Nombramiento definitivo: si vencido el período de prueba , la autoridad nominadora considera satisfactorio el desempeño del trabajador , le suscribirá un nuevo contrato de forma indefinida y dará posesion en puesto.



CAPÍTULO IV

4. El contrato a término y su incidencia en la estabilidad laboral dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala

El contrato a término, es una práctica muy común en la administración pública ya que brinda a las instituciones, la posibilidad de contratar servicios personales para cierto tiempo, preparando una posible finalización sin tener que invocar una causa determinada en ley, bajo el amparo de los contratos a plazo fijo con variaciones en sus condiciones.

4.1. Definición de contrato a término

Dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala se entiende como contrato a término aquel vínculo jurídico que surge entre una persona llamada trabajador se obliga a prestar a otra llamada patrono sus servicios personales, bajo una dependencia continuada y dirección inmediata o delegada, a cambio de una retribución en dinero, estableciendo una fecha exacta de finalización.

Se denomina a término por encontrarse dentro de su contenido una fecha exacta de inicio y otra de finalización del contrato, aunque de hecho la relación de trabajo que nace no encuadre en ninguno de los supuestos que regula el Código de Trabajo, en su Artículo 25, como lo son el contrato por obra determinada y a plazo fijo; dejando de lado el supuesto que considera al contrato de trabajo por regla general a tiempo indefinido.

4.1.1. Desnaturalización de los renglones de gastos en contratación individual de trabajo

Como se hizo referencia en el capítulo anterior donde se definió ampliamente el alcance de los renglones de gastos presupuestarios, poniendo especial atención a aquellos que se refieren a los servicios profesionales, se hace oportuno en el presente capítulo explicar la manera en que se ha desnaturalizado su correcta aplicación.

Si bien es cierto la contratación laboral no tiene relación directa con la administración presupuestaria debido a que se determinan de forma distinta, ya que la figura de los renglones de gastos se enfocan a la distribución correcta de los recursos que maneja la Universidad de San Carlos desde el aspecto contable, financiero y presupuestario.

Por su parte el contrato de trabajo, -no solo producto de ésta investigación sino de diversas interpretaciones realizadas- por mencionar una, la Corte de Constitucionalidad a través de la Sentencia emitida dentro del Expediente número 1712-2001 de fecha nueve de febrero de dos mil doce que resuelve la Apelación de Sentencia de Amparo, explica que: "(...) el contrato es un contrato realidad, fundado en hechos objetivos apreciables, e implica que en caso de discordancia entre los hechos y lo documentado -de buena fe por las partes-, debe darse preferencia a los hechos que fijan la base fáctica para la aplicación del derecho(...)"; dicho con otras palabras, se debe valorar principalmente los hechos, es decir, aquello que la persona del trabajador realiza efectivamente durante el tiempo que se encuentra bajo la dirección inmediata y



continuada del patrono (tiempo efectivo de trabajo), aunque aquello no sea lo establecido en el contrato de trabajo.

Dentro de la Universidad, en los últimos años, se ha inclinado la balanza por determinar la relaciones de trabajo, basándose únicamente en los criterios que exige el Manual de Clasificación Presupuestaria para la Universidad de San Carlos de Guatemala, que son eminentemente financieros, contrario sensu en criterios jurídicos, legales y sociales como dictan los principios del derecho de trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.

4.1.2. Desnaturalización del contrato de trabajo ante la simulación de un contrato civil

Es también una práctica reiterada en la Universidad de San Carlos, que se desvirtúe la figura del contrato de trabajo, anteponiendo principios y normas que imperan en el derecho civil, asumiendo que la aplicación supletoria de las normas civiles es posible aunque exista regulación laboral para el caso concreto. Con lo anterior se pretende afianzar la figura del contrato a término, aduciendo que, el acuerdo que surge entre patrono y trabajador al establecer una fecha de finalización del contrato, no violenta los derechos que a éste último le corresponden en virtud de las leyes ordinarias, sino atienden a otro derecho imperante en la esfera civil, como lo es la Autonomía de la Voluntad; la cual versa que respeto de los acuerdos a que lleguen las partes dentro de un contrato no puede alegarse violación de la ley, debido a que con la manifestación de la voluntad a través de la firma, este acuerdo ha sido consentido.



