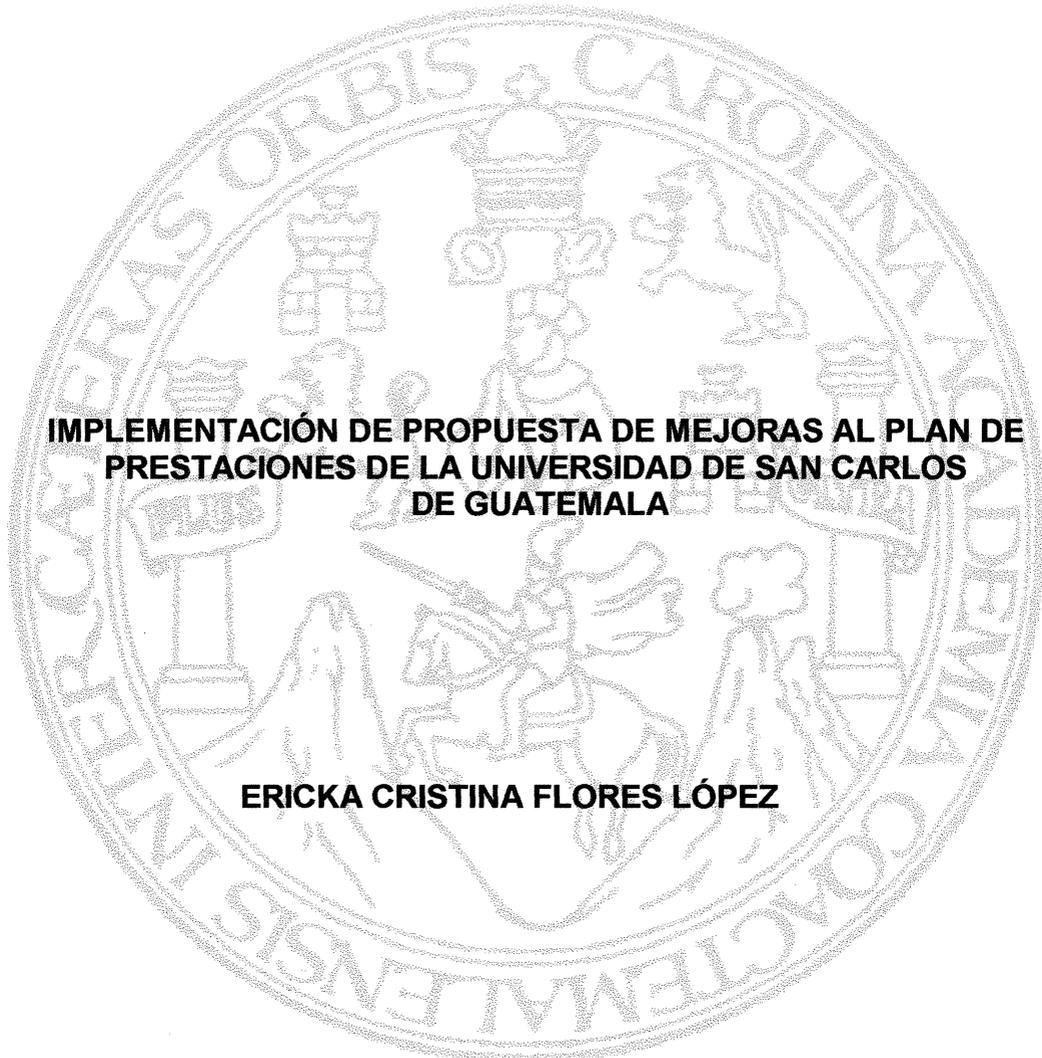


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**IMPLEMENTACIÓN DE PROPUESTA DE MEJORAS AL PLAN DE
PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA**

ERICKA CRISTINA FLORES LÓPEZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2018

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

**IMPLEMENTACIÓN DE PROPUESTA DE MEJORAS 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

ERICKA CRISTINA FLORES LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 2018

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
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. Wilfrido Porras Escobar
Vocal: Lic. Luis Enrique Villela Rosas
Secretario Lic. Arnoldo Torres Duarte

Segunda Fase

Presidente: Lic. Harold Pérez Sandoval
Vocal: Lic. Heber Dodanin Aguilera Toledo
Secretaria: Licda. Olga Aracely López Hernández de Arriola

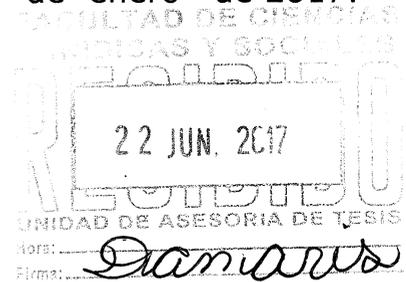
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

LIC. JAIRO RENÉ GALLARDO URBINA
Abogado y Notario
OFICINA PROFESIONAL 3° Avenida 12-00 Cantón San Antonio,
Edificio Plaza Doce
Tels. 52317572
Amatitlán Guatemala



Guatemala, 17 de enero de 2017.

