

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



**FALTA DE OBSERVANCIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LA
CONTRATACIÓN Y PAGO AL PERSONAL POR PLANILLA EN LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

MARINA EUGENIA UBEDA SANTIZO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2021

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

**FALTA DE OBSERVANCIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LA
CONTRATACIÓN Y PAGO AL PERSONAL POR PLANILLA EN LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARINA EUGENIA UBEDA SANTIZO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre 2021

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

DECANO	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Olga Aracely López Hernández
Vocal:	Licda.	Silvia Esperanza Fuentes
Secretario:	Lic.	Dani Fernández Zelada Bran

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Olga Aracely López Hernández
Vocal:	Lic.	Marvin Omar Castillo García
Secretario:	Lic.	René Siboney Polillo Cornejo

RAZON: 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, 13 de junio de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, ROSARIO GIL PEREZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARINA EUGENIA UBEDA SANTIZO, con carné 200113701,
 intitulado FALTA DE OBSERVANCIA DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN LA CONTRATACIÓN Y PAGO AL
PERSONAL POR PLANILLA EN 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.


M.A. WILLIAM ENRIQUE LÓPEZ MORATAYA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 30 / 01 / 2019

f) Rosario Gil Perez
 Asesor(a)
 (Firma y Sello) **Gc. ROSARIO GIL PEREZ**
 Abogado y Notario



Licda. Rosario Gil Pérez
ABOGADA Y NOTARIA
21 Av. 12-58 Zona 11 Col Mirador II



Guatemala, 22 de abril de 2019

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



Señores Unidad de Asesoría de Tesis:

Le informo que de acuerdo al nombramiento de fecha 13 de junio de 2016 recaído en mi persona, procedí a la asesoría de la tesis de la Bachiller Marina Eugenia Úbeda Santizo que se intitula: "FALTA DE OBSERVANCIA DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN LA CONTRATACIÓN Y PAGO AL PERSONAL POR PLANILLA EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA" que por considerar ampliar la base legal de estudio se cambió a "FALTA DE OBSERVANCIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LA CONTRATACIÓN Y PAGO AL PERSONAL POR PLANILLA EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA", a partir de lo cual considero que el informe final es un adecuado trabajo científico, lo cual fundamento a partir de los aspectos siguientes:

- a) La investigación se realizó tomando en cuenta los criterios fundamentales del método científico y la técnica jurídica, los cuales sirvieron para exponer los elementos que determinan cuál es la causa de la falta de observancia de la legislación laboral en la contratación y pago de personal por planilla en la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- b) Además, la sustentante llevó a cabo una adecuada aplicación de los procedimientos o métodos lógicos, comenzando con el analítico, sintético, jurídico, también aplicó el procedimiento inductivo, para establecer las características de los derechos laborales, así como su fundamentación académica y la técnica de investigación documental.
- c) Para la investigación del tema trabajado se ha utilizado bibliografía y leyes existentes dentro del ámbito, que sirvieron de base, para motivar el estudio jurídico-doctrinario del tema. La redacción es apropiada y transmite correctamente la información investigada y presentada de manera práctica el contenido temático logrando el sentido que el tema requiere.
- d) Los objetivos planteados al inicio de la presente investigación se alcanzaron con éxito, y se logró comprobar la hipótesis a través del análisis y el estudio realizado.
- e) El trabajo académico realizado por la ponente evidencia un importante aporte científico, lo cual resulta fundamental para la sociedad guatemalteca y particularmente para el personal por planilla



Licda. Rosario Gil Pérez
ABOGADA Y NOTARIA
21 Av. 12-58 Zona 11 Col Mirador II

que labora para la Universidad de San Carlos de Guatemala, debido a que determina la necesidad de crear el Reglamento para contratación y pago de trabajadores por planilla de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y crear los procedimientos que garanticen y protejan el derecho laboral de este grupo de trabajadores.

- f) Durante el tiempo que duró la investigación, consensuamos que lo expuesto en el cuerpo capítular es acorde a la conclusión discursiva presentada por la tesista, resaltando en tal sentido de que la misma constituye un aporte importante al estudio de los derechos laborales, especialmente para los trabajadores pagados por planilla de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- g) Así mismo, el respaldo bibliográfico utilizado por la ponente es con información de actualidad sobre el derecho laboral, especialmente del trabajador operario pagado por planilla, lo cual permitió fundamentar doctrinalmente su tesis.

La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, motivo por el cual emito DICTAMEN FAVORABLE, para que pueda continuar con el trámite respectivo para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales. Expresamente declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley.

Muy atentamente,


Licda. Rosario Gil Pérez
ABOGADA Y NOTARIA
Colegiada 3058

Lic. ROSARIO GIL PEREZ
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
23 de abril de 2019.**

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo, Zonia Erika Solís Rubio, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante MARINA EUGENIA UBEDA SANTIZO, con carné número 200113701, intitulado FALTA DE OBSERVANCIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LA CONTRATACIÓN Y PAGO AL PERSONAL POR PLANILLA EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídica y Sociales y del Examen General Público.

"ID Y ENSED A TODOS"

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis





2 de septiembre de 2021

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe:

En cumplimiento a las disposiciones del Instructivo General para la Elaboración y Presentación de Tesis y del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y sus reformas (Artículos 32, 33 y 46), así como convenido en sesión de Consejeros-Docentes de Estilo y Pos Comisión de Estilo, dictamino como Consejera-Docente de Estilo acerca del informe final del trabajo de investigación presentado por la alumna **MARINA EUGENIA UBEDA SANTIZO**, Carné 2001-13701, con el título **FALTA DE OBSERVANCIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LA CONTRATACIÓN Y PAGO AL PERSONAL POR PLANILLA EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**, comunicándole revisé, analicé y calificué el informe en cuanto forma, redacción, gramática y ortografía en seis oportunidades (6 de marzo, 22 de abril, 22 de mayo, 6 de julio, 23 de julio y 2 de septiembre del año 2021).

La alumna presentó el 1 de septiembre de 2021, nuevo informe mejorando el trabajo congruente con la última revisión, opinando la suscrita es el idóneo para continuar el trámite de impresión solicitado.