Pero es importante aclarar que, dentro del derecho de trabajo la autonomía de la voluntad se ve limitada por lo establecido en el Cuarto Considerando literal c) del Código de Trabajo, ya que aplicarla dejaría en total desprotección al trabajador frente al poder del patrono de despedirlo sin causa justificada, alegando únicamente el acaecimiento del plazo establecido en el contrato, en actividades de carácter permanente.

La desnaturalización del contrato laboral no solo se manifiesta en el argumento de la autonomía de la voluntad, sino también en la denominación que se le asigna al contrato como de servicios profesionales, que dentro de la teoría civil, se define como el contrato por medio del cual una persona presta sus servicios a otra que los solicita, pactando libremente sobre honorarios y condiciones de pago, estando en la obligación el profesional a facturar por el trabajo realizado.

Como se puede inferir, no existe dentro de la figura de los servicios profesionales un condicionamiento de horario laboral, tiempo efectivo de trabajo, continuidad en la jornada ordinaria, pago de salario conforme a las condiciones de salario mínimo y subordinación a las órdenes de un patrono, ello por ser una figura eminentemente civil.

La Universidad de San Carlos al contratar personas para realizar trabajos que son de carácter permanente (docencia, secretaría, mensajería, entre otros), mediante un contrato de servicios profesionales, está distorsionando documentalmente la figura del contrato de trabajo y dejando de lado el principio jurídico de primacía de la realidad.



4.1.3 Desnaturalización del contrato de trabajo ante el señalamiento de un plazo para su finalización

El contrato de trabajo como ya se explicó en capítulos anteriores, debe presumirse que se celebra por tiempo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada y se celebren en un centro de trabajo cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento del contrato subsiste la causa que les dio origen, como lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo.

Ante esta regulación, podemos entender que los contratos que se celebren dentro de la Universidad de San Carlos, siempre que se relacionen con el giro normal de sus actividades en pro del cumplimiento de sus objetivos y finalidades debe presumirse por tiempo indefinido.

La contratación de trabajadores para puestos en relación de dependencia por un plazo establecido, sin haber justificado previamente la necesidad temporal de la contratación, por el surgimiento de un proyecto que, sin el apoyo de personal extraordinario al ya contratado, no podría finalizarse con éxito, es alguno de los supuestos en que no se evidencia a cabalidad el apego a la normativa universitaria y a la legislación ordinaria laboral.

Alguno de los casos más comunes, de demandas laborales en contra de la Universidad son aquellas que plantean trabajadores ingresados al régimen universitario en calidad de Interinos, sin haber un trabajador titular del puesto que se encuentre gozando de



licencia por razón de estudios, período pre y post natal, ejercicio de actividad sindical o cualquier otra que lo amerite; incluso en casos de jubilación del trabajador titular de la plaza, el personal que se contrata es de carácter temporal, los cuales bajo el argumento del acaecimiento del plazo son finalizados después de haberse renovado por lo menos tres veces, generando derechos adquiridos en beneficio de los trabajadores, quienes pueden probar que la actividad que realizaban subsiste después de ser despedido.

Haciendo referencia al mismo Artículo 26 en su tercer párrafo, el Código de Trabajo es claro al establecer, que los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepcional y solo pueden celebrarse en casos que así lo exija la naturaleza accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. En casos como los anteriormente expuestos, la Universidad no tiene los medios documentales que puedan probar la aplicación de procedimientos administrativos de despido justificado o en su defecto actos administrativos donde se pruebe que la necesidad del personal que se contrató ha desaparecido.

4.2. La estabilidad laboral en la relación de trabajo dentro de la Universidad de San Carlos

El principio de estabilidad es uno de los más importantes a aplicar, por ser garante del derecho constitucional de trabajo que le asiste a toda persona. Pero como en todas las instituciones estatales, es uno de los más violentados, ya que se incurre en constantes errores al iniciar la relación de trabajo, por no atender a los procedimientos establecidos en la normativa interna de las instituciones.



El medio más factible para atacar éste principio, es la manipulación de los plazos de duración del trabajo o la antigüedad de los trabajadores dentro de la institución; utilizando dentro del contrato, plazos determinados que deberían ser indefinidos por las circunstancias del puesto de trabajo, incurriendo así en una simulación que, al ser invocada por el trabajador ante los órganos jurisdiccionales dentro de una demanda individual por despido injustificado, puede significar para el patrono graves consecuencias económicas al tener que pagar multas por faltas laborales o sentencias de cantidades elevadas en salarios caídos (en el peor de los casos) y la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo.

