

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top. The shield is divided into four quadrants, each containing a different symbol: a cross, a book, a scale, and a sword. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin text "UNIVERSITAS ORBIS CAROLINIANA ACADÉMIA COACATEMALENSIS".

**NATURALEZA CONTINUA DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES
INTERINOS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

RENÉ ALEJANDRO VICENTE ALVAREZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2022

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

**NATURALEZA CONTINUA DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES
INTERINOS 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

RENÉ ALEJANDRO VICENTE ALVAREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

Abogado y Notario

Guatemala, noviembre de 2022

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. María Evelia Pineda Solares
Vocal: Lic. Carlos Enrique López Chávez
Secretaria: Licda. María Fuentes Sequen

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Armin Cristóbal Crisóstomo López
Vocal: Lic. Julio Roberto Pineda García
Secretario: Lic. Julio César Fuentes Velásquez

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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, ocho de marzo de dos mil veintiuno.

Atentamente pase al (a) Profesional, JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
RENÉ ALEJANDRO VICENTE ALVAREZ, con carné 201311978,
 intitulado NATURALEZA CONTINUA DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES INTERINOS DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



ASTRID JEANNETTE LEMUS RODRÍGUEZ
 Vocal I en sustitución del Decano,



Jaime Rolando Montalegre Santos
 Abogado y Notario

Fecha de recepción 20 105 12021 f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)





LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col. 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
6ª. Ave. 14-33 zona 1, Oficina 304 Edificio Briz
Tel. 54066223



Guatemala, 28 de mayo de 2021.

Respetable Doctor
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Tesis de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Distinguido Doctor:



En atención al nombramiento como asesor de tesis, del Bachiller **RENÉ ALEJANDRO VICENTE ALVAREZ**, con carné: **201311978**, me dirijo a usted, haciendo referencia al mismo, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir el dictamen correspondiente y habiendo asesorado el trabajo encomendado,

EXPONGO:

- A) Respecto al nombre del trabajo de tesis, se nomina de la siguiente manera: **“NATURALEZA CONTINUA DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES INTERINOS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA”**
- B) En la revisión del trabajo de tesis, se discutieron algunos puntos en forma personal con el autor, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió.
- C) Procedí a revisar los diferentes métodos empleados, los cuales fueron el analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas, con el propósito de encontrar posibles soluciones.
- D) La técnica utilizada fue la observación y las encuestas. Se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo.
- E) En cuanto a la conclusión discursiva comparto los argumentos vertidos por el autor, puesto que la misma se encuentra estructurada de acuerdo al contenido del plan de investigación y está debidamente fundamentada.



LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col. 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
6^a. Ave. 14-33 zona 1, Oficina 304 Edificio Briz
Tel. 54066223



- F) En cuanto al aporte o contribución científica, la presente investigación, se centra en la necesidad de establecer mecanismos que permitan establecer la naturaleza continua de la relación laboral de los profesores interinos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

- G) 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.

- H) Declaro expresamente, que no soy pariente dentro de los grados de ley del estudiante investigador.

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



Lic. Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario
Col. 4713

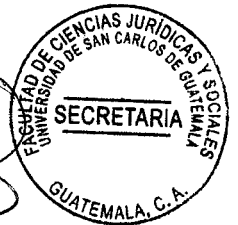
Licenciado
Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, once de octubre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante RENÉ ALEJANDRO VICENTE ALVAREZ, titulado NATURALEZA CONTINUA DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES INTERINOS 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.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por guiarme en la senda correcta e iluminarme en la culminación de mis estudios y por darme tantas bendiciones.

A MIS PADRES:

Licenciado Otto René Vicente Revolorio y Licenciada en Letras Marian Jaqueline Alvarez Bobadilla de Vicente, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con amor, reglas y algunas libertades, para motivarme constantemente para alcanzar mis anhelos, gracias Mamá y Papá.

A MIS HERMANOS:

José Javier y Jaqueline Marilen Vicente Alvarez, tal vez ahora crecemos en direcciones diferentes y en nuestra vida tenemos planes opuestos, pero siempre los voy apoyar en lo suyo, como ustedes me apoyaron en los míos, podemos confiar en el uno en el otro porque nunca nos defraudaremos, el amor que nos une es más fuerte que cualquier dificultad o problema que podamos encontrar.

A MIS ABUELOS:

En especial a Manuel de Jesús Vicente, Petrona Revolorio Rodríguez de Vicente (Q.E.P.D.) Marco Tulio Alvarez Estrada (Q.E.P.D.) y Clara Olivia Bobadilla Gutiérrez más que mis abuelos, fueron las personas que después de mis padres más se preocuparon por mí. Sus canas son sinónimo de sabiduría, me enseñaron muchas cosas vitales para la vida, y me encaminaron por el buen sendero, muchas gracias.

A TODOS MIS TÍOS:

Con aprecio y cariño sincero pero a uno en especial a mi tío Eddy Enrique Pérez Carranza (Q.E.P.D.), por todos los consejos que me diste para motivarme a seguir el ejemplo de mi papá un abrazo hasta el cielo.



A MIS PRIMOS:

Con mucho cariño a todos.

A MI ALMA MATER:

La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por cobijarme en sus aulas y ser parte de mi formación académica para mi vida profesional.



PRESENTACIÓN

Este trabajo de investigación, se encuentra en la rama del derecho laboral, siendo de tipo cualitativo, en la cual se analiza la situación laboral de los profesores interinos en la Universidad de San Carlos de Guatemala. La realidad normativa de la institución y su autonomía, son los argumentos para negar la naturaleza continua de las relaciones laborales, normas reglamentarias que limitan la estabilidad laboral. Como sujetos de la investigación están los profesores interinos de las diferentes facultades de la universidad estatal y como objeto de análisis el Reglamento del Personal Académico Fuera de Carrera.

En el aspecto sincrónico, se abarca de enero del 2020 al mes de abril del año 2022. En relación al aspecto diacrónico, el estudio se realiza en la ciudad capital de Guatemala, donde se encuentra las oficinas centrales del ente patronal y la sede central del Sindicato de Trabajadores Docentes e Investigadores SINDINUSAC.

Académicamente, es de gran importancia analizar la naturaleza continua de la relación laboral y el disfraz laboral que se impone a las mismas, aplicando un reglamento que no es positivo. La lucha sindical, busca evitar la desnaturalización de las relaciones laborales, en resguardo de la protección de los derechos laborales.



HIPÓTESIS

El Consejo Superior Universitario, en respeto a los derechos laborales, debe reformar el Reglamento del Personal Académico Fuera de Carrera, por no ser positivo en su normativa, al no reconocer la continuidad laboral de los profesores interinos, cuando estos tienen más de dos años de ser docentes universitarios, afectando la continuidad y estabilidad laboral.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el desarrollo de esta investigación, se comprobó la hipótesis la cual fue validada, al establecer que existe una desnaturalización de la relación laboral de profesores interinos, quienes algunos tienen desde dos a 15 años de ser docentes mal denominados interinos. El Consejo Superior Universitario, debe atender a las peticiones del Sindicato de Trabajadores Docentes e Investigadores, quien lucha por la continuidad laboral y la naturaleza continua de la relación.

La continuidad en el puesto de trabajo de aquellos profesores interinos, deviene procedente, porque muchos no cubren plazas de profesores titulares, ni se convoca a concursos de oposición, por lo que hay que limitar la arbitrariedad de las autoridades nominadores en la celebración de contratos a plazo fijo.

Los métodos aplicados para la comprobación de la hipótesis el método analítico, el cual se utilizó para la extracción de las partes del problema investigado, con el objeto de estudiarlas y buscar la concatenación de los puntos principales del problema y la técnica aplicada es la bibliográfica.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo y derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1. Importancia del derecho del trabajo.....	2
1.1.1. Concepción social del derecho del trabajo.....	4
1.1.2. Jerarquía de las fuentes del derecho laboral.....	4
1.2. Derecho colectivo del trabajo.....	5
1.2.1. Naturaleza jurídica.....	9
1.2.2. Finalidades del derecho colectivo del trabajo.....	10
1.2.3. De la autonomía colectiva sindical.....	12
1.2.4. Principios fundamentales del derecho colectivo del trabajo.....	14

CAPÍTULO II

2. La organización sindical en Guatemala.....	19
2.1. La representación sindical de los trabajadores.....	20
2.2. La realidad sindical guatemalteca.....	22
2.3. La lucha sindical.....	24
2.4. Críticas al movimiento sindical.....	25

CAPÍTULO III

3. La educación superior estatal en Guatemala.....	29
3.1. Antecedentes.....	29
3.2. La estructura universitaria.....	32
3.3. Organización y desarrollo de la educación superior.....	34
3.4. Los principios rectores de la autonomía universitaria.....	36



Pág.

