

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

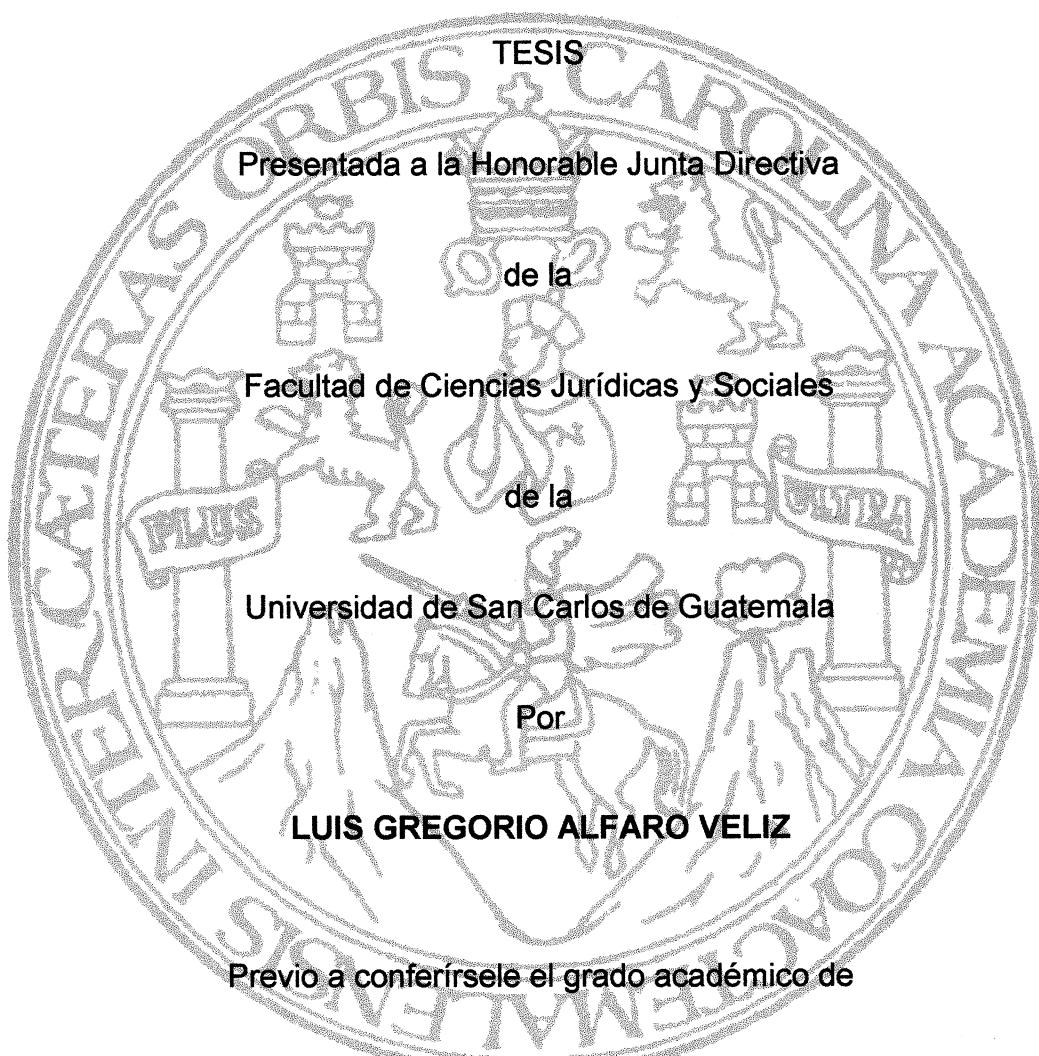


LUIS GREGORIO ALFARO VELIZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2019

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

IMPORTANCIA DE LA PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD
LABORAL POR PARTE DEL SINDICATO DE DOCENTES E
INVESTIGADORES A LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2019

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urízar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

Presidente: Licda. Doris de María Sandoval Acosta
Vocal: Licda. Delia Verónica Loarca Cabrera
Secretario: Lic. David Ernesto Sánchez Recinos

Segunda Fase

Presidente: Lic. Heber Dodanin Aguilera Toledo
Vocal: Lic. Milton Roberto Estuardo Riveiro González
Secretario: Licda. Karin Virginia Romero Figueroa

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,
02 de mayo de 2018.**

Atentamente pase al (a) Profesional, JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante LUIS GREGORIO ALFARO VELIZ, con carné 7800468, intitulado IMPORTANCIA DE LA PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL POR PARTE DEL SINDICATO DE DOCENTES E INVESTIGADORES A LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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

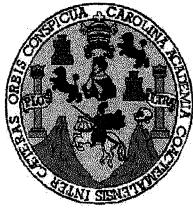
Fecha de recepción 06 / 05 / 2018 f)

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
UNIDAD DE
ASESORÍA DE
TESIS
GUATEMALA, C.A.

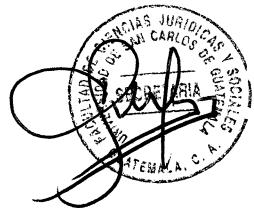
Asesor(a)
(Firma y Sello)

Licenciado
Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario





Lic. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col. 4713
6^a. Ave. 14-33 zona 1, Oficina 304 Edificio Briz
Tel. 54066223



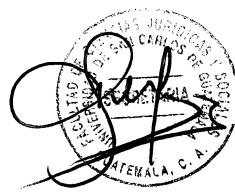
Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la unidad de asesoría de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Distinguido Licenciado:

En atención al nombramiento como asesor de Tesis, del bachiller **LUIS GREGORIO ALFARO VELIZ**, me dirijo a usted, haciendo referencia a la misma, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir el dictamen correspondiente; y habiendo asesorado el trabajo encomendado,

EXPONGO:

- A) Respecto al nombre del trabajo de tesis, se nomina de la siguiente manera: **“IMPORTANCIA DE LA PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL POR PARTE DEL SINDICATO DE DOCENTES E INVESTIGADORES A LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA”.**
- B) Expresamente declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grado de ley.
- C) Se establece, que se cumplieron los requisitos exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual resulta procedente dar el presente dictamen favorable, aprobando el trabajo de tesis asesorado.
- D) La contribución científica, es demostrar que el sindicalismo en la Universidad de San Carlos de Guatemala, lucha por la defensa de los trabajadores profesionales docentes e investigadores, con la finalidad de obtener su estabilidad y continuidad laboral.



Lic. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col. 4713
6^a. Ave. 14-33 zona 1, Oficina 304 Edificio Briz
Tel. 54066223

- E) En cuanto al contenido científico y técnico, se hace igualmente necesario asegurar la estabilidad laboral de los docentes universitarios, ya que son contratados en forma semestral o anual, lo que viola la continuidad de los docentes en el desarrollo de su actividad.

F) En la asesoría del trabajo de tesis, se discutieron algunos puntos en forma personal con el autor, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió, en argumento de lo anterior, procedí a asesorar los diferentes métodos empleados, los cuales fueron el deductivo, que partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares; el sintético, mediante el cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría unificando diversos elementos y el inductivo estableciendo enunciados a partir de la experiencia, el analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas, con el propósito de encontrar posibles soluciones. Las técnicas utilizadas fueron la observación y la bibliográfica.

G) Se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo; y en cuanto a la conclusión discursiva, comparto los argumentos vertidos por el autor, puesto que la misma se encuentra estructurada de acuerdo al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas.