La estabilidad también dirige su mirada principalmente a los elementos especiales del contrato de trabajo, su aplicación y desarrollo para determinar si se está procurando tutelar el derecho a trabajar del personal universitario, o como explicamos anteriormente se está incurriendo en simulación.

4.2.1. Subordinación

La subordinación, como un elemento indispensable de la relación de trabajo, consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. La subordinación implica el apego a un horario definido, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos, así como la atención al Reglamento Interior de Trabajo, que para el caso es el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos y su Personal.



4.2.2. Prestación personal del servicio

La prestación personal del servicio es un factor importante para determinar la relación de trabajo, ya que no sería contrato de trabajo si la prestación del servicio no lo realiza una persona física de forma directa.

Se relaciona con la estabilidad en el trabajo, ya que aún y cuando no exista un contrato escrito, la relación de trabajo subsiste por la prestación personal del servicio que de hecho se realiza.

Dentro de la Universidad, es común que el contrato de trabajo se celebre con fecha de finalización, por períodos de seis meses o un año, que al vencerse se presume deberían ser renovados, ya que el trabajador continúa asistiendo a sus labores de forma regular, generando para su patrono la obligación de continuar con la relación y por tanto la renovación de su contrato. Al hacerlo, la Universidad cumple con lo regulado en la legislación nacional, pero moralmente lesiona a sus trabajadores al exponerlos a la incertidumbre que genera el desconocimiento de si serán contratados o no.

4.2.3. Remuneración

Según el Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, "remuneración, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo y fijarse por acuerdo mutuo o por la legislación nacional,



que se deba en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por un empleador a un trabajador, sea por el trabajo efectuado o que deba efectuar o por servicios prestados o que deba prestar.”

Es un elemento de suma importancia, debido a que todo trabajador tiene como fin último, al prestar su fuerza de trabajo, obtener a cambio un pago, salario o remuneración, que pueda contribuir al sostenimiento de su familia; pero si el trabajador no se experimenta seguro en el puesto de trabajo, se puede generar un ambiente de tensión respecto de sus compañeros, o en el peor de los casos tomar acciones legales en contra del empleador, con resultados no tan favorables para este.

Dentro de la Universidad, el medio que los trabajadores han aplicado para garantizarse la estabilidad ha sido el emplazamiento producto de plantear un conflicto colectivo de carácter económico social.

4.3. Consecuencias de la utilización del contrato a término dentro de la Universidad de San Carlos

La utilización reiterada de una forma de contrato, que evidentemente pone en peligro los derechos que al trabajador le corresponden, expone a la Universidad de San Carlos de Guatemala a conflictos con consecuencias desastrosas, que al no resolverse, con el paso del tiempo son insostenibles (económica y jurídicamente) y por tanto limitan a la institución en su camino por lograr el cumplimiento de fines preestablecidos. Algunas de estas consecuencias son:

4.3.1 El emplazamiento como prevención decretada a causa de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social

La consecuencia más palpable de la aplicación del contrato a término dentro de la Universidad, es el permanente emplazamiento en que se encuentra desde hace algunos años, producto de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social que se interponen ante los órganos jurisdiccionales. Los cuales se basan en principios como estabilidad, seguridad jurídica, tutelaridad del trabajador y primacía de la realidad.

El emplazamiento es el medio por el cual una entidad se encuentra privada, por el tiempo en que se encuentra vigente el conflicto, de ejercer su derecho de dar por finalizada las relaciones de trabajo con cualquiera de sus empleados sin haber seguido el procedimiento de autorización judicial, obligándose a aplicar procedimientos internos que demuestren la necesidad de terminar con la contratación.

Los alcances del emplazamiento pueden ser:

- a) temporales, desde el momento en que se entrega el pliego de peticiones hasta el momento en que se dejan sin efecto las prevenciones por parte del juez;
- b) espaciales, el lugar donde se planteó el conflicto, que para el presente caso sería la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Referente al alcance temporal, ha sido una práctica constante que al iniciarse el colectivo por un grupo determinado, que busca hacer valer sus derechos en común, generan para la totalidad de los trabajadores protección jurídica que desemboca en estabilidad para todos, pues las prevenciones siempre van enfocadas a no poder despedir a ningún trabajador sin permiso judicial previo.



