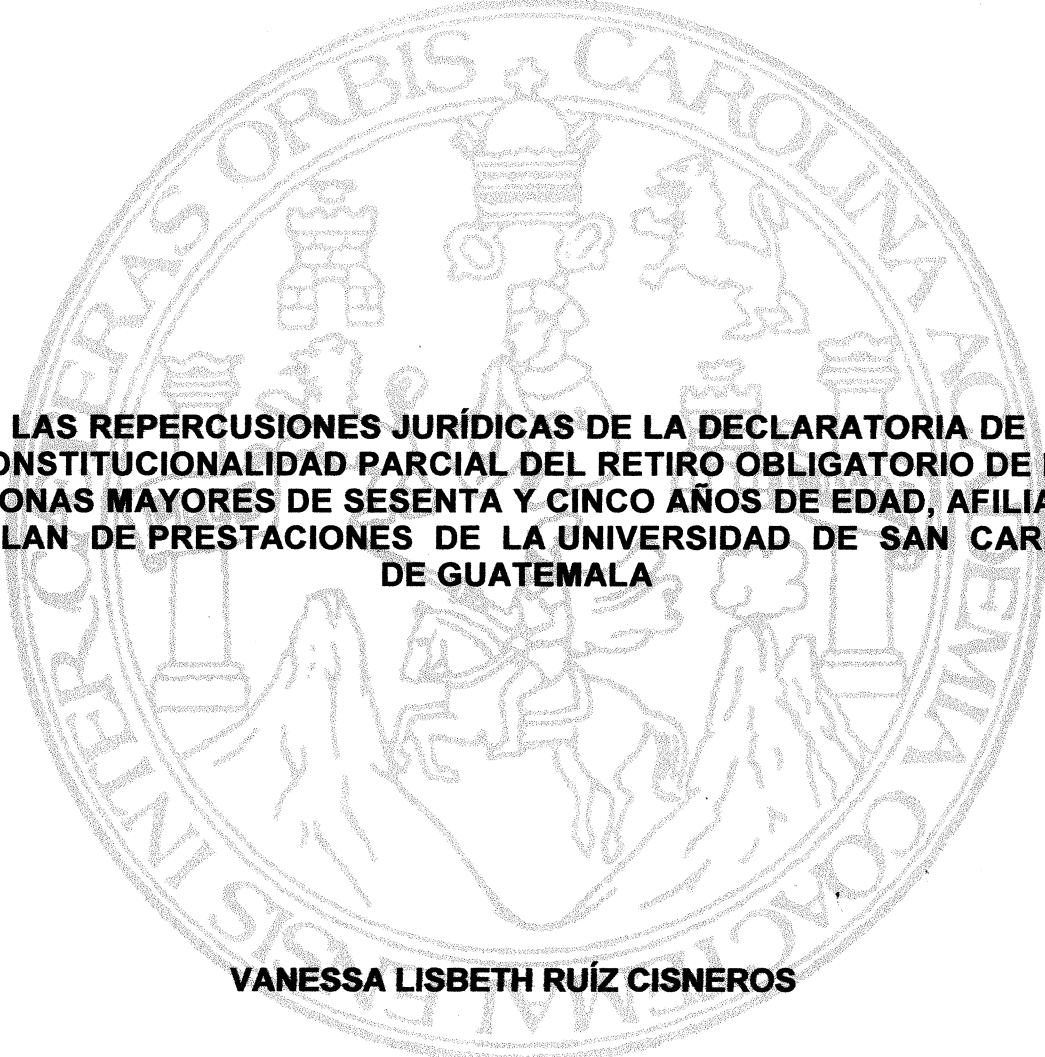


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or a historical figure, seated on a throne and holding a book. The figure is surrounded by various symbols, including a crown, a cross, and other heraldic elements. The text "UNIVERSITAS CAROLINA GUATEMALENSIS" is inscribed around the perimeter of the seal.

**LAS REPERCUSIONES JURÍDICAS DE LA DECLARATORIA DE
INCONSTITUCIONALIDAD PARCIAL DEL RETIRO OBLIGATORIO DE LAS
PERSONAS MAYORES DE SESENTA Y CINCO AÑOS DE EDAD, AFILIADOS
AL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA**

VANESSA LISBETH RUÍZ CISNEROS

GUATEMALA, JULIO DE 2017

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

**LAS REPERCUSIONES JURÍDICAS DE LA DECLARATORIA DE
INCONSTITUCIONALIDAD PARCIAL DEL RETIRO OBLIGATORIO DE LAS
PERSONAS MAYORES DE SESENTA Y CINCO AÑOS DE EDAD, AFILIADOS
AL PLAN DE PRESTACIONES 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

VANESSA LISBETH RUÍZ CISNEROS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2017

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

DECANO:	Lic.	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:

Presidente:	Lic.	Carlos Erick Ortiz Gómez
Secretario:	Licda.	Josefina Cojon Reyes
Vocal:	Lic.	Cesar Augusto Conde Rada

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Adela Lorena Pineda Herrera
Secretario:	Lic.	Mauro Danilo García Toc
Vocal:	Licda.	Mayra Elizabeth López Ochoa

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del 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 marzo de 2016.

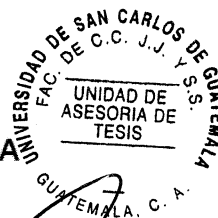
Atentamente pase al (a) Profesional, MARIO ARMANDO JORDÁN MARTÍNEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
VANESSA LISBETH RUÍZ CISNEROS, con carné 201113231,
 intitulado LAS REPERCUSIONES JURÍDICAS DE LA DECLARATORIA DE INCONSTITUCIONALIDAD PARCIAL
DEL RETIRO OBLIGATORIO DE LAS PERSONAS MAYORES DE SESENTA Y CINCO AÑOS DE EDAD, AFILIADOS
AL PLAN DE PRESTACIONES 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.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 30 / 08 / 2016 f) 

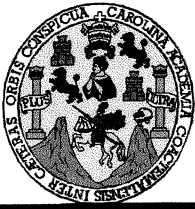
Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Lic. Mario Armando Jordán Martínez
Abogado y Notario

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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





LIC. MARIO ARMANDO JORDÁN MARTÍNEZ
Abogado y Notario – Colegiado 6978
2 calle 2-54 Zona 7 Col. Jardines de San Juan - Mixco
Tel. 56936457



Guatemala, 19 de agosto de 2016.

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la unidad de asesoría de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido doctor:

En atención al nombramiento como asesor de tesis, de la bachiller **VANESSA LISBETH RUÍZ CISNEROS**, me dirijo a usted, haciendo referencia a la misma, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir el dictamen correspondiente; y habiendo asesorado el trabajo encomendado,

EXPONGO:

- A) Respecto al nombre del trabajo de tesis, se nomina de la siguiente manera: **"LAS REPERCUSIONES JURÍDICAS DE LA DECLARATORIA DE INCONSTITUCIONALIDAD PARCIAL DEL RETIRO OBLIGATORIO DE LAS PERSONAS MAYORES DE SESENTA Y CINCO AÑOS DE EDAD, AFILIADOS AL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA"**.
- B) En cuanto al contenido científico y técnico de la presente investigación, se centra en la necesidad de establecer un programa de retiro voluntario para los docentes o investigadores de la Universidad de San Carlos, ya que no pueden ser objeto de retiro en función de la edad y de la resolución de la Corte de Constitucionalidad relacionada en el trabajo de investigación.
- C) La contribución científica, es demostrar que en la mayoría de procedimientos administrativos, las controversias se originan por decisiones tomadas en la aplicación del plan de prestaciones y que en la actualidad los afiliados al Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos, no tienen obligación de retirarse por razón de cumplir sesenta y cinco años de edad.



LIC. MARIO ARMANDO JORDÁN MARTÍNEZ
Abogado y Notario – Colegiado 6978
2 calle 2-54 Zona 7 Col. Jardines de San Juan - Mixco
Tel. 56936457



- D) En la asesoría del trabajo de tesis, se discutieron algunos puntos en forma personal con la autora, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió, en argumento de lo anterior, procedí a asesorar los diferentes métodos empleados, los cuales fueron; el analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas, con el propósito de encontrar posibles soluciones; el deductivo, que partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares; el sintético, mediante el cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría unificando diversos elementos y el inductivo estableciendo enunciados a partir de la experiencia. Las técnicas utilizadas fueron la observación y las encuestas.
- E) Se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo; y en cuanto a la conclusión discursiva, comparto los argumentos vertidos por la autora, puesto que la misma se encuentra estructurada de acuerdo al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas.
- F) Expresamente declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grado de ley.
- G) Se establece, que se cumplieron los requisitos exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual resulta procedente dar el presente dictamen favorable, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de usted, su deferente servidor.

Lic. Mario Armando Jordán Martínez
Colegiado 6978
Asesor de tesis

Lic. Mario Armando Jordán Martínez
Abogado y Notario



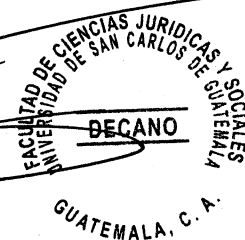
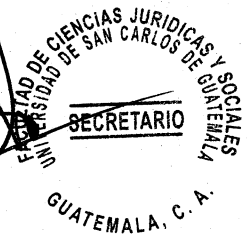
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 22 de junio de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante VANESSA LISBETH RUÍZ CISNEROS, titulado LAS REPERCUSIONES JURÍDICAS DE LA DECLARATORIA DE INCONSTITUCIONALIDAD PARCIAL DEL RETIRO OBLIGATORIO DE LAS PERSONAS MAYORES DE SESENTA Y CINCO AÑOS DE EDAD, AFILIADOS AL PLAN DE PRESTACIONES 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:

Ser sublime del universo, quien me ha forjado en mi vida y fue dirigiéndose por el camino correcto, por haberme permitido ser perseverante para alcanzar mis metas y llegar a este momento tan especial en mi vida.

A MI MADRE:

Por acompañarme en el trayecto de mi vida, por ser mi mayor bendición y permitirme luchar por mis sueños apoyándome en todo momento, siendo un ejemplo de superación y agradecerte porque gracias a ti esta meta es cumplida y te la dedico con todo mi corazón.

A MI PADRE:

Por haber fomentado en mí, el deseo de superación en la vida; gracias por ser un apoyo incondicional en las etapas de mi vida.

A MI FAMILIA:

Con amor filial, a mis tías quienes han velado por mi durante el camino de convertirme en profesional; a mi padrino por sus sabios consejo a lo largo de mi vida y carrera profesional, a mis primos y primas con mucho cariño.

A:

Mi asesor de tesis, con agradecimiento.

A TODOS MIS AMIGOS:

Con aprecio y cariño sincero.

A:

Universidad de San Carlos de Guatemala por cobijarme en el techo de la sabiduría.



A: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme transmitido sus enseñanzas en el desarrollo de mi formación académica.

A: Usted especialmente.



PRESENTACIÓN

Se realizó una investigación cualitativa, para la obtención de mayor cantidad de datos válidos, para la presentación final. Siendo necesario determinar en la rama del derecho procesal administrativo, cuáles son las consecuencias jurídicas, sociales y económicas derivadas, de la declaración de inconstitucionalidad del retiro obligatorio de los afiliados al plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Como sujetos de la investigación se encuentran los trabajadores afiliados y como objeto de la misma está el Reglamento de Plan de Prestaciones, que a través de su aplicación se veían perjudicados en sus derechos laborales, derivado de la resolución constitucional, la problemática se fija en la disyuntiva de como renovar el personal de la Universidad, ya que no existe un plan que permita el retiro voluntario o un programa social que permita tomar la decisión de retirarse como trabajador universitario.