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

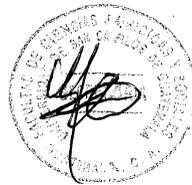


Distinguido licenciado:

En relación a la designación y nombramiento como asesor de tesis de la bachiller **ERICKA CRISTINA FLORES LÓPEZ**, manifiesto a usted, sobre mi labor y oportunamente emitir el dictamen respectivo y habiendo asesorado el trabajo relacionado,

EXPONGO:

- A) El trabajo de tesis se nomina: **"RETIRO VOLUNTARIO DE LOS DOCENTES MAYORES DE SESENTA Y CINCO AÑOS DE EDAD AFILIADOS AL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA"**. En virtud del contenido investigado el título de tesis se modificó el cual queda así: **"IMPLEMENTACIÓN DE PROPUESTA DE MEJORAS AL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA."**
- B) En cuanto al contenido científico y técnico, se determina que la edad no es un motivo para el retiro de los docentes universitarios, pero es una realidad que es necesario crear un programa que permita el retiro de los docentes, que por su misma situación personal, deseen retirarse y acogerse a un retiro digno, evitando la perpetuidad en la docencia, lo cual limita el desenvolvimiento y contratación de nuevo personal.
- C) La contribución científica, derivada de los resultados de la investigación jurídica descriptiva, demuestra que la Universidad de San Carlos de Guatemala y la relación con los docentes adultos, deben ser evaluados, es importante, es apoyarlos en un retiro voluntario decoroso, de sus actividades laborales.



LIC. JAIRO RENÉ GALLARDO URBINA

Abogado y Notario

OFICINA PROFESIONAL 3ª. Avenida 12-00 Cantón San Antonio,

Edificio Plaza Doce.

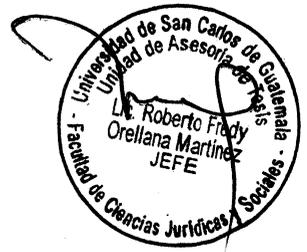
Tels. 52317572

Amatitlán, Guatemala.

- D) Expresamente declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grado de ley.
- E) 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.
- F) En el desarrollo del trabajo de tesis, se discutieron algunos puntos en forma personal con la autora, indicándole y proponiéndole los cambios y correcciones que se consideraron necesarios.
- G) La metodología utilizada fue la correcta, aplicando el método analítico, para descomponer el tema central en varios subtemas, con el propósito de reformular soluciones; y en relación a las técnicas utilizadas fueron la observación y bibliográfica.
- H) Lo textos utilizados en la bibliografía fueron los correctos, aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo.
- I) En cuanto a la conclusión discursiva, se comparten los criterios y argumentos vertidos por la autora, su estructura se encuentra de acuerdo al contenido del plan de investigación.

Por lo cual emito Dictamen Favorable y apruebo la respectiva investigación. Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de usted, su deferente servidor

Lic. Jairo René Gallardo Urbina
Abogado y Notario
Colegiado 9859



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 06 de julio de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ERICKA CRISTINA FLORES LÓPEZ, titulado IMPLEMENTACIÓN DE PROPUESTA DE MEJORAS 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/cpchp.

[Handwritten signatures and stamps]

SECRETARIO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.

DECANO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser mi guía en todo momento; por enseñarme que en todas las adversidades de la vida siempre hay una forma de salir adelante, y darme la bendición de haber culminado una etapa muy importante de mi vida.

A MI MADRE:

Emma Elizabeth López Ávila; por ser mi regalo más grande que Dios me dio, por tus consejos, el amor y tu apoyo incondicional en todo momento. Gracias por tus oraciones y bendiciones.

A MI ESPOSO:

Belter Miguel Peralta Chávez; la ayuda que me has brindado ha sido de gran importancia, estuviste a mi lado en los momentos y situaciones más difíciles, siempre ayudándome. No fue fácil culminar esta meta, pero tus palabras tan motivadoras, siempre diciéndome que lo lograría y que era capaz. Gracias mi amor por estar a mi lado luchando por mis sueños.

A MI HIJA:

Cristel Dayana Peralta Flores; mi gran tesoro y regalo que Dios me dio, la personita que alegra mi vida y quien me motiva todos los días, para lograr todas mis metas y ser un buen ejemplo para ella.

A MIS HERMANOS:

Lucía Elizabeth Flores López y Roberto Antonio Flores López, por su gran ejemplo de perseverancia académica y su apoyo incondicional durante todo el transcurso de mi carrera.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala.





PRESENTACIÓN

La investigación es de tipo cualitativo, abarca la rama del derecho administrativo, en relación al plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el cual garantiza beneficios adicionales para los docentes en una futura jubilación. Como sujetos de la investigación están los docentes universitarios y como objeto el plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La investigación se realizó en el mes de noviembre del año 2016 al mes de noviembre del año 2017, en la ciudad capital de Guatemala, donde se encuentra la ciudad universitaria.

El aporte académico consistió en determinar que al no existir edad límite para retirarse de la docencia universitaria, esto constituye un obstáculo para renovar el claustro de docentes. Actualmente no existe un programa de retiro voluntario que plantee beneficios adicionales al plan de prestaciones y que motive a docentes que por cuestiones personales, profesionales o de enfermedad, puedan optar a un retiro voluntario. Es una realidad que existe personal docente, que por situaciones derivadas de la edad, estado de salud, condiciones físicas e intelectuales, desean retirarse, pero al no existir beneficios adicionales, continúan en la docencia, sin que exista la posibilidad de renovar el claustro docente.