Atentamente,


Licda. Zonia Erika Solís Rubio
Consejera-Docente de Estilo

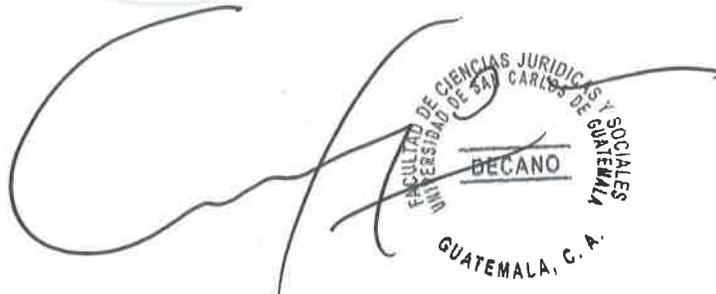
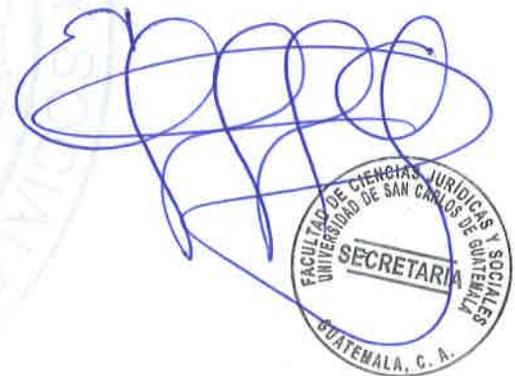
ANEXO: 1 informe



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARINA EUGENIA UBEDA SANTIZO, titulado FALTA DE OBSERVANCIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LA CONTRATACIÓN Y PAGO AL PERSONAL POR PLANILLA EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/dmro.





DEDICATORIA

- A DIOS:** El principio de la sabiduría es el temor a Jehová
- A MIS PADRES:** Eugenio Sergio Ubeda Abril y Esma Marina Santizo Cáceres de Ubeda. Mis modelos de vida. (QEPD)
- A MIS HERMANAS:** Rosa Elizabeth y Verónica Lisbeth Ubeda Santizo. Mis fieles compañeras de niñez y juventud. (QEPD)
- A MI ESPOSO:** David Amílcar de León Orellana. Con amor y agradecimiento por su apoyo incondicional.
- A MIS HIJAS:** Eugenia Beatriz y Andrea Michelle de León Ubeda. Con todo mi amor.
- A MIS NIETOS:** Ian Antonio y David Alberto Morales de León, por la alegría que han traído a mi vida
- A MI SOBRINO:** José Eduardo Cruz Ubeda, con todo mi cariño
- A MI YERNO:** Nelson Estuardo Morales Arroyo, por su apoyo incondicional

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:

Que de una u otra manera me acompañaron y apoyaron en la carrera universitaria.



A MI ALMA MATER:

La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.

EN ESPECIAL A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



PRESENTACIÓN

La Universidad de San Carlos de Guatemala contrata para su funcionamiento servicios personales, según los renglones presupuestarios denominados: 011, personal permanente; 022, personal por contrato; 031, personal por planilla y 035, jornales, entre otros. Por experiencia en mi trabajo profesional como tesorera en tres unidades académicas de la Universidad, me pareció propicia una investigación con el propósito de determinar si en las unidades ejecutoras de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que funcionan en la Ciudad Universitaria Zona 12, en el año 2019, se cumple con las normativas del Estado de Guatemala e internas de la institución en la administración de los salarios de los trabajadores contratados por planilla.

Para la institución será de utilidad una investigación que refleje su cumplimiento o no de la legislación laboral con respecto al personal por planilla, en virtud de que se podrían tomar las acciones correctivas tanto en defensa de los intereses del trabajador como para evitar hallazgos por parte de la Contraloría General de Cuentas.

También es el propósito contribuir a la academia al proveer una investigación del campo del derecho del trabajo, particularmente se trata de los trabajadores de planilla, que regularmente son el grupo más vulnerable en todas las organizaciones empleadoras.



HIPOTESIS

La Universidad de San Carlos de Guatemala debe reconocer lo estipulado por la Constitución Política de la República de Guatemala y cumplir la observancia del Código de Trabajo Guatemalteco, dentro de sus procedimientos de contratación y pago de salarios de personal por planilla en las diferentes unidades ejecutoras que funcionan en la Ciudad Universitaria zona 12 en el año 2019.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La presente es una investigación descriptiva que informa si la Universidad de San Carlos de Guatemala cumple las normativas laborales con relación al personal por planilla. La metodología es documental y de campo, proclive a documental en un 90%, se revisa la legislación laboral aplicable al Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. También se analizan las normativas laborales propias de la Universidad de San Carlos de Guatemala, como entidad autónoma.

Se estima que el diez por ciento de la investigación es producto del trabajo de campo consistente en entrevistas con servidores y funcionarios universitarios que de alguna manera u otra tienen vinculación con la administración de salarios del personal por planilla.

Finalmente se comprueba si la Universidad cumple o no con la legislación aplicable a los trabajadores por planilla, así como la recomendación que se considera pertinente.



ÍNDICE

Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho laboral.....	1
1.1. Principios que rigen el derecho laboral.....	2
1.2. Fuentes de derecho laboral.....	8
1.3. El trabajo	11
1.4. Relación laboral.....	12
1.5. Salario.....	18
CAPÍTULO II	
2. Aspectos generales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	21
2.1. Breve reseña histórica.....	21
2.2. Marco legal.....	23
2.3. Localización geográfica y física.....	23
2.4. Objetivos	24
2.5. Otros objetivos.....	25
2.6. Los Estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala	26
2.7. Gobierno y Administración de la Universidad	28
CAPÍTULO III	
3. Normativas laborales aplicables a la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	37
3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	38
3.2. Ley de Servicio Civil.....	39
3.3. Código de Trabajo.....	39
3.4. Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.....	40
3.5. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala –STUSC-.....	49
3.6. Sistema Integrado de Salarios.....	56



3.7. Actualización del Sistema de Clasificación y Administración de Salarios. 62

CAPÍTULO IV

4.	Falta de observancia de la legislación laboral en la contratación y pago de personal por planilla en la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	65
4.1.	Constitución Política de la República de Guatemala.....	66
4.2.	Ley de Servicio Civil.....	69
4.3.	Código de Trabajo.....	69
4.4.	Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.....	70
4.5.	Sistema Integrado de Salarios.....	74
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	75
	BIBLIOGRAFÍA.....	77



INTRODUCCIÓN

Los trabajadores contratados y pagados por planilla son el grupo más vulnerable en cuanto a relación laboral en el sector público. Esta investigación académica tiene como objetivo evidenciar la falta de observancia de la legislación laboral en la contratación y pago de este personal en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Se inicia con el marco teórico en el Capítulo I que muestra los diferentes elementos que se desarrollan dentro de una relación laboral, como lo son el trabajo, el salario y jornadas de trabajo, entre otros. En el Capítulo II se presenta una breve reseña histórica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se presenta también su marco legal, el cual refleja el goce de la autonomía como única universidad pública en Guatemala. Autonomía que la faculta para emitir sus propias normas y reglamentos que regirán su funcionamiento y administración. Se plasman los objetivos de la Universidad, los cuales se centran en dirigir la educación estatal superior. En forma general se presenta su organización administrativa.