CAPÍTULO IV

4. Naturaleza continua de la relación laboral de los profesores interinos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	41
4.1. El personal académico universitario.....	41
4.2. El profesional docente e investigador.....	44
4.3. La función sindical y la defensa de los derechos laborales.....	47
4.4. La contratación a plazo fijo o denominada a término.....	49
4.5. La continuidad como elementos del contrato de trabajo.....	51
4.6. Naturaleza continua de la relación laboral de los profesores interinos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	53
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

Esta investigación analiza la estabilidad laboral de los profesores interinos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quien se ve vulnerable ante la falta de positividad de las normas del Reglamento del Personal Académico Fuera de Carrera.

La problemática investigada, consistió en determina la lucha sindical que busca el reconocimiento de la continuidad y estabilidad laboral, derivado de que las autoridades nominadoras, en aplicación de la normativa universitaria, realiza contratos a plazo fijo, cuando la naturaleza de la relación debe ser a tiempo indefinido. La contratación de docentes se vuelve de naturaleza política.

Se comprobó la hipótesis, al determinar que el Reglamento del Personal Académico Fuera de Carrera, es un cuerpo normativo poco positivo, ya que los profesores interinos, son contratados por seis meses o un año, sin que exista realmente una naturaleza continua de la relación laboral.

El objetivo general, es demostrar que se necesita garantizar la protección de la estabilidad laboral, lo cual es una lucha del Sindicato de Trabajadores Docentes e Investigadores, buscando mecanismos que permitan declarar la naturaleza continua a través de reformar la normativa universitaria, por parte del Consejo Superior Universitario.

La presente investigación se divide en cuatro capítulos, dentro de los cuales el capítulo uno, trata sobre el derecho del trabajo y derecho colectivo de trabajo; el capítulo dos, desarrolla lo concerniente a la organización sindical en Guatemala; el capítulo tres, trata sobre la educación superior estatal en Guatemala; finalmente en el capítulo cuatro, se analiza la naturaleza continua de la relación laboral de los profesores interinos de la Universidad de San Carlos de Guatemala



Los métodos utilizados fueron, el científico que permitió la extracción de las partes del problema investigado en relación al derecho laboral y la naturaleza continua de los contratos de trabajo; el analítico, se utilizó para analizar la normativa reglamentaria de hechos contractuales laborales. La técnica utilizada fue la bibliográfica, la cual permitió realizar los capítulos de esta investigación.

Se concluye que le corresponde al Consejo Superior Universitario, el adecuar las normas que regulan la contratación de los profesores interinos, reconociendo la continuidad y estabilidad laboral del profesor interino.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo y derecho colectivo de trabajo

En Guatemala el conocimiento de las leyes en materia laboral ha sido uno de los temas más importantes que debe de conocer todo trabajador, ya que a través de la historia se ha evidenciado en gran manera su discriminación y explotación, principalmente dirigida a los trabajadores del área rural, en donde nunca ha llegado una educación de esta índole.

La educación de tipo primaria o secundaria no contempla el enseñar temas de materia laboral a las contenidos curriculares, siendo de suma importancia establecer los principios básicos del derecho laboral.

Las conquistas laborales, han sido luchas contra diversas situaciones, elementos y factores sociales, por las que hasta se ha derramado sangre trabajadora para lograr, por lo menos, los más mínimos derechos, consiguiendo que actualmente se regulen en todas las legislaciones del mundo, por lo que los trabajadores universitarios, no pueden ser la excepción.

Estos derechos sociales, constituyen garantías inherentes a la condición humana del trabajador, por lo cual es de suma importancia el estudio y las causas del desconocimiento de las leyes, puesto que es la principal causa de la explotación laboral en nuestro país.



Es importante conocer por qué causas no se llega al conocimiento de las leyes laborales y, por consiguiente, a aplicarlas y así tratar de encontrar medios para la solución del mismo.

1.1. Importancia del derecho del trabajo

“Se conoce como derecho del trabajo, el cúmulo de reglas de conducta que compete estudiar a esta investigación, tomando en consideración que en un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.”¹

Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria, los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales.

Finalmente, el derecho del trabajo tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede fundir los dos términos porque la

¹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.



denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.

“El derecho del trabajo es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.”²

En Guatemala los principios son conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas.

“Esos principios se pueden resumir de la manera siguiente: Tutelar; de irrenunciabilidad; imperatividad; de realismo y objetividad; democrático; de sencillez o antiformalismo; conciliatorio; la equidad; y la estabilidad.”³

El presente trabajo de investigación se centra en el principio de estabilidad, el cual se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en los centros

² **Ibíd.** Pág. 10.

³ Abad, Antolin. **Legislación del trabajo y de la seguridad social.** Pág. 46.



de trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar no solo del trabajador, sino de su grupo familiar, mientras que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia. No teniendo una seguridad en sus trabajos, quedando vulnerables frente las arbitrariedades del patrono.

1.1.1. Concepción social del derecho del trabajo

Es importante conocer a fondo la naturaleza del derecho del trabajo, para estudiar el espíritu de las leyes laborales, ya que con la concepción social del derecho del trabajo le incorporan al derecho del trabajo una categoría nueva, una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social.

Tiene características propias y desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil, es decir en defensas de los derechos laborales.

1.1.2. Jerarquía de las fuentes del derecho laboral

Dentro de la jerarquía de las fuentes del derecho laboral, está la Constitución Política de la República de Guatemala, siguiendo las leyes ordinarias, reglamentos y circulares. Es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales en materia de trabajo ratificados por



Guatemala, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables.

“Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la Ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.”⁴

1.2. Derecho colectivo del trabajo

“En relación a la organización sindical, es de imperiosa necesidad, centrarse en el derecho colectivo del trabajo, el cual tuvo su origen precisamente con las formas de organización sindical, a través de las asociaciones mutualistas que existieron a través de la historia de los derechos laborales.”⁵

Los sindicatos constituyen la organización fundamental para el apareamiento y perfeccionamiento del derecho colectivo de trabajo, surgen

⁴ Plá Rodríguez. **Op. Cit.** Pág. 98.

⁵ Alcalá Zamora, Luis. **Tratado de política laboral y social.** Pág. 58.



como respuesta de los trabajadores a los efectos más perniciosos que ocasionó la Revolución Industrial. El apoyo internacional que tuvieron las organizaciones sindicales en Guatemala, fortalecen la legislación internacional; la creación de la Organización Internacional del Trabajo y la normativa que impera da margen a una forma de organización que posteriormente constituyeron los sindicatos.

“Los primeros sindicatos se crearon en Europa occidental y en Estados Unidos a finales del siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo. A medida que se iba desarrollando el sistema industrial, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos.”⁶

El exceso de oferta de mano de obra aumentó la dependencia de la clase trabajadora, por lo que para reducir esta dependencia se crearon los primeros sindicatos, sobre todo entre los artesanos, que veían amenazada su actividad laboral y que ya contaban con cierta tradición de unidad en los gremios.

Las organizaciones laborales surgen frágilmente en materia de trabajo, porque la tendencia cuando surgieron era de carácter civil, debido a los gobiernos que imperaban en esos tiempos. No fue sino hasta en los años 40, cuando efectivamente surgen las organizaciones de trabajadores, y que

⁶ Blanco Vado, Mario Alberto. **La libertad sindical en Centroamérica su regulación y vigencia efectiva.** Pág. 2.



esa fuerza se genera teniendo como origen la influencia internacional en el caso de los sindicatos a nivel internacional. La base general del derecho colectivo del trabajo, es el derecho de coalición. Por tal razón, el nacimiento y la formación del derecho colectivo del trabajo, debe principiar conjuntamente con la coalición.

“Coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, y si esta libertad falta, no puede ser posible ni la huelga, ni el paro, ni la libertad sindical o contratación colectiva. Y es por eso que el derecho colectivo del trabajo tiene como punto de partida el reconocimiento al derecho de la coalición.”⁷

Proclamada la libertad de coalición, se logró la tolerancia para la huelga y el paro. La simple coalición consistiría un derecho utópico, si no permitiera la suspensión colectiva de las labores. La tolerancia que se daba a los trabajadores por parte de los patronos, para que estos permitieran que aquellos holgaran, no consistía un derecho plenamente; únicamente era un consentimiento legal, puesto que holgar ya no era un delito. En cuanto al derecho de trabajo propiamente era un incumplimiento del trabajador, que facultaba al patrono para poder terminar la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte.

La huelga en esas condiciones constituía un derecho negativo propiamente, pues esa libertad de dejar de trabajar, en ningún momento obligaba al

⁷ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 9.



patrono a dejar de trabajar. Como derecho positivo de los trabajadores nació en Inglaterra en el año de 1824; aunque a nivel latinoamericano fue la Constitución mexicana en 1917 quien la reconoció por vez primera. En Guatemala se reconoce el derecho a la huelga en el año de 1921; siendo el segundo antecedente latinoamericano en admitir dicho derecho; siendo que la mayoría de legislaciones de Latinoamérica lo reconocieron hasta después de 1930; en los años posteriores a la segunda guerra mundial.”⁸

El derecho de asociación profesional fue reconocido posteriormente al reconocimiento del derecho de coalición. La asociación profesional o sindicato; inicialmente funcionó como una asociación de hecho, tolerada por el Estado, pero sin ser reconocida legalmente.

La libertad de sindicalización no constituía un derecho, tampoco gozaba de personalidad jurídica, ni se podía imponer a los patronos la obligación de negociar con el sindicato los instrumentos colectivos. Todas las demás instituciones del derecho colectivo del trabajo, fueron en términos generales, instituciones lícitas; sin embargo siempre estuvieron históricamente ligadas a los cambios históricos del derecho de huelga o de asociación profesional; es decir, que hasta que nacieron legalmente aquéllos, fueron reconocidos legalmente. En Guatemala, la negociación colectiva fue reconocida por vez primera a partir de la Constitución Política de la República de 1945.

⁸ De La Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. Pág. 33.



1.2.1. Naturaleza jurídica

Es un derecho frente al empresario, porque la asociación profesional obrera permite igualar fuerzas dentro de la empresa. Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradición división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público..."

El derecho colectivo del trabajo, configura la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económicos sociales derivados de los contratos de trabajo.

El poder público, está obligado a respetar y proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores. El derecho colectivo del trabajo es un derecho frente a los empresarios por cuanto es el derecho de una clase trabajadora frente al patrono, siendo ésta posición, consecuencia de que las fuerzas económicas no quieren ser absorbidas por el Estado, pero se organizan para defender sus intereses recíprocos.

Es la parte del derecho de trabajo referente a las organizaciones de empresas profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos.



“Derecho colectivo, es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías.”⁹

Actúa frente al gobierno, ya que al citar el caso de la Constitución Política de la República de Guatemala, que garantiza a los hombres las libertades individuales de coalición, de asociación profesional y huelga, frente al Estado, o sea, que estas constituyen garantías fundamentales que cada hombre puede en particular oponer frente al Estado.

Significa que no puede el poder público realizar ningún acto que tienda a restringirlo. Pueden los trabajadores o los patronos, asociarse para la defensa de sus intereses, sin que pueda el Estado estorbar esa unión.

Las respectivas asociaciones de patronos y trabajadores están en aptitud de celebrar pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre sus miembros y el Estado se encuentra obligado a respetarlos.

1.2.2. Finalidades del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del Trabajo es un medio para la realización del derecho del trabajo teniendo como fin el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja. Para lograr éstos propósitos, el derecho colectivo del

⁹ López Larrave, Mario. **La jurisdicción privativa del trabajo**. Pág. 56.



trabajo influye en la sociedad y en el Estado. Como fines inmediatos se busca conseguir la unión de los trabajadores en la asociación profesional para asegurar la igualdad entre trabajadores y patronos. Esta finalidad tiende a democratizar el derecho y la vida social al intentar igualar la posición de los trabajadores con la del patrono.

“Este un principio básico actualmente en la doctrina del derecho colectivo del trabajo, el que el hombre que trabaja cumple una función social y tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo, los medios que le permitan conducirse a una existencia digna.”¹⁰

El mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, propósito que logra por medio de la contratación colectiva; ya que logra modificar las condiciones de trabajo más rápidamente de lo que podría llegar una reforma al Código de Trabajo.

El derecho colectivo de trabajo, busca regir íntegramente el derecho individual del trabajo con el objeto de obtener el máximo de beneficios para los trabajadores y asegurar la realidad efectiva del principio de igualdad de salarios y la reglamentación minuciosa de las condiciones de prestación de servicios.

La autonomía colectiva tiene por finalidad la protección o defensa del interés de la categoría, distinto tanto de los intereses individuales de cada

¹⁰ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 7.



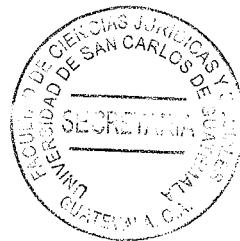
trabajador como de los intereses de la colectividad. En el seno de la categoría profesional está en antagonismo de intereses entre trabajadores individuales y grupos de trabajadores.

“El principio parte de la concepción del pluralismo conflictivo, que implica el reconocimiento de la sociedad como un todo compuesto por grupos con intereses propios y contrapuestos que conviven en permanente interrelación. La autonomía colectiva supone un pluralismo jurídico atenuado no radical según el cual otras entidades además del Estado pueden crear derecho aunque dentro de los límites impuestos por este por razones de interés general a través de normas imperativas. La incidencia esencial de la realidad social económica y política como corolario del anterior. Alto indicador de variables en el tema, tanto en cuanto al sistema político como al régimen institucional.”¹¹

1.2.3. De la autonomía colectiva sindical

No hay autonomía colectiva completa si se admite un sindicato dependiente de la autorización del Estado para existir, el único titular de la autonomía colectiva es el sujeto sindicato por lo que habría que hablar más que de autonomía colectiva, de autonomía sindical. La expresión autonomía colectiva puede ser más amplia que sindical para comprender la hipótesis excepcional de titularidad del interés de categoría y facultad de generar el

¹¹ Peralta Arroyave, Iris Andrea. **Historia de los derechos de los trabajadores sindicalistas.** Pág. 4.



convenio colectivo por parte de una coalición en el caso excepcional de inexistencia de organización sindical.

Pero dentro del término colectivo, no puede comprenderse un poder normativo de cualquier grupo social porque el poder sindical tiene la capacidad propia y exclusiva del reconocimiento constitucional, la cual es intransferible.

El derecho colectivo del trabajo, se hace garante del cumplimiento de todas las condiciones pactadas entre las partes de la relación laboral, estableciendo para el efecto los procedimientos de conciliación y arbitraje.

El Artículo 377 del Código de Trabajo regula que “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referéndum.

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité



Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea general.

Busca la creación de un nuevo principio de estructuración del Estado, por medio de la integración de órganos paritarios en donde estén representados patronos y trabajadores para resolver las controversias en forma directa y sin intervención del Estado.

Los fines mediatos, se refieren al futuro de la vida social; se consideran de obtención a muy largo plazo. El derecho colectivo del trabajo sostiene que la organización de los trabajadores crea una solidaridad gremial y ésta es fuente unificadora de las opiniones. Afirma que de la unión sindical obtienen los trabajadores un sentido de sus intereses que se constituye en la base necesaria de su actividad política.

Busca constituirse en un medio para buscar un mundo mejor en el presente y en el futuro y el desarrollar plenamente los fines del derecho del trabajo; especialmente el de tutelaridad a través de dinamizar el derecho colectivo del trabajo, por medio de las contrataciones colectivas.

1.2.4. Principios fundamentales del derecho colectivo del trabajo

Se denomina principios generales del derecho a las verdades jurídicas de validez universal, elaboradas por la filosofía del derecho como base común del ordenamiento jurídico, constituyen el fundamento de las diferentes



materias jurídicas y sistemas legales, pueden ser aplicados frente al vacío de la norma positiva del derecho.

Los principios generales del derecho son fuente del derecho laboral, y que lo son casi siempre como supletorios ante la carencia de fuentes en este campo, como son la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes ordinarias. Estos principios rigen para todas las materias jurídicas y sistemas legales, siendo aplicables frente al vacío del principio constitucional o legal en relación al caso contrato a resolverse.