Se determina jurídicamente, que la legislación universitaria no cuenta con mecanismos idóneos para el futuro de los docentes mayores de 65 años. La presente investigación, ofrece como aporte académico, la necesidad de que la USAC, busque la dignificación de sus trabajadores, a través de un programa de retiro digno.

La investigación se realizó en el departamento de Guatemala, dentro del período del año 2015 a septiembre del 2016.

HIPÓTESIS



La estabilidad laboral de los catedráticos afiliados al Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos, mayores de 65 años, constitucionalmente establecida, constituye un obstáculo para el retiro, jubilación o despido de los profesionales universitarios, ya que limita la renovación del personal docente.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El método utilizado para la comprobación de la hipótesis, fue el deductivo, donde silogismo es el argumento de la investigación, comparando los extremos denominados premisas o términos, con un tercero para descubrir la relación entre ellos.

La hipótesis planteada en el plan de investigación, fue validada al ser afirmada con la información y el análisis del trabajo final de la investigación, llegando a la conclusión discursiva que existe una limitación laboral, que no permitirá que la Universidad de San Carlos de Guatemala, pueda renovar su personal docente, en relación a aquellos catedráticos, docentes o investigadores, mayores de 65 años. Por lo que es necesario determinar un mecanismo legal, que permita a los docentes optar a un retiro voluntario, jubilación, despido o cesación del cargo de profesor universitario, con el beneficio de continuar gozando de una vida digna.



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se explica en la necesidad de realizar un análisis doctrinario sobre la resolución emitida por la Corte de Constitucionalidad, en relación a los afiliados al plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el cual establecía en su normativa, la obligatoriedad de retirarse como trabajador a los 65 años de edad.

El fin fundamental de la institución universitaria es elevar el nivel espiritual de los habitantes del país, conservando, promoviendo y difundiendo la cultura y el saber científico. Se imparte enseñanza profesional en todos los ramos que correspondan a sus facultades; organiza y dirige estudios de cultura superior; promueve la organización de la extensión universitaria; e incentiva la investigación científica, filosófica, técnica o de cualquier otra naturaleza cultural. También coopera en la alfabetización de las masas populares.

Los objetivos se centraron, en analizar de los efectos de la resolución constitucional, en relación a que la edad, la misma, no es un presupuesto normativo que permita al ente universitario, obligar al retiro de los catedráticos, docentes e investigadores afiliados al plan.

La hipótesis fue comprobada, al determinar las repercusiones legales de la resolución constitucional, la cual determina la continuidad laboral de los docentes universitarios mayores de 65 años lo que repercute con efectos negativos que influyen en la carrera docente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, al no poder despedir o retirar a los profesionales docentes.

El trabajo desarrollado se dividió en cuatro capítulos: el primer capítulo establece lo relativo al derecho laboral en Guatemala; el segundo capítulo, expone lo relativo a la Universidad de San Carlos de Guatemala; el tercer



capítulo, establece lo referente al docente e investigador universitario; y finalmente el cuarto capítulo, contiene las repercusiones jurídicas de la declaratoria de inconstitucionalidad parcial del retiro obligatorio de las personas mayores de sesenta y cinco años de edad, afiliados al plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En el desarrollo de la presente investigación, se utilizaron los siguientes métodos: El analítico, para comprender los elementos y aspectos relevantes del fenómeno investigado; el deductivo, para establecer la ubicación del problema de orden administrativo. Las técnicas empleadas fueron la bibliográfica y documental, que permitieron la elaboración de los capítulos y el material de consulta utilizado.

El personal docente se compone de profesores honorarios, titulares, auxiliares, extraordinarios y libres. Honorarios son aquellos que han ejercido el profesorado durante 30 años en forma continua y eficiente; titulares, los que desempeñan en propiedad una cátedra; auxiliares, los que dictan una parte de una asignatura, complementando la enseñanza del titular; extraordinarios, los que tienen un contrato específico con la universidad; y libres, las personas habilitadas por la universidad para dictar cursos de manera retribuida o gratuita.

Finalmente, es una realidad que la Universidad de San Carlos de Guatemala, debe implementar un programa de retiro voluntario o programa social, que dignifique al docente mayor de 65 años de edad, que le permita una subsistencia digna, aprovechando sus conocimientos adquiridos en las actividades docentes.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral en Guatemala.....	1
1.1. Derecho del trabajo.....	2
1.2. Definición y características del derecho del trabajo.....	2
1.3. Principios del derecho del trabajo.....	6
1.4. La relación laboral.....	20
1.5. El contrato de trabajo.....	22

CAPÍTULO II

2. La Universidad de San Carlos de Guatemala.....	27
2.1. La educación superior en Guatemala.....	29
2.2. Autoridades.....	30
2.3. Funciones.....	33
2.4. Actividad académica.....	34
2.5. La docencia e investigación universitaria.....	34
2.6. Autonomía universitaria.....	37

CAPÍTULO III

3. El docente e investigador universitario.....	41
3.1. El docente e investigador universitario.....	42
3.2. La motivación y orientación profesional universitaria.....	46
3.3. Formas de contratación de docentes e investigadores universitarios.....	47
3.4. El plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	49



Pág.

3.5. Formas de cesar la actividad laboral de los docentes e investigadores universitarios.....	52
---	-----------

CAPÍTULO IV

4. Las repercusiones jurídicas de la declaratoria de inconstitucionalidad parcial del retiro obligatorio de las personas mayores de sesenta y cinco años de edad, afiliados al plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	57
4.1. La edad como elemento de retiro laboral del docente universitario.....	59
4.2. Análisis de la resolución del Expediente No. 4503-2013 de la Corte de Constitucionalidad.....	63
4.3. Efectos económicos, jurídicos y laborales de la sentencia constitucional en relación a la edad de retiro.....	66
4.4. Los beneficios de un programa social para los docentes universitarios.....	70
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral en Guatemala

El derecho en general está cimentado en un conjunto de principios que son su base de sustentación, su cimiento, su apoyo, en una palabra, son la estructura misma de la ciencia jurídica; son los criterios de justicia que fundamenta el derecho.

“Los caracteres de la disciplina del Derecho del Trabajo –que no, los caracteres del objeto del Derecho del Trabajo, que ya vimos–, son los siguientes: modernidad, unilateralidad y contradicción y la sensibilidad a los cambios socio-económicos. Modernidad. Es un Derecho moderno, ligado a la modernidad, a la revolución industrial, etc.; no existe con anterioridad, va ligado a la etapa moderna. Unilateralidad y contradicción. Destaca como rasgos del Derecho del Trabajo la unilateralidad (es decir, que en esencia, aunque no siempre, camina en una dirección, la tutela de la figura del trabajador) y la contradicción (porque en el Derecho del Trabajo siempre está latente una contraposición de intereses).”¹

Esos principios no son otros que los principios generales del derecho, respecto de los cuales, hay indudablemente una confusión dado que pocos juristas se aventuran a navegar sobre los principios generales del derecho.

¹ <http://www.derecholaboral.info/2015/10/concepto-caracteristicas-derecho-trabajo.html> (Consultado: 10 de enero de 2017).



1.1. Derecho del trabajo

En el ámbito laboral, el conocimiento y comprensión de sus principios informativos es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o el no entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que sus instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común.

Un aspecto que es necesario tener en cuenta cuando se está iniciando el estudio de los principios que informan al derecho del trabajo, es el hecho de que si bien en ocasiones resulta difícil establecer diferencias precisas entre unos y otros.

Cada uno de ellos tiene características particulares que les dan naturaleza propia, aun cuando todos van encaminados a los mismos objetivos que es la protección y defensa de la parte más desprotegida de la relación laboral, en este caso los trabajadores.

1.2. Definición y características del derecho del trabajo

Para mejor comprensión del estudio del derecho del trabajo, en especial de las características que lo inspiran, se hace acopio de las diferentes definiciones de connotados tratadistas así:



Son todas aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos, basándose en cada uno de ellos para aplicar las normas conforme a los mismos..

“1. Nociones preliminares. - Al derecho del trabajo se le ha dado en denominar nuevo derecho. Se trata de una disciplina jurídica que se origina y desarrolla como una de las consecuencias de la llamada revolución industrial, cuyas instituciones se perfilan, con caracteres propios, en el derecho positivo de nuestra época, durante el transcurso del siglo XIX y lo que va del XX. Siendo por tanto, un hecho natural que las instituciones jurídicas no aparecen por generación espontánea en la realidad histórico-social, debemos indagar cuál es su origen y las causas de su aparición y desenvolvimiento.”²

Las características informativas del derecho del trabajo son aquellas directrices o postulados, que inspiran, fundamentan e informan la normativa laboral y orientan el proceso de integración e interpretación de dichas normas con las relaciones que surgen del trabajo que es efectuada entre patrono y trabajador; y poseen la característica de ser interdependientes ya que es común que la existencia de cada uno presuponga, necesariamente, la existencia de otro u otros.

² Pérez, Benito. **Derecho del trabajo**. Pág. 3.



“Respecto de esta característica vale la pena resaltar algunos elementos:

- a) Las disposiciones de la Ley Laboral son calificadas como de orden público, ésto es, como las normas que el Estado considera primordiales para el mantenimiento del sistema establecido.**
- b) Consecuencia de lo anterior, las violaciones a las normas de trabajo constituyen supuestos para la aplicación de sanciones.**
- c) También consecuencia de lo anterior, los derechos mínimos que se otorgan en la Ley Laboral a los trabajadores son jurídicamente irrenunciables, por lo que la manifestación de voluntad del trabajador en el sentido de renunciar a alguno de ellos no produce efecto alguno y a falta de estipulación entre las partes mejorar las condiciones legales de trabajo el trabajador tiene derecho a exigir las prestaciones legales.**
- d) El control estatal acerca del cumplimiento de las normas laborales se realiza de oficio, es decir, sin necesidad de que exista una solicitud de parte.”³**

De las definiciones descritas y del enunciado propuesto, se pueden extraer las principales características que sobresalen de los principios del derecho del trabajo:

³ <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/critica/cont/6/teo/teo6.pdf> (Consultado: 10 de enero de 2017).



- a) **Son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones.**
- b) **Establecen la base de los principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico laboral.**
- c) **Por ser propias del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho.**
- d) **Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad.**

Esto no significa, necesariamente, que todos sean diferentes de todos los que inspiran las otras ramas jurídicas.

Puede haber alguno recurrente o similar que se aplica en la misma forma, o con muy ligeras variantes, en más de una rama del derecho.

Por eso, se habla también de principios propios o peculiares del derecho del trabajo. En conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce en la misma forma en las demás disciplinas jurídicas, que lo hacen diferente a las otras ramas del derecho.

Todas las características deben tener alguna conexión, interrelación o armonía entre sí ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.



1.3. Principios del derecho del trabajo

Se establece que los principios generales del derecho, no pueden identificarse plenamente y que pueden confundirse con los principios propios de una disciplina particular, puesto que el propio calificativo de generalidad está indicando la nota de amplitud, comprensión y aplicación a todo el derecho.