Por su parte el alcance espacial, según la legislación nacional es extensivo a todo el centro de trabajo o empresa en que se ha planteado el conflicto; pero para el caso concreto ha surgido la pregunta si ¿debe aplicarse también a todo trabajador de los centros universitarios, dependencias e instituciones que se encuentren adscritos a la Universidad de San Carlos de Guatemala, o únicamente a aquel donde ha surgido el conflicto?; para buscar una respuesta analizaremos lo resuelto por la Corte de Constitucionalidad en sentencias de fechas 12/11/2013, 7/11/2013 y 12/11/2013 proferidas en los expedientes 3102-2013, 3140-2013 y 3169-2013; siendo las siguientes:

“(...)de conformidad al artículo 380 del Código de Trabajo, la inamovilidad que causa el planteamiento de un conflicto colectivo protege a los empleados del centro de trabajo respecto del que se ha planteado el mencionado conflicto, motivo que atiende a razones de seguridad y certeza jurídica, es decir que al encontrarse emplazado el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social mediante la acción instada por el Sindicato Nacional de Trabajadores Administrativos de esa cartera, todas las personas que prestan sus servicios para ese ente estatal gozan de inamovilidad, sin que sea posible crear un principio de discriminación respecto a los empleados que forman parte de la asociación permanente de trabajadores que plantearon el conflicto colectivo y de quienes no lo hicieron. La norma señalada (artículo 380 ibíd) es clara en indicar que toda terminación de contratos de trabajo, aunque se trate de trabajadores que no suscribieron el pliego de peticiones o que no se adhirieron al conflicto que se trate, gozan de la protección para no ser removidos de su empleo sin previa autorización judicial.”



En la sentencia citada anteriormente, se hace referencia al conflicto colectivo dado en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, planteado por el Sindicato Nacional de Trabajadores Administrativos; ante lo cual, la Corte resuelve que es procedente aplicar la protección jurídica de estabilidad absoluta a todos los trabajadores que tengan como autoridad nominadora al Ministro de dicha cartera, debido a que quien plantea el conflicto es el Sindicato Nacional de Trabajadores, quienes velan por los derechos de sus agremiados a nivel nacional y no un grupo organizado de una dependencia del ministerio; el alcance espacial de las prevenciones abarca la totalidad del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Trasladando el supuesto a la Universidad de San Carlos, podríamos entender que las prevenciones alcanzan la totalidad de las entidades de la Universidad cuando el conflicto es planteado por trabajadores del Sindicato de Trabajadores de Universidad de San Carlos -STUSC-, por ser éste el sindicato con más afiliados dentro de la institución incluyendo trabajadores administrativos de oficina, de servicios y de campo, así como trabajadores docentes e investigadores de todas las unidades, facultades, escuelas centro universitarios, institutos y reservas naturales que dependan directamente de la Universidad.

Caso distinto sería, por ejemplo, el expuesto en las sentencias de fechas 05 de febrero de 2013, 18 de julio de 2013 y 13 de mayo de 2014 proferidas en los expedientes 2326-2012, 4379-2012 y 3104-2013 de la Corte de Constitucionalidad:

“(...) Este Tribunal determina que las alegaciones del postulante, fundamentalmente consisten en que las prevenciones decretadas a favor de los trabajadores del Hospital General San Juan de Dios van encaminadas a proteger no solo a éstos, sino también a

los que prestan sus servicios en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, de manera que al ser ésta una entidad estatal, el despido objeto del presente caso, por haberse dispuesto sin que se obtuviera previa autorización judicial, deviene en un acto ilegal, debido a que el Estado constituye un solo cuerpo y, por ello, en el caso concreto, las prevenciones alcanzan a los trabajadores que laboran para la misma entidad nominadora, sin importar la dependencia para la cual prestan sus servicios específicamente. (...) Desde luego los intereses de los trabajadores en el Estado, varían entre las dependencias que componen la amplia estructura administrativa de dicho ente. En el caso que nos ocupa, el accionante promovió su reinstalación dentro del conflicto colectivo promovido por el Sindicato de Trabajadores del Hospital General San Juan de Dios, dependencia distinta de la entidad en la cual prestaba sus servicios (Hospital Nacional de Cobán, Alta Verapaz). Tomando en cuenta esa circunstancia, la autoridad reprochada dispuso, mediante el acto reclamado, revocar la resolución que había ordenado la reinstalación promovida por el interesado, lo que constituye una decisión congruente con lo advertido en esta sentencia y, por consiguiente, no se produjo agravio al postulante...”