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



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 30 de mayo de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS GREGORIO ALFARO VELIZ, titulado IMPORTANCIA DE LA PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL POR PARTE DEL SINDICATO DE DOCENTES E INVESTIGADORES A LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

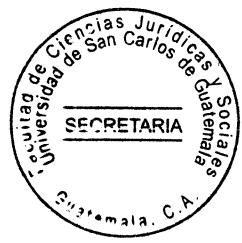
RFOM/cpchp.

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

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



DEDICATORIA



A DIOS: Por darme la vida y sabiduría para vencer los obstáculos de cada día.

A MIS PADRES: Concepción Raquel Veliz Marín, †, Gregorio Alfaro Ortiz; por sus sabios consejos y ejemplo en mi vida.

A MI ESPOSA: Alma Violeta De Arcia Calderón, por su apoyo incondicional, para que pueda llevar a cabo lo que me gusta hacer.

A MIS HIJOS: Luis Roberto, Francisco Javier, Alma Raquel, Diana Esmeralda y Karen Andrea, quienes son la motivación diaria de mi superación.

A TODOS MIS AMIGOS: Con aprecio y cariño sincero.

A MIS MAESTROS: Por sus conocimientos compartidos y que han dejado huella en mi vida, en especial, el Lic. Marco Antonio Aguilar Palma; por sus sabios consejos.

A: Mis hermanos, con quienes compartimos los mejores momentos de nuestra niñez.

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



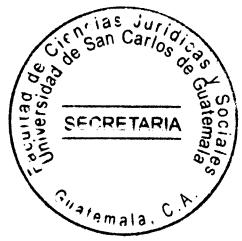
PRESENTACIÓN

La presente investigación es de tipo cualitativo, abarca la rama del derecho laboral, teniendo como base la relación jurídica laboral de los docentes e investigadores y la Universidad de San Carlos de Guatemala, la cual siendo una entidad autónoma, cuenta con una reglamentación poco positiva, que limita el reconocimiento de la estabilidad laboral de los docentes e investigadores. Como sujetos de la investigación están los profesores universitarios y la universidad estatal y como objeto de análisis la protección de la estabilidad laboral.

La investigación se realizó en el aspecto sincrónico del mes de octubre del año 2017 al mes de noviembre del año 2018. En relación al aspecto diacrónico, el estudio se realiza en la ciudad capital de Guatemala, donde se encuentra la ciudad universitaria y la sede central del Sindicato de Docentes e Investigadores SINDINUSAC.

El aporte académico consistió en determinar que la finalidad fundamental de los sindicatos, es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, en relación a su estabilidad laboral, frente a una normativa reglamentaria que no garantiza la continuidad laboral del personal docente e investigador.

HIPÓTESIS



No existe una adecuada estabilidad laboral que resguarde a los docentes e investigadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala y ello es el factor que no ha permitido mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y fortalecer la justicia social en Guatemala, para que los trabajadores cuenten con el resguardo necesario de sus derechos en un colectivo con una mayor fuerza que les permita reclamar aquello que consideran es justo para su estabilidad en el trabajo.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



La hipótesis de la presente investigación fue validada, al establecer la necesidad de procurar la inamovilidad laboral, la cual consiste en una institución cuya finalidad radica en impedir la remoción de sus puestos a aquellos trabajadores que gozan de esa garantía sindical. Es notorio el fin teleológico de dicho instituto, que radica en asegurar la estabilidad en el puesto de trabajo de aquellos trabajadores docentes e investigadores que se consideren expuestos a una terminación del contrato de trabajo en forma arbitraria o bien sean contratados en forma temporal por semestre o por un año, como sucede actualmente en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Los métodos aplicados para la comprobación de la hipótesis fueron el científico, para conocer los puntos torales del problema y el objeto de investigación; el método analítico se utilizó para la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y buscar la concatenación de los puntos principales que afectan a los profesores universitarios.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Naturaleza jurídica	5
1.3. Finalidades del derecho colectivo del trabajo	7
1.4. Principios fundamentales del derecho colectivo del trabajo	11

CAPÍTULO II

2. Los sindicatos	17
2.1. El sindicalismo y sus antecedentes en Guatemala	17
2.2. El sindicalismo en la actualidad guatemalteca	26
2.3. La confianza sindical	28
2.4. Falacias en contra del sindicalismo	29

CAPÍTULO III

3. La Universidad de San Carlos de Guatemala	37
3.1. La organización y forma de gobierno del ente universitario estatal	39
3.2. Los principios rectores de la autonomía universitaria	42
3.3. La educación superior	44
3.4. El profesional docente e investigador	46

CAPÍTULO IV

4. Importancia de la protección a la estabilidad laboral por parte del Sindicato de Docentes e Investigadores a los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala	51
4.1. El personal académico universitario	51



Pág.

4.2. Sindicato de Trabajadores Docentes e Investigadores de la Universidad De San Carlos de Guatemala.....	54
4.3. Problemática de la continuidad laboral del docente e investigador Universitario.....	56
4.4. La estabilidad laboral del docente universitario.....	58
4.5. La defensa de la estabilidad laboral.....	64
 CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	 71
BIBLIOGRAFÍA.....	73



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centró en la protección y estabilidad laboral de los docentes e investigadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, permite ejercer influencia en el rendimiento de sus estudiantes, siendo el aliciente más importante en la incesante búsqueda de conocimiento acerca de la necesidad de eficacia en su acción y formación de profesionales comprometidos con el proceso de enseñanza aprendizaje.

La problemática investigada, consistió en determinar la función sindical en defensa y representación de sus afiliados y de protección, que enfrentan la imposibilidad de contar con una estabilidad laboral clara y definida. Lo anterior deriva de la normativa universitaria, que establece la forma de ingreso y reconocimiento como trabajador de los docentes universitarios, pero que al final esto constituye un fin político partidista de las autoridades de turno, a quienes nos les interesa promover los concursos de oposición, con lo cual evitan que existan más profesores titulares, violando flagrantemente la estabilidad laboral.

La hipótesis operativa, se comprobó al establecer que la estabilidad laboral del docente e investigador universitario, es una utopía, al no fortalecerse la justicia social en Guatemala, para que los profesores universitarios cuenten con el resguardo necesario de sus derechos laborales, en un colectivo con una mayor fuerza que les permita reclamar aquello que consideran es justo para su estabilidad en el trabajo, evitando las contrataciones por seis meses o un año.

El objetivo general fue determinar la importancia de garantizar protección a la estabilidad laboral por parte del Sindicato de Docentes e Investigadores a los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, buscando mecanismos que defiendan los derechos de los afiliados.



La presente investigación se divide en cuatro capítulos, dentro de los cuales el capítulo I, trata sobre el derecho colectivo del trabajo; el capítulo II, desarrolla lo concerniente a los sindicatos; el capítulo III, se enfoca en la Universidad de San Carlos de Guatemala, como universidad estatal; y finalmente el capítulo IV, la importancia de la protección a la estabilidad laboral por parte del Sindicato de Docentes e Investigadores a los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Los métodos utilizados fueron el analítico, que permitió la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, aplicado a la presente investigación. El sintético, con el que se analizaron los hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos, este método permitió la formación de la hipótesis, la investigación de leyes científicas y las demostraciones. La técnica utilizada fue la bibliográfica, con la cual se hizo de los libros y textos que fundamentaron el tema de investigación.