No son necesariamente exclusivos de una especialidad, pero no pueden servir para todas las ramas, es decir, ser generales, porque dejarían de ser específicos y peculiares para la rama del derecho laboral, que sustenta la presente investigación.

La relación entre los principios generales del derecho y los principios del derecho del trabajo, han dado origen a una seria polémica, en defensa de los derechos de los trabajadores y su protección frente al capital, los patronos.

“El derecho laboral, como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con un fin específico, siendo éste, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”⁴

⁴ Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 3.



Al formarse el derecho laboral positivo, el legislador debe transmitir a las leyes creadas, los principios por los que debía inspirarse en su desenvolvimiento. Son esos principios los que pretendo escudriñar para poder determinar el derrotero que corresponde a esta rama nueva del derecho.

Se les podría llamar también fundamentos, bases, condiciones básicas, conceptos elementales, directrices, orígenes, y de diversas formas que se le pueden denominar, pero el término principio lo considero más adecuado.

Dentro de los principios propios, que informan al derecho sustantivo del trabajo guatemalteco, se han destacado los principales, lo que se enuncian y se encuentran así:

- a) Principio de tutelaridad: Es la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho del trabajo, no solamente es el germen de sus orígenes, sino que también es su actual sustentación.

El Código de Trabajo, establece en la literal a del considerando cuarto que: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente."

Reclamos contra las jornadas extenuantes frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad por



los bajísimos salarios, que no permite que exista igualdad en las condiciones de trabajo.

Este principio se enuncia afirmando que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente, porque trata de compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual se logra a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente.

- b) Principio de aplicación decreciente: Tendencia que se perfila en el sentido de resaltar el hecho que la protección nació para amparar al necesitado y por ende debe encausarse preferente hacia los más débiles.

“... La aplicación de dicho sentido debe aplicarse en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, siendo de esta forma absurdo aplicar en el mismo grado de intensidad a un trabajador que apenas gana el salario mínimo”⁵

- c) Principio de garantías mínimas: El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características: mínimas, protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para el trabajador.

⁵ López Orizabal, Soraya Lucrecia. La importancia de crear una ley laboral tipo que permita la aplicación de los principios internacionales de los derechos del trabajo para garantizar la tutela hacia el trabajador. Pág. 65.

Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera debe garantizarle a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades como por ejemplo el salario mínimo, que se entiende no es un salario que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.

Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

La tercera característica de estas normas sociales es que son irrenunciables para el trabajador.

El patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas.

Es de forzoso cumplimiento aún, en contra de estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, la ley ordinaria, los tratados internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo, que garantizan



sus derechos laborales, frente a la desigualdad que existe entre el capital y trabajo.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, el mismo principio establece que son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios que son: contratación individual, contratación colectiva y a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

- e) Principio evolutivo: La realidad del derecho en Guatemala, constituye una parte sustancial de protección a los trabajadores, buscando su estabilidad laboral, en base a la evolución que se da en la sociedad en el vivir cotidiano de la humanidad.

“Al señalar que el derecho laboral es evolutivo, se indica que el mismo se encuentra en movimiento constante. Cualquier norma jurídica se debe mantenerse viva, o sea que la misma debe saber adaptarse a las distintas circunstancias cambiantes del que hacer del ser humano.”⁶

Existen cuerpos legales que sirven de fundamento a toda la estructura normativa del país y sobre los cuales se debe y puede establecer claramente los beneficios que superen precisamente dichas bases. El derecho de trabajo se modifica en forma constantemente, a medida de que dichas modificaciones sean en beneficio de los que prestan sus servicios como trabajadores.

⁶ López Orizabal, Op. Cit. Pág. 65.



Siendo una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos:

- Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
 - Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.
- e) Principio de realismo: Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo que es subordinado.

La tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en la actividad laboral. Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador. El legislador al momento de realizar la creación o reforma de una ley, debe dejar de lado conceptos muy superficiales o tendenciosos, que conduzcan a la emisión de leyes, que a la larga deterioren las relaciones obrero patronal.

Los negociadores de los pactos y convenios colectivos, tanto del lado patronal como del trabajador, deben asimismo nutrirse de este principio: unos para poder determinar los alcances de sus exigencias y los otros para la optimización del recurso laboral en sus respectivas empresas.



El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que las leyes de trabajo: “Atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

Lo que se pretende en última instancia, no es privilegiar únicamente los intereses de los trabajadores, sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad. Dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como lo es el asalariado.

- f) Principio democrático: Este principio se encuentra plasmado en el considerando f) del Código de Trabajo guatemalteco, al indicar que: “El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población...”

Se busca una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala. Al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que tiene como base el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.



“Dentro de la Declaración de Filadelfia, anexada a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, podemos distinguir una serie de principios que inspiran al derecho del trabajo internacional y, como consecuencia, a los tratados internacionales de índole laboral, emanados de dicha Organización. Sin pretender ser taxativa, reafirmo que dentro de la Declaración de Filadelfia, se puede distinguir el principio democrático y de buena fe (contenido en los incisos a) y d) del Capítulo I); la búsqueda de justicia social (Capítulo II), y la enumeración de una serie de garantías mínimas (Capítulo III).”⁷

El individualismo comulga con las doctrinas liberales y es opuesto a los sistemas socialistas y a los regímenes totalitarios, pero buscando un interés social. Claro es que el individualismo no tiene carácter absoluto, ya que el interés social en ningún caso puede ser desconocido. La diferencia está en que el Estado sea formado por la voluntad conjunto de los individuos o que los individuos se hallen sometidos al Estado.

- g) Principio objetivo: Por la tendencia que representa este principio, su función primordial es la de resolver problemas que surjan con motivo de la aplicación del derecho laboral, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

⁷ Menéndez Ortiz, Marcia Jamineth. Consecuencias de la aplicación del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil y la violación al principio de estabilidad laboral y el régimen de reinstalación de servidores públicos. Pág.17.



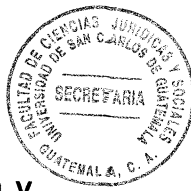
Es de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que en su oportunidad se le presentan, con la debida interpretación acorde a las normas jurídicas y los principios que constituyen sobre materia laboral.

En el Artículo 19 del Código de Trabajo establece: “Para que un contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente.”

- h) Principio de sencillez: Partiendo que el derecho del trabajo va dirigido a un sector abundante de la sociedad, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación.

“El derecho de trabajo se encuentra encaminado al sector de la población que no cuenta con niveles elevados de preparación y educación. El mismo se materializa con mayor importancia dentro del derecho procesal de trabajo, en donde el mismo argumenta de manera constante su vocación no formalista.”⁸

⁸ López Orizabal, *Op. Cit.* Pág. 69.



Este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos, procurando no entorpecer la defensa de los derechos de los trabajadores.

Deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono.

- i) **Principio de continuidad:** El contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que se presupone una vinculación que se prolonga.

El principio de continuidad es uno de los principios propios del derecho laboral, cuya finalidad primordial es buscar la estabilidad de las relaciones laborales en beneficio de las personas que se encuentran como trabajadores.

“Se dispone como regla general, la aplicación de contratos de trabajo por tiempo indeterminado y sólo excepcionalmente, la suscripción de contratos a plazo fijo, en aquellos donde la naturaleza del servicio lo amerite. En términos generales, el principio de continuidad impera en materia laboral y responde a la idea de que debe de ser la duración real

del trabajo, y no la voluntad de las partes, la determinante de la extensión en el tiempo del contrato.”⁹

Se puede decir por ende, que este principio expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos sus aspectos para mantener una estabilidad en el ejercicio de sus labores, acorde a sus capacidades y conocimientos.

- j) Principio de la razonabilidad: En la enumeración de los principios realizada por diversos autores, no se hace referencia a uno que, repetidamente, aunque en forma incidental se había utilizado por la jurisprudencia: el principio de razonabilidad o de racionalidad.

“En Derecho laboral, se conoce como el principio de razonabilidad a aquel que rige la potestad de ejercicio de derechos entre el trabajador y su empleador. Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno. Por ejemplo, bajo la figura de este principio, un empleador no podrá cesar el contrato laboral de un trabajador unilateralmente porque el segundo haya cometido una falta muy leve. El principio es análogo con el principio de proporcionalidad. El principio está orientado a tratar de

⁹ http://m.centralamericadata.com/es/article/home/El_principio_de_continuidad_en_el_derecho_laboral_de_Costa_Rica (Consultado: 10 de enero de 2017).



disminuir los casos en que los empleadores actúen con extrema severidad y arbitrariedad, dándole así al trabajador una protección en su relación laboral.”¹⁰

En el derecho del trabajo este principio tiene dos grandes formas de aplicación, en algunos casos, este principio sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución.

En el dinamismo propio de las prácticas comerciales e industriales y en la variedad inmensa de situaciones en las que el trabajo de una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución, hay infinidad de situaciones equívocas, confusas, limítrofes.

El principio de la razonabilidad puede servir como criterio distintivo o como el medio para aplicar los criterios distintivos en situaciones en las que deba distinguirse la realidad de la simulación, sobre todo en los contratos de trabajo, es decir, que actúa adicionalmente como complemento de carácter confirmatorio, suficiente cuando no hay otros elementos de juicio a utilizar.

- k) Principio de la buena fe: Este principio aplica bilateralmente, tanto al trabajador como al patrono. El primero, tiene la obligación de cumplir de buena fe su contrato de trabajo, poniendo el empeño y la diligencia debida en su labor; así también, el empleador debe cumplir lealmente las

¹⁰ https://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_razonabilidad (Consultado: 12 de enero de 2017).

obligaciones contraídas como consecuencia de la relación laboral o contrato de trabajo.

Describiendo las notas y alcance que le atribuyen en conjunto a este principio los diferentes autores que lo ubican dentro del derecho laboral, constituyendo un mínimo común denominador en el que todos los partidarios concuerdan.

Se trata de empresas independientes que contratan entre sí para desarrollar una actividad económica concertada, hay otros en los que simplemente el empleador busca eludir o aligerar sus responsabilidades laborales o de previsión social, en perjuicio de la población que presta sus servicios en relación de dependencia.

Se está promoviendo artificialmente la ficción de una empresa que figura a nombre de una persona generalmente, un ex-empleado que aparece contratando a otros trabajadores; pero que, en realidad, actúa como un simple intermediario de la empresa principal que es la auténtica empleadora tanto del que figura como intermediario como de sus empleados, puesto que existe una verdadera relación de trabajo y por ende derechos y obligaciones.

Es un principio, que se presenta como complementario de los restantes principios, de una manera u otra, tienden a contemplar o a hacer efectiva la protección del trabajador.



Todo el derecho del trabajo busca sustancialmente compensar con una desigualdad jurídica favorable al trabajador, la desigualdad económica existente en perjuicio del trabajador. Este principio adquiere en cierto modo, el sentido de una condición, de una razón de ser y una justificación de la existencia de los otros principios.

- I) Principio de intangibilidad o pro operario: Conocido también como indubio pro-operario, se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos profesionales, las convenciones colectivas, fallos jurisprudenciales y a los contratos individuales de trabajo, sin que este principio normativo tenga alcances y caracteres demagógicos en su interpretación y solamente es aplicable en el momento de existir duda de la hermenéutica jurídica que no ha podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.