En la sentencia a que se hace referencia, el supuesto del alcance espacial de las prevenciones aplica únicamente a los trabajadores del Hospital San Juan de Dios y no a todo trabajador del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, justificando el análisis con el argumento de los fines que persigue cada dependencia del ministerio, que bien pueden variar según el espacio territorial en que se encuentre.

Para el caso de la Universidad de San Carlos, podemos entender que el conflicto colectivo que sea planteado en pro de los derechos individuales que le asisten a todo

trabajador, sin distinción de cargo o régimen de contratación, le brinda protección a cualquier persona que encuadre en el término trabajador universitario, aún y cuando no se encuentre en la dependencia, centro universitario o instituto de la universidad en que surgió el conflicto, atendiendo a que la entidad (Universidad de San Carlos) es una sola y por lo tanto como patrono responde de la misma manera en todos los espacios, sea facultad, escuela, instituto o dependencia.

Tampoco es aplicable, para la Universidad, el supuesto que haría necesario que el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos deba plantear el conflicto para que sus prevenciones alcancen a la totalidad de trabajadores universitarios, porque esto vedaría el derecho de los trabajadores que no pertenecen al sindicato referido, de accionar en contra del patrono por derechos que considera le asisten y se encuentran vulnerados.

El común denominador para decretar prevenciones a una entidad, según la interpretación de la Corte de Constitucionalidad, se fundamentan en el Principio Protectorio que busca resguardar la dignidad del trabajador en su condición de persona humana, el cual consiste en equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos y proyectar la eficacia de las normas jurídicas, tanto al iniciarse el vínculo laboral, durante su desarrollo y al momento de su extinción, además se constituye como garante de la

aplicación exclusiva de las normas de trabajo. Se desarrolla en tres reglas fundamentales que son:

- a) **Indubio pro operario:** regla de interpretación la cual indica que si una norma resulta ambigua, y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador.
- b) **Aplicación de la norma más favorable:** regla de aplicación la cual establece que cuando se presentan dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica, el juez debe inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador aunque sea de jerarquía inferior.
- c) **La condición más beneficiosa:** regla que se aplica cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador debe ser considerada como ampliación de los derechos de éste.

4.3.2 La reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo dentro de la Universidad de San Carlos

Un trabajador que ha planteado una demanda de reinstalación ante los órganos jurisdiccionales, amparándose en la vigencia de un conflicto colectivo de carácter económico social que limita al patrono a despedirlo sin una causa justificada y amparado por la ley, obtiene en la mayoría de los casos una sentencia favorable a sus pretensiones. A manera de ejemplo se cita la sentencia emitida por el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social, dentro del Incidente de Reinstalación No. 01092-2011-163, Colectivo No. 274-2010 Of. 1° de fecha nueve de junio de dos mil once, en el que se resolvió:

“(…) La ley en la materia dispone que el conflicto colectivo de trabajo se entiende planteado para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos; y desde ese momento, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el juez que tramitará el asunto y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. Por lo que si se produce terminación de contrato sin que se haya seguido el procedimiento establecido en la ley, el juez aplicará el artículo 379 del Código de Trabajo, ordenará inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos. (...) **DECLARA: I.- CON LUGAR** la solicitud de reinstalación promovida... **II.-** consecuentemente se ordena a la parte patronal que en forma inmediata reinstale al trabajador afectado en el mismo puesto de trabajo, con las mismas condiciones laborales en que se venía desempeñando antes del despido y pague los salarios dejados de percibir desde el momento de su despido hasta su efectiva reinstalación, caso contrario, se duplicará la sanción económica que adelante se detalla, si aún persiste la negativa se certificará lo conducente al juzgado de orden penal para lo que haya lugar...”