HIPÓTESIS

La existencia de un plan de retiro voluntario a través del plan de prestaciones, permite a los docentes universitarios, quienes por situaciones personales de salud, físicas o intelectuales, deseen acogerse al mismo, gozar de un retiro digno y a su vez permite la renovación y contratación de nuevos docentes.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis de la investigación fue validada, al establecer la necesidad de contar con un programa de retiro voluntario en el plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que represente beneficios económicos para los afiliados. Existe personal profesional universitario, quienes por razones físicas, mentales o de salud, desean jubilarse, pero al no tener beneficios adicionales, aún con sus limitaciones no renunciarán a la docencia. En momentos en que se preocupa el empleo, los procesos de retiros voluntarios pueden tener ventajas para los docentes universitarios, ya que los beneficios siempre serán superiores a los que otorga la legislación universitaria y es menos traumático para el despido.

Los métodos aplicados para la comprobación de la hipótesis fueron el científico, para conocer el problema y el objeto de investigación, estudiando su curso natural, sin alteración de las condiciones naturales; y el método analíticos para la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, en función de analizar el plan de prestaciones y la posibilidad de proveer beneficios para los docentes que deseen acogerse al retiro voluntario.



ÍNDICE

Pág.

Introducción i

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo 1

1.1. Definición y características del derecho del trabajo 2

1.2. Principios que sustentan el derecho del trabajo 5

1.3. La prestación del servicio como inicio de la relación laboral 18

1.4. El acuerdo de voluntades contenidas en el contrato de trabajo 20

CAPÍTULO II

2. La educación superior estatal 25

2.1. La fundación de la Universidad de San Carlos de Guatemala 26

2.2. Esquema de gobierno de la universidad estatal 28

2.2.1. El Consejo Superior Universitario 28

2.2.2. Rector de la Universidad 29

2.2.3. Juntas directivas de las facultades 30

2.2.4. Decanos de facultades 30

2.3. El proceso libertario y democrático de la autonomía universitaria 31

2.4. Funciones educativas 33

CAPÍTULO III

3. La relación laboral del docente e investigador universitario 37

3.1. El perfil del docente universitario 39

3.2. La exigencia profesional en docencia universitaria 40

3.3. La estabilidad laboral del docente universitario 42

3.4. La especialidad docente según la unidad académica universitaria 44



CAPÍTULO IV

	Pág.
4. Implementación de propuesta de mejoras al plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	49
4.1. La cesación definitiva de la relación laboral universitaria.....	51
4.2. El deterioro físico y mental del ser humano.....	55
4.3. El recurso humano para la realización de la función pública.....	57
4.4. La situación del mercado laboral de los docentes universitarios.....	60
4.5. El retiro voluntario universitario.....	62
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

La investigación se centra en el interés de establecer la relación de la universidad estatal con el pensamiento del profesor universitario, quien ejerce influencia en el rendimiento de sus estudiantes, parece ser el aliciente más importante en la incesante búsqueda de conocimiento acerca de la necesidad de eficacia en su acción.

Es innegable que el docente debe introducir cambios y matices que modulan el clima del aula, la calidad del trabajo y la orientación de los aprendizajes de los estudiantes. En sus manos, actitudes y aptitudes, descansa gran parte del éxito de las políticas educativas, estrategias, planes, programas y otros elementos más.

La problemática se centra en que en la actualidad, existen docentes universitarios, que por diversas circunstancias como lo es salud, edad, estado físico, quisieran retirarse de la docencia universitaria, pero no existe un programa adicional que los dignifique, por lo cual la jubilación no es suficiente para su retiro digno y el plan de prestaciones, no cuenta como incentivos adicionales. Lo anterior dificulta la renovación del personal docente, cuando constitucionalmente se estableció, que la edad no es un factor que justifique el retiro del profesor universitario.

La hipótesis operativa, se comprobó al establecer que debe implementarse un programa de retiro voluntario que dignifique a los docentes, buscando su estabilidad económica y de seguridad social de quienes deseen acogerse a dichos beneficios, con la finalidad de lograr que al acogerse, se logre renovar el personal docente de las facultades de la universidad estatal.

El objetivo general fue determinar los beneficios que representa la posibilidad de dignificar al trabajador docente universitario, quien por el transcurso del tiempo se convierte y constituye un obstáculo en el desarrollo de la actividad



educativa superior, ya que existen profesores universitarios, que por sus padecimientos o disminuciones en sus capacidades, ya no tienen las mismas facultades y lucidez para transmitir sus conocimientos.

La presente investigación se divide en cuatro capítulos, dentro de los cuales el capítulo I, trata sobre el derecho del trabajo; el capítulo II, desarrolla la educación superior estatal; el capítulo III, se enfoca en determinar la relación laboral del docente e investigador universitario; y finalmente el capítulo IV, el retiro voluntario de los docentes afiliados al plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Los métodos utilizados fueron el analítico, que permitió la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, aplicado a la presente investigación, se analizaron los efectos de la inexistencia de un programa de retiro voluntario, que permita acogerse a dichos beneficios a aquellos docentes que por razón personales o físicas, deseen retirarse de la docencia. El sintético, con el que se analizaron los hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos, este método permitió la formación de la hipótesis, la investigación de leyes científicas y las demostraciones. La técnica utilizada fue la bibliográfica, con la cual se hizo de los libros y textos que fundamentaron el tema de investigación.