En el Capítulo III se presenta y analiza la legislación laboral aplicable a la relación laboral de la Universidad de San Carlos de Guatemala con su personal. Se inicia con la legislación superior siendo ésta la Constitución Política de la República de Guatemala, hasta llegar a los normativos y procedimientos administrativos que aplica la Universidad de San Carlos de Guatemala para contratación y pago de personal. Finalmente, en el Capítulo IV se desarrollan los resultados de la investigación que evidencian que en el ínterin del estudio la Universidad de San Carlos de Guatemala modificó la relación laboral con los trabajadores por planilla, superando así gran parte de la no observancia de la legislación laboral con este grupo de trabajadores.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

Al hablar de derecho laboral se hace necesario conocer una serie de conceptos que dan un equilibrio entre las dos partes que comparten la relación laboral; el que ofrece su trabajo y que paga por ese servicio, para el logro de una armoniosa relación que beneficia a ambas partes y a la sociedad quien recibe sus servicios.

La rama del derecho que se encarga de regular todas las relaciones que se establecen entre el trabajo humano se conoce como derecho laboral, siendo éste el conjunto de reglas jurídicas que brindan la certeza del cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.¹

Es una rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

¹ <http://ww2.oj.gob.gt/> Centro de Información, Desarrollo y Estadística Judicial. **El Derecho de trabajo** (Consultado: 15 de diciembre de 2019)



1.1. Principios que rigen el derecho laboral

Los principios son las bases que rigen al derecho laboral y define sus cimientos fundamentales que han de dar forma a toda la estructura laboral que deben ser congruentes con su razón de ser, en su desarrollo todas sus instituciones y manifestaciones deben identificarse plenamente con los principios en beneficios de la parte más vulnerable que es el trabajador.

Esto supone que el derecho laboral es un principio protector, a diferencia del derecho privado que se basa en un principio de igualdad jurídica. El derecho laboral, por lo tanto, deben de orientar a las normas y reglas que resulten más beneficiosas para cada trabajador.

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



Principio de tutelaridad

El derecho laboral se inspira en este principio esencialmente porque se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, el concepto de protección presupone la existencia de una parte fuerte y otra parte débil; esta última será siempre el asalariado.

Principios de garantías mínimas

El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo ya que son realmente lo menos que el Estado debe garantizar a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades².

Estas normas son protectoras del trabajador, por ser éste la parte económicamente más débil de la relación laboral y por ello estas tienden a protegerlo en contra del empleador.

² Samayoa Bran, Edgar Ernesto. **La violación del principio de garantías mínimas en la etapa de la conciliación del proceso ordinario laboral guatemalteco.** Pág. 45.



Principio de irrenunciabilidad

El derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo.

Irrenunciabilidad de los derechos laborales es el título del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que indica que los derechos consignados en la Constitución son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.



“La renuncia de los derechos laborales es un negocio jurídico unilateral que determina el abandono irrevocable de un derecho dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico”³.

Es la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral. Las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; en la legislación laboral una renuncia a un derecho que la ley otorga no es permitido, aún por voluntad, de las ventajas establecidas en su provecho.

Principios de imperatividad

El principio de la imperatividad de las normas, debido al orden público que tienen las leyes de trabajo, las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes, trabajadores y patronos⁴.

Es un principio esencial que se encuentra plasmado en la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo”, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita

³ De La Villa, Luis Enrique. **El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales**. Pág. 36

⁴ Grisolia, Julio Armando. **Derecho del trabajo de la seguridad social**. Pág. 98.



bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.

Principio de conciliación

El derecho laboral es conciliatorio, y promulga el entendimiento entre las partes cuando en algún momento de su relación laboral surja un conflicto⁵.

El principio conciliatorio inspira al derecho laboral, surge como método y forma voluntaria de resolver el conflicto entre el trabajador y el patrono; se encuentra precisamente en el último considerando que fundamenta el código de trabajo, que indica que dicho cuerpo legal se debe de inspirar en el principio de ser esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo. Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...".

⁵ Arango Pérez, Luis Fernando Daniel. **La conciliación dentro del proceso ordinario laboral y su valor jurídico**. Pág. 36.



Principio de realismo y objetividad

El principio de realismo y objetividad está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d) del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y es objetivo, de acuerdo con el citado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Principio democrático

Todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún, tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f) define a esta rama de la Ley, como “un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”.



Principio sencillez o antiformalista

En el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...”.

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio.

1.2. Fuentes de derecho laboral

Dentro de las fuentes de derecho laboral existen las normas de diferentes jerarquías cuya función principal es mediar y organizar cualquier situación que surja entre el trabajador y el patrón⁶.

⁶ Neves Mujica, Javier. **Introducción al derecho laboral**. Pág. 37.



Las fuentes del derecho laboral deben ser aquellas que amparen a la persona como fuente principal, entre las que están:

La Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución es considerada una fuente del derecho laboral ya que en ella se encuentran normados derechos sociales mínimos de la legislación laboral, entre ellos se encuentra el derecho a la libre elección del trabajo, derecho a la igualdad del salario, derecho a vacaciones anuales entre otras.

Tratados internacionales

Los tratados internacionales sirven de fuente para el derecho laboral de tal forma que brindan un respaldo al trabajador ya que los Estados que han ratificado dichos acuerdos deben respetar y aplicarlos, entre ellos podemos mencionar: Convenio sobre el trabajo forzoso, convenio sobre la igualdad de remuneración, convenio sobre la discriminación, entre otros.