Se espera que la tesis contribuya en favor de los profesionales docentes universitarios, así como a las autoridades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para que tomen las decisiones correctas, que permitan positivizar el respeto a la estabilidad laboral de los profesores universitarios.



CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo

Los sindicatos constituyen la organización fundamental para el aparecimiento y perfeccionamiento del derecho colectivo de trabajo, surgen como respuesta de los trabajadores a los efectos más perniciosos que ocasionó la Revolución Industrial.

“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.”¹

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.

1.1. Antecedentes

“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

¹ Alcalá Zamora, Luis. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 95.



industrial, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos.”²

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.

“Estos grupos organizados de trabajadores tuvieron que enfrentarse a la oposición de gobiernos y patronos, que los consideraban asociaciones ilegales o conspiradores que pretendían restringir el desarrollo económico. Durante el siglo XIX se fueron eliminando estas barreras legales gracias a resoluciones judiciales y a la promulgación de leyes favorables a la sindicación, pero los primeros sindicatos no lograron superar las grandes depresiones económicas de la primera mitad del siglo XIX y desaparecieron. A principios del siglo XIX los trabajadores de las minas, los puertos y los transportes constituyan la base de los sindicatos de la época. En América Latina los sindicatos aparecieron a finales del siglo XIX, primero en Argentina y Uruguay y algo más tarde en Chile y otros países. La influencia de los trabajadores españoles e italianos emigrados a Sudamérica resultó decisiva en el proceso de formación del sindicalismo.”³

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

³ *Ibid.* Pág. 5.



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 esa fuerza se genera teniendo como origen la influencia internacional en el caso de los sindicatos a nivel internacional.

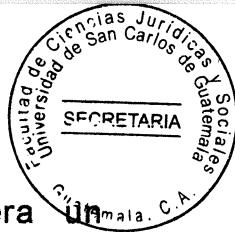
La base general del derecho colectivo del trabajo, es el derecho de coalición. Por tal razón, el nacimiento y la formación del derecho colectivo del trabajo, debe principiar conjuntamente con la coalición.

"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."⁴

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

⁴ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo.** Pág. 2.



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 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.⁵

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

⁵ Ibid. Pág. 4



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.

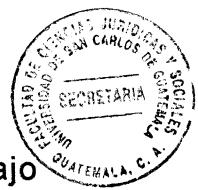
1.2. Naturaleza jurídica

“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.”⁶

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 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,

⁶ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo.** Pág. 5.



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..."

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."⁷

Es un derecho público, debido a que actúa frente a los empresarios y al Estado. 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

⁷ López Larrave, Mario. **La jurisdicción privativa del trabajo.** Pág. 56.



celebrar pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre sus miembros y el Estado se encuentra obligado a respetarlos.

1.3. Finalidades del derecho colectivo del trabajo

El derecho del trabajo, tiene como finalidad suprema a la persona del trabajador y concuerda con todo ordenamiento jurídico que tiene como finalidad última a la persona humana, pero considera al hombre, especialmente en cuanto desarrolla con su trabajo un servicio útil a la comunidad.

“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”.⁸

El anterior humanismo jurídico se basa en que el hombre que trabaja tiene como propósito el permitir el desarrollo de la persona humana. Por lo anterior, se puede afirmar que 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.

⁸ Franco López. Ob Cit. Pág. 7.



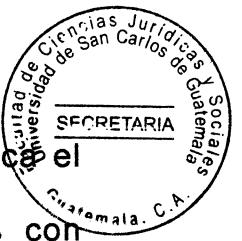
Para lograr éstos propósitos, el derecho colectivo del trabajo influye en la sociedad y en el Estado, de dos formas, a saber:

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.

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 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. Para ERMIDA es una dimensión intermedia entre lo individual y lo general, entre el interés individual y el público. Se nutre en las concepciones democráticas pluralista que procuran a diferencia del liberalismo una mayor participación del ciudadano, por oposición al monismo jurídico de IHERING según el cual sólo el Estado crea derecho. 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. El Estado pluralista no crea los grupos como sucedía en el fascismo, sino que se limita a reconocerlos. Helios SARTHOU. Hay que tener en cuenta como criterios rectores: la importancia trascendental de la praxis sobre el ordenamiento formal. De ahí la relatividad de espacio tiempo de los juicios. 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, etc. La autonomía colectiva es también un indicador social de la posición que ocupan los sindicatos en el cuadro de relaciones de una sociedad determinada”.⁹

No hay autonomía colectiva completa si se admite un sindicato dependiente de la autorización del Estado para existir, el único titular de la autonomía

⁹ Peralta Arroyave, Iris Andrea. **Historia de los derechos de los trabajadores sindicalistas**. Pág. 4.



colectiva es el sujeto sindicato por lo que habría que hablar más que de autonomía colectiva, de autonomía sindical. En efecto, 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 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.

1.4. 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.

a) 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.”¹⁰

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.

Por el otro, la sociedad tiene la obligación de crear condiciones sociales de vida, que permiten a los hombres el desarrollo de sus actividades.

¹⁰ <http://www.monografias.com/trabajos51/derecho-colectivo-trabajo> (Consultado el 20 de febrero de 2018).



b) La idea de la libertad y el derecho del trabajo

En Guatemala a ninguna persona podrá impedírselle que se dedique a la profesión, industria o comercio, o trabajo que se adapte. De acuerdo a este principio, todo hombre es libre de seleccionar el trabajo que le plazca, de acuerdo a sus aptitudes, gustos y aspiraciones.

c) Principio de igualdad

Se 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.

d) La dignidad humana

Consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo. En el ámbito laboral, tiene el derecho de que se le trate con la misma consideración que el empresario pretenda ser igual.

e) Existencia decorosa

Este principio establece que pretende que el trabajador esté en condiciones de 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.

f) La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios sociales

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.

g) In dubio pro operario

Establece que 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.



h) No discriminación

Este es establecido por 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.

i) Presunción de contratos a tiempo indeterminado

Estipulado en 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, ya que ésta tiene actividades de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.





CAPÍTULO II

2. Los sindicatos

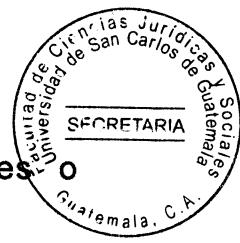
El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato, se encuentra en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín *syndicús*, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación.

Junto a estos conceptos de tipo social, encontraremos 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".

Es la agrupación formada para la defensa de intereses comunes, sociales, económicos o de ambos para el mejoramiento material.

2.1. El sindicalismo y sus antecedentes en Guatemala

El sindicato es una asociación estable quienes pertenecen a la misma industria o a la misma profesión; trabajan en la misma empresa o faena que



ejercen un mismo oficio, profesión u oficios o profesiones similares o conexas, sean de carácter intelectual o manual.

“En Grecia el 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. Muchos y muy variados han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato.”¹¹

Los sindicatos están unidos bajo la dirección de jefes que ellos mismos han elegido libremente entre los asociados.

El sindicato es una asociación estable, por tanto destinada a durar. No se trata de un grupo organizado ocasionalmente para algunas semanas o meses. 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.

“Es la asociación profesional de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto, las mejoras de las condiciones de trabajo de sus miembros”.¹²

¹¹ Pérez Botija, E. **Derecho del trabajo**. Pág. 47.

¹² Alcalá Zamora. **Op. Cit.** Pág. 209.