La teoría del derecho fue utilizada para establecer la legalidad de los aspectos jurídicos en relación a los aspectos de la dignificación laboral de los docentes universitarios, con la finalidad de establecer su derecho al retiro voluntario dignificante, con mejores beneficios adicionales al plan de prestaciones.

Se espera que la tesis contribuya en favor de los estudiantes, profesionales, en especial a las autoridades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que en busca de la excelencia académica, debe procurar la dignificación de los docentes universitarios.



CAPÍTULO I

1. El 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.

“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

Cuando se está iniciando el estudio de los principios que informan al derecho del trabajo, resulta difícil establecer diferencias precisas entre unos y otros, puesto que todos tienden a la protección del trabajador. 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

¹ Bonilla Marín, Gabriel. *Teoría del seguro social*. Pág. 14.



de la parte más desprotegida de la relación laboral, en este caso son los trabajadores.

1.1. Definición y características del derecho del trabajo

El derecho del trabajo en general, está cimentado en un conjunto de principios que son base de sustentación, cimiento y apoyo de la legislación del derecho del trabajo, con lo cual se busca garantizar la protección de la parte más débil; en una palabra, son la estructura misma de la ciencia jurídica, son los criterios de justicia que fundamenta el derecho.

“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. Siendo 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

Esos principios que fundamental al derecho del trabajo, 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 mismos.

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



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.

“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.”³

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, 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. Respecto de esta característica vale la pena resaltar algunos elementos:

a) 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, debe tenerse a favor del trabajador las condiciones y garantías mínimas e irrenunciables, que le garantizan exigir las prestaciones legales.

³ **Ibid.** Pág. 4.

- b) Las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo, son calificadas como de orden público, esto es, como las normas que el Estado considera primordiales para el mantenimiento del sistema establecido.
- c) Consecuencia de lo anterior, las violaciones a las normas de trabajo constituyen supuestos para la aplicación de sanciones. 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.

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

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

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. Lo anterior 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.

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.

1.2. Principios que sustentan el derecho del trabajo

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 se pretenden escudriñar para poder determinar el derrotero que corresponde a esta rama nueva del derecho.

“Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”⁴

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, es decir los

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



patronos. El derecho laboral, como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con un fin específico, siendo este, 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.

Se les podría llamar también fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas, pero el término principio es más adecuado. Dentro de los principios propios, que informan al derecho sustantivo del trabajo guatemalteco, se han destacado los principales, los 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. 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, frente al poder capitalista que representa el patrono.

El Código de Trabajo, establece en el considerando 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.”

Existe un reclamo contra las jornadas extenuantes frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad por los bajísimos salarios, que ya el poder del patrono y la necesidad del trabajo, obligan en muchas ocasiones al trabajador, aceptar condiciones totalmente ilegales, que vulneran sus derechos.

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

El trabajador se encuentra en desventaja económica frente al patrono, quien obviamente puede soportar y alagar los procesos judiciales, cuando existen reclamaciones laborales, lo que perjudica al asalariado, quien vive del producto de su trabajo.

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.



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.

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.

Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que este 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.

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 en 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.

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, con los cuales se busca mejorar las condiciones de los trabajadores, con la finalidad de superar los derechos laborales mínimos.

d) 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...”

El individualismo comulga con las doctrinas liberales y es opuesto a los sistemas socialistas y a los regímenes totalitarios, pero buscando un interés social. El individualismo no tiene carácter absoluto, ya que el interés social en ningún caso puede ser desconocido por la necesidad de la actividad laboral, siempre será necesaria en una sociedad económicamente activa. La



diferencia está en que el Estado sea formado por la voluntad conjunta de los individuos o que los individuos se hallen sometidos al Estado.

“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).”⁶

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.

⁶ 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.



e) 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.

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."

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.

f) Principio de realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. El legislador debe dejar de lado conceptos muy superficiales o tendenciosos, que conduzcan a la emisión de leyes, que a la larga deterioren las relaciones obrero-patronales.

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. 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 indica 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.

g) Principio de sencillez

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.

“El derecho de trabajo se encuentra encaminado al sector de la población que no cuenta con niveles elevados de preparación y educación.”⁷ 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 superior como lo es la universitaria.

⁷ Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del trabajo**. Pág. 29.



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.

h) 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. 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. “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 del trabajador.”⁸

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

⁸ **Ibid.**

contrato. 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.

i) Principio de la razonabilidad

“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 disminuir los casos en que los empleadores actúen con extrema severidad y arbitrariedad, dándole así al trabajador una protección en su relación laboral.”⁹

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

⁹ Bonilla Marín. **Op. Cit.** Pág. 16.



coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución, hay infinidad de situaciones equívocas, confusas y 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.

j) Principio de la buena fe

Es un principio que se presenta como complementario de los restantes principios que, 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 frente al patrono. Y 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.

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 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, constituye 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.