La ley

Es el conjunto de normas jurídicas de carácter general que han sido producidas por el Estado y que otorgan derechos. La ley es un mandato emanado del órgano competente



del Estado, el cual está constitucionalmente facultado para dictar normas jurídicas vinculantes para todas las personas naturales o jurídica vinculadas con el trabajo.

Los reglamentos

Teniendo un margen de amplitud, esta fuente se aplica respetando a otras fuentes del derecho laboral como son la constitución y la ley. Se incluyen aquí los reglamentos internos de trabajo, sancionados y publicados conforme lo establece la ley. Estos reglamentos están destinados a regular en la empresa donde debe regir, tiene carácter general y permanece como norma objetiva.

La jurisprudencia

Son aquellas decisiones que son tomadas por diferentes jueces a la hora de resolver un caso, siempre y cuando las leyes no tengan forma de resolver el asunto en cuestión. También se dice que “es la enseñanza doctrinal que emana de las decisiones o fallos de los tribunales judiciales, supliendo las deficiencias de la ley escrita”⁷. Se convierte en una norma de aplicación supletoria y ejerce una función interpretativa, unificadora, declarativa y creadora de derecho.

⁷ Marcucci Díaz-Granados, César Rafael. **Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano**. Pág. 38



1.3 El trabajo

El término trabajo son los hechos de la vida cotidiana. Es aquella actividad propiamente humana libre, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad. “Esta actividad humana libre hace alusión al despliegue de energía que hace el hombre para ejecutar la labor, sin que exista presión alguna ni fuerza que le impele a realizarla, diferentes a sus motivaciones individuales y personales”⁸.

El concepto de trabajo varía de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, se identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona, ya que todo trabajo implica llevar acabo un esfuerzo que tiene una repercusión en el orden económico, que de alguna manera debe satisfacer una necesidad.

También se puede definir el trabajo como un conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para cubrir las necesidades humanas. Gracias al trabajo el ser humano comienza a conquistar su propio espacio, así como el respeto y la consideración de los

⁸ Marcucci Diaz-Granados, César Rafael. **Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano**. Pág. 20



demás, lo cual además contribuye a su autoestima, satisfacción personal y realización profesional, sin contar con el aporte que hace a la sociedad.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.

1.4 Relación laboral

Desde la antigüedad ha existido el trato entre dos personas, trabajador y empleador, para que el primero le preste sus servicios al empleador a cambio de una retribución. Esta retribución o salario, desde el punto de vista económico, se conceptúa como la parte de la producción que recibe el trabajador por su participación en el proceso productivo. El trabajador del campo recibe en manera anticipada, en forma de salario, el producto de su trabajo que se obtendrá hasta el momento de la cosecha. Sin embargo, los salarios son el estímulo del esfuerzo de los trabajadores, y que como cualquier otra cualidad humana mejora en proporción al estímulo que recibe⁹.

Se observa la vulnerabilidad del trabajador, pues un patrón podría subsistir sin trabajadores y con su capital por más de un año, tal vez tres, en cambio el trabajador sin

⁹ Simith, Adam. **La riqueza de las naciones**. Pág. 46



empleo subsistirá un mes y si tiene ahorros tal vez dos. Este razonamiento es uno de los principios tutelares del derecho laboral.

La relación laboral también se determina por unidades de tiempo que el trabajador está al servicio del patrón, jornadas, o por las unidades de producto elaborado, denominado trabajo a destajo.

En los últimos años la forma de establecer la relación laboral ha cambiado, a tal manera que el trabajo, las competencias y cualidades del trabajador se le considera como una mercancía, ocultando así la relación laboral.¹⁰.

Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empleador, que se compromete al pago de una retribución. El contrato de trabajo es la expresión jurídica de lo que en los estudios de trabajo se conoce como relación salarial normal y la doctrina jurídica lo denomina contrato de trabajo clásico.

¹⁰ Richter, Jacqueline. **El trabajo en el derecho del trabajo**. Pág.10.



El Código de Trabajo guatemalteco describe en su Artículo 18, que un contrato individual de trabajo “sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”, también dice este Artículo que “la exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales...”.

En este orden de ideas se observa para los trabajadores del sector público en el Artículo 66, prohibiciones especiales de la Ley de Servicio Civil, ninguna persona podrá desempeñar más de un empleo o cargo remunerado, con excepción de quienes presten sus servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que los horarios sean compatibles. Por lo anterior, se puede indicar que un trabajador puede tener más de un patrón, siempre que no haya traslape de horario o conflicto de intereses.

El Artículo 19 del Código de Trabajo, indica que la relación de trabajo perfecciona el contrato, en el sentido de que, aunque no exista un contrato escrito y firmado por ambas partes, patrón y trabajador, la relación laboral inicia con el hecho de la prestación del servicio. Sin embargo, según el mismo Artículo, el patrón puede consentir que las leyes y principio de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación del trabajo.



Los elementos de la relación laboral que deben especificarse en todo contrato, el Artículo 19 del Código de Trabajo indica que son la materia u objeto del servicio; la forma o modo del desempeño de la prestación del servicio u obra, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

En el Artículo 25 del Código de Trabajo existen tres clases de contrato individual: a) por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación; b) a plazo fijo, cuando se especifica la fecha para su terminación, cuando se haya previsto algún acontecimiento o finalización de una obra; c) para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, contando desde que se inició hasta el final de la participación del trabajador.

Presunción iuris tantum: El Artículo 26 del Código de Trabajo, preceptúa que “todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en el contrario”. Bajo esta condición el contrato de trabajo brinda estabilidad al trabajador.

Excepción del contrato escrito: conforme al Artículo 27 del Código de Trabajo, el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera a actividades agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, accidentales o temporales que no excedan de 60 días, obra determinada con valor máximo de Q100.00. Sin embargo, sí se documenta la contratación por medio de una tarjeta que indique el inicio y fin de la contratación, jornadas, tareas, períodos de pago y monto.



El contenido mínimo de los contratos de trabajo escrito, con base al Artículo 29 del Código de Trabajo debe ser lo siguiente: generales contratantes, fecha de inicio de servicios a prestar, lugar donde se deben prestar los servicios, lugar del domicilio del trabajador, duración, horario de trabajo, salario y la forma que se tasa, salario base, comisión, y otros beneficios que se adicionan al sueldo, lugar y fecha de celebración del contrato, firma y huella digital.

Jornada

Los términos centrales de orden social en una relación laboral son la jornada de trabajo y el salario. Ya que la jornada laboral de ocho horas es uno de los máximos logros obtenidos a través de la demanda organizada de los trabajadores.