Marcia Menéndez Ortíz, citando al Profesor Mario de la Cueva, establece que: “Se habla que en caso de duda debe resolverse la controversia a favor del trabajador, puesto que el derecho del trabajo es eminentemente proteccionista, el principio es exacto, pero siempre y cuando exista una verdadera duda acerca del valor de una cláusula del contrato individual o colectivo o de la ley”¹¹

¹¹ Op. Cit. Pág.13.

m) Principio de estabilidad o de inamovilidad: En lo que respecta a este principio lo que trata es de mantener inamovibles las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, buscando el desarrollo del trabajador dentro de la empresa.

Se debe partir de la premisa que el trabajo es una función profesional que no debe estar expuesta al despido injusto y arbitrario del patrono.

1.4. La relación laboral

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

El Artículo 19 del Código de Trabajo, establece: "Para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente."

"Relación de trabajo. Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo (v.). De ahí que algunos autores, como

Nápoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquella es el contenido del contrato, y éste, su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque, en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo.”¹²

La relación de trabajo se basa en la teoría de la incorporación al empleo o asunción del trabajador por la empresa, hechos que ponen en marcha una serie de efectos jurídicos y un vínculo de igual índole.

“La incorporación o la asunción, pese a situar la iniciativa en una u otra de las partes laborales, no ofrece diversidad esencial. La proclamada decadencia de la soberanía del contrato, conduce a negarle carácter contractual al vínculo laboral, regido por la ley y otras fuentes normativas y porque el acto de adhesión a un reglamento preestablecido priva de sus elementos esenciales al consentimiento requerido en la concepción tradicional del contrato.”¹³

La inspiración tutelar del derecho laboral, impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes,

¹² Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Págs. 832 y 833.

¹³ Chóc Cú, Santiago. *Análisis de la obligación del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo una vez notifica su renuncia al empleador*. Pág. 10.



permitiendo que sea una relación de prestación de servicios por el trabajador a cambio de una remuneración del patrono.

La relación de trabajo es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, es decir, el pago del salario, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.

1.5. El contrato de trabajo

Se considera necesario antes de elaborar un concepto de contrato de trabajo, hacer una definición de contrato, ya que debe entenderse que el contrato es el género y el contrato de trabajo es la especie. Se debe definir al contrato como un acuerdo de voluntades anteriormente divergentes mediante el cual se crea, modifica o extinguen derechos y obligaciones entre las partes, pero no hay que confundir el contrato civil con el contra de trabajo.

Se dice que son anteriormente divergentes, ya que previo a llegar a un acuerdo, esas voluntades aunque contrarias se complementan y necesitan y eventualmente concilian y convienen una transferencia mutua de beneficios y al mismo tiempo de compromisos, entre los que participan en una relación laboral.

Es importante para entender lo que es un contrato de trabajo, conocer sus elementos, y es precisamente la ley la fuente adecuada para informarse



sobre esos elementos, ya que el Artículo 18 del Código de Trabajo, establece: “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 esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Haciendo un análisis de dicho Artículo en su parte conducente, se encuentra que la legislación laboral guatemalteca, considera como elementos substanciales e integrantes de todo contrato de trabajo suscrito o no, los siguientes:

- a) Un vínculo económico-jurídico entre el trabajador y el patrono, o sea una transferencia recíproca de derechos y obligaciones entre las partes contractuales.

- b) La obligación del trabajador a prestar sus servicios personales o ejecutar una obra al patrono, personalmente, o sea el compromiso principal del trabajador y el beneficio del patrono, entendiéndose que esta es una obligación que el trabajador debe ejecutar por sí mismo y no delegarla a otra persona, y además que el patrono no puede pagar los servicios prestados por un trabajador en nombre de otro, ya que esta es una relación de trabajo completamente independiente.

- c) La dependencia continuada del trabajador, o sea proporcionar a este por parte del patrono todos los medios y condiciones necesarias para que desempeñe su trabajo, de conformidad a los derechos y obligaciones que se estipulan en las normas jurídicas.
- d) La dirección inmediata o delegada del patrono, o sea la facultad del patrono de dirigir por sí mismo o por medio de otras personas, también empleados de ese patrono, al trabajador, o a delegar tal dirección al mismo trabajador para que este desempeñe sus funciones.
- e) Una retribución para el empleado de cualquier clase o forma, o sea la principal obligación del patrono y el principal beneficio del trabajador para su sostenimiento.

“En todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas, en las que interviene en fase de dirección. Esos nexos personales y materiales originan, relaciones jurídicas entre las partes.”¹⁴

Lo que se pacta en un contrato de trabajo es lo siguiente, el empleador tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios; a su vez, el trabajador tiene derecho a que por su trabajo se le dé a cambio una retribución por parte del patrono, y el patrono debe de respetar las condiciones objetivas de trabajo

¹⁴ Ibid. Pág. 4.

como lo son los elementos aptos para no dañar la salud del trabajador, lo cual en ambos genera una relación de trabajo que origina además de los derechos, obligaciones tanto como al trabajador como al patrono, los que se deben de respetar y cumplir para que la relación del trabajo sea de forma correcta y sin complicaciones para cada una de las partes laborales. Permitiendo tanto al patrono como trabajador que las garantías constitucionales y laborales sean iguales para cada uno de ellos.

“El 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.”¹⁵

Se paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra. No puede desvirtuarse la esencia misma de esta contratación. La bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia, respetando los principios fundamentales y las normas jurídicas laborales, para que exista la tutelaridad que nuestra legislación laboral preceptúa como principio primario del derecho laboral.

“... es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea

¹⁵ Ossorio, Manuel. *Op. Cit.*. Pág. 222.

persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración. En las legislaciones modernas, este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley le impone limitaciones, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador. Esas normas, por afectar el orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando sí mejoradas por los contratantes. Esto es lo que con más propiedad puede llamarse contrato individual de trabajo, que puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien esta segunda forma es la más corriente...”¹⁶

En general, es el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar y, para el segundo en la obligación de pagar a merced.

¹⁶ *Ibid.* Pág. 222.



CAPÍTULO II

2. La Universidad de San Carlos de Guatemala

La Universidad de San Carlos de Guatemala, es la primera universidad centroamericana y la cuarta en América Latina, es una institución autónoma con personalidad jurídica.

“La Universidad de San Carlos de Guatemala fue fundada por Real Cédula de Carlos II, de fecha 31 de enero de 1676. Los estudios universitarios aparecen en Guatemala desde mediados del siglo XVI, cuando el primer obispo del reino de Guatemala, Licenciado Don Francisco Marroquín, funda el Colegio Universitario de Santo Tomás, en el año de 1562, para becados pobres; con las cátedras de filosofía, derecho y teología. Los bienes dejados para el colegio universitario se aplicaron un siglo más tarde para formar el patrimonio económico de la Universidad de San Carlos, juntamente con los bienes que legó para fundarla, el correo mayor Pedro Crespo Suárez. Hubo ya desde principios del siglo XVI otros colegios universitarios, como el Colegio de Santo Domingo y el Colegio de San Lucas, que obtuvieron licencia temporal de conferir grados.”¹⁷

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

¹⁷ http://redusacunoc.tripod.com/HISTORIA_USAC.html (Consultado: 12 de enero de 2017).



sus manifestaciones. Con la promulgación de la Constitución de la República de Guatemala, en septiembre de 1945, la Universidad de San Carlos de Guatemala adquiere su autonomía así: “Artículo 84.....La Universidad de San Carlos de Guatemala es autónoma y se gobierna de acuerdo con la ley respectiva y sus estatutos. El Estado contribuirá a asegurar y acrecentar el patrimonio universitario, y consignará anualmente en el presupuesto la partida destinada al sostenimiento de la Universidad.”

Con la emisión del Decreto Legislativo número 325, Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, está como una entidad autónoma, ha funcionado bajo principios de libertad de elegir autoridades universitarias y designar al personal docente sin injerencia del Estado. La asignación de fondos que serán manejados por el Consejo Superior Universitario, con absoluta autonomía, libertad administrativa y ejecutiva para que la Universidad pueda trabajar de acuerdo a sus propias disposiciones emanadas del Consejo Superior Universitario, dotación de un patrimonio consistente en bienes registrados a nombre de la Universidad, designación de personal docente por méritos en examen de oposición, participación estudiantil en las elecciones de autoridades universitarias de conformidad a las disposiciones que las leyes internas indican de la Universidad, así como de los profesionales catedráticos y no catedráticos.



2.1. La educación superior en Guatemala

El marco general de la educación superior en Guatemala es la Constitución Política de la República de Guatemala decretada por la Asamblea Nacional Constituyente del 31 de mayo de 1985.

La misma determina, entre otros, en el Capítulo II, Derechos Sociales, Sección Cuarta, Educación, el derecho a la educación garantizando la libertad de enseñanza y de criterio docente con el propósito primordial de desarrollar integralmente a la persona humana y el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal.

Establece la promoción de la enseñanza agropecuaria, la ciencia y la tecnología, considerándolas como bases fundamentales del desarrollo nacional.

En su sección Quinta, Universidades, dictamina la autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), la cual, en su carácter de única universidad estatal, le corresponde desarrollar la educación superior de la sociedad investida por la Constitución Política como universidad pública del Estado. La Constitución Política, también comprende a las universidades privadas, definiéndolas como instituciones independientes que les corresponde organizar y desarrollar la educación superior privada del país, con el fin de contribuir a la formación profesional, investigación científica, difusión de la cultura y solución de los problemas nacionales.



La Constitución Política, establece que todas las universidades están exentas del pago de impuestos, arbitrios y contribuciones y que las donaciones que se otorguen a favor de las universidades, son deducibles del Impuesto sobre la Renta.

2.2. Autoridades

La Universidad de San Carlos de Guatemala, según la Constitución Política de la República, Artículo 82, constituye una institución con personalidad jurídica propia, teniendo capacidad para emitir sus propios estatutos, reglamentos y demás normativa interna que le rigen, estando su dirección y administración bajo el esquema de gobierno siguiente:

- a) Consejo Superior Universitario: El gobierno de la Universidad de San Carlos de Guatemala corresponde a este cuerpo colegiado directivo y administrativo.

La Constitución Política de la República en su Artículo 83: “Gobierno de la Universidad de San Carlos de Guatemala. El gobierno de la Universidad de San Carlos de Guatemala corresponde al Consejo Superior Universitario, integrado por el Rector, quién lo preside; los Decanos de las Facultades; un representante del Colegio Profesional, egresado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que corresponda a cada facultad; un Catedrático Titular y un estudiante por cada facultad.”



Sus funciones radican en dictar todas las disposiciones que regirán el funcionamiento de la Universidad, reuniéndose en sesión ordinaria dos veces al mes y extraordinariamente cuando se considere conveniente, mediante convocatoria del Señor Rector.

Con sus resoluciones, este cuerpo colegiado persigue que se cumplan con los fines primordiales de la institución resumidos en el enunciado de elevar el nivel espiritual de los habitantes de la república, promoviendo, conservando, difundiendo y transmitiendo la cultura como institución superior docente del Estado, bajo el lema de “id y enseñad a todos.”

- b) Rector de la Universidad: Es el representante legal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y constituye el único órgano de comunicación oficial entre la Universidad y el Gobierno de la República.**

Entre las funciones y atribuciones principales del Rector están las de ejercer la inspección de todas las dependencias de la Universidad, cumpliendo y haciendo cumplir las leyes internas y externas, así como los acuerdos y resoluciones que emita el Consejo Superior Universitario.