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; actúa como un simple intermediario de la empresa principal que es la auténtica empleadora.

k) 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.

l) Principio de intangibilidad o pro operario

“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.”¹⁰

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.

m) Principio evolutivo

“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.”¹¹ El derecho de trabajo se modifica en forma constantemente, a medida de que dichas modificaciones sean en beneficio de los trabajadores. La realidad del derecho en Guatemala, constituye una parte sustancial de protección a los trabajadores, buscando su estabilidad laboral.

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. Al señalar que el

¹⁰ Menéndez Ortiz. **Op. Cit.** Pág.13.

¹¹ López Orizabal. **Op. Cit.**



derecho laboral es evolutivo, se indica que el mismo se encuentra en movimiento constante, se busca que el derecho del trabajo constantemente evoluciones para proteger a los trabajadores.

Siendo una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos, primeramente como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y luego como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

1.3. La prestación del servicio como inicio de la relación laboral

La proclamada decadencia de la soberanía del contrato, conduce a negarle carácter contractual al vínculo laboral, regido por la ley y otras fuentes normativas el acto de adhesión a un reglamento priva de sus elementos esenciales al consentimiento en la concepción tradicional del contrato.

“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.”¹²

Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio, de empezar a trabajar, orientado

¹² 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.



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.” La inspiración tutelar del derecho laboral, impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes, protegiendo a la parte más débil.

“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.). .. pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquélla 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.”¹³

La relación de trabajo es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación o sea el

¹³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 832.



pago del salario, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.

1.4. El acuerdo de voluntades contenidas en el contrato de trabajo

“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

El contrato de trabajo, es un acuerdo de voluntades anteriormente divergentes mediante el cual se crean, modifican o extinguen derechos y obligaciones entre las partes, pero no hay que confundir el contrato civil con el contrato de trabajo. Esas voluntades aunque contrarias se complementan y necesitan y eventualmente concilian y convienen una transferencia mutua de beneficios y al mismo tiempo de compromisos.

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. 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,

¹⁴ Chóc Cúc. **Op. Cit.** Pág. 4.



personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

La legislación laboral guatemalteca, considera como elementos substanciales e integrantes de todo contrato de trabajo suscrito o no, los siguientes. Es un vínculo económico-jurídico entre el trabajador y el patrono, o sea una transferencia recíproca de derechos y obligaciones entre las partes contractuales.

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.

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. 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.



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.

Lo que se pacta en un contrato de trabajo es que 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 ente patronal.

“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.

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 las partes, ya que perjudican garantías mínimas laborales, pero si pueden ser mejoradas por los contratantes de la relación laboral. Esto

¹⁵ Ossorio. *Op. Cit.* Pág. 222.



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.

“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, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración.”¹⁶

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. El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación del trabajador con respecto al patrono, de continuidad y de colaboración. Como requisitos del contrato individual de trabajo se indica que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa.

¹⁶ **ibid.**





CAPÍTULO II

2. La educación superior estatal

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 los Artículos 71 y 72, 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 el Artículo 82 de la Constitución Política de la República de Guatemala, 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 del Estado. Así mismo la Constitución Política de la República de Guatemala, también comprende a las universidades privadas, reguladas en el Artículo 85 definiéndolas como instituciones independientes que les corresponde organizar y desarrollar la educación superior privada del país, con la finalidad de contribuir a la formación profesional, investigación científica, difusión de la cultura y solución de los problemas nacionales.



La autonomía universitaria depende directa e íntegramente del proceso libertario y democrático, esta surge 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 consideran de esencial importancia el ejercicio y difusión de ideas así como la libertad de gobernarse por sí mismos.

2.1. La fundación de 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. 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.

“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

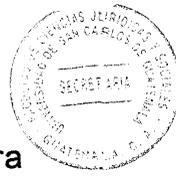
La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que todas las universidades están exentas del pago de impuestos, arbitrios y contribuciones y que las donaciones que se otorguen a favor de las universidades son deducibles del Impuesto sobre la Renta.

Con la promulgación de la Constitución Política 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, se constituye como una entidad autónoma, ha funcionado bajo principios de libertad de elegir autoridades universitarias y designar al personal docente sin injerencia del Estado.

En relación al presupuesto de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la asignación de fondos que serán manejados por el Consejo Superior

¹⁷ Bonilla Marín. **Op. Cit.** Pág. 21.



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, así como de los profesionales catedráticos y no catedráticos.

2.2. Esquema de gobierno de la universidad estatal

La Universidad de San Carlos de Guatemala, según la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 82, establece que es 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 un esquema específico y estructurado. En relación a la forma en que se encuentra estructurada la universidad, el esquema inicia por la Rectoría, Unidades Facultativas, Escuelas Universitarias y Centros Regionales.

2.2.1. El Consejo Superior Universitario

Le corresponde a este cuerpo colegiado directivo y administrativo, el ejercicio del gobierno de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tal y como lo estipula y regula la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual en su Artículo 83 preceptúa: “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 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*.

2.2.2. 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 de Guatemala. 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.

2.2.3. 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.

2.2.4. Decanos de facultades

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,



Rectoría 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. El proceso libertario y democrático de la 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 vital importancia el ejercicio y difusión de ideas así como la libertad de gobernarse por sí mismos. El derecho a ejercer la autonomía, gozar de independencia política, de regirse mediante sus propias leyes, órganos de gobierno y autoridades libre y democráticamente electas.