La finalidad primera del sindicato es estudiar, promover y, en caso necesario, defender los intereses comunes de los asociados en todo lo que concierne al contrato de trabajo: duración, salario, garantías sociales.

“Es una asociación de personas que ejercen la misma profesión y que tienen por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas”.¹³

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.

Es muy difícil para los asalariados discutir las condiciones de su trabajo si cada uno individualmente ha de entenderse con el patrón o su representante. Para estar en menos desigualdad necesitan presentar colectivamente sus peticiones.

“Asociación que tiene por objeto la defensa de los intereses profesionales”.¹⁴

La palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil, como lo es el Sindicato de Cerveceros, el Sindicato del Acero y no significa más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

¹³ Ibid. Pág. 309.

¹⁴ Pérez Botija. Op. Cit. Pág. 370



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.

La palabra sindicato la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez del latín *syndicus*, que para los romanos significa.

“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”.¹⁵

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.

En Guatemala, los antecedentes del sindicalismo comienzan en la etapa de las mutualidades de 1821 a 1920. Durante todo este periodo sólo florecen asociaciones de carácter mutualista, con fundamento en el derecho genérico de asociación.

¹⁵ De la Cueva. Op.. Cit. Pág. 276



Su composición es artesanal o sea que sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia en pequeños talleres. Los fines que se proponen se limitan al socorro y auxilio mutuo o al estudio. No perseguían fines reivindicativos.

Las principales organizaciones de esta época fueron en 1894 la conformación de El Porvenir de los Obreros, que todavía existe a la presente fecha; en 1918, Se constituye la Federación Obrera de Guatemala -FOG-, para la protección legal del trabajo. Se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación, garantizado invariablemente en las siete Constituciones y leyes fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida independiente. Regía el contrato civil de locación de servicios.

"El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de la América Latina se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno; antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera, no hubo sindicalismo propiamente dicho; hubieron sociedades mutualistas, entre las cuales destacaron las siguientes: Maternidad Obrera, Porvenir de los Obreros, Sociedad Joaquina -en homenaje a la madre de Cabrera-".¹⁶

Estas organizaciones como otras surgidas con posterioridad perseguían propósitos de ayuda o auxilio entre los propios obreros, pero no eran aceptados por los empresarios.

¹⁶ Obando Sánchez, Antonio, **Historia del movimiento obrero guatemalteco**. Págs. 4.



En las postrimerías de la dictadura Cabrerista, en 1918, se fundó la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del trabajo, la que llegó a contar con la cantidad de treinta mil afiliados; entre cuyos fines se encontraban no sólo aquellos de tipo economista y reivindicativos, sino que perseguía lograr la unidad de la clase trabajadora y hacer que ésta influyera en alguna medida en la política nacional, dentro del marco legal.

“Obtiene el reconocimiento de sus estatutos y el reconocimiento de su personería jurídica en 1927; se afilia a la Confederación Panamericana del Trabajo (COPA) que era impulsada por la American Federation of Labor (AFL).”¹⁷

A lo largo de esta primera época del sindicalismo en Guatemala se dan serios conflictos entre los trabajadores y las distintas empresas que funcionaban en el país, tal el caso de los muelleros de la United Fruit Company, en Puerto Barrios, Izabal, quienes fueron brutalmente reprimidos por el General Enrique Aria, enviado por el presidente general José María Orellana, cuando exigían aumento de salario y reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias. Varios dirigentes son encarcelados y posteriormente expulsados del país; pero no obstante la amarga experiencia de los trabajadores de la UFCO.

Los trabajadores de los Ferrocarriles Internacionales de Centroamérica IRCA, demandan también la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salario

¹⁷ Martí Buñell, Carlos. **Derecho, seguridad social y prestaciones**. Pág. 6.



y respeto por parte de las autoridades de la empresa para su organización denominada Sociedad Ferrocarrilera; los dirigentes hacen conciencia entre los trabajadores y estalla la huelga, que es apoyada por más o menos 5,000 ferroviarios. Como es de suponer la IRCA acude al gobierno, quien interviene desbaratando la huelga y encarcelando dirigentes.

Otra etapa fuerte del sindicalismo guatemalteco es la de los años de 1944 a 1954. Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país, se inicia con el derrocamiento del General Jorge Ubico y concluye con el derrocamiento del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán, además del gobierno de Juan José Arévalo, se dio en el proceso conocido como Revolución del 44.

En esta época el sindicalismo en Guatemala toma verdaderos perfiles como institución de clase y por primera vez en Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical, situación que se plasma con mayor claridad durante el llamado Segundo gobierno de la Revolución.

Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país. Debido a la incipiente industrialización del país ya existe clase obrera, aunque la pequeña empresa sigue predominando.

El sindicalismo sigue siendo urbano, la organización en el campo ocurre hasta el 17 de junio de 1952, con la emisión de la Ley de Reforma Agraria por medio del Decreto 900. Las organizaciones sindicales hacen un claro deslinde



entre fines inmediatos o meramente reivindicativos y fines mediatos, con planteamientos de política nacional e internacional. El tres de julio de 1944 se funda la Asociación Nacional de Maestros, que luego se transforma en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG). De julio a septiembre de ese año, se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), formada por gran cantidad de sindicatos gremiales y el cinco de octubre de 1944, la CTG, pide por primera vez al gobierno, la emisión de un Código de Trabajo.

El cinco de mayo de ese año, se celebra por primera vez en nuestro país un pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el SAMF y la International Railways of Central América (IRCA).

El marco jurídico en que se movieron estas organizaciones, es a partir del 15 de mayo de 1945 rige la nueva Constitución Política de la República, en donde se trazan directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga. Por medio del Decreto 295 el Congreso de la República se emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; El 1 de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 330, del 8 de febrero de 1947.

La etapa comprendida dentro de los años de 1975 a 1985, es la de mayor represión en contra del movimiento sindical, pues la lucha contrainsurgente



del Ejército de Guatemala fija como objetivo la desarticulación del movimiento sindical, llegándose al extremo de implementar como estrategia en contra del desarrollo de este movimiento, el aniquilamiento de su dirigencia por medio de las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales, en esta etapa son asesinados cientos de dirigentes sindicales y de otros grupos sociales. En la época del gobierno del General Romeo Lucas García, en donde se destaca la mayor parte de desapariciones forzadas y ejecuciones extrajudiciales.

“Se da la desaparición por las fuerzas de seguridad del país de los veintiocho dirigentes de la Central Nacional de Trabajadores, de los que hasta el día de hoy se desconoce su paradero, y sólo se corre el rumor de que los cadáveres de los mismos fueron lanzados al cráter del Volcán de Fuego”.¹⁸

Durante esta época, el gobierno del General Lucas García, únicamente reconoce a un solo sindicato que fue el sindicato de Voceadores de Periódicos, a pesar de que hubo otras organizaciones en formación que solicitaron su reconocimiento, pero que nunca fueron admitidas.

Con el derrocamiento del General Lucas García el 23 de marzo de 1982 y la asunción al poder de la Junta Provisional encabezada por el General José Efraín Ríos Mont, quien posteriormente asumiría el control total del gobierno, se incrementan las prácticas represivas de aniquilamiento y desaparición forzada de los dirigentes sociales, incluyendo el movimiento sindical.

¹⁸ Obando Sánchez. Op. Cit. Pág. 111.