- c) Juntas directivas de las facultades: Estas administran y gobiernan a las unidades facultativas, estando integradas por el respectivo Decano que**

la preside, un secretario, y cinco vocales, dos son catedráticos, uno profesional y no catedrático y dos son estudiantes.

Todos son electos por cuatro años, excepto los vocales estudiantiles, cuyo período es de un año, y el secretario quien es nombrado mediante propuesta del Decano en una terna, teniendo voz pero no voto en dicho cuerpo directivo.

- d) **Decanos de facultades:** Conforme el Artículo 44 de la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala establece: “Los decanos representan y dirigen a sus respectivas Facultades, duran en el ejercicio de sus funciones cuatro años, pudiendo ser reelectos para un nuevo período si obtuvieren por lo menos el voto favorable de las dos terceras partes de los electores presentes, siempre que éstos sean los dos tercios más uno del total.”

Sus funciones son de carácter académico, administrativo y ejecutivo, velando porque se cumplan las resoluciones del Consejo Superior Universitario, Rectorado y Junta Directiva, persiguiendo el mejor funcionamiento pedagógico, administrativo y funcional de su facultad en beneficio del estudiantado, la razón que fundamenta la educación superior.



2.3. Funciones

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

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

Lo anterior, con fundamento en la Constitución Política de la República de Guatemala vigente, en el Artículo 82 en relación a la autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la cual permite una independencia para darse sus autoridades.

Complementariamente, la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, promulgada desde 1945, según Decreto Legislativo Número 131 y posteriormente modificada en 1947 según Decreto Legislativo Número 325, vigente a la fecha, establece tales principios así: "Artículo 1º. La Universidad de San Carlos de Guatemala es una institución autónoma, con personalidad jurídica, regida por esta Ley y sus estatutos, cuya sede central ordinaria es la ciudad de Guatemala. Artículo 2º. Su fin fundamental es elevar el nivel espiritual de los habitantes de la República, conservando, promoviendo y difundiendo la cultura y el saber científico."



2.4. Actividad académica

En relación a la actividad académica, la universidad, debe desarrollar la educación superior en todas las ramas que correspondan a sus facultades, escuelas, centro universitario de occidente, centros regionales universitarios, institutos y demás organizaciones conexas.

Debe organizar y dirigir estudios de cultura superior y enseñanzas complementarias en el orden profesional. Resolver en materias de su competencia las consultas sobre la obtención de grados y títulos superiores en el orden profesional o académico.

Debe diseñar y organizar enseñanzas para nuevas ramas Técnicas intermedias y profesionales y promover la organización de la extensión universitaria.

2.5. La docencia e investigación universitaria

“La docencia y la investigación aparecen en todas las definiciones que se dan sobre las funciones básicas de la institución universitaria. La investigación para la creación del conocimiento y la docencia para su disseminación. Estas dos funciones tienen su razón de ser en el aprendizaje de los estudiantes. Del mismo modo se señala que la misión de la universidad es la búsqueda, desarrollo y difusión del conocimiento en todos los campos del saber, convirtiéndose de este modo en referencia del conocimiento y del desarrollo



tecnológico. La docencia y la investigación han sido centro de interés tanto para los responsables en política universitaria como para investigadores. A lo largo de las últimas décadas se ha realizado un considerable esfuerzo en tratar de establecer la naturaleza de la relación entre la docencia y la investigación como lo atestiguan las publicaciones aparecidas en las revistas más prestigiosas.”¹⁸

En la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Consejo Superior Universitario es el organismo máximo que orienta y dirige la política educativa y aprueba los planes de estudio de las 10 facultades, ocho Escuelas no Facultativas, Centro Universitario de Occidente CUNOC y 11 Centros Regionales Universitarios, todos ellos identificados en el organigrama de la institución.

Al estar dividida en unidades académicas, cada una de ellas concentra a los profesores de acuerdo a su especialidad.

Los profesores o trabajadores docentes, son aquellos dedicados a realizar actividades orientadas hacia la búsqueda, comprensión, interpretación, aplicación y divulgación del conocimiento científico, tecnológico, humanístico, por medio de la planificación, organización, dirección ejecución y evaluación del proceso educativo; para lograr en el estudiante el debido conocimiento para ejercer la profesión.

¹⁸ <https://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/45419/1/Docencia%20e%20investigacion%20en%20educacion%20superior> (Consultado: 12 de enero de 2017).



“La docencia y la investigación se relacionan positivamente Esta relación viene avalada por la creencia que existe entre el profesorado universitario de que ambas actividades se apoyan mutuamente y se enriquecen, lo cual es tan obvio que no necesita demostración. Esta relación puede darse en un doble sentido: cómo influye la investigación en la docencia y viceversa. Varios son los estudios que han analizado esta hipótesis.”¹⁹

En la Universidad de San Carlos de Guatemala, el sistema de investigación CONSIUSAC, fue institucionalizado con la emisión del Acuerdo de Rectoría No. 485-81 de fecha 1º. de julio de 1981, creándose la Dirección General de Investigación DIGI, la que coordina, supervisa y fomenta todos los institutos de investigación universitaria, diseminados por las distintas unidades facultativas y no facultativas.

Los investigadores por su parte, son los responsables de realizar la actividad sistemática y creadora tendiente a descubrir, comprender, describir, analizar, sintetizar, interpretar y evaluar las relaciones y la esencia de los fenómenos de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento, con el fin de establecer principios, conceptos, teorías y leyes que orienten, fundamenten y planteen soluciones a la problemática del hombre y la sociedad; basándose en sus conocimientos y formas de lograr resolver las controversias que puedan surgir por la actividad que origina la sociedad.

¹⁹ Ibid.



2.6. Autonomía universitaria

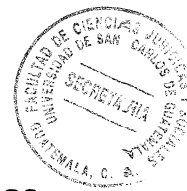
La autonomía universitaria actual depende directa e íntegramente del proceso libertario y democrático de la Revolución de Octubre de 1944. Surgió de la lucha por reconquistar las libertades coartadas y negadas por el sistema totalitario político que dominó a Guatemala durante tantas décadas.

Los jóvenes universitarios de entonces consideraron de capital importancia el ejercicio y difusión de ideas así como la libertad de gobernarse por sí mismos. El derecho a ejercer la autonomía, a gozar de independencia política, de regirse mediante sus propias leyes, órganos de gobierno y autoridades libre y democráticamente electas. Y en la esfera de los valores, el derecho de independencia intelectual y cultural.

“La autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala que, a partir de hoy deja de ser pura aspiración o sueño inalcanzable para convertirse en un hecho, fue posible únicamente dentro de la feliz circunstancia de encontrarse Guatemala en pleno avance a través de un momento revolucionario.”²⁰

La autonomía en el actual contexto nacional, constituye el legado de aquellas generaciones, el presente de las actuales y el futuro de la nación guatemalteca.

²⁰ http://sitios.usac.edu.gt/archivohemerografico/revistas/24_estudios_nov_1994_cazali.pdf (Consultado: 12 de enero de 2017).



Depende del gobierno propio e independiente, del manejo no sólo de las finanzas universitarias sino, ante todo, de las ideas y las prácticas de acción.

El Artículo 18 del Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala, preceptúa: “Cada Facultad está formada por las personas que hayan obtenido u obtengan en lo sucesivo su correspondiente diploma facultativo o que se incorporen con arreglo a la Ley. No puede ejercerse sin título una profesión que lo requiera.”

Los principios rectores de tal autonomía, son los de ejercer la capacidad de autogobierno, los de universalidad de ideas, pluralismo ideológico - político, tolerancia, dignidad de la persona y reivindicación social, como universidad estatal.

“La Constitución de Guatemala emitida en el año de 1945, consagró como principio fundamental la autonomía universitaria, y el Congreso de la República complementó las disposiciones de la Carta Magna con la emisión de una Ley Orgánica de la Universidad, y una Ley de Colegiación obligatoria para todos los graduados que ejerzan su profesión en Guatemala. Desde septiembre del año 1945, la Universidad de San Carlos de Guatemala funciona como entidad autónoma con autoridades elegidas por un cuerpo electoral, conforme el precepto legal establecido en su Ley Orgánica; y se ha venido normando por los siguientes principios que, entre otros, son el producto de la Reforma Universitaria en 1944: Libertad de elegir autoridades

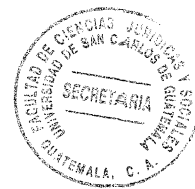


universitarias y personal docente, o de ser electo para dichos cuerpos sin injerencia alguna del Estado.”²¹

Sus herramientas son el manejo propio del saber, la producción y adecuación de los conocimientos, el ejercicio de la discusión y del debate intelectual, la no sujeción a dogmas y la voluntad de brindar bienes y servicios a la sociedad guatemalteca que la sustenta.

²¹ http://redusacunoc.tripod.com/HISTORIA_USAC.html (Consultado: 12 de enero de 2017).





CAPÍTULO III

3. El docente e investigador universitario

“Es un trabajador de la educación, tiene conocimiento de áreas del saber específicas, es un experto en procesos de enseñanza, media en el proceso de la adquisición de conocimientos. Es una persona que se dedica a enseñar a los demás. En esta profesión es necesario contar con ciertas cualidades y competencias que describen mejor la labor que realiza, entre las que se pueden mencionar:

- **Identifica las tendencias en su campo profesional.**
- **Conduce y coordina actividades grupales.**
- **Posee la habilidad para innovar, indagar, crear.**
- **Ostenta la capacidad para enfrentar la diversidad sociocultural.**
- **Tiene la capacidad del trabajo colaborativo y en equipos interdisciplinarios.**
- **Desempeño crítico y creativo del rol profesional.**
- **Habilidad para aplicar conocimientos disciplinarios.**
- **Investiga sobre los requerimientos de su comunidad local.**

- Traduce las necesidades de recursos humanos en términos de objetivos de aprendizaje.
- Conoce las secuencias de aprendizaje de los estudiantes para lograr ciertos comportamientos y actitudes.
- Competencias especializadas”²²

Las habilidades para ser un buen profesor y las habilidades para ser un buen investigador se correlacionan positivamente. La correlación entre el tiempo dedicado a la docencia y el dedicado a la investigación se correlacionan negativamente; esta correlación puede verse influida por incentivos que sistemáticamente favorezcan a una sobre la otra.

La efectividad de la docencia y la investigación es una función de la habilidad y el tiempo.

3.1. El docente e investigador universitario

La denominación de este ámbito de la carrera profesional del docente universitario tiene varias acepciones como lo es el perfeccionamiento del profesorado; formación continua perfeccionamiento o formación en servicio; reciclaje de los docentes, etc.

²² Teos Alarcón, Lisbeth Rosana. Programa de preparación integral para la desvinculación de la relación laboral del recurso humano docente de la facultad de ciencias económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Pág. 5.



El Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico, establece: "5.4. Profesor universitario. Es la persona individual que en la Universidad de San Carlos de Guatemala forma parte del personal académico... 5.7. Nivel de docencia. Es la ubicación que se asigna al profesor universitario para la ejecución y desarrollo prioritario de las actividades de enseñanza aprendizaje, sin demérito de las de investigación, extensión y administración académica. 5.8 Nivel de Investigación Es la ubicación que se asigna al profesor universitario para la ejecución y desarrollo prioritario de las actividades de investigación, sin demérito de las de enseñanza-aprendizaje, extensión y administración académica."