“El principio de la idea del trabajo como un derecho y un deber social, este principio, tiene como objetivo, lograr condiciones justas y humanas para toda la población.”¹²

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto. Por un lado, el trabajo es un deber del hombre de prestar sus servicios de una manera eficiente. La sociedad tiene la obligación de crear condiciones sociales de vida, que permiten a los hombres el desarrollo de sus actividades.

El principio de la idea de la libertad y el derecho del trabajo, en Guatemala a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria o comercio, o trabajo que se adapte a sus necesidades o

¹² **Ibíd.** Pág. 5.



aptitudes. De acuerdo a este principio, todo hombre es libre de seleccionar el trabajo que le plazca, de acuerdo a sus aptitudes, gustos y aspiraciones.

El principio de igualdad, determina que no podrá establecerse distinción alguna entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo, religión, doctrina, política o condición social. Tanto la libertad como la igualdad, regulados en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República, son principios que se encuentran íntimamente ligados; la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquello.

La dignidad humana, establece que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo y en el ámbito laboral, tiene el derecho de que se le trate con la misma consideración que el empresario pretenda ser igual.

El trabajador buscar un trabajo que le permita satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer la educación de los hijos y de lograr que tanto él como su familia, pueda desarrollar sus facultades físicas, intelectuales y espirituales.

La intangibilidad, da seguridad una vez que un derecho ha sido consagrado en una convención colectiva, y dicho derecho no puede ser aminorado durante la vigencia de la convención, ni por una que se establezca con posterioridad al beneficio otorgado. Se estipula un marco jurídico para el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo, que define el ámbito



de aplicación de los derechos de los trabajadores. Todas esas normas legales constituyen derechos favorables a los trabajadores, pues las disposiciones de ella son de orden público y de aplicación territorial. Se aplica cuando existen dos o más normas legales sobre el mismo problema o cuando existen dos o más interpretaciones divergentes sobre una misma disposición legal.

Existe la presunción de los contratos a tiempo indeterminado, tal como lo estipula el Artículo 26 del Código de Trabajo que expresa que: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario."

Su interpretación determina que, en Guatemala, deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, como lo realizan muchos patronos, incluyendo la Universidad de San Carlos de Guatemala en relación a los profesores interinos, ya que ésta tiene actividades de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

El indubio pro operario, se aplica a casos concretos, donde en caso de dudas se favorecerá al trabajador y se adoptará la norma que más le favorezca, conforme el tercer párrafo del Artículo 106 Constitución Política de la República de Guatemala. El Convenio número 11 de la Organización



Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y de Ocupación. No se considera discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, en tal caso existe igualdad de oportunidades, dando margen a las cualidades del sujeto.



CAPÍTULO II

2. La organización sindical en Guatemala

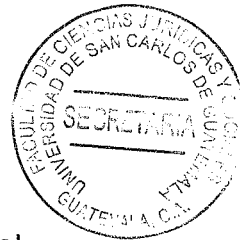
La organización sindical, constituye una asociación estable, destinada a durar en el tiempo que sea necesario en el centro de trabajo. No se trata de un grupo organizado ocasionalmente para algunas semanas o meses, sino es permanente.

“Es una asociación estable quienes pertenecen a la misma industria o a la misma profesión que trabajan en la misma empresa, que ejercen un mismo oficio, profesión u oficios o profesiones similares o conexas, sean de carácter intelectual o manual.”¹³

Los entes coaligados están unidos bajo la dirección de jefes que ellos mismos han elegido libremente entre los asociados. Los que forman parte de él son personas ligadas por el vínculo de un trabajo común.

Puede haber sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores. Aquí nos referimos principalmente a los de obreros y empleados. Entendemos por tales los que viven principalmente de un salario fijado de antemano y ejecutan su tarea bajo las órdenes y la vigilancia de su patrón. La finalidad primera del sindicato es estudiar, promover y, en caso necesario, defender

¹³ Martí Bufiell, Carlos. **Derecho, seguridad social y prestaciones.** Pág. 77.



los intereses comunes de los asociados en todo lo que concierne al contrato de trabajo: duración, salario, garantías sociales.

“Es la asociación profesional de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto, las mejoras de las condiciones de trabajo de sus miembros.”¹⁴

2.1. La representación sindical de los trabajadores

En Guatemala, realmente es difícil para los asalariados discutir las condiciones de su trabajo con el patrono en forma individual, porque será imposible entenderse con el patrón o su representante.

“La palabra sindicato la encontramos en sîndico que las lenguas romances tomaron, a su vez del latín syndicus, que para los romanos significa defensa.”¹⁵

Los trabajadores para estar en menos desigualdad necesitan presentar colectivamente sus peticiones al ente patronal.

El sindicato representa a sus miembros en las discusiones con los patronos y con los poderes públicos en todo lo que concierne a las condiciones de trabajo.

¹⁴ Abad. **Op. Cit.** Pág. 209.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 210.



“Sindicato. Asociación que tiene por objeto la defensa de los intereses profesionales.”¹⁶

De acuerdo a la legislación guatemalteca, los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de asociaciones o cámaras.

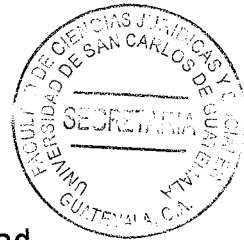
“El procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia síndico era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.”¹⁷

El sindicato, entendido como una forma de organización sindical, lo constituye una asociación profesional integrada por trabajadores o por patronos que se unen mediante un fin común, que beneficie de manera colectiva a dicho sector y que se encuentra regido por normas que regulan su funcionamiento y organización, conforme leyes nacionales e internacionales en materia de trabajo.

Las organizaciones sindicales, buscan en general la defensa de intereses comunes, sociales, económicos o de ambos para el mejoramiento material de sus afiliados. El sindicato es la forma básica de la organización que

¹⁶ Pérez Botija. **Derecho del trabajo**. Pág. 259.

¹⁷ De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 211.



agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos frente a la autoridad patronal.

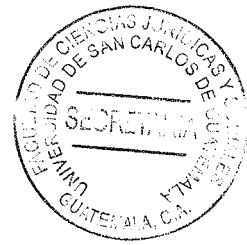
2.2. La realidad sindical guatemalteca

El concepto de tipo legal el cual está establecido en el Artículo 206 del Código de Trabajo: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o personas de profesión y oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

“La instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo, promueve como punto de apoyo el fomento al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a tal extremo que durante los primeros cinco años de esta época se reconocen más de novecientas organizaciones sindicales.”¹⁸

Este crecimiento cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, pues aunque crecieron en número los sindicatos, produjo que el movimiento se mantuviera débil y perdiera un alto porcentaje de credibilidad entre la opinión pública y los propios trabajadores, lo que paulatinamente fue conduciendo a que el movimiento haya perdido la fuerza necesaria para hacer contrapeso al poder patronal. Desaparece en buena medida la represión física, se crean mecanismos de represión más

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 247.



sofisticados, que igualmente impiden la libre sindicalización, en perjuicios de los afiliados.

La actual Constitución Política de la República de Guatemala, vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, que se encontraba suprimido desde la Constitución Política de la República de Guatemala de 1956.

La organización sindical crece cuantitativamente, pero no cualitativamente, lo cual la mantiene dividida y debilitada. Los entes sindicales, deben promover una labor de perfeccionamiento entre sus miembros, para luchar por los derechos que les corresponden, no permitiendo que los mismos sean disminuidos o tergiversados.

Los gobiernos de turno que tuvo Guatemala, aprovechan la pérdida de credibilidad en la dirigencia sindical para desprestigiar sistemáticamente las bondades del movimiento, con la finalidad de desarticular el movimiento sindical.

El surgimiento de gran número de pequeñas organizaciones sindicales en los mismos centros de trabajo, que se hacen dirigir por personas sin ninguna consistencia ideológica, produce la pérdida de credibilidad de los trabajadores en los sindicatos a tal punto que los trabajadores no se afilian



a los sindicatos por miedo sino porque estiman que estos no responden a los intereses de sus agremiados.