El gobierno de Ríos Mont, termina el 23 de agosto de 1983, cuando es derrocado por el General Humberto Mejía Victores, quien controla el gobierno hasta 1985, cuando después de crearse la nueva Constitución Política del país, entrega el poder al primer gobernante del período democrático, Marco Vinicio Cerezo Arévalo.

Durante el período de Mejía Victores no se observan mayores cambios, pues se mantienen las mismas políticas de Ríos Mont e incluso se allana el campus de la Universidad de San Carlos y se atenta contra sus instalaciones.

Las organizaciones de esta época se movieron en dos marcos legales distintos, siendo el primero la Constitución Política de 1965, durante el gobierno de Romeo Lucas García y el estatuto fundamental de gobierno de José Efraín Ríos Mont hasta el 14 de enero de 1986, en que entra en vigencia la actual Constitución Política de la República.

2.2. El sindicalismo en la actualidad guatemalteca

Es la etapa que inicia en 1986 hasta la época actual, es la etapa de mayor crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical, pues 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. 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 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.

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. Los gobiernos de turno que tuvo Guatemala, aprovechan la pérdida de credibilidad en la dirigencia sindical para



desprestigar sistemáticamente las bondades del movimiento, con la finalidad de desarticular el movimiento sindical.

2.3. La confianza 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.”¹⁹

El sindicato debe, además, promover una labor de perfeccionamiento entre sus miembros. 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.

Se da el perfeccionamiento moral acentuando y defensa de la dignidad de la persona humana, el respeto a su libertad, etcétera. En cuanto al perfeccionamiento religioso, no incumbe directamente al sindicato conocer esto, pero debe dar toda clase de facilidades para que sus miembros puedan realizarlo, pues lo reclama la conciencia de los sindicados, es un deber de todo ser racional y la base de su formación moral. En las

¹⁹ Villagrán Aceituno, Lauro Daniel. **Fundamentos de derecho colectivo del trabajo**. Pág. 47.



asociaciones confesionales los asociados, encuentran también en el sindicato medios para promover su vida religiosa.

“Estas finalidades no agotan la misión del sindicato; sus dirigentes no pueden detenerse sólo en conquistas inmediatas.”²⁰

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: Porque la sociedad necesita ser reparada y mejorada, desde sus cimientos.

2.4. Falacias en contra del sindicalismo

El combate a la organización sindical, conlleva ciertos pensamientos y objeciones que pretender limitar y anular las acciones sindicales. A través de frases fuera de lugar, que circulan contra el sindicato o sindicalismo, buscan alejar a los trabajadores de organizarse o afiliarse a las mismas.

Se escucha decir que el sindicato ya no es necesario hoy día, afirmación falsa, pues si bien los abusos que se cometían en la industria hace 50 años han disminuido, no por eso ha perdido su actualidad la organización gremial, pues el trabajador cuenta con otras desventajas. Una función bien definida

²⁰ Ibid. Pág. 58.



del sindicato, es representar a los trabajadores en la determinación de sus condiciones de trabajo.

Todos los hombres de negocios recurren a un técnico en estas materias antes de firmar un contrato: a un abogado, a un actuaria, a un economista que les informe acerca de si sus intereses están bien guardados. ¿Y quién defiende los intereses obreros, quién vela para que no sean violados?

Para reconocer la necesidad del sindicato basta pensar en algunas de las condiciones que supone todo contrato de trabajo: Salarios y periodos de pago, horas de trabajo, horas suplementarias, manera de medir la tarea; salubridad del sitio de trabajo (enfermedades laborales); peligro en las minas y construcciones; trabajo de los niños; edad en que puede permitírseles; instrucción que se les ha de dar; educación para los hijos de los operarios; trabajo de la mujer casada, atención de sus hijos menores; periodo de embarazo; habitaciones para el obrero: que sean suficientes para todos, capaces; que puedan llegar ellos a ser propietarios.

El trabajo nocturno; trabajo del domingo; vacaciones periódicas. Frecuencia de las crisis industriales; despidos injustificados de obreros. Abandono en la miseria de los ancianos, de los inválidos, de los enfermos, de los cesantes.

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 dice que la industria sigue funcionando normalmente, pero ese obrero, ese empleado, esas familias, con qué seguirán viviendo. Todo su porvenir está



amenazado. No podemos cansarnos de repetirlo, todo asalariado necesita hoy del sindicato.

Para qué sirve el sindicato, cuando todas las ventajas que consigue, subiendo los salarios quedan aniquiladas por un alza inmediata de precios. De conformidad con los que promulgan esta teoría, en un régimen anárquico la objeción puede tener pleno valor, esto es si no se toman medidas para hacer real el alza de salarios; pero aunque al alza de salarios corresponda un alza de precios, si los nuevos jornales han estado bien estudiados, no llegan a ser anulados por el mayor costo de la vida.

Es importante señalar que las exigencias de los asalariados no suponen necesariamente que la industria haya de alzar los precios. Antes de adoptar esta medida debería revisar la repartición de utilidades de la empresa, una buena parte de las cuales va hoy día a inversiones innecesarias: edificios de lujo, reparto de utilidades excesivas, propaganda inútil y cara, mantener una competencia loca. Una reducción de estas partidas puede permitir un alza de salarios sin alzar el precio.

Los reclamos de los asalariados llevan también a los patronos a realizar un progreso industrial y comercial, los incitan a buscar medios más económicos para producir, a economizar materias primas y energía. Finalmente, si se confirma que la objeción tiene fuerza real en un país, según el caso será



necesario pedir una intervención gubernamental para impedir que sea burlado el derecho de los trabajadores.

Quizá convenga estabilizar los precios, lo que muchas veces equivale a un alza de salarios, pues lo que hace reclamar mayores jornales es el alza constante de los precios. Estabilizar realmente el costo de los Artículos equivale a mejorar las condiciones de la vida proletaria.

Tal ha sido por citar un solo ejemplo, la medida propuesta estos últimos años por Sindicatos de Suecia, para impedir la inflación de la posguerra, con la consecuencia inmediata de alza de la vida. Pero esta estabilización de precios debe ser real en todos los campos: no sólo en los jornales, sino también en todos los factores que constituyen el costo de la vida y debe hacerse sobre la base de salarios plenamente suficientes. Hacerla en otra forma sería consolidar una injusticia.

La ley de la oferta y la demanda aclaran al obrero lo que pretende conseguir por el sindicato y se lo dará sin trastornos para la sociedad y en forma mucho más exacta.

Cierto es que la ley de la oferta y la demanda mejora las condiciones del obrero en época de escasez de operarios, aunque mucho menos de lo que sería necesario, pero ¿qué decir de su situación en la época de exceso de brazos en la que también él y su familia tienen derecho a llevar una vida humana digna y no tienen otro recurso que su trabajo.



"Pensar que el fin del sindicato es hundir al patrón, es un infantilismo, que sólo cabe en la mente de personas que viven fuera de la realidad y notémoslo bien, los verdaderos obreros son en general muy realistas... El sindicato que pretenda matar al patrón se mata a sí mismo y mata los intereses de sus propios asociados. Buenas condiciones de trabajo no pueden obtenerse sino en una industria próspera en la que capital y trabajo colaboran armónicamente."²¹

La historia de la vida obrera del último siglo demuestra que un mejoramiento de condiciones se ha obtenido después de formadas las grandes organizaciones y en muchos casos después de dura lucha. Compárese la situación actual de los operarios en los países de escasa organización industrial, en aquellos que llaman de -mano barata- con la de los países de avanzada organización y dentro del mismo país la situación de los obreros organizados y la de los que no lo están.