La historia moderna muestra que la solidaridad internacional con los mineros de Estados Unidos masacrados en Chicago en 1886 y los eventos posteriores a la primera guerra mundial, promovieron la instauración de la jornada laboral de ocho horas en diversas partes del mundo.

En Guatemala se establece una jornada laboral de ocho horas a partir del Código de Trabajo, Decreto No. 330 del Congreso de la República de Guatemala, del año 1947. Sin embargo, las actuales relaciones contractuales derivadas de la flexibilidad y desregulación del trabajo, que se originaron en las tendencias de la economía global, plantean el reto de mantener la jornada laboral de ocho horas.



La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador se desempeña al servicio del empleador en el lugar de trabajo. La Constitución Política de la República de Guatemala en el inciso g) del Artículo 102, y en los Artículo 116 y 117 del Código de Trabajo, reconocen las jornadas ordinarias de trabajo efectivas, entendiendo como trabajo efectivo a aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono, las siguientes:

Jornada ordinaria diurno

El trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día, la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

Jornada ordinaria nocturna

El trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Jornada ordinaria mixta

La jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno, la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixta no

puede ser mayor de siete horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y dos horas la semana.

En su Artículo 119 el Código de Trabajo guatemalteco establece “la jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador” también establece “siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo”. Por la salud mental y física de los trabajadores es conveniente considerar los intervalos de descanso lo cual beneficiará también al empleador ya que contará con un trabajador más eficiente.

1.5 Salario

La principal obligación de los trabajadores en su fuente laboral es prestar un servicio personal y subordinado y la obligación del patrón es retribuir ese servicio recibido, a esto le llamamos salario¹¹.

¹¹ Reyes Mendoza, Libia. **Derecho laboral**. Pág. 49



El Artículo 88 del Código de Trabajo establece que la función del salario es la retribuir al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente con su patrón.

El Código de Trabajo en su Artículo 89 en su primer y segundo párrafo, determina que, “para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad de éste, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficacia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”. Este Artículo protege al trabajador de la discriminación salarial.

En Guatemala, la forma de pago del salario es exclusivamente en moneda de curso legal, está totalmente prohibido pagarlo total o parcialmente en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con el que se pueda sustituir la moneda, siendo la moneda de curso legal el Quetzal. La excepción que estipula el Artículo 90 del Código de Trabajo es para que los trabajadores campesinos puedan recibir hasta un treinta por ciento del salario en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o de sus familias.

El Artículo 91 del Código de Trabajo establece que el salario debe ser determinado entre patronos y trabajadores, pero no puede ser menor al salario mínimo. Este salario mínimo debe ser, según el Artículo 103 del Código de Trabajo, un monto que cubre las



necesidades normales en orden material, moral y cultural de trabajador como jefe de familia.

El salario mínimo, de acuerdo con Artículo 114 del Código de Trabajo, es aprobado cada año por acuerdo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, posteriormente de que la Comisión Nacional del Salario haya elaborado un dictamen sugiriendo el salario mínimo. Este dictamen también es conocido por la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y por Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones presenten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social sus observaciones, aunque el omiso de estas observaciones no impide que el Ministerio resuelva y apruebe el salario mínimo.

El Artículo 115 del Código de Trabajo indica que el salario mínimo modifica automáticamente cualquier contrato de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior.



CAPÍTULO II

2. Aspectos Generales de la Universidad de San Carlos de Guatemala

La Universidad de San Carlos de Guatemala es la única universidad pública en la República de Guatemala. Conforme el Artículo 82 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la Universidad es una institución autónoma con personalidad jurídica. También establece que le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal.

2.1. Breve reseña histórica

La Universidad de San Carlos de Guatemala data del año 1548, cuando el primer obispo del reino de Guatemala, Licenciado Don Francisco Marroquín, dirige una carta al Rey Carlos II de España, acerca de la urgente necesidad que existe de fundar un centro universitario¹².

El Rey Carlos II de España, autoriza, la fundación de la Universidad de San Carlos de Guatemala expresando que: ha de ser Patronato Real dicha Universidad y ponerse en

¹² Roldán, Elfa. **Fragmentos históricos de la Universidad de San Carlos y significado de sus escudos.** Pág. 4.



ella las armas reales como toca y está concedido por diferentes breves bulas de la Santa Sede Apostólica, en cuya forma concede la fundación y no de otra manera; emitiendo la Real Cédula el 31 de enero de 1676, recibándose en Guatemala el 21 de octubre del mismo año.

Este mismo documento hace referencia de las primeras sedes de la Universidad donde la Ciudad de Antigua Guatemala tuvo el privilegio de ver sentada en su tierra la primera sede de esta Casa de Estudio. El edificio fue construido en un solar que pertenecía al Convento de Santo Domingo, allí funcionó por espacio de ochenta años.

Después se traslada a la Casa de Alcántara, donde permaneció hasta el año 1777; ya que fue trasladada a la Nueva Guatemala de la Asunción y tuvo su asiento en el Llano de la Virgen, en el paraje de la Ermita. A fines de 1786 vino la Real Cédula donando el sitio para la Universidad (9ª. Avenida Sur y esquina de la 10ª. Calle), y asignando rentas para su sostenimiento.

La Junta revolucionaria integrada por Francisco Javier Arana, Jacobo Árbenz Guzmán y Jorge Toriello, emitió el Decreto No. 12 por el que se estableció en 1944 la Autonomía Universitaria. Este Decreto fue emitido para evitar que cualquier gobernante pudiera controlar la Universidad Nacional de San Carlos de Guatemala como lo había hecho Jorge Ubico.



Se le asignaron a la Universidad rentas propias para lograr un respaldo económico la Constitución Política de la República de Guatemala emitida en el año de 1945, que consagra como principio fundamental la autonomía universitaria. El Congreso de la República de Guatemala complementó las disposiciones de la Carta Magna con la emisión de una Ley Orgánica de Universidad (Decreto Ley Número 325 dado el 17 de enero de 1947), y una Ley de Colegiación obligatoria, Decreto Ley No. 62-91 del Congreso de la República, para todos los graduados que ejerzan su profesión en Guatemala.