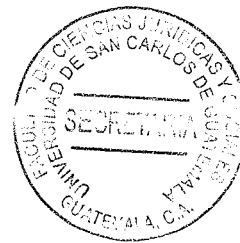
2.3. La lucha sindical

“Los dirigentes sindicales, para merecer la plena confianza de los asalariados, deben de ser elegidos por ellos mismos entre quienes conocen las condiciones del trabajo en su estructura compleja y han experimentado la justicia de las reclamaciones que presentan, en defensa de la lucha sindical.”¹⁹

No basta con buscar un perfeccionamiento técnico mediante cursos de capacitación, escuelas para aprendices, perfeccionamiento económico promoviendo el ahorro, la formación de cooperativas, la difusión de la propiedad individual para sus asociados, el cumplimiento y mejoramiento de las leyes de seguridad social, sino luchar por la verdadera estabilidad laboral.

Con la vista fija en un mundo nuevo que encarne la idea de orden, que es equilibrio interior, los dirigentes encaminarán su acción a sustituir las actuales estructuras capitalistas inspiradas en la economía liberal por estructuras orientadas al bien común y basadas en una economía humana:

¹⁹ Villagrán Aceituno, Lauro Daniel. **Fundamentos de derecho colectivo del trabajo**. Pág. 69.



Porque la sociedad necesita ser reparada y mejorada, desde sus cimientos y más en materia laboral.

2.4. Críticas al movimiento sindical

La falta de credibilidad en ciertos entes sindicales, no significa que hayan perdido sus objetivos y fines, por el contrario, el combate a la organización sindical, conlleva ciertos pensamientos y objeciones que pretenden limitar y anular las acciones sindicales, pero es evidente que todo es con la finalidad de buscar su debilitamiento o disolución.

A través de frases fuera de lugar, que circulan contra el sindicato o sindicalismo, buscan alejar a los trabajadores para que no se afilien u organicen.

Se propugna que los sindicatos ya no son necesarios hoy día, afirmación que es falsa, pues si bien los abusos que se cometían en la diferentes entidades públicas o privadas, para destruir un movimiento sindical, no lo han logrado y se busca su fortalecimiento. Una función bien definida del sindicato, es representar a los trabajadores en la determinación de sus condiciones de trabajo.

La salvaguardia del derecho del obrero a un ambiente moral, a la práctica de sus deberes religiosos, cívicos, a formar parte de asociaciones de defensa y mejoramiento. La atención social de sus familiares.



Facilidades para la educación primaria y técnica de sus hijos y para cursos de perfeccionamiento que les permitan mejorar su situación, etcétera, si bien es cierto que tales situaciones son contempladas en la legislación ordinaria, como regímenes especiales, también es producto de la lucha sindical y necesita por tanto se vele por su correcta aplicación y el ente idóneo para velar por ello, es el sindicato de trabajadores.

Se dice que no son necesarios los sindicatos. El día en que todos estos problemas estén solucionados, que la sociedad tenga estructuras plenamente humanas, ese día dejarán de ser necesarios... Hoy día no sólo son necesarios; son imprescindibles para el obrero.

En Estados Unidos y otros países se ha visto, en las épocas de depresión, hacer esfuerzos para reducir los salarios, pero esta reducción ha sido menor en las industrias que han contado con la existencia de sindicatos.

Las transformaciones técnicas y comerciales de la industria son tan rápidas que nadie puede asegurar a un obrero que mañana no será despedido. Y por causas aún menores puede esto ocurrir: basta muchas veces un rato de mal humor del patrón o de sus representantes para que un empleado u obrero de mérito sea lanzado a la calle. Se enuncia que la industria sigue funcionando normalmente, pero ese obrero, ese empleado, esas familias, con qué seguirán viviendo. Todo su porvenir está amenazado.



La actividad sindical busca determinar que existe una naturaleza continua de la relación laboral, ya que, al renovarse el contrato a plazo fijo, de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo guatemalteco, cuando se trata de contratos individuales de trabajo a plazo fijo o de obra determinada, cada una de las partes si así lo desea, puede ponerle fin al contrato antes del vencimiento del plazo o de la conclusión de la obra si paga a la otra los daños y perjuicios correspondientes a la terminación del contrato, pero si existe una naturaleza continua y se renueva el mismo, se convierte en una relación a tiempo indefinido.

De acuerdo con la legislación laboral son causas que terminan los contratos de trabajo, sin responsabilidad para alguna de las partes el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, la conclusión de la obra en los contratos de obra determinada, cuando se invoque las causas legales pactadas dentro del contrato de trabajo, para la terminación de este y de mutuo consentimiento de ambas partes.

En consecuencia al darse por terminado el contrato de trabajo a plazo fijo y de este surja otra nueva contratación para el desempeño de la misma actividad a la anterior, van a persistir las causales que le dieron origen, siendo estas una de las razones por las cuales el anterior contrato a plazo fijo va a tener carácter continuo, como lo es la naturaleza de la educación superior en la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo cual los profesores interinos, quienes son contratados por dos meses, por



semestre, por año, dicha relación no puede ser a plazo fijo, puesto que reviste todas las características de una relación que debe persistir en el tiempo como una relación permanente.



CAPÍTULO III

3. La educación superior estatal en Guatemala

La Universidad de San Carlos de Guatemala también es conocida como USAC, es la más grande y antigua de Guatemala, además es la única estatal, la primera en Centroamérica y la cuarta en América Latina, es 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.

3.1. Antecedentes

“La Universidad de San Carlos de Guatemala, fue establecida en el Reino de Guatemala durante la colonia española en 1676. Para la sociedad española de la ciudad de Guatemala, la instauración de la universidad fue un acontecimiento memorable. Sin embargo, para su organización se requirió una serie de actividades que hicieron que entrara en funciones hasta 1681. El juez superintendente y primer rector provisional fue el fiscal



de la Real Audiencia, Juan Bautista Urquiola y Elorriaga, graduado en Salamanca.”²⁰

En 1687, el papa Inocencio Undécimo otorgó a la universidad el título de pontificia, con lo que sus egresados estaban al mismo nivel que los de los centros educativos de Europa. El primer graduado como doctor fue Lorenzo Pérez Dardón en 1688. Así inicio la vida universitaria en 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.”²¹

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.

²⁰ **Ibíd.** Pág. 70.

²¹ Sánchez Castañeda, Karla Patricia. **El sindicalismo.** Pág. 21.



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.

La Constitución Política de la República de Guatemala, 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.

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.

3.2. La estructura universitaria

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el 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."

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. Le corresponde al Consejo Superior



Universitario como cuerpo colegiado directivo y administrativo, el ejercicio del gobierno de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 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 Magnífico.

El Rector 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.

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*.

Las juntas directivas de las facultades, 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 facultativo.

En relación a los 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.

3.3. Organización y desarrollo de la educación superior

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

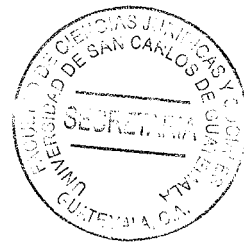


manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales. La educación superior en la actualidad, tiene como misión esencial la formación de profesionales altamente capacitados que 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.

Debe desarrollar la educación superior en todas las ramas que correspondan a sus facultades, escuelas, centros regionales universitarios, institutos y demás organizaciones conexas.

Le corresponde organizar y dirigir estudios de cultura superior y enseñanzas 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.

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.

Su fin fundamental es elevar el nivel espiritual de los habitantes de la República, conservando, promoviendo y difundiendo la cultura y el saber científico.

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.

3.4. Los principios rectores de la autonomía universitaria

Es el derecho a 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.”²²

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.

Constituye el legado de aquellas generaciones, el presente de las actuales y el futuro de la nación 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.”

²² Martí Buijell, Carlos. **Derecho, seguridad social y prestaciones**. Pág. 53.



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 el 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.”²³

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

²³ **Ibíd.** Pág. 53.



servicios a la sociedad guatemalteca que la sustenta. Es la educación superior estatal, que busca formar profesionales con conciencia social y que sean productivos para el país.

Los profesionales docentes interinos, encontraran en la continuidad y estabilidad laboral, su identificación con el proceso educativo, que les permita a cambio obtener una remuneración digna y una contratación de naturaleza continua, es decir a tiempo indefinido.