Las transformaciones que se han planteado en la educación universitaria van dirigidas a lograr profesionales con sólida formación general e integral independientes y capaces de enfrentar creativamente situaciones diversas en sus respectivas áreas.

Para alcanzar este propósito es fundamental el accionar del profesor universitario, quien dotado de un adecuado perfil profesional y de las herramientas didácticas adecuadas será capaz de lograr aprendizajes duraderos y la profesionalización de todo el conglomerado estudiantil universitario.

El trabajo se propone como objetivo: valorar la relación que guarda el desempeño del profesor universitario con el aprendizaje de los estudiantes.



Destaca la intervención del profesor en el proceso de aprendizaje como orientador y su rol puntual en la calidad del aprendizaje resultante.

Todo docente universitario tiene un perfil, adquirido por su propia experiencia, sea este apropiado o no; pero en la realidad, partiendo de una simple observación, en la mayoría de docentes, se puede precisar que no existe en la mayoría de ellos un perfil profesional adecuado para ejercer la docencia universitaria.

"Perfil puede referirse: en recursos humanos, al conjunto de rasgos peculiares que un puesto de trabajo engloba a nivel de educación, nivel de formación, experiencia y habilidades intelectuales y/o físicas."²³

No obstante es una realidad que existe falta de preparación para ejercer el ministerio de la docencia; no existe congruencia de la formación didáctica universitaria y del manejo de los cursos de su especialidad, respecto a los docentes.

Es una realidad a manera de ejemplo que un docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, especialista en materia penal, se le asigna materias lectivas en materia civil, laboral u otra asignatura; pero, se debe preguntar por qué se da esta situación, muy particular y lamentable, por cierto, sencillamente, porque, los coordinadores o responsables de las diferentes unidades, pese a que pueden estar preparados para hacerlo, no

²³ <https://es.wikipedia.org/wiki/Perfil> (Consultado: 12 de enero de 2017).



realizan la calificación debida y adecuadamente al docente universitario, para asignarle tal o cual asignatura, de acuerdo a su experiencia profesional, y a su perfil profesional docente. Esto es demostrable, con la simple observación en la selección de los docentes en las universidades.

El docente universitario, debe reunir ciertas cualidades para ejercer la docencia; sin embargo, la carencia de un perfil profesional docente adecuado, se debe a la falta de preparación en docencia universitaria, que puede ser por falta de instituciones educativas donde pueda instruirse a los profesionales con vocación docente; y no sólo es problema de esta Universidad, sino de la mayoría de las universidades del país.

En el sistema educativo actual en el país, no se han considerado cursos de nivelación académica en docencia universitaria, que podrían ser una alternativa de solución. Claro está que, si se capacitaran en post grados en maestrías o doctorados, sería mucho mejor.

Esta situación puede llevar a que los alumnos interpreten que no existe seriedad en el desarrollo académico en las universidades; como consecuencia de ello, es posible la deserción del alumnado de las diferentes escuelas académicas de esta, como ha sucedido en varias de ellas, recurriendo a otras universidades que tienen mejor imagen, o consideran que los docentes de éstas, están mejor preparados para el dictado de los cursos que incluye de las citadas facultades. Además, esta situación conllevará, a



que muchos alumnos terminen su carrera profesional sin una buena formación profesional.

Como consecuencia de ello, se hace necesario seleccionar a los profesionales de las diferentes carreras académicas con un perfil profesional adecuado para la docencia universitaria, dependiendo de la especialidad y del tiempo de ejercicio en la profesión para asignar al docente tal o cual asignatura.

Se debe ser consciente en la calificación del postulante a la docencia universitaria en las universidades. También, se deben extender y difundir más el dictado de maestrías y doctorados en docencia universitaria, como se viene realizando a la fecha en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

3.2. La motivación y orientación profesional universitaria

En cuanto a motivación y orientación profesional en la educación superior, está íntimamente ligado a la formación profesional recibida en las universidades del estudiante de las diferentes carreras académicas, para el desarrollo intelectual de los estudiantes.

Las exigencias profesionales, se logran a partir del perfeccionamiento curricular universitario sustentado en la necesaria unidad del estudio y el trabajo en la definición e integración de tres componentes curriculares: el académico, el investigativo y el laboral, que posibilitan el acercamiento



progresivo del estudiante desde el primer año de estudios al objeto de la profesión.

Se debe fortalecer la integración entre lo académico, lo investigativo y lo labora, así como alentar al docente universitario para seguir post grados en docencia universitaria.

3.3. Formas de contratación de docentes e investigadores universitarios

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

Se considera trabajador la persona individual que presta un servicio remunerado por el erario de la universidad, mediante el pago de un salario en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido.

A nivel universitario de la USAC, existe el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, modificado por el punto noveno, del Acta 27-2005 del Consejo Superior Universitario, de fecha 26 de octubre del 2005, en Artículo 11, literal b). Dicha normativa pretende regular las relaciones de trabajo entre la Universidad de San Carlos y su personal con el fin de lograr un mejor rendimiento cualitativo y cuantitativo en sus funciones, asegurándole estabilidad, estímulo y equidad



en su trabajo, así como justas prestaciones de acuerdo con las posibilidades económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El personal universitario debe superarse en forma perseverante y la Universidad creará, mantendrá y desarrollará los instrumentos que permitan tal superación. Los derechos que establece son irrenunciables y se consideran garantías mínimas susceptibles de ser mejoradas conforme a las posibilidades de la universidad.

Los puestos en la Universidad de San Carlos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez. Por consiguiente, el otorgamiento de los mismos se hará mediante un sistema de oposición que instituya la carrera universitaria.

Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados en este Estatuto. Para el otorgamiento de puestos en la universidad no deben hacerse discriminaciones por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, posición social o económica y opiniones políticas. A igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad debe corresponder igual salario.

El Artículo 20 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, establece: "Clasificación. Para los efectos de la aplicación de este Estatuto, los puestos en el servicio de la Universidad se comprenden en los tipos de servicio siguientes: 1. Servicio



exento, 2. Servicio sin oposición, 3. Servicio por oposición. La clasificación de puestos se regirá por lo establecido en el Estatuto de la Carrera Universitaria. La definición de puestos compete a la oficina de administración de personal, de conformidad con la reglamentación respectiva, y deberá comprender a todos los puestos que requieran el desempeño de deberes semejantes en cuanto a autoridad, responsabilidad e índole de trabajo a ejecutar, de tal manera que sean necesarios análogos requisitos de instrucción, experiencia, capacidad, conocimientos, habilidades, destrezas y Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos y su Personal aptitudes para desempeñarlos con eficiencia; que las mismas pruebas de aptitud puedan utilizarse al seleccionar a los aspirantes de un puesto.”

3.4. El plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

El Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución que fue creada en el año 1966, con el propósito de ofrecer a sus beneficiarios, el derecho a una pensión al momento de retirarse de su relación laboral con la Universidad; sin embargo, a la fecha el plan de prestaciones ofrece a sus beneficiarios otras ventajas que se describen en el desarrollo de esta tesis. Para que el plan de prestaciones contará con los fondos de sostenimiento y pudiera cumplir con las obligaciones adquiridas, se estableció una cuota patronal que debe pagar la Universidad y una cuota



laboral sobre los sueldos pagados a su personal. Actualmente, la institución es administrada por una Junta Administradora, la cual se rige por el Reglamento aprobado por el Consejo Superior Universitario, tiene sus propias reglas de actuación y funcionamiento; no obstante, en situaciones especiales debe contar con la aprobación del Consejo Superior Universitario.

Con el fin de mantener e incrementar el fondo de reserva del plan de prestaciones, se realizan inversiones, estas se derivan del excedente que resulta luego de presupuestar los gastos en que se debe incurrir.

“Creación. La Universidad de San Carlos de Guatemala, de acuerdo con el punto 9o. del Acta número 911 de la sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 8 de enero de 1966 creó el “Plan de Jubilaciones y Seguro de Vida del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el cual en lo sucesivo se denominará PLAN DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS y en este Reglamento se podrá hacer referencia al mismo como el Plan. Podrá usarse para referirse a el la sigla PP-USAC.”²⁴

Para la administración de las inversiones se hace necesaria una planeación adecuada, organización de tareas a realizar, un buen líder en la administración de las inversiones con el conocimiento que se requiere para

²⁴ http://sitios.usac.edu.gt/wp_auditoria/wp-content/2014/10/Reglamento_Plan_Prestaciones_mod_CSU (Consultado: 13 de enero de 2017).



administrar de manera correcta y mantener un control apropiado de todas las operaciones, para lograr una eficiente administración de las inversiones.

Para tener derecho a jubilarse todo trabajador debe cumplir con una suma mínima de edad y tiempo de servicio de ochenta y cinco puntos, y la pensión mensual vitalicia será equivalente al 100% del sueldo base, para el cálculo de prestaciones equivalente al promedio de los sueldos contratados durante los últimos ocho años, siempre que esta no sea mayor al techo máximo de Q.10,000.00. A la fecha, "Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y cinco años de edad y tengan como mínimo veinte años de servicio o de contribución al plan; serán retirados obligatoriamente, lo cual a la fecha en relación a los sesenta y cinco años, fue declarado inconstitucional, por lo que no pueden ser retirados por cuestión de la edad".

El Plan fue formado con el objetivo principal de proporcionar a todos los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, una pensión al momento de retirarse de su vida laboral.

Dentro de los objetivos en el caso de que ocurra el fallecimiento de uno de sus miembros, los beneficiarios asignados por el trabajador están protegidos con una pensión sea por viudez o por orfandad asimismo tienen derecho a un seguro de vida.

Además de lo anterior, si al momento de que uno de sus miembros se retira de laborar en la universidad y no suma los 85 puntos, edad más tiempo de



servicio establecido para jubilarse, este tiene derecho a recibir una compensación económica por las cuotas aportadas durante la relación laboral.

3.5. Formas de cesar la actividad laboral de los docentes e investigadores universitarios

Los trabajadores universitarios del servicio por oposición y sin oposición solo podrán ser destituidos de sus puestos si incurren en causal de despido debidamente comprobadas, lo cual genera polémica en lo relación a los docentes interinos, quienes no gozan de una continuidad laboral, y por estas causas ya no pueden seguir en el cargo.

Son causas justas que facultan a la autoridad nominadora para destituir a los trabajadores universitarios de los servicios por oposición y sin oposición, sin responsabilidad.

De conformidad con el Artículo 70 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, se establece que:

“1. Cuando el trabajador cualquiera sea su puesto, se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia, o a las vías de hecho, contra otro u otros trabajadores con motivo de la dirección o ejecución de las labores o fuera de ellas.



2. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio de la Universidad, de alguno de sus compañeros de labores, o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo, máquinas, herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados con el trabajo.
3. Cuando el trabajador falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele datos que, por razón de su puesto, debe mantener en secreto.
4. Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales consecutivos, en un mismo mes calendario o durante cinco días laborales en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia deberá hacerse dentro de los tres días siguientes a la reanudación de sus labores, si no la hubiere hecho antes.

5. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
6. Cuando el trabajador con efectos graves para la institución, se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones que su jefe le



indique con claridad, para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores.