2.2. Marco legal

Los instrumentos normativos básicos que rigen a la Universidad de San Carlos de Guatemala son: La Constitución Política de la República de Guatemala, en sus Artículos No.82 y 88; su Ley Orgánica que constituye una ley ordinaria de la nación, por sus estatutos y reformas (vigentes a partir del 1º. de enero de 1996), normas y reglamentos emitidos por el Consejo Superior Universitario en ejercicio de la potestad reglamentaria que abarca la Autonomía Universitaria; así como por los reglamentos y demás disposiciones que ella emita.

2.3. Localización geográfica y física

La Universidad de San Carlos de Guatemala tiene su sede en la Ciudad Universitaria zona 12 del Departamento de Guatemala, Centro Universitario Metropolitano zona 11 del



Departamento de Guatemala; Centro Universitario de Occidente zona 1, en Departamento de Quetzaltenango (CUNOC); Centro Regional Universitario del Petén, en Santa Elena, departamento de El Petén, (CUDEP); Centro Regional Universitario de Izabal en Puerto Barrios, departamento de Izabal; Centro Regional Universitario de Nor-Occidente en el departamento de Huehuetenango (CUNOROC); Centro Regional Universitario de Oriente en Finca El Zapotillo, departamento de Chiquimula (CUNORI); Centro Regional Universitario de San Marcos en el departamento de San Marcos (CUSAM); Centro Regional Universitario de Sur-Oriente en el departamento de Jalapa (CUNSURORI); Centro Regional Universitario del Norte en Finca Sachamach, Cobán, departamento de Alta Verapaz (CUNOR); Centro Regional Universitario del Sur en el departamento de Escuintla (CUNSUR) y Centro Regional Universitario de Sur-Occidente en Mazatenango, departamento de Suchitepéquez (CUNSUROC), entre otras.

2.4. Objetivos

De acuerdo con el Artículo 82 de la Constitución Política de la República de Guatemala, a la Universidad de San Carlos de Guatemala le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional superior estatal, la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones, promover la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperar al estudio y solución de los problemas nacionales.



2.5. Otros objetivos

El Artículo 9 de la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala establece que también le corresponde los objetivos siguientes:

- a) Cooperar en la solución del analfabetismo;
- b) Estudiar la dinámica étnica del país para proponer acciones tendientes a la consolidación de la unidad nacional en condiciones de igualdad en lo político, económico y social, dentro del marco de respeto a la diversidad étnica, a la cual la Universidad debe responder para ser congruente con la pluralidad social del país.
- c) Promover el intercambio de profesores, investigadores y estudiantes con las Universidades nacionales y extranjeras.
- d) Estimular la dedicación al estudio y recompensar los méritos culturales en la forma que estime más oportuna.
- e) Promover certámenes, seminarios, simposios, talleres, exposiciones y otras actividades académicas para fomentar la investigación, las invenciones, la creación científica o humanística.



- f) Fomentar el espíritu cívico y procurar que entre sus miembros se promuevan y exalten las virtudes ciudadanas; y
- g) Cooperar en la restauración y conservación del patrimonio natural.”

2.6. Los Estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala

En su Título II los Estatutos de la Universidad de San Carlos, del Artículo 5 al Artículo 9, se refiere al fin fundamental de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el cual es elevar el nivel espiritual de los habitantes de la República: promoviendo, conservando, difundiendo y transmitiendo la cultura en la forma siguiente:

Como institución superior docente del Estado le corresponde:

- “a) Desarrollar la educación superior en todas las ramas que correspondan a sus Facultades, Escuelas, Centros Universitarios de Occidente, Centro Regionales Universitarios, Institutos y demás organizaciones conexas.
- b) Organizar y dirigir estudios de cultura superior y enseñanza complementaria en el orden profesional.
- c) Resolver en materia de su competencia las consultas u obtención de títulos superiores en el orden profesional o académico.



- d) Diseñar y organizar enseñanzas para nuevas ramas técnicas intermedias profesionales.
- e) Promover la organización de la extensión universitaria.”

Como Centro de Investigación está obligada a:

- “a) Promover la investigación científica, filosófica, técnica o de cualquier otra naturaleza cultural, mediante los elementos más adecuados y los procedimientos más eficaces, procurando el avance de estas disciplinas.
- b) Contribuir en forma especial al planteamiento, estudio y resolución de los problemas nacionales, desde el punto de vista cultural y con el más amplio espíritu patriótico; y
- c) Resolver en materia de su competencia las consultas que se le formulen por los organismos del Estado.”

Como depositaria de la cultura le compete:

- “a) Establecer bibliotecas, museos, exposiciones y todas aquellas organizaciones que tiendan al desenvolvimiento cultural del país y ejercer su vigilancia sobre las ya establecidas.



- b) Cooperar en la formación de los catálogos y registros de la riqueza cultural de la República y colaborar en la vigilancia del tesoro artístico y científico del país.
- c) Cultivar relaciones con universidades, asociaciones científicas, institutos, laboratorios, observatorios, archivos, etc., tanto nacionales como extranjeros.
- d) Fomentar la difusión de la cultura física, ética y estética; y
- e) Establecer publicaciones periódicas en el orden cultural y científico.”

2.7. Gobierno y Administración de la Universidad

En el Título III del Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en el Artículo 11, se establece que el Consejo Superior Universitario tiene las atribuciones siguientes:

- “a) La dirección y administración de la Universidad;
- b) Reformar total o parcialmente los Estatutos de la Universidad; emitir, reformar o derogar Reglamentos Generales que sometan a consideración....
- c) La orientación pedagógica de la Universidad;



- d) Aprobar, improbar o modificar los currículos de los estudios de las Unidades Académicas;
- e) Resolver en última instancia y a solicitud de parte interesada, los asuntos que ya hubieren conocido el Tribunal Electoral Universitario, La Junta Universitaria de Personal Académico, La Junta Universitaria de Personal, sobre las resoluciones dictadas por los Órganos de Dirección de las Unidades Académicas, el Rector y demás dependencias universitarias;
- f) Aprobar el presupuesto anual de la Universidad. Votar, decretar y enmendar el Presupuesto de ingresos y gastos de la institución y de sus Unidades Ejecutivas;
- g) Votar erogaciones extraordinarias;
- h) Autorizar los gastos extraordinarios que con fondos propios necesiten efectuar los Órganos de Dirección de las Unidades Académicas y demás dependencias universitarias, conforme lo establecido en el presente Estatuto;
- i) Velar por la observancia de la Ley y de los presentes Estatutos;
- j) Conceder becas de reconocimiento, de estímulo, de apoyo y de otra índole a profesores, investigadores, estudiantes y profesionales egresados de la



Universidad, a base de selección, de conformidad con lo que dispongan los Estatutos y los Reglamentos respectivos.