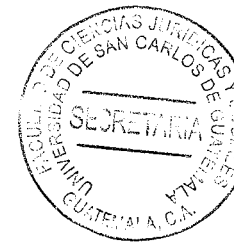
CAPÍTULO IV

4. Naturaleza continua de la relación laboral de los profesores interinos de la Universidad de San Carlos de Guatemala

La condición de los empleados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se define por las categorías presupuestarias a las que pertenecen, siendo ellos en materia de docencia los profesores titulares y los profesores interinos, los primeros contratados como trabajadores permanentes que están asignados en los renglones presupuestarios denominados cero once (011) y la mayoría de docentes interinos, al reglón presupuestario cero veintidós (022), en el que paulatinamente se demuestra la intencionalidad de la autoridad de desaparecer los pasivos laborales o prestaciones a las que no tendrían derecho por no tener continuidad laboral.

4.1. El personal académico universitario

Para alcanzar una excelencia académica en materia de docencia universitaria, 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.



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.

El docente o investigador universitario, debe reunir ciertas cualidades para ejercer la docencia; sin embargo, se debe valorar la relación que guarda el desempeño del profesor universitario con el aprendizaje de los estudiantes de la universidad estatal.

El Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, establece el conjunto de normas que regulan la función del personal académico por medio del cual se establecen los derechos y obligaciones que como profesional docente o investigador adquiere.

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 estipula su formación científica, tecnológica y humanística, orientada hacia el desarrollo de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de la sociedad guatemalteca.



El reglamento relacionado anteriormente establece: "5.3. Personal Académico. Es el conjunto de los profesionales graduados que en la Universidad de San Carlos de Guatemala, siendo titulares realizan docencia universitaria, investigación, extensión y administración académica con base en su capacidad, experiencia y formación profesional. 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."

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

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.



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."

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. No obstante, el profesor interino, no tener continuidad laboral, no goza de ciertos emolumentos económicos que tienen los profesores titulares.

4.2. El profesional docente e investigador

Respecto al profesor interino, su actividad se regula en el Reglamento del Personal Académico Fuera de Carrera el cual establece ciertos Artículos relacionados a dichos docentes tales como: "... ARTÍCULO 6. La



contratación para los puestos de... Los Profesores (as) Interinos (as)..., serán designados con base a la evaluación de sus méritos curriculares...

ARTÍCULO 11. Para ser contratado como profesor(a) interino (a) y profesor (a) temporal, se deberá cumplir con los siguientes requisitos: a) Ser centroamericano (a); b) poseer como mínimo el grado académico de licenciado (a) legalmente reconocido en Guatemala; c) ser colegiado (a) activo (a); d) estar en el goce de sus derechos civiles...”

“En relación a la docencia universitaria, se busca que la actividad sea desarrollada y orientada hacia la búsqueda, comprensión, interpretación, aplicación y divulgación del conocimiento científico, tecnológico, humanístico, por medio de la planificación, organización, dirección, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, por lo tanto, es importante que el docente universitario, tenga pleno goce de sus derechos laborales, en relación a la continuidad laboral.”²⁴

Existen docentes que se encargan de la investigación, la que consiste en la actividad sistemática y creadora tendente 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.

²⁴ Plá Rodríguez. **Op. Cit.** Pág. 49.



“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.²⁵

Existen habilidades para ser un buen profesor y las habilidades para ser un buen investigador se correlacionan positivamente, no solo para docentes titulares, sino para interinos.

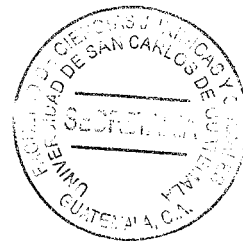
La efectividad de la docencia y la investigación es una función de la habilidad y el tiempo. Las transformaciones que se han planteado en la educación universitaria van dirigidas a lograr profesionales con sólida formación general e integral independientes y capaces de enfrentar creativamente situaciones diversas en sus respectivas áreas.

Los docentes interinos o titulares, forjadores de la educación, tienen conocimientos de áreas del saber específicas, son expertos en procesos de enseñanza y de la transmisión de conocimientos, entre otras funciones.

4.3. La función sindical y la defensa de los derechos laborales

El Sindicato de Trabajadores Docentes e Investigadores Sindinusac, es una asociación permanente de profesionales universitarios que se desempeñan como tales; dicha organización se funda el día 8 de abril del mil novecientos ochenta y ocho. Defiende la democracia en todo lo que beneficie a la clase trabajadora y lucha por el mejoramiento de la

²⁵ 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.



legislación del trabajo y de las leyes de previsión social, así como por la emisión de las leyes que mejoren las condiciones en el trabajo.

El futuro afiliado, debe presentar fotocopia documento único de identificación, ser admitido como afiliado al sindicato, en sesión ordinaria del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

El Artículo 6 de los estatutos del SINDINUSAC establece: “Una vez aceptada la persona como afiliada al sindicato, el (la) Secretario (a) de Actas y Acuerdos se lo comunicará por escrito, transcribiéndole el punto de acta de la sesión ordinaria del Comité Ejecutivo, dentro del término de 10 días. La Secretaría de la Organización procederá a registrar en el libro correspondiente al nuevo afiliado, debiéndose asentar los datos necesarios para su identificación y enviar al departamento de Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala el aviso y solicitud correspondiente para los descuentos de cuota sindical correspondiente al 1% del salario nominal.”

Vela porque las autoridades de trabajadores garanticen a los trabajadores la pronta solución de sus conflictos, inspirados en los principios del derecho del trabajo, promueve la acción solidaria con otros sindicatos existentes en la entidad universitaria.

Busca alcanzar todos los objetivos que no estén reñidos con la ley, ni con los fines generales del sindicato, en defensa de sus afiliados, dentro de los



cuales existen profesores interinos. Son miembros del Sindicato todas las personas que siendo trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala correspondan a las categorías de docentes investigadores, profesores interinos, ayudantes o auxiliares de docencia e investigación. La forma de ingreso a la entidad sindical es por medio de una solicitud escrita en la que manifieste expresamente su deseo de ingresar, posteriormente se aceptará y aprobará su ingreso, debiendo sujetarse a lo preceptuado en los estatutos.

El sindicato por su naturaleza funciona a nivel nacional, busca mejorar las condiciones de vida de los afiliados en el orden económico, social y cultural. Pretende la búsqueda y superación de las condiciones laborales, logrando en esta forma bienestar de los trabajadores afiliados, contribuyendo al mismo tiempo al desarrollo y progreso de la institución.

El sindicato debe provocar cambios sustanciales, teniendo en cuenta la complejidad de carácter social, político y ético del ente universitario estatal, por el hecho de que se trata de una institución que tiene ciertas relaciones, normas, características y dinámicas internas y externas como conglomerado de la sociedad guatemalteca.

4.4. La contratación a plazo fijo o denominada a término

El Reglamento del Personal Académico Fuera de Carrera establece:
“ARTÍCULO 13... Profesor (a) Interino (a),... podrán permanecer en dichos



puestos según el régimen de cada Unidad Académica hasta un máximo de:... Profesor (a) Interino (a): La contratación será a Término. El tiempo de contratación durará en tanto dure la vacante del Titular y cuando este período se prolongue por más de un año, deberá sujetarse a los procedimientos de evaluación establecidos... ARTÍCULO 25. El salario del Personal Académico Fuera de Carrera se integra con la cuota base horadiaria-mes, así:... Profesor (a) Interino (a): el salario será igual al asignado al Profesor Titular I, pero si el cargo es desempeñado por un profesor que forma parte de la carrera académica, el salario será el que le corresponde a dicho profesor según su puesto...

En la actualidad, se intensifica más el problema de los docentes interinos, puesto que han despertado y luchan por que se les reconozca su continuidad laboral. Es una lucha intensa que se lleva a cabo por Sindicato de Trabajadores Docentes e Investigadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ya que las autoridades universitarias, no reconocen la continuidad laboral, por el contrario, buscan que al finalizar el contrato de trabajo a término como ellos le denominan, el docente interino se retire de su actividad laboral, sin tomar en cuenta que muchos de ellos superan desde los cinco hasta los veinte años de trabajo continuo.

La autoridad nominadora, busca mantener los contratos de trabajadores temporales, según se establece en las fechas y cláusulas de los contratos



individuales de trabajo, contratos semejantes a lo que generan cualquier clase de conflictos.

Ordinariamente se norma una excepción muy importante en el Artículo 26 del Código de Trabajo la cual establece lo siguiente: “Que todo contrato individual de trabajo debe de tenerse celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en el mismo.”