7. Cuando el trabajador viole las prohibiciones y obligaciones a que está sujeto o las que se establezcan en los reglamentos internos de la dependencia en que preste sus servicios siempre que se hubiere apercibido una vez por escrito. No será necesario este apercibimiento en los casos de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes de la Universidad.
8. Cuando el trabajador incurra reiteradamente en negligencia, mala conducta, insubordinación, indisciplina, ebriedad consuetudinaria, toxicomanía, en el desempeño de sus funciones, trabajar bajo el estado de embriaguez o bajo efecto de drogas puede ser constitutivo de despido aunque se incurra en la falta por primera vez, cuando como consecuencia de este estado se ponga en peligro la vida y la seguridad de las personas o de los bienes de la Universidad.
9. Cuando el trabajador sea condenado en sentencia firme, por la comisión de delitos comunes.
10. Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave a su contrato de trabajo, a este Estatuto, y demás normas y reglamentos vigentes en la Universidad de San Carlos.”



En relación a la cesación definitiva de funciones, dicho cuerpo normativo citado anteriormente establece en el Artículo 77, que: “La cesación definitiva de funciones de los servidores universitarios se produce en los siguientes casos: 1. Por renuncia del servidor; 2. Por despido; 3. Por jubilación; 4. Por muerte del trabajador.”





CAPÍTULO IV

4. Las repercusiones jurídicas de la declaratoria de inconstitucionalidad parcial del retiro obligatorio de las personas mayores de sesenta y cinco años de edad, afiliados al plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

“En el caso del Derecho del Trabajo, tal objeto está integrado por el trabajo humano que presenta determinadas características y es ejecutado en determinadas condiciones; generándose, de esta manera una suerte de concepto jurídico-laboral de trabajo. Puede en esta forma, caracterizarse el trabajo integrante del objeto del Derecho del Trabajo clásico o tradicional, nacional e internacional, como aquel que proviene del hombre y que es ejecutado en forma voluntaria, libre, productiva/ por cuenta ajena, subordinada o dependiente, personal y continuada o permanente. El trabajo humano así catalogado es el que conforma el objeto de las relaciones jurídico-laborales tanto individuales como colectivas, esto es, la parte de la realidad social de la cual se nutren dichas relaciones jurídicas y a la cual se refieren tanto los derechos subjetivos como las obligaciones correlativas a ellos de que son titulares los sujetos de tales relaciones jurídicas, como las normas de derecho objetivo de las cuales fluyen dichos derechos subjetivos y obligaciones.”²⁵

²⁵ Poblete Jiménez, Carlos. *El objeto del derecho del trabajo y su extensión*. Pág. 171.

Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones entre patronos y trabajadores, y de unos con otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, se refiere a la prestación de los servicios y las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.

Las repercusiones jurídicas que tiene la declaratoria de inconstitucionalidad ya mencionada son diversas debido que a consecuencia del retiro obligatorio de trabajadores mayores de sesenta y cinco años de edad por ser personas de tercera edad fueron retirados sin oportunidad de poder continuar con sus labores, pudiendo desempeñar su habilidades, destrezas y conocimientos sobre sus aptitudes y profesión. Obstaculizaron sus conocimientos y posterior. Por medio del sindicato de trabajadores se efectuó la inconstitucionalidad y así fue declarada como inconstitucional y le permitió a los trabajadores el garantizar los principios de igualdad y trabajo sin distinción alguna de la edad, obteniendo así la posibilidad de laborar hasta que se retiren voluntariamente; como repercusiones se originaron varias, pero las más puntuales y comunes son las siguientes:

- a) El retiro voluntario del trabajador de tercera edad, como garantía de igualdad a todas las edades.
- b) Inestabilidad para los trabajadores retirados anteriormente a la declaratoria de inconstitucionalidad, por afectar en su relaciones con la sociedad, considerándolos no capaces para ejercer cargos de trabajo.



- c) Permitir que los trabajadores sin distinción alguna puedan laborar basándose en sus conocimientos y capacidad para mantenerse ejerciendo en su trabajo, sin afectar psicológicamente en el desempeño de sus labores por la edad de las personas.
- d) El ejercicio de las labores por todos los trabajadores sin temor a ser retirados de forma obligatoria por la edad.
- e) Contratar a personas jóvenes y capacitadas para ejercer los cargos, y poder permitir que tanto jóvenes como trabajadores de tercera edad se puedan desenvolver en su trabajo.
- f) Implementar una forma de retirarse los trabajadores voluntariamente, cuando sean de tercera edad, para no provocar que se sientan incapaces e ilimitados por su edad.

4.1. La edad como elemento de retiro laboral del docente universitario

Como toda etapa en la vida el ser humano nace, crece se reproduce y muere, lamentablemente el envejecimiento es inevitable así como el deterioro físico y mental de las personas, en virtud de la relación del proceso de retiro y el transcurrir de los años, para poder optar a la misma se hace necesario analizar los efectos del envejecimiento en estos dos campos. A nivel psicológico, también las personas se ven afectadas por los cambios que se han provocado con el pasar de los años. Estos criterios son tomados de la



Organización Mundial de la Salud, -O.M.S.-, quienes han realizado la tarea de clasificar las enfermedades en este campo. A continuación, se presenta un listado de las diferentes patologías que pueden llegar a padecerse.

“Trastornos mentales orgánicos, incluidos los sintomáticos.

- **Demencia en la enfermedad de Alzheimer.**
- **Demencia vascular.**
- **Demencia en enfermedades clasificadas en otro lugar.**
- **Demencia sin especificación.**
- **Síndrome amnésico orgánico no inducido por alcohol u otras sustancias psicótropas.**
- **Delirium no inducido por alcohol u otras sustancias psicótropas.**
- **Otros trastornos mentales debidos a lesión o disfunción cerebral o a enfermedad somática.**
- **Trastornos de la personalidad y del comportamiento debidos a enfermedad, lesión o disfunción cerebral.**
- **Trastorno mental orgánico o sintomático sin especificación.**



- **Trastornos mentales y del comportamiento debidos al consumo de sustancias psicótropas.**

- **Trastornos mentales y del comportamiento debidos al consumo de múltiples drogas o de otras sustancias psicotrópicas.**

- **Esquizofrenia, trastorno esquizotípico y trastornos de ideas delirantes.**

- **Trastorno esquizotípico.**

- **Trastornos de ideas delirantes persistentes.**

- **Trastornos psicóticos agudos y transitorios.**

- **Trastorno de ideas delirantes inducidas.**

- **Trastornos esquizoafectivos.**

- **Otros trastornos psicóticos no orgánicos.**

- **Psicosis no orgánica sin especificación.**

- **Trastornos del humor (afectivos).**

- **Trastorno bipolar.**

- **Episodios depresivos.**

- Trastorno depresivo recurrente.
- Trastornos del humor (afectivos) persistentes.
- Otros trastornos del humor (afectivos).
- Trastornos neuróticos, secundarios a situaciones estresantes y psicósomáticos.
- Otros trastornos de ansiedad.
- Trastorno obsesivo-compulsivo.²⁶

Dentro de los aspectos sociales hay que pensar en personas mayores que en su mayoría están casadas y viven con su pareja en su propia casa. Hay cierta cantidad de ancianos viudos, que, en algunos casos siguen viviendo en su propio hogar, a solas o con algún hijo y en ocasiones en instituciones como hospitales o residencias. Tanto las personas mayores como sus hijos expresan una fuerte preferencia por una forma de vida independiente, aunque la mayor parte de las primeras viven próximas a alguno de sus hijos.

“En la tercera edad, las relaciones sociales pueden estar dificultadas por factores como limitaciones de salud, fallecimiento de miembros de la familia y amigos, pérdida de compañeros de trabajo y falta de un medio de transporte adecuado al alcance de su bolsillo. En cambio muchas personas mayores

²⁶ http://www.psicomed.net/cie_10/cie10_ind.html (Consultado: 15 de enero de 2017).

invierten todo el tiempo y la energía posible en estar con amigos y familiares y muchos encuentran la nueva compañía en centros especiales y clubes de ocio para la tercera edad.”²⁷

La finalidad de poder descansar y tener los cuidados necesarios que por ser de mayor edad lo requieren las personas de tercera edad para poder tener mejor facilidad en su vida diaria, como en los casos de salud, alimentación, cuidados de higiene y actividades que les permitan la recreación y el poder relacionarse en su entorno.

4.2. Análisis de la resolución del expediente número 4503-2013 de la Corte de Constitucionalidad

La Corte de Constitucionalidad, resolvió con lugar un recurso planteado por el sindicato de profesores titulares de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en el que piden que declare inconstitucional lo establecido por la Universidad de San Carlos, donde obligaba al retiro de los catedráticos a partir de los 65 años que estaban afiliados al plan de prestaciones.

Este tribunal, al verificar los artículos violentados, considera que existe contradicción entre éstos y las normas constitucionales que consagran la igualdad y el derecho a optar a empleos o cargos públicos, por lo tanto el tribunal resuelve dicha controversia y lo considera y ratifica como se lee en la sentencia, siendo un obstáculo la edad para los trabajadores de tercera edad

²⁷ <http://ong-solicar.es/bxt/gerontologia.htm> (Consultado: 15 de enero de 2017).



que laboraban bajo el plan de prestaciones, y declarando inconstitucional el retiro obligatorio, permitiendo que se retiren de forma voluntaria y así seguir ejerciendo sus conocimientos.

Carlos Ricardo Cum Coyoy, citando a Mario de la Cueva expone que: “El derecho del trabajo, “La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usado entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo tiene una connotación precisa.”²⁸

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho del trabajo, se puede decir que son: las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

La Corte de Constitucionalidad agrega que la preocupación de los entes públicos debe ser el garantizar que el mejor recurso humano sea el que ejerza la función pública. La fórmula para lograr ese objetivo no es implementar medidas discriminatorias en atención a la edad para impedir el ejercicio, añade la sentencia.

²⁸ La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral en la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros trabajadores y patronos, para evitar el desconocimiento de las leyes laborales. Pág. 3.



Los magistrados proponen concursos de oposición para que participe personas con experiencia suficiente sin importar la edad y en igualdad de condiciones, para elegir al más capaz de ejercer la función, y se garantice los principios que establece la legislación laboral.

La acción iba dirigida contra los artículos 77 numeral cinco y 77 Bis del Reglamento de Relaciones Laborales entra la Universidad de San Carlos y su Personal. Además el Artículo 12 del Reglamento de Prestaciones del Personal de la Universidad.

En ambos se estipulaba que los trabajadores de esa casa de estudios que cumplan los 65 años deben dejar sus funciones, lo cual se considera una violación al derecho constitucional del trabajo, que no puede ser limitado en función de la edad.

Fue promovido por el sindicato por medio de su secretario general y representante legal Leonel Armando López Mayorga, donde se argumentaba que existen vicios inconstitucionales, pues regula la obligación del servidor universitario de finalizar sus actividades como trabajador por el hecho de cumplir 65 años, lo que implica discriminación por edad y genera impacto negativo en la construcción del servicio público.

El reglamento universitario no establece el mismo extremo a las autoridades electas para el Consejo Superior Universitario, juntas directivas o consejos de las unidades académicas.



4.3. Efectos económicos, jurídicos y laborales de la sentencia constitucional en relación a la edad de retiro

El plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el propósito de ofrecer a sus beneficiarios, el derecho a una pensión al momento de retirarse de su relación laboral con la Universidad, que hasta finales del año 2015, era el retiro obligatorio para las personas de 65 años, lo cual fue polémico y resuelto a través de una resolución de la Corte de Constitucionalidad, tal como se establece en el punto anterior.