“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.”¹⁸

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

¹⁸ Martí Bufiell, Carlos. **Derecho, seguridad social y prestaciones**. Pág. 53.



guatemalteca. 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 principios que, entre otros, son 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.”¹⁹

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.

2.4. Funciones educativas

La Universidad de San Carlos de Guatemala, 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.

En relación a la actividad académica, la universidad debe desarrollar la educación superior en todas las ramas que correspondan a sus facultades, escuelas, centros regionales universitarios, institutos y demás organizaciones conexas. Debe organizar y dirigir estudios de cultura superior y enseñanzas

¹⁹ **Ibid.** Pág. 53.



complementarias en el orden profesional, así como 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. 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.

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, alude 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."

La educación superior en la actualidad, tiene como misión esencial la formación de profesionales altamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social. Es trascender el estrecho esquema de que un buen profesional es aquel que posee los conocimientos y habilidades que le permiten



desempeñarse con éxito en la profesión y sustituirlo por una concepción más amplia y humana del profesional, entendido como un sujeto que orienta su actuación con independencia y creatividad sobre la base de una sólida motivación profesional que le permite perseverar en la búsqueda de soluciones a los problemas profesionales auxiliado por sus conocimientos y habilidades en una óptica ética y creativa.

El proceso de formación profesional que tiene lugar en las universidades debe desplazar el centro de atención de solo adquisición de conocimientos y habilidades en la formación integral de la personalidad del estudiante. El docente universitario, transmite sus conocimientos a los estudiantes, formándolos para un futuro profesional, por lo que su actividad debe ser dignificada a través de una estabilidad laboral, que garantice su futuro personal y familiar.





CAPÍTULO III

3. La relación laboral del 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 y formación continua para obtener méritos docentes, buscando su capacitación y superación académica.

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 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.



“El docente universitario, 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 que se hace 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.²⁰

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

Es un trabajador de la educación, tiene conocimiento de áreas del saber específicas, es un experto en procesos de enseñanza y media en el proceso de la adquisición de conocimientos, entre otras funciones.

3.1. El perfil del docente universitario

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."²¹ No obstante, es una

²⁰ 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.

²¹ Muñoz Ramón. **Op. Cit.** Pág. 44.



realidad en la 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.

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 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 la Universidad de San Carlos de Guatemala, sino de la mayoría de las universidades del país. Se debe valorar la relación que guarda el desempeño del profesor universitario con el aprendizaje de los estudiantes.

3.2. La exigencia profesional en docencia universitaria

En cuanto a motivación y orientación profesional en la educación superior, a nivel de la Universidad de San Carlos de Guatemala, está íntimamente ligado a la formación profesional recibida en las aulas universitarias donde cada estudiante elige que carreras desea cursar.



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 laboral, así como alentar al docente universitario para seguir post grados en docencia universitaria. En el sistema educativo actual del 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 que pueda ocurrir la deserción del alumnado de las diferentes escuelas académicas de esta. Tal situación conllevaría, a que muchos alumnos terminen su carrera profesional sin una buena formación profesional.

Se hace necesario seleccionar a los profesionales de las diferentes carreras académicas con un contorno 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.

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.

3.3. La estabilidad laboral del docente universitario

A nivel universitario en la Universidad de San Carlos de Guatemala, 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 el 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 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 registrará 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...”

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 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.

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.

3.4. La especialidad docente según la unidad académica universitaria

La Universidad de San Carlos de Guatemala, 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 y humanístico, por medio de la planificación, organización, dirección ejecución y evaluación del proceso educativo. Independientemente de que la comprensión de la educación como factor condicionante del desarrollo humano está presente desde el pensamiento pedagógico pre-



científico, la pedagogía como ciencia observa distintos enfoques o tendencias que abordan de manera diferente la educación del ser humano y por tanto las concepciones acerca de los procesos de enseñanza y aprendizaje y del rol del profesor y el estudiante en la dirección de dichos procesos.

“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.”²² La enseñanza 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.

“La docencia y la actividad investigativa, 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.”²³

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

²² **Ibid.** Pág. 45.

²³ <https://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/45419/1/Docencia> (Consultado: 2 de marzo del 2017).



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.

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.

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 uno 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.

El desarrollo pleno de la docencia, se da en las aulas universitarias, cuando se busca una enseñanza que privilegia la estimulación de las capacidades intelectuales del estudiante. Con la estimulación y capacitación del docente universitario, se terminará con la práctica actual de considerar al profesor universitario con un papel hegemónico y absoluto en la dirección del proceso de enseñanza, dejando al estudiante la condición de objeto y receptor pasivo



en el proceso de aprendizaje, sin que exista una preocupación fehaciente de que los alumnos están asimilando los conceptos vertidos en clase.

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.





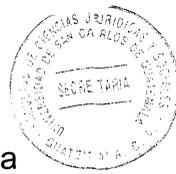
CAPÍTULO IV

4. Retiro voluntario de los docentes afiliados al 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 contara 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. 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 administrar de manera correcta y mantener un control apropiado de todas las operaciones, logrando con ello una eficiente administración de las inversiones.