En la sentencia anteriormente citada, la orden de reinstalación del trabajador fue inminente derivado del estado de emplazamiento en que se encontraba la Universidad de San Carlos, aunque se advierta la necesidad de encontrarse firme la resolución para que pueda ejecutarse, para el tema que nos concierne, el hecho de ordenar ser reinstalado ya le representa a la institución un gasto monetario elevado, al tener que invertir en abogados que ejerzan la defensa de la parte patronal, el pago de salarios caídos (al estar firme la sentencia), y la reincorporación del trabajador al puesto en que

se encontraba, donde seguramente ya se ha contratado nuevo personal que ejecute las atribuciones de aquel y a quien debe también solventársele el sueldo pactado.

El impacto de un trabajador reinstalado dentro de la Universidad de San Carlos, más que monetario es moral, ya que genera en quienes se encuentran alrededor de los hechos, inconformidad al ver que para permanecer en el puesto no es necesario hacer bien el trabajo si después de ser despedido, pasado algunos meses o años, se puede volver recibiendo el pago por todo el tiempo en que se mantuvo el proceso judicial.

Visto desde éste punto, la reinstalación afecta a todos, positiva y negativamente. Positivamente cuando un trabajador despedido sin justa causa recupera el puesto de trabajo que por intereses mezquinos le fue quitado. Negativamente al ser justo el despido pero incorrecto el procedimiento administrativo para realizarlo, que deviene en reinstalar a un mal trabajador y enviar un mensaje equivocado a los demás empleados.

4.3.3. Pago de demandas millonarias

Como efecto de sentencias desfavorables a la Universidad, donde se ordena la reinstalación del trabajador que ha logrado probar que el contrato fue finalizado invocando la fecha de terminación y no por una causal determinada en ley, se condena el pago de salarios dejados de percibir a contar desde la fecha en que el relación de trabajo fue finalizada, hasta la fecha en que causa firmeza la sentencia, así como los daños y perjuicios ocasionados al trabajador. Dentro de la liquidación emitida por el juez se describe la sumatoria de los salarios, las prestaciones y el monto de los daños



ocasionados, mismos que normalmente ascienden a cantidades de Q500,000.00 o más, según el tiempo que durara el litigio; para la Universidad es un desembolso que le perjudica en el presupuesto, ya que el pago de la sentencia se suma al pago del salario del nuevo trabajador que ha sido contratado para el puesto vacante durante el tiempo del proceso.

Si tomamos en cuenta que el presupuesto de la Universidad, según el Artículo 84 de la Constitución Política de la República de Guatemala asciende al 5% del presupuesto general de ingresos y egresos del Estado, se estaría lesionando el patrimonio de todo el Estado de Guatemala ya que es con ese dinero con el que se liquida la cantidad demandada, por otro lado, si se evitara el gasto en demandas por despido injustificado o reinstalaciones a causa de un conflicto colectivo de carácter económico social, estos recursos económicos podrían ser invertidos en el fin primordial de la institución, que es promover por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperar al estudio y solución de los problemas nacionales, difundir la cultura y el saber científico.

Otro aspecto a considerar es que, el pago millonario en demandas de reinstalación ha significado un negocio seguro para los abogados de los trabajadores, quienes pueden ver el desacierto en los procedimientos como una ventaja para ganar los juicios y por lo tanto darse a conocer como especialistas en ganar los casos que atentan contra la estabilidad, siendo el contrato a término, un arma letal que se ha venido en contra de la institución, por atacar directamente el principio fundamental del derecho de trabajo, como lo es la estabilidad.

4.4. Soluciones para evitar el contrato a término, sus consecuencias y el impacto que tiene en la estabilidad de los trabajadores universitarios

La razón del presente trabajo es proponer soluciones que favorezcan la disminución de los devastadores efectos del contrato a término y por tanto mejorar la estabilidad de los trabajadores universitarios; siendo las siguientes:

4.4.1. Aplicar los procedimientos de reclutamiento de personal

Dentro de la universidad existen procedimientos definidos para contratar al personal que mejor pueda cumplir con el puesto que se desea ocupar, los mismos se encuentran regulados en el Título V, Selección de Personal que comprende los Artículos del 32 al 48 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos y su Personal. Dichos procedimientos son fundamentales, por que proporcionan una base a los contratos de trabajo y un respaldo jurídico al trabajador que cumple con el perfil para el puesto, ya que es evaluado sobre su capacidad para desempeñarse en las tareas asignadas y no en criterios discrecionales que fácilmente pueden ser atacados en un proceso judicial posterior.