- k) Acordar honores y distinciones a las personas que se hayan significado por su labor cultural o de investigación científica;
- l) Convocar al Cuerpo Electoral Universitario para elegir Rector;
- m) Dictar su reglamento interno;
- n) Nombrar con el voto favorable de las dos terceras partes de la totalidad de sus integrantes con derecho a voto, Secretario, Tesorero, Contador, Auditor y Directores Generales de la Universidad, a propuesta en terna del Rector;
- o) Dictar disposiciones generales sobre el orden y disciplina de las unidades académicas y demás dependencias universitarias;
- p) Conocer previamente y autorizar las solicitudes de visitas oficiales del Rector, al exterior. Salvo caso excepcionales de emergencia debidamente justificados, posteriormente el Rector presentará su informe;
- q) Fijar las tasas, arbitrios, cuotas y derechos universitarios;



- r) Aceptar o repudiar herencias, legados o donaciones que se instituyan a favor de la Universidad o de cualesquiera de sus unidades académicas y administrativas, cuando estas correspondan a un monto mayor de Q500,000.00;
- s) Disponer la ejecución de los actos para los cuales la Universidad esté facultada por la Ley; y
- t) Todas aquellas atribuciones que no están encomendadas a otras autoridades por la Ley Orgánica de la Universidad, o el presente Estatuto, que o hayan sido previstas.”

El Capítulo III del Título III de los Estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala establece que el Rector, entre otras atribuciones, es el representante legal de la Universidad y constituye el único órgano de comunicación entre la Universidad y el Gobierno de la República, preside el Consejo Superior Universitario y hace cumplir sus resoluciones, ejerce la inspección superior de todas las dependencias de la Universidad, cumple y hace cumplir las leyes que se refieren a la Universidad, preside todos los actos universitarios y desarrolla funciones de carácter administrativo autorizando egresos financieros, nombrando empleados y resolviendo los problemas que por su naturaleza le corresponde. El Rector se elige para un período de cuatro años, mediante el sufragio de un cuerpo especial que se denomina Cuerpo Electoral Universitario.



Conforme el Organigrama General de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la Universidad cuenta con unidades de decisión superior, unidades de apoyo funcional y unidades ejecutoras del desarrollo de docencia, investigación y extensión¹³.

Las dependencias de Rectoría son Secretaría General, Auditoría Interna, Coordinadora General de Planificación, Coordinadora General de Cooperación, Dirección de Asuntos Jurídicos, Sistema de Estudios de Postgrado, Instituto de Análisis de Investigaciones de Problemas Nacionales y Centro de Estudios Urbanos y Regionales.

Las Direcciones Generales son: Dirección General Financiera, Dirección General de Investigación, Dirección General de Administración, Dirección General de Extensión Universitaria y Dirección General de Docencia.

La Universidad cuenta con las unidades académicas siguientes

Facultades:

1. Facultad de Agronomía
2. Facultad de Arquitectura

¹³ <https://www.usac.edu.gt/Organigrama> (consultado el 15 de diciembre de 2019).



3. Facultad de Ciencias Económicas
4. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
5. Facultad de Ciencias Médicas
6. Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia
7. Facultad de Humanidades
8. Facultad de Ingeniería
9. Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
10. Facultad de Odontología

Escuelas no Facultativas

1. Escuela de Ciencia y Tecnología de la Actividad Física
2. Escuela de Ciencias de la Comunicación
3. Escuela de Ciencias Físicas y Matemáticas



4. Escuela de Ciencia Política
5. Escuela de Ciencias Psicológicas
6. Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media
7. Escuela de Historia
8. Escuela Superior de Arte
9. Escuela de Trabajo Social
10. Escuela de Ciencias Lingüísticas

Centros Universitarios

1. Centro de Estudios de Mar y Acuicultura
2. Centro Universitario de Baja Verapaz
3. Centro Universitario de Chimaltenango
4. Centro Universitario de El Progreso



5. Centro Universitario de Jutiapa
6. Centro Universitario de Nor Occidente
7. Centro Universitario de Nor Oriente
8. Centro Universitario de Occidente
9. Centro Universitario de Quiché
10. Centro Universitario de San Marcos
11. Centro Universitario de Sur Oriente
12. Centro Universitario de Totonicapán
13. Centro Universitario de Retalhuleu
14. Centro Universitario de Sacatepéquez
15. Centro Universitario del Petén
16. Centro Universitario del Sur



17. Centro Universitario de Sur Occidente

18. Centro Universitario de Zacapa

19. Instituto Tecnológico Guatemala Sur

Cada unidad académica cuenta con su respectiva organización administrativa que contiene entre otras, dependencias como Decanato o Dirección, Junta Directiva o Consejo Directivo, Secretarías, Control Académico, Tesorería, Almacén, Medios Audiovisuales, Reproducción, Servicios, entre otros.



CAPÍTULO III

3. Normativas laborales aplicables en la Universidad de San Carlos de Guatemala

La Universidad de San Carlos de Guatemala, conforme el Artículo 82 de la Constitución Política de la República Guatemala se rige por su Ley Orgánica y por los estatutos y reglamentos que ella emita. Sin embargo, el funcionamiento de la Universidad también se realiza en observancia a leyes ordinarias. En este capítulo se analiza la observancia de los Artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala, del Código de Trabajo, Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala –STUSC vigente entre la Universidad y su Personal y el Sistema Integrado de Salarios.

La legislación relativa al trabajo aplicable a la Universidad de San Carlos de Guatemala son: Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil y los acuerdos y reglamentos aprobados por el Consejo Superior Universitario, en función de la autonomía universitaria y su ley orgánica.



3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

El derecho al trabajo está plasmado en el Artículo 101 estipula que “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social...”, por lo que el Estado debe velar porque todos los guatemaltecos, en edad de trabajar, tengan la oportunidad de laborar conforme a principios de justicia social.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa que “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.” Este Artículo norma el principio de tutelaridad, por lo cual incluye la protección de los trabajadores por planilla de la Universidad de San Carlos, siendo éstos la parte más vulnerable.