“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.”²⁴

Para tener derecho a jubilarse, todo trabajador debe cumplir con una suma mínima de edad y tiempo de servicio de 85 puntos, la pensión mensual vitalicia será equivalente al 100% del sueldo base, para el cálculo de prestaciones es el 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. Actualmente los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad no tienen obligación de retirarse del ente universitario, en virtud de haberse declarado inconstitucional la norma que obligaba a retirarse por razón de la edad, por tal motivo no se establece una edad

²⁴ http://sitios.usac.edu.gt/Reglamento_Plan_Prestaciones (Consultado: 17 de enero del 2017).



determinada para obligar a los docentes e investigadores a retirarse de su actividad.

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; otro de los objetivos es, que 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 deja de laborar en la Universidad y no suma los 85 puntos, ni la edad establecida para jubilarse, este tiene derecho a recibir una compensación económica por las cuotas aportadas durante la relación laboral.

4.1. La cesación definitiva de la relación laboral universitaria

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.

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:

- “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.”

La terminación de la relación laboral universitaria, no puede ser en función de la edad como una forma de presionar la salida de todos sus profesores en edad de jubilación, menos puede utilizarse el argumento de llevar a cabo un urgente relevo generacional. La actuación de algunas unidades académicas no permitió que las entidades nominadoras tuvieran la prepotente actitud de llamar a sus colegas docentes o investigadores, algunos de la misma edad de ellos, para recordarles su edad e indicarles que ya se debían retirarse de la Universidad estatal.

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.”

Las causales legalmente determinadas para para terminar la relación laboral del docente con la Universidad de San Carlos de Guatemala, no contempla el retiro forzoso de los profesores universitarios, por lo que no existe un



indicador que obligue al docente a retirarse del lugar de trabajo. No obstante, los profesores mayores que con su madurez académica, su amplia experiencia investigativa, podrían contemplar la oportunidad de retirarse del ente universitario, si existieran condiciones adicionales al plan de prestaciones, que permitan un retiro digno.

4.2. El deterioro físico y mental del ser humano

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; a nivel de docente universitarios, el proceso de retiro para poder optar a una jubilación, no es una motivación para retirarse la universidad, por lo que deben crearse programas de retiro voluntario.

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.

“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...”²⁵

El trabajo humano 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.

El derecho del trabajo 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 dependiente.

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 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. Es evidente que 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, quienes en

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

muchas ocasiones no les brindan los cuidados debidos. El docente universitario, vive una realidad que es el contacto social con estudiantes y otros docentes, lo que lo hace sentir útil.

Las relaciones sociales pueden dificultarse por factores como limitaciones de salud, fallecimiento de miembros de la familia y amigos, edad, pérdida de compañeros de trabajo y falta de un medio de transporte dignificante para las personas con padecimientos o quebrantos de salud.

En cambio otras personas invierten todo el tiempo y la energía posible en estar con amigos y familiares y otras encuentran la nueva compañía en centros especiales y clubes, donde se sienten aceptados y apoyados, haciéndolos sentir parte de un grupo social.

4.3. El recurso humano para la realización de la función pública

“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.”²⁶

La Corte de Constitucionalidad resolvió con lugar un recurso planteado por el Sindicato de Profesores titulares de la Facultad de Ciencias Jurídicas y

²⁶ 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.** Pág. 3.



Sociales, en el que piden que declare inconstitucional lo establecido por la Universidad de San Carlos de Guatemala, donde obligaba al retiro de los catedráticos a partir de los 65 años.

Este tribunal, al verificar los artículos de la normativa universitaria contenidas en el Plan de Prestaciones que fueron objeto de inconstitucionalidad, considera que existe contradicción entre estos y las normas constitucionales que consagran la igualdad y el derecho a optar a empleos o cargos públicos, de conformidad con lo prescrito en la sentencia.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho del trabajo, son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones entre los actores de la relación laboral, 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 para la funcionalidad de la actividad pública en favor de los administrados.

La fórmula para lograr ese objetivo no es implementar medidas discriminatorias en atención a la edad para impedir el ejercicio, añade la sentencia.

La acción iba dirigida contra los Artículos 77 numeral 5 y 77 Bis del Reglamento de Relaciones Laborales entra la Universidad de San Carlos y su Personal.

El Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad, en el Artículo 12 estipulaba que los trabajadores de Universidad de San Carlos de Guatemala al cumplir 65 años debían dejar sus funciones docentes, lo cual obligó a plantear las acciones de inconstitucionalidad, por considerar que dicha norma 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.

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 en relación al recurso humano.

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.



4.4. La situación del mercado laboral de los docentes universitarios

La problemática que se investigó, se fundamenta en que es evidente que el hombre viviendo en sociedad, no puede vivir aislado, por tal razón debe existir una apertura social y empresarial para el empleo.

La Universidad de San Carlos de Guatemala estableció en el Reglamento del Plan de Prestaciones, el retiro obligatorio del personal a cierta edad, obviamente de los que estén afiliados a dicho plan, lo cual fue declarado inconstitucional porque no garantizaba la estabilidad laboral de muchos docentes, menos aún su contratación en un puesto de trabajo.

No obstante, dicha resolución judicial constituye un obstáculo a nivel de la casa de estudios superiores, toda vez que no puede obligar a los docentes a retirar o jubilarse y dejar la docencia universitaria. El docente por circunstancias físicas, mentales, personales o materiales, se enfrenta a una sociedad, que lo puede llegar a considerar laboralmente inútil, reduciendo 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, por lo que según la legislación universitaria, puede optar a una jubilación si llena los requisitos exigidos en el plan de prestaciones.