Si la Universidad como patrono asume el reto de aplicar a cabalidad los procesos internos, fortalecería su estructura organizativa, pues sus trabajadores estarían en constante evaluación y se esforzarían más al realizar su trabajo, sabiendo que si no lo hacen el patrono está obligado a emplear medidas disciplinarias que busquen corregirlos. Aunado a ello, se debe capacitar a los funcionarios sobre los alcances de

sus actos administrativos, exigir de ellos conocimiento básico de aplicación de procedimientos y las consecuencias de obviar los mismos; de tal cuenta que si la responsabilidad de defender a la universidad ante los órganos jurisdiccionales es de los abogados que la representan, se debe garantizar que aquello que defienden tenga una base sólida desde el primer momento que se tomaron las acciones, estando las mismas apegadas a derecho, es decir, que no sean producto de un momento de cólera y mucho menos respondan a intereses políticos contrarios, que nada tienen que ver con el trabajo a desempeñar.

4.4.2. Atención por la vía directa de los problemas laborales

Parte de las obligaciones que tiene la Universidad para con sus trabajadores es la atención pronta de los problemas que surjan dentro de la institución y donde se vean afectados derechos laborales mínimos; ello con el fin de aminorar la conflictividad dentro del erario universitario.

Para lograrlo, es necesario que se pongan los medios que hagan valer la autonomía legislativa que ostenta la institución, al darse sus propias leyes y suscribir pactos con el fin de mejorar la relación con los trabajadores, ejemplo de ello es la Junta Mixta, órgano que surge a partir del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos –STUSC-, que en su Artículo 27 establece: “La Universidad y el Sindicato, con la finalidad de resolver por la vía conciliatoria los problemas laborales individuales o colectivos que se presenten, crean la Junta Mixta...”



proporcionándole las atribuciones de conocer y proponer soluciones a los conflictos laborales que surjan, sea que no se hubiesen resuelto en las instancias correspondientes o hayan provocado inconformidad a cualquiera de las partes; aportándole así una herramienta que puede evitar que los conflictos trasciendan a otras instancias y generen gastos innecesarios a la universidad con tal que se puedan emplear en el cumplimiento de sus objetivos.

La atención directa de los conflictos que surgen con los trabajadores, evitaría también la proliferación de sindicatos dentro de la universidad, ya que se han desvirtuado las razones que motivan el movimiento sindical, sustituyéndolas por intereses personales y/ o políticos –manifestados en representaciones que no identifican a las mayorías, y que aunque son electos por procedimientos adecuados, no son representativos de los trabajadores y de sus intereses- pues buscan beneficiar solo a unos pocos, dejando a la mayoría sometida a condiciones no tan favorables; lo anterior sin limitar el derecho de libre sindicalización que le asiste a todos los trabajadores por mandato constitucional.

La atención directa de los conflictos laborales da como resultado un ambiente de comunicación efectiva entre patrono y trabajadores, que les permite ofrecer propuestas que tengan como objetivo principal identificar la causa que desencadenó el problema y resolverlo desde la raíz previniendo casos futuros, sin tener que acudir al juez de trabajo para que tome una decisión reparadora de los derechos violentados, exponiendo a la Universidad a impactos económicos como el pago de sanciones y salarios dejados de percibir en cantidades millonarias.

4.4.3. Humanización del trabajador universitario como garantía de la seguridad jurídica en la relación laboral

Uno de los grandes males que aqueja a la Universidad, es la deshumanización que hace de sus trabajadores, limitándolos a ser un número y no hacer valer el principio jurídico que versa sobre la consideración de la persona en la realidad que vive de forma objetiva e inclinando la balanza a su protección; es decir, valorar la persona que desempeña un trabajo y la realidad en que se desenvuelve antes de tomar decisiones drásticas que lo dejen a la deriva en la sociedad, atado a cumplir responsabilidades concretas sin tener los recursos para hacerlo.