La actividad del sindicato, no se limita a obtener aumento de salarios y hay que notar también que este aumento no es necesariamente el resultado de una huelga o de otra medida extrema. La sola existencia del sindicato es bastante en muchos casos para que el entendimiento se produzca entre patrones y operarios en un plano de armonía y de justicia.

Los sindicatos sólo sirven para estimular la lucha de clases y para hundir la industria. Esto no es verdad sino cuando se introduce determinada política en

²¹ Román Herrera, Mary Elizabeth. **Los trabajadores afiliados a sindicatos.** Pág. 78.



el sindicato o bien cuando el patrón rehúsa sistemáticamente reconocer las asociaciones gremiales y se niega a tratar con ellas.

Ordinariamente la vida sindical lleva a obtener contratos colectivos entre las organizaciones patronales y las de los asalariados, a establecer y aceptar el fallo de tribunales arbitrales, a una colaboración metódica de los dirigentes de los grupos patronales y obreros.

“Para obtener mejores niveles de vida, estabilidad económica y bienestar social en todos los campos de la actividad humana. Muchos objetan la función de los sindicatos, pero una cosa queda en pie, si el obrero quiere tener una participación más justa en los bienes de la tierra, dados por el Creador para todos los hombres; si quiere completar su libertad política con su libertad económica; si quiere asumir la parte de responsabilidad que le incumbe en la dirección del trabajo, en la reforma de las estructuras económicas de su país y del mundo, no tiene más que un camino: unirse a sus compañeros de trabajo”.²²

Los asalariados cuando saben que sus intereses están bien defendidos, que su dignidad es respetada, que su seguridad está garantizada, por lo general son hombres pacíficos, sin aspiraciones revolucionarias.

La experiencia de los principales países industriales lo han confirmado, que la experiencia de los grandes industriales han llegado a convencerse que para

²² *Ibid.* Pág. 89.



el bien mismo de la industria, para que sean respetadas las convenciones, es mejor tratar con un sindicato fuerte, bien organizado, que con uno mediocre.

El sindicato que tiene en sus manos la huelga y todas las medidas para exacerbar la lucha social, ha servido más para suavizar esas luchas que para agudizarlas.



CAPÍTULO III

3. La Universidad de San Carlos de Guatemala

"La Universidad de San Carlos de Guatemala fue fundada por Real Cédula de Carlos II, de fecha 31 de enero de 1676. Los estudios universitarios aparecen en Guatemala desde mediados del siglo XVI, cuando el primer obispo del reino de Guatemala, Licenciado Don Francisco Marroquín, funda el Colegio Universitario de Santo Tomás, en el año de 1562, para becados pobres; con las cátedras de filosofía, derecho y teología. Los bienes dejados para el colegio universitario se aplicaron un siglo más tarde para formar el patrimonio económico de la Universidad de San Carlos, juntamente con los bienes que legó para fundarla, el correo mayor Pedro Crespo Suárez. Hubo ya desde principios del siglo XVI otros colegios universitarios, como el Colegio de Santo Domingo y el Colegio de San Lucas, que obtuvieron licencia temporal de conferir grados."²³

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

En su carácter de única universidad estatal, le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación

²³ Sánchez Castañeda, Karla Patricia. **El sindicalismo**. Pág. 21.



profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones.

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

La misma determina, entre otros, en los Artículos 71 y 72, el derecho a la educación, garantizando la libertad de enseñanza y de criterio docente con el propósito primordial de desarrollar integralmente a la persona humana y el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal.

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

En el Artículo 82 de la Constitución Política de la República de Guatemala, dictamina la autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), la cual, en su carácter de única universidad estatal, le corresponde desarrollar la educación superior del Estado.

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.

3.1. La organización y forma de gobierno del ente universitario estatal

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

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

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

El Rector Magnífico de la Universidad, es el representante legal de la Universidad de San Carlos de Guatemala y constituye el único órgano de comunicación oficial entre la Universidad y el gobierno de la República de



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

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.

3.2. Los principios rectores de la autonomía universitaria

“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.”²⁴

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.

Es el derecho a ejercer la autonomía, gozar de independencia política, de regirse mediante sus propias leyes, órganos de gobierno y autoridades libre y democráticamente electas.

Constituye el legado de aquellas generaciones, el presente de las actuales y el futuro de la nación guatemalteca. Depende del gobierno propio e

²⁴ Martí Bufiell, Carlos. **Derecho, seguridad social y prestaciones**. Pág. 53.



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

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

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

"La Constitución de Guatemala emitida en el año de 1945, consagró como principio fundamental la autonomía universitaria y el Congreso de la República complementó las disposiciones de la Carta Magna con la emisión de una Ley Orgánica de la Universidad y una Ley de Colegiación Obligatoria para todos los graduados que ejerzan su profesión en Guatemala.

"Desde 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.”²⁵

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

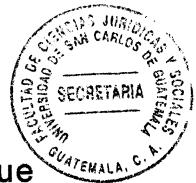
3.3. La educación superior

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.

²⁵ Ibid. Pág. 53.



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. El profesional docente e investigador

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.

Las habilidades para ser un buen profesor y las habilidades para ser un buen investigador se correlacionan positivamente.

La correlación entre el tiempo dedicado a la docencia y el dedicado a la investigación se correlacionan negativamente; esta correlación puede verse influida por incentivos que sistemáticamente realmente favorezcan a una sobre la otra.

“El docente universitario, es una persona que se dedica a enseñar a los demás. En esta profesión es necesario contar con ciertas cualidades y competencias que describen mejor la labor que realiza, entre las que se pueden mencionar:

- Identifica las tendencias en su campo profesional.
- Conduce y coordina actividades grupales.
- Posee la habilidad para innovar, indagar, crear.
- Ostenta la capacidad para enfrentar la diversidad sociocultural.



- Tiene la capacidad del trabajo colaborativo que se hace en equipos interdisciplinarios.
- Desempeño crítico y creativo del rol profesional.
- Habilidad para aplicar conocimientos disciplinarios.
- Investiga sobre los requerimientos de su comunidad local.
- Traduce las necesidades de recursos humanos en términos de objetivos de aprendizaje.
- Conoce las secuencias de aprendizaje de los estudiantes para lograr ciertos comportamientos y actitudes.
- Competencias especializadas.”²⁶

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.

²⁶ 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.



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





CAPÍTULO IV

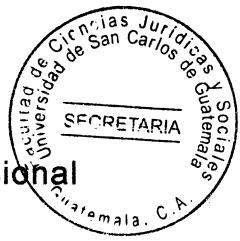
4. Importancia de la protección a la estabilidad laboral por parte del Sindicato de Docentes e Investigadores a los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Para alcanzar una excelencia académica, 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.

4.1. El personal académico universitario

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.

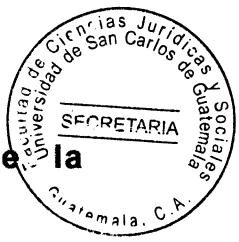
Se debe fortalecer el vínculo y la integración entre lo académico, lo investigativo y lo laboral, así como alentar al docente universitario para seguir post grados en docencia universitaria.

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.

En relación a la docencia universitaria, es la actividad desarrollada en la Universidad de San Carlos de Guatemala, 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.