Para la administración de las inversiones se hizo necesaria una planeación adecuada, organización de tareas a realizar, un buen líder en la administración de las inversiones con el conocimiento que se requiere para administrar de manera correcta y mantener un control apropiado de todas las operaciones, para lograr una eficiente administración de las inversiones.

Para tener derecho a jubilarse todo trabajador debe cumplir con una suma mínima de edad y tiempo de servicio de ochenta y cinco puntos, y la pensión mensual vitalicia será equivalente al 100% del sueldo base, para el cálculo de prestaciones equivalente al promedio de los sueldos contratados durante los últimos ocho años, siempre que esta no sea mayor al techo máximo de Q.10,000.00. No obstante, el legislador constituyente, estableció el principio de que el trabajo es un derecho de la persona, porque a través de una actividad laboral se obtienen los recursos para la subsistencia familiar.



La problemática que se pretende investigar, se fundamenta en que es evidente que el hombre viviendo en sociedad no importando la edad que tenga para ejercer sus conocimientos, y no puede vivir aislado de la sociedad, por tal razón debe existir una apertura social y empresarial para el empleo.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, a través del plan de prestaciones, estableció en el Reglamento del Plan de Prestaciones, el retiro obligatorio, del personal que cumpla los 65 años de edad que estén afiliados a dicho plan.

Dicha norma se declara que es inconstitucional, porque no garantiza la estabilidad laboral de las personas mayores de esa edad, mucho menos su contratación en un puesto de trabajo.

Constituye un obstáculo en sus posibilidades de conservar o bien optar a un trabajo estable, que cubra sus necesidades mínimas a través de un salario que los dignifique y estimule. El fin constitucional, es hacerlos sentirse útiles y que pueden desarrollar tareas acordes a su estado físico y mental. Pero la norma citada, no establece obligatoriedad para la Universidad de continuar la relación laboral.

El adulto mayor de 65 años, se enfrenta a una sociedad altamente competitiva. En un tipo de sociedad así, predomina la dialéctica de la producción y el consumo, de la oferta y la demanda.



Se entiende que para ser tomado en cuenta hay que producir y hay que consumir. Cómo se considera a sí misma la persona que a causa de su edad ya no figura en la lista de los productores, y cuyo consumo se va limitando al rubro de los medicamentos y pocas posibilidades laborales.

Para poder competir en forma hay que ser eficientes; la lógica de la efectividad prevalece sobre cualquier otra. Lo no útil, lo que no tiene inmediatamente aplicaciones prácticas, no se considera importante. Así, los hombres y mujeres de esta sociedad trabajan de una forma constante, con la finalidad de poder ejercer sus capacidades y laborar de una forma eficaz.

Esta sociedad efectista es también causa de muchas frustraciones. Se vive en una sociedad donde cada vez los centros urbanos adquieren mayor importancia, mientras los rurales la pierden.

Para tener acceso de una manera más eficiente a los servicios elementales de salud y educación, la gente va acudiendo en forma imparable hacia los centros urbanos más importantes.

De este modo, las ciudades grandes crecen de una manera desorbitada, y se forman inmensas metrópolis donde, paradójicamente, la vida se hace cada vez menos vivible, aumenta la despersonalización, los espacios libres son escasos, aumenta la contaminación atmosférica y acústica, y para poder vivir un poco mejor el hombre urbano huye del tumulto de la gran ciudad cada vez que puede; ansía encontrarse con la naturaleza.

Es simple demostrar que no se siente bien aquellos adultos, que en una urbanización de la gran ciudad el hombre y mujer de edad ya avanzada, quien teóricamente dispone de tiempo para el encuentro personal, pero que no goza de la paz necesaria, ni de los espacios adecuados para practicar dichos encuentros.

Se vive una aceleración histórica sin precedentes, las transformaciones tecnológicas, sociales, políticas, económicas, culturales, morales a las que asistimos, son casi vertiginosas.

Se habla de un síntoma psicosociológico denominado shock de futuro y que consiste en una especie de miedo de muchas personas a quedar atrasadas, a no vivir ya el presente sino alejadas del futuro, la tecnología es un avance para la sociedad sobre todo favorecedor para la juventud, en estos avances la mayoría de personas mayores de edad sienten intimidación para poder ejercer correctamente sus labores junto a la tecnología.

Se aprecia este síntoma por ejemplo en el campo de la tecnología electrónica y computacional: al adquirir un producto de este rubro, por actual que sea, casi siempre existe la conciencia de que es un producto casi obsoleto y ya superado. Y no todas las personas son capaces de encajar serenamente esa realidad, lo cual les produciría un cierto shock o desadaptación. Cabe preguntarse, cómo puede sentirse en un ambiente así una persona mayor, quien por definición, carece ya de una capacidad rápida de adaptación.

4.4. Los beneficios de un programa social para los docentes universitarios

El problema más grave de los ancianos es el deterioro intelectual, dicha población presenta un deterioro mental grave. No obstante, esto no es siempre inevitable ya que el envejecimiento no ha de llevar implícitos la demencia, la confusión, la depresión, las alucinaciones, etc.

Otro aspecto por analizar es la jubilación y los programas de beneficio social que tiene un porcentaje significativo de personas de la tercera edad y son una opción para minimizar el impacto de la edad y cubrir algunas de sus necesidades básicas.

Un programa social de beneficio para docentes universitarios, de seguridad social, no remunerativa, no dineraria, no acumulable ni sustituible en dinero, que brindará la USAC como empleador al trabajador por sí o por medio de tercero, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Es conveniente realizar encuestas o sondeos de opinión, previos a la implementación de cualquier plan, para ahorrar gastos innecesarios.

La organización como tal, debe contemplar las necesidades individuales, pero en forma grupal, evitando y hasta favoreciendo la libre elección por los docentes universitarios.

El beneficio habrá de tener una cobertura tan amplia como sea posible. La organización establece planes de acuerdo a las necesidades de la mayoría de sus empleados.

Se puede concluir que los programas de beneficio social que implemente la USAC, tiene un porcentaje significativo de personas de la tercera edad y son una opción para minimizar el impacto de la edad y cubrir algunas de sus necesidades básicas.

Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativa, no dineraria, no acumulable ni sustituible en dinero, que brinda el empleador al trabajador por si o por medio de tercero, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. Además de este principio guía, hay otras generalizaciones que son aplicables y se deben tener en cuenta.

Se debe contemplar las necesidades individuales, pero en forma grupal, evitando y hasta favoreciendo la libre elección. El beneficio habrá de tener una cobertura tan amplia como sea posible. Programas tales como vivienda; comisariato; servicio médico gratuito; programas de recreación; planificación de servicios y beneficios sociales.

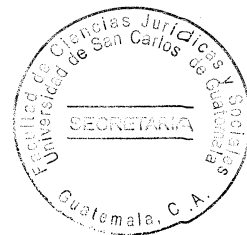




CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La problemática investigada determina que la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través del plan de prestaciones, no puede despedir a los trabajadores afiliados al mismo, cuando cumplen más de 65 años de edad, por no ser dicho factor una justificación para la terminación del contrato de trabajo. La declaratoria de inconstitucionalidad parcial del retiro obligatorio de trabajadores mayores de 65 años de edad afiliados al plan de prestaciones de la USAC, se da porque existe una violación a los derechos inmersos en la Constitución Política de la República de Guatemala y no garantiza la estabilidad laboral de las personas mayores de esa edad, mucho menos su contratación en un puesto de trabajo. Constituía un obstáculo en sus posibilidades de conservar o bien optar a un trabajo estable, que cubra sus necesidades mínimas a través de un salario que los dignifique y estimule. No obstante la USAC, debe crear un plan de retiro voluntario, que permita al afiliado al plan de prestaciones, hacerlos sentirse útiles y que pueden desarrollar tareas acordes a su estado físico y mental, y así los trabajadores mayores de 65 años pueden seguir laborando y ejerciendo cada una de sus habilidades y experiencias obtenidas a lo largo de su vida. El retiro voluntario sería una implementación al mismo plan, para que los mismos trabajadores consideren ya no seguir en el cargo sin ser la edad un obstáculo en el ejercicio de sus labores y por medio de la misma puedan ellos decidir el momento de retirarse.





BIBLIOGRAFÍA

- CHÓC CÚ, Santiago. **Análisis de la obligación del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo una vez notifica su renuncia al empleador.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e.), 2011.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- LÓPEZ ORIZABAL, Soraya Lucrecia. **La importancia de crear una ley laboral tipo que permita la aplicación de los principios internacionales de los derechos del trabajo para garantizar la tutela hacia el trabajador.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e.), 2007.
- MENÉNDEZ ORTIZ, Marcia Jamineth. **Consecuencias de la aplicación del Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil y la violación al principio de estabilidad laboral y el régimen de reinstalación de servidores públicos.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e.), 2007.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 1ª. Edición Electrónica. Guatemala: Ed. Datascan, S. A., (s.f.).
- PÉREZ, Benito. **Derecho del trabajo.** Argentina: Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo de Palma S.R.L., 1983.
- POBLETE JIMÉNEZ, Carlos. **El objeto del derecho del trabajo y su extensión.** Chile: (s.e.), 2005.
- SUM COYOY, Carlos Ricardo. **La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral en la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros trabajadores y patronos, para evitar el desconocimiento de las leyes laborales.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e.), 2005.
- TEOS ALARCÓN, Lisbeth Rosana. **Programa de preparación integral para la desvinculación de la relación laboral del recurso humano docente de la facultad de ciencias económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e.), 2009.



<https://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/45419/1/Docencia%20e%20investigacion%20en%20educacion%20superior> (Consultado: 12 de enero de 2017).

<https://es.wikipedia.org/wiki/Perfil> (Consultado: 12 de enero de 2017).

https://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_razonabilidad. (Consultado: 12 de enero de 2017).

<http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/critica/cont/6/teo/teo6.pdf>. (Consultado: 10 de enero de 2017).

http://m.centralamericadata.com/es/article/home/El_principio_de_continuidad_en_el_derecho_laboral_de_Costa_Rica. (Consultado: 10 de enero de 2017).

http://redusacunoc.tripod.com/HISTORIA_USAC.html. (Consultado: 12 de enero de 2017).

http://sitios.usac.edu.gt/archivohemerografico/revistas/24_estudios_nov_1994_cazali.pdf. (Consultado: 12 de enero de 2017).

http://sitios.usac.edu.gt/wp_auditoria/wpcontent/uploads/2014/10/ReglamentoPlan_Prestaciones_mod_CSU. (Consultado: 13 de enero de 2017).

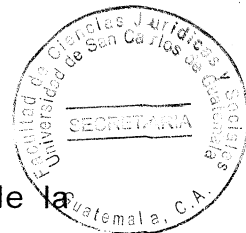
<http://www.derecholaboral.info/2015/10/concepto-características-derecho-trabajo.html>. (Consultado: 10 de enero de 2017).

http://www.psicomed.net/cie_10/cie10_ind.html. (Consultado: 15 de enero de 2017).

Legislación:

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, 1948.



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

Ley del Servicio Civil de Guatemala, 1969 Decreto 17-48, 1968 del Congreso de la República.

Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico. Consejo Superior Universitario. Universidad de San Carlos de Guatemala. Recopilación de leyes, 2009.

Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal. Consejo Superior Universitario. Universidad de San Carlos de Guatemala. Recopilación de leyes, 2009.