En éste punto es recomendable analizar si el trabajador durante el tiempo que lleva desempeñando el puesto ha incumplido alguna de sus obligaciones establecidas en el Reglamento de Relaciones Laborales, o si no ha llenado las expectativas del puesto en que se encuentra, y estando a prueba no se lo han hecho saber; aunque sea una decisión discrecional –criterio de la autoridad-, la misma debe fundamentarse con prueba suficiente que denote la objetividad de la disposición; caso contrario el trabajador podría accionar en contra del patrono por despedirlo injustamente.

Humanizar a los trabajadores es ser conscientes que no son bienes fungibles que al paso del tiempo pueden ser reemplazados por nuevos, ya que no nos encontramos en un centro de trabajo de carácter privado, sino en la Universidad de San Carlos, ente estatal que tiene su razón de ser en la población guatemalteca, que abraza la realidad social y trata de proponer soluciones favorables para todos, por lo que no debe

pretender ser líder en violación a los derechos laborales. Con lo anterior no se pretende promover la práctica de una tolerancia ilimitada respecto de malos trabajadores, solo por evitar un litigio, al contrario, se pretende que al considerar todos los escenarios de vida de la persona (trabajador universitario) se le exija ser más competitivo cada día; en éste punto es un dar y recibir, porque la Universidad aporta buenos salarios, prestaciones de ley, beneficios obtenidos por negociación colectiva, capacitaciones constantes, etc. Y debe recibir trabajo puntual, ejecución de labores eficientes y de buena calidad, respeto a sus leyes y reglamentos, así como la conciencia de no aprovecharse de la institución.

Ésta humanización es un garante de la seguridad jurídica en la relación laboral porque disipa cualquier sospecha de intereses mezquinos, que dañen la relación patrono-trabajador, dejándolos con la certeza de que los procedimientos se han aplicado considerando el caso de manera individual.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La Universidad de San Carlos de Guatemala, como medio para cumplir sus fines, desarrolla relaciones de trabajo basadas en los principios informadores del derecho de trabajo, siendo el principio de estabilidad uno de los claramente tutelados por la legislación nacional así como las normas internas de la institución; estas relaciones de trabajo se rigen por las condiciones en que se contrata al personal, existiendo procedimientos claros que deben aplicarse a cada caso, tomando en cuenta la naturaleza del puesto que va a desempeñarse y las aptitudes de la persona que opta al cargo.

Es un riesgo para la institución, en su carácter de única universidad estatal que goza de autonomía reconocida por la Constitución, verse inmersa en casos de violación a derechos laborales en materia de contratación, siendo que en ella se forman profesionales que defienden derechos laborales vulnerados, ya que estaría viviéndose una doble moral, pues son sus trabajadores contratados a término, quienes plantean demandas de reinstalación por despido injustificado, evidenciando las falencias en el cumplimiento de las leyes que la misma ha creado y nula aplicación de los procedimientos de contratación que —como toda la legislación laboral en el mundo— tutelen al trabajador, asegurándole su derecho constitucional al trabajo como premio de su correcto desempeño diario.

Por lo anterior es necesario que se tomen medidas puntuales que progresivamente hagan desaparecer el contrato a término para actividades permanentes, y en las que



sea evidente la aplicación de procedimientos de reclutamiento de personal que estén apegados a las leyes internas, así como a las leyes ordinarias, garantizándole a la persona un trabajo estable que se presuma por tiempo indefinido y solo pueda ser finalizado por causa justa, establecida en ley; siendo este el primer paso para contrarrestar el impacto negativo de las resoluciones judiciales, cuando se ve obligada al pago de cantidades millonarias en salarios caídos, daños y perjuicios causados.

BIBLIOGRAFÍA

ASTUN BOCHE, Lesbia Judith. Tesis: **Los efectos que produce la declaratoria de nulidad del contrato laboral simulado.** Guatemala, 2014.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.** 21^a. ed.; Buenos Aires, Republica de Argentina; Ed. Heliasta S.R.L.; 1981.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco.** 2^a ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.

FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo.** 3^a. ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2015.

MUÑOZ, Nery Roberto. **La Forma Notarial en el Negocio Jurídico.** 6^a ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. Infoconsult, 2009.

www.usac.edu.gt/historiaUSAC.php. Consultada el 12 de noviembre de 2016.

Legislación:

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

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

Ley del Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República, 1979.

Manual de Renglones Presupuestarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Departamento de Presupuesto, USAC.

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



Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala –STUSC-. USAC, 2014.