En relación a la investigación, esta 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.

4.2. Sindicato de Trabajadores Docentes e Investigadores de la Universidad De San Carlos de Guatemala



Es una asociación permanente de trabajadores docentes e investigadores y profesionales universitarios que se desempeñan como tales; dicha organización se funda el día 8 de abril del mil novecientos ochenta y ocho, cuyas siglas son SINDINUSAC.

Defiende la democracia en todo lo que beneficie a la clase trabajadora y lucha por el mejoramiento de la 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.

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. En general tratar de alcanzar todos los objetivos que no estén reñidos con la ley, ni con los fines generales del sindicato, en defensa de sus afiliados.

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 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."

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.

4.3. Problemática de la continuidad laboral del docente e investigador universitario

Existen conflictos entre discursos y prácticas que cultivan la verdad, la justicia, la comunicación y la solidaridad, contra los que se afilan a intereses egoístas o autoritarios, en contra de los docentes e investigadores, al no reconocerse una continuidad laboral, de los docentes e investigadores universitarios.

El reconocimiento de la complejidad social, política y ética en los procesos de cambio universitario, como un asunto central que hay que atender, es fundamental porque los cambios necesarios deberán tener esa misma naturaleza compleja, cuando discutimos asuntos institucionales.

Pero es una realidad, que no puede propugnarse la defensa de los derechos sociales de la población guatemalteca, cuando a nivel interno, la falta de contratación laboral a tiempo indefinido, el cambio de horarios, reducción o ampliación de horario de contratación, conlleva repercusiones jurídico laborales de los docentes universitarios. Los trabajadores docentes e investigadores, son afectados por maniobras sociales o políticas desvinculadas de las prioridades académicas, una tentación siempre presente



en muchas de las discusiones universitarias de los últimos años, en la que se pregonan violaciones sociales, pero a nivel interno las autoridades, 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.

El cambio es necesario, debe alejarse de cualquier forma de mediocridad, improvisación o superficialidad, no puede intentar ser sólo filosófico, científico, técnico o cultural.

Debe evitarse que las autoridades elaboren o publiquen documentos, con productos sólo discursivos, como lo demuestra los últimos intentos de cambio, pero que no se cumplen, el cambio institucional abarca aspectos relacionales, procedimentales y organizacionales, pero no se procura el respeto 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.

Se necesita cambiar en el corto plazo lo que se entiende por administración de lo académico y qué modalidades del ejercicio de la política consideramos compatibles con los fines universitarios y académicos, sin olvidar el respecto de uno de los actores principales como lo es el docente universitario en su actividad profesional, transmitiendo sus conocimientos.



4.4. La estabilidad laboral del docente universitario

A nivel universitario en la Universidad de San Carlos de Guatemala, existe el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal, modificado por el punto noveno, del Acta 27-2005 del Consejo Superior Universitario, de fecha 26 de octubre del 2005, en el Artículo 11, literal b).

La documentación relacionada anteriormente, pretende regular las relaciones de trabajo entre la Universidad de San Carlos y su personal con el fin de lograr un mejor rendimiento cualitativo y cuantitativo en sus funciones, asegurándole estabilidad, estímulo y equidad en su trabajo, así como justas prestaciones de acuerdo con las posibilidades económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El Artículo 20 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, establece: "Clasificación. Para los efectos de la aplicación de este Estatuto, los puestos en el servicio de la Universidad se comprenden en los tipos de servicio siguientes: 1. Servicio exento, 2. Servicio sin oposición, 3. Servicio por oposición. La clasificación de puestos se regirá por lo establecido en el Estatuto de la Carrera Universitaria. La definición de puestos compete a la oficina de administración de personal, de conformidad con la reglamentación respectiva, y deberá comprender a todos los puestos que requieran el desempeño de deberes semejantes en



cuanto a autoridad, responsabilidad e índole de trabajo a ejecutar, de tal manera que sean necesarios análogos requisitos de instrucción, experiencia, capacidad, conocimientos, habilidades, destrezas y Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos y su Personal aptitudes para desempeñarlos con eficiencia; que las mismas pruebas de aptitud puedan utilizarse al seleccionar a los aspirantes de un puesto..."

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

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

El Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico, establece que en relación al ingreso a la carrera del personal académico, adquisición de la titularidad y ubicación en los puestos.

El Artículo 12 establece: "Se ingresa a la carrera del personal académico únicamente mediante un concurso de oposición, de acuerdo a lo establecido en el reglamento respectivo."

Al ingresar a la carrera del personal académico el profesor adquiere la categoría de Titular. La ubicación en los puestos del personal académico se



lleva a cabo de acuerdo a los estudios realizados, debidamente acreditados o reconocidos en Guatemala, siempre y cuando sean congruentes y complementarios con las funciones que el profesor realice, de conformidad a su formación o capacitación en docencia y a su experiencia laboral.

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

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

La Universidad de San Carlos de Guatemala, al estar dividida en unidades académicas, cada una de ellas concentra a los profesores de acuerdo a su especialidad.

Los profesores o trabajadores docentes, son aquellos dedicados a realizar actividades orientadas hacia la búsqueda, comprensión, interpretación, aplicación y divulgación del conocimiento científico, tecnológico y humanístico, por medio de la planificación, organización, dirección ejecución



y evaluación del proceso educativo. Independientemente de que la comprensión de la educación como factor condicionante del desarrollo humano está presente desde el pensamiento pedagógico pre-científico.

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

“Esta relación puede darse en un doble sentido: cómo influye la investigación en la docencia y viceversa. Varios son los estudios que han analizado esta hipótesis.”²⁷

La enseñanza y la investigación se relacionan positivamente, esta relación viene avalada por la creencia que existe entre el profesorado universitario de que ambas actividades se apoyan mutuamente y se enriquecen, lo cual es tan obvio que no necesita demostración.

“La docencia y la actividad investigativa, han sido centro de interés tanto para los responsables en política universitaria como para investigadores. A lo largo de las últimas décadas se ha realizado un considerable esfuerzo en tratar de establecer la naturaleza de la relación entre la docencia y la investigación

²⁷ Ibid. Pág. 45.



como lo atestiguan las publicaciones aparecidas en las revistas más prestigiosas.”²⁸

La docencia y la investigación aparecen en todas las definiciones que se dan sobre las funciones básicas de la institución universitaria. La investigación para la creación del conocimiento y la docencia para su diseminación.

Estas dos funciones tienen su razón de ser en el aprendizaje de los estudiantes. Del mismo modo se señala que la misión de la universidad es la búsqueda, desarrollo y difusión del conocimiento en todos los campos del saber, convirtiéndose de este modo en referencia del conocimiento y del desarrollo tecnológico.

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

En la Universidad de San Carlos de Guatemala, el sistema de investigación – CONSIUSAC-, fue institucionalizado con la emisión del Acuerdo de Rectoría No. 485-81 de fecha uno de julio de 1981, creándose la Dirección General de Investigación –DIGI--, la que coordina, supervisa y fomenta todos los

²⁸ <https://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/45419/1/Docencia> (Consultado el 15 de febrero del 2018).



institutos de investigación universitaria, diseminados por las distintas unidades facultativas y no facultativas.

El desarrollo pleno de la docencia, se da en las aulas universitarias, cuando se busca una enseñanza que privilegia la estimulación de las capacidades intelectuales del estudiante.