La Universidad estatal, no puede ser la excepción y los contratos de los docentes interinos, deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hallan ajustado a plazo fijo, ya que las actividades son de naturaleza permanente o continuada y aun cuando venzan los mismos, subsiste la causa que le dio origen.

Debe recordarse que los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

4.5. La continuidad como elementos del contrato de trabajo

La sola circunstancia de que un docente interino profesional preste servicios a una autoridad nominadora de la Universidad de San Carlos de Guatemala, siendo esta última el ente patronal y se reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista

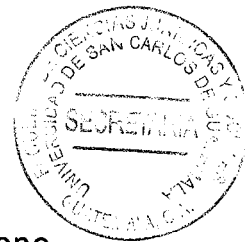


una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales.

En la docencia universitaria de profesores interinos, existe por parte del ente patronal un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo a lo cual se obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

La subordinación del docente interino, se considera elemento indispensable en el contrato de trabajo, la nota de exclusividad admite cierta relatividad; más bien que es requisito fundamental, sirve para fijar la naturaleza del vínculo, para permitir caracterizarlo en situaciones dudosas. La exclusividad constituye una presunción favorable a la existencia del contrato de trabajo; pero no integra un elemento indispensable para que se de tal convenio. La tendencia de la legislación laboral consiste precisamente en que la exclusividad sea efectiva, con la sola prestación de servicios a una empresa, en virtud de un único contrato de trabajo.

La exclusividad como nota distintiva del contrato de trabajo, lleva a estimar que todo trabajador debe tener un empleo de su actividad, limitado a un sólo vínculo jurídico contractual de índole laboral; esto es, que cada



trabajador no pueda contratar sus servicios con más de un patrono simultáneamente.

Esa regla general sufre en la práctica diversas excepciones, que no la destruyen, pero la modifican. La regla general consiste en que el trabajador preste sus servicios a un solo patrono; y la excepción es que lo haga en forma sucesiva a más de uno.

La fijación de la jornada laboral por hora, día, mes, se tiene en cuenta para establecer el salario. La legislación laboral moderna, propone una estabilidad en el empleo, tendencia que, al traducirse en disposiciones prácticas, señala derechos especiales en beneficio del trabajador, para el caso de ruptura intempestiva del contrato de trabajo por parte del patrono, como es el caso de los profesores interinos que firman contrato por semestre o por año.

Para que la relación de trabajo este jurídicamente protegida en el área del derecho de trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo.

4.6. Naturaleza continua de la relación laboral de los profesores interinos de la Universidad de San Carlos de Guatemala

El trabajador docente universitario denominado profesor interino, debe estar unido a la entidad empleadora, en virtud de una relación laboral a



tiempo indefinido, ya que la estabilidad y la continuidad aparecen como términos próximos, pero no necesariamente unidos en la realidad que sufren los trabajadores.

“Respecto a la estabilidad, la misma es considerada como elemento del contrato de trabajo, sirve para fijar la naturaleza de éste, por el hecho de que los servicios exigibles tengan cierta permanencia. No es el caso del carácter eventual o permanente del trabajo o de la función; pues, siendo la eventualidad excepción en el contrato de trabajo, los servicios prestados en tal carácter deben ser también estables.”²⁶

Las prestaciones deben ser sucesivas, prolongadas durante cierto tiempo. Una sola prestación o varias prestaciones, sin continuidad en el tiempo, no configuran la estabilidad exigida como elemento del contrato de trabajo, pero en materia de docencia universitaria, la misma se confirma. Dichas prestaciones de servicios integran un vínculo de carácter laboral, existe cierta permanencia en la actividad prestada y que tal continuidad si bien no es considerada por la parte patronal, la misma es de naturaleza continua y puede ser demostrada judicialmente.

“El trabajador por definición en el derecho laboral, es aquel que se encuentra sometido a un contrato de trabajo. Los requisitos que lo delimitan como tal son la prestación de una actividad personal, la subordinación al patrono, el desempeño del servicio por cuenta ajena, la relación contractual

²⁶ Abad. **Op. Cit.** Pág. 79.



entre las partes, la percepción de una remuneración y una continuidad, al menos relativa. De esta forma aquel trabajador que presta sus servicios sin incorporarse a la empresa, tal como el que es contratado para efectuar determinados arreglos o reparaciones en un edificio no es, desde el punto de vista del derecho del trabajo, un auténtico trabajador, por más que aparentemente se den los elementos que configurarían la existencia de un contrato de trabajo, es la necesidad a la que sirve dentro de una determinada continuidad lo que determina los efectos de una prestación de servicios, de forma tal que el trabajador no se incorpora a la empresa cuando su actividad es distinta a la finalidad que ésta desarrolla por sí o en relación al lapso de la prestación; el tiempo revela que se trata de una necesidad eventual, ajena a la naturaleza propia de la producción empresaria.²⁷

Cuando la prestación es permanente, coincidiendo con la actividad principal desarrollada por la Universidad de San Carlos de Guatemala y cumplida en forma continuada, el factor tiempo prevalece para determinar que se trata de un auténtico trabajador, vinculado al empresario por un contrato de trabajo.

La estabilidad tiene gran importancia, sin ella no puede darse la figura jurídica del contrato de trabajo a tiempo indefinido. Precisamente, la estabilidad es el propósito que se persigue con el contrato de trabajo,

²⁷ **Ibíd.** Pág. 81.



finalidad buscada igualmente por el trabajador y el patrono, y amparada por el legislador.

Pero únicamente se da la estabilidad cuando la índole del trabajo y de la función tenga cierta extensión en el tiempo que permita desarrollar los verdaderos efectos del vínculo jurídico, como lo son los contratos de trabajo de los profesores interinos. Aunque se trate de trabajo eventual o permanente, la estabilidad en el empleo es condición de la relación laboral.

La estabilidad en el empleo docente, representa el propósito que el legislador tiene al fijar el límite para dejar sin efecto las relaciones entre las partes en un contrato de trabajo o sea dicho de otra forma, el del mantenimiento del vínculo laboral. Esta permanencia de los docentes interinos por más de un año, reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico y social para el trabajador universitario, significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y garantía para el sostenimiento propio y de su familia, hay un interés social y un interés económico del trabajador.

La estabilidad debe de ser entendida en el sentido de que el trabajador pueda considerarse como elemento permanente y normal de la organización comercial del patrono, lo que constituye un derecho, representa un valor que se traduce en un quantum variable que se



incorpora al patrimonio del trabajador, de la misma forma que el contrato de trabajo es representado por un valor en los cálculos de la empresa.

“Produce en el empleo un mejoramiento de las condiciones de trabajo en la empresa. La antigüedad constituye una situación de expectativa, por parte del trabajador, de ir mejorando sus condiciones de trabajo. En toda empresa, la evolución de las condiciones de trabajo se verifica necesariamente por oportunidades de ascenso que constituyen mejoras que el trabajador obtiene por razón de su antigüedad. No solamente deben tenerse en cuenta las mejoras, principalmente salariales, que la ley concede conforme sea mayor la antigüedad en el empleo, sino además la posibilidad de ir ascendiendo dentro de la empresa, por causa de las vacantes que forzosamente se producen y de la mayor especialización técnica que el trabajador adquiere con el tiempo.”²⁸

Es un elemento propio del contrato, por cuanto la legislación laboral protege especialmente las relaciones estables o permanentes de trabajo, y no considera las prestaciones eventuales u ocasionales. En relación al plazo del contrato, para distinguir los contratos permanentes de los transitorios, de temporadas parciales, se estima que el trabajador debe permanecer en su empleo en tanto que la fuente de trabajo subsista.

El reconocimiento de la complejidad social, política y ética en los procesos de cambio universitario, como un asunto central que hay que atender, es

²⁸ Plá Rodríguez. **Op. Cit.** Pág. 79.



fundamental porque los cambios necesarios deberán tener esa misma naturaleza compleja, cuando discutimos asuntos institucionales.

Pero es una realidad institucional universitaria, que no puede propugnarse la defensa de los derechos sociales de la población guatemalteca, cuando a nivel interno, las autoridades faltan a la contratación laboral a tiempo indefinido, el cambio de horarios, reducción o ampliación de horario de contratación, conlleva repercusiones jurídico laborales de los docentes universitarios interinos.