El fin constitucional, si bien es cierto, es hacerlos sentirse útiles y que pueden desarrollar tareas acordes a su estado físico y mental, no prevé que pasa con aquellos que realmente no pueden laborar por no estar una condición óptima



para el proceso de enseñanza aprendizaje. Se enfrentarán a una sociedad y mercado laboral altamente competitivo, en el que 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. Para poder competir en forma hay que ser eficientes, la lógica de la efectividad prevalece sobre cualquiera otra, y se impone a la lógica de la gratuidad, del encanto y de la poesía.

En el mundo productivo, la persona que a causa de padecimientos físicos, mentales, problemas familiares vea limitado su campo laboral, ya no figura en la lista de los productores y cuyo consumo se ve limitado al rubro de los medicamentos y pocas posibilidades de encontrar un trabajo, se ve perjudicado en su entorno familiar y social, quienes lo verán como una carga.

La sociedad vive una aceleración histórica sin precedentes; las transformaciones tecnológicas, sociales, políticas, económicas, culturales, morales a las que asisten, son casi vertiginosas.

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 un docente que por las circunstancias relacionadas en este apartado carece de una capacidad rápida de adaptación a los avances tecnológicos y métodos de enseñanza aprendizaje.



4.5. El retiro voluntario universitario

La sociedad guatemalteca 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.

El problema más grave de los docentes universitarios, con quebrantos de salud, físicos o mentales o el simple deterioro intelectual; así como de aquellos que simplemente ya no desean ejercer la docencia, representan un efecto negativo en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que los padecimientos o el simple hecho de no estar motivados para proyectarse a los alumnos, afectará a los futuros profesionales en su capacitación, porque existirá inclusive confusión o depresión al no encontrarse motivados para ejercer sus funciones. Se debe contemplar las necesidades individuales de los docentes, pero en forma grupal, evitando y hasta favoreciendo la libre



elección de quedarse en la docencia o satisfacer las necesidades de los mismos para un retiro voluntario futuro.

El beneficio habrá de tener una cobertura tan amplia como sea posible, poniendo en marcha programas tales como vivienda, comisariato, servicio médico gratuito, programas de recreación, planificación de servicios y beneficios sociales.

Las autoridades universitarias y el plan de prestaciones, deben poner en marcha, la creación de un programa social de beneficio para docentes universitarios que permita un retiro voluntario digno y de seguridad social por parte de la Universidad de San Carlos de Guatemala, como empleador, en beneficio del trabajador que ha brindado sus mejores años a la docencia universitaria, tendrá como objeto mejorar la calidad de vida de su núcleo familiar que dependa económicamente de su actividad laboral, logrando con ello que el docente no sea olvidado en la etapa crítica de su vida, creando así, una oportunidad para la docencia universitaria con excelencia y calidad, a través de la contratación de nuevos docentes universitarios.

No debe menospreciarse la experiencia de los docentes que por cualquier circunstancia deseen acogerse al retiro voluntario, por el contrario, su experiencia podría ser recompensada económicamente cuando el ente universitario o entidades privadas, puedan requerir una capacitación en sus actividades, beneficiando al docente retirado, pero que encuentra una fuente de ingreso externa a la universidad.



Se sabe que el recurso humano y su conocimiento es el elemento más importante de la institución y por ello es que hay que motivarlos. Los docentes son empleados que han dejado toda una vida al servicio de la docencia universitaria formando a los nuevos profesionales de la sociedad y debe dignificárseles.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La problemática investigada establece que no existe una preparación para la jubilación, retiro voluntario o cesación de la relación laboral docente universitaria, que permita prevenir sus efectos negativos en el trabajador docente, quien pasa de la instancia productiva, al plano creativo, para mantener su sentimiento de identidad, autoestima y readecuar su proyecto de vida a la nueva situación. Los problemas físicos, personales o de salud que puedan afectar a algunos docentes universitarios, afecta el programa de enseñanza aprendizaje y limita la renovación de claustro de docentes.

La Universidad de San Carlos de Guatemala a través del plan de prestaciones, debe implementar la creación de un programa de retiro voluntario, con la finalidad de garantizar ventajas en favor de los docentes que por circunstancias de salud, personales o sociales deseen jubilarse y obtener otros beneficios adicionales que permita la dignificación del docente que se acoge a dicho programa, permitiendo así el ingreso y renovación de nuevos profesores universitarios.





BIBLIOGRAFÍA

- BONILLA MARÍN, Gabriel. **Teoría del seguro social**. México: Ed. Nacional S.A., 1945.
- 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.
- <http://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/45419/1/> Docencia (Consultado: 2 de marzo del 2017).
- http://sitios.usac.edu.gt/Reglamento_Plan_Prestaciones Consultado: 17 de marzo del 2017).
- 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.
- MARTÍ BUFIELL, Carlos. **Derecho, seguridad social y prestaciones**. España: Ed. Riviera, 1980.
- 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.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa S.A., 1983.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 1ª ed. 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.

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. Decreto 1441, Congreso de la República de Guatemala, 1971.

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

Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico. Consejo Superior Universitario. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2013.

Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal. Consejo Superior Universitario. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2013.