Con la estimulación y capacitación del docente universitario, se terminará con la práctica actual de considerar al profesor universitario con un papel hegemónico y absoluto en la dirección del proceso de enseñanza, dejando al estudiante la condición de objeto y receptor pasivo en el proceso de aprendizaje, sin que exista una preocupación fehaciente de que los alumnos están asimilando los conceptos vertidos en clase.

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

El movimiento sindical permite el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y el fortalecimiento de la justicia social en Guatemala, especialmente de los docentes e investigadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, debido a que permite eliminar la desigualdad social y el



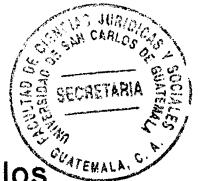
desequilibrio entre los recursos y bienes de los que disfrutan los dueños de los medios de producción, en relación a los que disfrutan los trabajadores.

4.5. La defensa de la estabilidad laboral

La finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, quienes desarrollan actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contempladas en los estatutos, que no estén prohibidas por la ley, y que el producto de esas actividades sea destinado a fines sindicales, para así resguardar la estabilidad laboral de los docentes e investigadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

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 e investigador, es vigente pero no positiva, puesto que las autoridades hacen una aplicación arbitraria de la misma, según sus intereses, por lo que su invocación por parte del ente universitario, resulta ilegal e inoperante, puesto que su interpretación es contraria al derecho del trabajo.

Se apunta que los argumentos que pueda invocar la entidad patronal se derivan en la decisión administrativa de obligar a firmar contratos a plazo fijo a los docentes, ya que existen diversos casos en los cuales hay docentes con más de cinco años de continuidad laboral. La aplicación de normas reglamentarias, tienen en efecto y práctica respecto a determinado



trabajador o trabajadora, la pretensión de un efecto derogatorio de los derechos que las normas laborales, lo cual no solo constituye una discriminación, sino una vulneración a los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad que establece el Artículo 106 de la Constitución Política de la República sino que además, admitiría que esta práctica legislase en cada caso concreto un marco de derechos y obligaciones distintos a los que la ley prevé de manera general, irrespetando y no reconociendo la continuidad laboral.

La normativa reglamentaria de la Universidad de San Carlos de Guatemala, como una cuestión básica, no puede dotársele de una naturaleza y jerarquía normativa que no posee, es decir superior a los derechos establecidos en el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala. Muchos docentes afiliados, han sido contratados bajo el renglón presupuestario 011, el cual debe ser utilizado para actividades continuas, es decir a las actividades docentes e investigativas, que jamás desaparecerán por ser una entidad estatal de educación superior, lo que ayuda también a determinar la naturaleza de la relación que los origina.

La universidad estatal, tampoco puede desconocer o tergiversar los derechos provenientes de la relación de trabajo. La búsqueda del 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.



Existiendo en materia laboral limitaciones a la autonomía de la voluntad en el marco de las relaciones regidas por el derecho del trabajo, la importancia de tales limitaciones deriva también de las características de realismo y objetividad que caracterizan la normativa laboral toda vez que las relaciones de trabajo necesariamente involucran a dos sujetos con condiciones iniciales distintas, tanto en términos económicos y sociales, poder de disposición, entre otras, las cuales determinan tanto la libertad como la fuerza con la que dichas voluntades se manifiesta en el contrato de trabajo.

En el marco del realismo y objetividad del derecho del trabajo, resulta notorio que las condiciones de trabajo no son determinadas por un acuerdo de voluntades; es decir, el establecimiento de las mismas no es producto de una negociación real entre trabajador y patrono, sobre todo en la universidad estatal, simple y llanamente existe un puesto de trabajo, que se oferta en las condiciones establecidas por el patrono en un escenario en donde el único espacio de decisión del trabajador es el relativo a sujetarse o no a las condiciones que se le ofrecen y aun en ese espacio, esa decisión no depende de la voluntad propiamente dicha, sino de la necesidad de acceder a un puesto de trabajo y una fuente de ingresos honestamente obtenidos.

El efecto coactivo ejercido por las entidades nominadoras de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sobre la voluntad del trabajador docente, se ejerce en este limitado espacio de decisión y se evidencia en el hecho de que la necesidad que le obliga a aceptar las condiciones establecidas



unilateralmente por el patrono le lleva a iniciar, aún a sabiendas de que no es así, a simular que la relación de trabajo se inicia en la fecha que se indica en los contratos de trabajo semestrales o anuales, pese a que la relación haya sido sostenida de esa forma durante un largo período de años.

La defensa de los derechos de los trabajadores docentes e investigadores por parte del ente sindical SINDINUSAC, propugna sobre el derecho de trabajo, el cual por antonomasia es realista y objetivo, de tal cuenta, el objetivo de su normativa, en términos de la irrenunciabilidad de los derechos que reconoce y de la nulidad de ipso jure con la cual garantiza la misma, se orienta 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.

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.

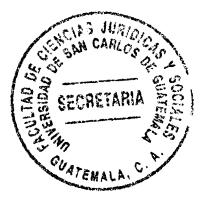
De la misma manera, no es ni jurídica ni lógicamente aceptable que quien recurre a la elusión o evasión de la ley para evadir el pleno respeto de los derechos de los trabajadores, pueda invocar esta misma elusión o evasión como una circunstancia que le permita liberarse de la obligación de su cumplimiento y no querer reconocer la continuidad laboral y menos aun arbitrariamente reducir el horario de actividad laboral en forma arbitraria es ilegal.

El Sindicato de Docentes e Investigadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 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. También, 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.

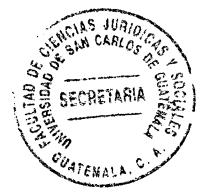




CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Sindicato de Trabajadores Docentes e Investigadores d la Universidad de San Carlos de Guatemala, es una asociación profesional de trabajadores que ejercen la docencia o investigación en materia de enseñanza aprendizaje. Dicha asociación vela por el estudio y la defensa de los intereses económicos, políticos, sociales y demás condiciones de trabajo de los docentes e investigadores universitarios. Los docentes ven violentados sus derechos al ser contratados en forma semestral o anual, con horarios que van desde una hora, hasta ocho horas, evitando con el ente nominador los concursos de oposición, con la finalidad de tener el control de tipo político electoral, que beneficia a las actuales autoridades. El Estado de Guatemala, es responsable de fomentar el respeto al derecho colectivo de trabajo, a través de los órganos encargados de ejercer y vigilar el cumplimiento de las disposiciones laborales establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, derivado de que la normativa reglamentaria universitaria, es vigente pero no positiva para los trabajadores universitarios, debiendo reformar positivamente el funcionamiento de las relaciones laborales entre la universidad estatal y sus trabajadores docentes e investigadores.





BIBLIOGRAFÍA

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.

CABANELAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** México, D.F.: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.

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.

<https://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/45419/1/Docencia> (Consultado el 15 de febrero del 2018).

<http://www.monografias.com/trabajos51/derecho-trabajo> (Consultado el 20 de febrero de 2018.).

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.

OBANDO SÁNCHEZ, Antonio. **Historia del movimiento obrero guatemalteco.** Guatemala: (s.e.), (s.f.).

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.

ROMÁN HERRERA, Mary Elizabeth. **Los trabajadores afiliados a sindicatos.** España: Ed. Dykinson, 2014.



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.

WALKER RUBIO, Rodger Stevens. Los derechos de asociación colectiva. México: Ed. Enfoques, S.A., 2012.

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

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