Las autoridades nominadoras, no respetan los derechos de los docentes universitarios, más aún cuando no se da la oportunidad de que existan concursos de oposición, para el ingreso de docentes titulares, con el pretexto de que no hay presupuesto o bien la falta de credibilidad en el reglamento para entrar a la carrera docente.

El cambio es necesario, debe alejarse de cualquier forma de mediocridad, improvisación o superficialidad, no puede intentar ser sólo filosófico, científico, técnico o cultural, pero violatorios de los derechos laborales. La universidad debe modificar la manera de entender los procesos de enseñanza y aprendizaje, lo que entendemos por investigación y extensión universitarias.

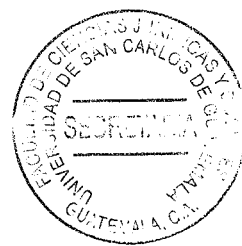


El personal universitario debe superarse en forma perseverante y la entidad patronal debe crear y desarrollar los instrumentos que permitan tal superación.

Los derechos que establece son irrenunciables y se consideran garantías mínimas susceptibles de ser mejoradas conforme a las posibilidades de la Universidad estatal.

El Reglamento del Personal Académico Fuera de Carrera, debe reformarse y adecuarse a la realidad de los docentes universitarios interinos, que luego de dos años de docencia, han adquirido continuidad laboral, la cual debe ser reconocida. 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 interinos, 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.



El Consejo Superior Universitario, es el organismo máximo que orienta y dirige la política educativa universitaria, por lo tanto, al tener en cuenta la falta de positividad de las normas reglamentarias en relación a la relación de la Universidad de San Carlos de Guatemala con su personal docente fuera de carrera, en relación al profesor interino, no puede desconocer o tergiversar los derechos provenientes de la relación de trabajo. En un marco en el que la realidad se impone ante la forma cuando a través de esta se priva a los trabajadores de derechos que les son reconocidos por la ley, sobre la base del carácter tutelar de la legislación del trabajo de conformidad con el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y las limitaciones al poder público a que se vincula al ejercicio de la función jurisdiccional, de conformidad con los Artículos 154 y 203 del mismo texto constitucional; deben prevalecer sobre la base de las condiciones reales en que se presta el trabajo.

De tal cuenta que para los fines del sistema de justicia laboral los derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras deben establecerse sobre la base de la situación real en que se desempeñan y sin que los mismos puedan ser eludidos mediante una formalidad apartada de la realidad de la relación de trabajo.

No se puede evadir el pleno respeto de los derechos de los trabajadores, pueda invocar esta misma elusión o evasión como una circunstancia que le



permita liberarse de la obligación de su cumplimiento y no querer reconocer la continuidad laboral de los profesores interinos.

Se evidencia que la elusión o evasión del respeto y cumplimiento de los derechos laborales, no admite como solución la sustitución de la norma más tutelar por una de menor jerarquía normativa y utilizada deliberadamente para eludir el cumplimiento de los derechos que como mínimo irrenunciable e intangible reconoce la legislación laboral ante la concurrencia de determinadas condiciones fácticas que dan lugar al acceso a tales derechos y que se encuentran demostradas en un proceso. Los trabajadores universitarios deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa justa.

Deben estar sujetos a normas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales. El reconocimiento de la continuidad laboral, por lo que debe considerarse como 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.

Finalmente se concluye que debe reformarse el Reglamento del Personal Académico Fuera de Carrera, para regular el respeto a los derechos laborales, que debería ser una política universitaria, aplicada de buena fe, que aunado al principio In dubio pro operario, confirmaría que las



relaciones laborales deben ser tenidas o suscritas a tiempo indefinido, para garantizar la continuidad laboral.

La defensa de los derechos de los trabajadores docentes e investigadores por parte del ente sindical SINDINUSAC, propugna sobre el derecho a la continuidad laboral, por considerarse que existe nulidad de los contratos de trabajo a tiempo parcial, debiéndose orientar a preservar la plena vigencia práctica de las garantías laborales con independencia de los mecanismos a través de los cuales se haya formalizado la relación.

Debe reformarse el Artículo 13 del Reglamento del Personal Académico Fuera de Carrera, el cual debe quedar de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 13. Los (las) Auxiliares de Cátedra, Profesor (a) Técnico (a), Profesor (a) Técnico (a) Especializado (a), Profesor (a) Jubilado (a), Profesor (a) Interino (a), Profesor (a) Temporal y Profesor (a) Visitante; podrán permanecer en dichos puestos según el régimen de cada Unidad Académica hasta un máximo de: Auxiliar de Cátedra I y Auxiliar de Investigación I: dos años. Auxiliar de Cátedra II y Auxiliar de Investigación II: un año. En caso de no haber fungido anteriormente como Auxiliar de Cátedra I, puede prolongarse este período a dos años pero, en ningún caso, la suma del tiempo contratado como Profesor (a) Auxiliar podrá superar los tres años. Profesor (a) Técnico (a): dos años Profesor (a) Técnico (a) Especializado (a): en tanto dure la necesidad de su



contratación. Pasado un año estará sujeto a los procedimientos de evaluación establecidos. Profesor (a) Interino (a): La contratación será a Término. El tiempo de contratación durará en tanto dure la vacante del Titular y cuando este período se prolongue por más de un año, deberá sujetarse a los procedimientos de evaluación establecidos. Profesor (a) Temporal: dos años Profesor (a) Visitante: por seis meses, prorrogable hasta por un máximo de tres años. Profesor (a) Afiliado (a): según lo estipule el convenio. **En el caso de los profesores interinos contratados para impartir cursos en materias en las que no exista profesor titular, después de dos años continuos de ocupar la plaza de profesor interino, se les reconoce su continuidad laboral y deberá pagárseles su salario del presupuesto ordinario 011, a tiempo indefinido, sin necesidad de declaratoria administrativa o judicial.”**





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En la Universidad de San Carlos de Guatemala, existe una arbitrariedad de los entes nominadores, de contratar profesores interinos a plazo fijo, cuando la naturaleza de la relación laboral es a tiempo indefinido. Dichos trabajadores, ven violentados sus derechos a la estabilidad laboral, al ser obligados a firmar contratos en forma semestral o anual, en la que no existe un convenio entre las partes, respecto a las condiciones de trabajo.

Dicha arbitrariedad, limita tener los contratos a tiempo indefinido, por lo que es una lucha del Sindicato de Trabajadores Docentes e Investigadores d la Universidad de San Carlos de Guatemala SINDINUSAC, velar por la defensa de los intereses económicos, políticos, sociales y demás condiciones de trabajo de los docentes e investigadores universitarios contratados interinamente. El Consejo Superior Universitario, debe adecuar su normativa reglamentaria en materia laboral, a las normas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, reconociendo la continuidad y estabilidad laboral de los docentes universitarios, mal denominados interinos, con la finalidad de dignificar su condición laboral, la cual es de naturaleza continua.



BIBLIOGRAFÍA

- ABAD, Antolin. Francisco. **Legislación del trabajo y de la seguridad social**. Argentina: Ed. Víctor PD Zabala, 1981.
- ALCALÁ ZAMORA, Luis. **Tratado de política laboral y social**. España: Ed. Pirámide, 1995.
- BLANCO VADO, Mario Alberto. **La libertad sindical en Centroamérica su regulación y vigencia efectiva**. Costa Rica: (s.e.), 2000.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1943.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La jurisdicción privativa del trabajo**. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: Ed. Imprenta Universitaria, 1,967.
- MARTÍ BUFIELL, Carlos. **Derecho, seguridad social y prestaciones**. España: Ed. Riviera, 1980.
- PERALTA ARROYAVE, Iris Andrea. **Historia de los derechos de los trabajadores sindicalistas**. Cuba: Ed. Tiempo, 2005.
- PÉREZ BOTIJA, E. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1998.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Esfuerzo. 1985.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Karla Patricia. **El sindicalismo**. México: Ed. UNAM, 2003.
- 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.



VIDAURRE LÓPEZ, Ada Agueda. **La justicia social**. Ed. Ocasiones S.A., 2001.

VILLAGRÁN ACEITUNO, Lauro Daniel. **Fundamentos de derecho colectivo del trabajo**. México: Ed. Estudios editoriales, 2004.

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 del Congreso de la República de Guatemala, 1971.

Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga para Trabajadores del Estado. Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, 1986.

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

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.

Reglamento del Personal Académico Fuera de Carrera. Consejo Superior Universitario. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2001.