La Constitución Política de la República de Guatemala contiene la SECCIÓN NOVENA, TRABAJADORES DEL ESTADO, en su Artículo 107 establece que “los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna”. Todo trabajador de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es un servidor de la administración pública, y nunca al servicio de una organización o persona alguna.

En el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus



trabajadores se rige por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rigen por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.” Para el efecto la Universidad de San Carlos de Guatemala cuenta con el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 109 se refiere específicamente a los trabajadores por planilla y establece que “Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado”. Los trabajadores por planilla de la Universidad de San Carlos de Guatemala deben ser equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores universitarios.

3.2. Ley de Servicio Civil

En su Artículo 92 indica que los trabajadores por planilla se deben regir por un reglamento especial, que deberá contener todo lo relacionado con la selección del personal, sus derechos, salarios, jornadas de trabajo, régimen de disciplina y demás disposiciones regulares.

3.3. Código de Trabajo

En su Artículo 92 que norma la periodicidad del salario, establece “que patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser



mayor de una quincena para trabajadores manuales, ni de un mes parara trabajadores intelectuales y los servicios domésticos”. Esto indica que los trabajadores por planilla y los que realizan trabajos manuales deben recibir su pago cada quincena.

3.4. Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal

El Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal tuvo su última modificación con autorización del Consejo Superior Universitario, según Punto NOVENO, del Acta 27-005 de fecha 26 de octubre de 2005.

El Reglamento está integrado por los títulos siguientes:

Título I que contiene el Capítulo único, Disposiciones generales.

En este Capítulo se indica que el objeto es 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.



El Artículo 3 establece los cuatro principios siguientes:

- 1 Los puestos en la Universidad deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez. Algo muy importante en este artículo también es que el otorgamiento de los puestos se hará mediante un sistema de oposición que instruya la carrera universitaria. Es importante hacer notar que en la Universidad de San Carlos aún no existe este instrumento denominado “carrera universitaria” que se refiera a la carrera universitaria del trabajador no académico, es decir administrativo. Motivo por el cual, según entrevistas sostenidas con Profesionales de Recursos Humanos, la División de Administración de Recursos Humanos realiza los procesos de reclutamiento y selección con base a Capítulo II Exámenes, Capítulo III Nombramientos, Capítulo IV Período de prueba y Capítulo V Ascensos, traslados y permutas, que se analizan más adelante.
- 2 Para el otorgamiento de puestos no deben hacerse discriminaciones por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, posición social o económica y opiniones económicas.
- 3 A igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad debe corresponder igual salario. En este sentido sobresale nuevamente las condiciones de personal por planilla en comparación con otros puestos que realizan las mismas funciones con mayor salario.

- 4 Los trabajadores universitarios deben estar garantizados contra despidos que tengan como fundamento una causa justa. También indica que deben estar sujetos a normas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

El Artículo 5 Fuentes supletorias, indica que en los casos no previstos en el Reglamento deber ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales del mismo, las doctrinas de la administración de personal en el servicio público, Ley de Servicio Civil, Código de Trabajo, la equidad, las leyes comunes y los principios generales del derecho.

El Título II Organización está integrado por los capítulos siguientes:

Capítulo I, Órganos directores. Se indica que los órganos encargados de la aplicación del reglamento son: Junta Universitaria de Personal, División de Administración de Personal y Autoridad Nominadora. También indica como otras dependencias a las autoridades de las respectivas unidades o dependencias universitarias, quienes son responsables de cumplir y hacer que se cumpla lo normado en el reglamento.

Capítulo II, Junta Universitaria de Personal. Esta instancia será paritaria, integrada por el representante del Consejo Superior Universitario, el representante del Rector y dos trabajadores electos por todo el personal de administración y servicios.

Indica en el Artículo 15 que son deberes y atribuciones de la Junta las siguientes:



1. Adoptar normas para su organización y funcionamiento interno, las que entrarán en vigor una vez aprobadas por el Rector.
2. Investigar y resolver administrativamente, en apelación, a solicitud del interesado, las reclamaciones que surjan sobre la aplicación de este Estatuto, en las siguientes materias: reclutamiento, selección, nombramiento, clasificación y reclasificación de puestos, traslados, suspensiones y destituciones.
3. También investigará y resolverá administrativamente, a solicitud del interesado, en los casos de despido indirecto. Incluirá dentro del procedimiento, la vía conciliatoria entre las partes.
4. Conocer de los proyectos de reglamento que presente la oficina de administración de personal y dictaminar sobre ellos, antes de ser sometidos a consideración del Consejo Superior Universitario.
5. Rendir al Consejo Superior Universitario y al Rector por lo menos, un informe de labores realizadas durante el año”.

Capítulo III, Oficina de administración de personal. Este es el órgano ejecutivo encargado de la aplicación de este Estatuto y de las disposiciones de la Junta de Personal.



Dentro de los doce deberes y atribuciones del jefe de la Oficina de Administración de Personal se encuentra los siguientes:

1. Velar por la correcta aplicación del Estatuto y sus reglamentos y otras disposiciones vigentes sobre la materia.
2. Reclutar, seleccionar y promover a los candidatos elegibles para integrar el personal comprendido en el servicio por oposición, de conformidad con los preceptos de este Estatuto.
3. Establecer y mantener un registro de todos los empleados comprendidos en el servicio por oposición y en el servicio sin oposición, de conformidad con los reglamentos respectivos.

Capítulo IV Autoridades nominadoras. Este capítulo contiene únicamente el Artículo 19 que establece cuáles son las autoridades nominadoras y de qué tipo de personal. El Consejo Superior Universitario es la autoridad nominadora de los puestos siguientes: Secretario General, Tesorero y Director Financiero, Contador General y Secretarios Generales. Las Juntas Directivas en las Facultades y los Consejos Directivos son la autoridad nominadora para el personal docente. Para nombrar al personal administrativo, las autoridades nominadoras son los Decanos, Directores de Centros Regionales, Directores de Escuelas no facultativas y Directores Generales. Éstas son



las autoridades nominadoras del personal por planilla, por considerarse a este personal como administrativo.

Título III Clasificación de Servicio Universitario

Capítulo único. Este capítulo define que para efectos de aplicación del reglamento los puestos en el servicio en la Universidad se comprenden en tres tipos: servicio exento, servicio sin oposición y servicio por oposición.

En el Artículo 21 se establece que los puestos de servicio exento no está sujeto a las disposiciones del Reglamento, salvo lo preceptuado en el artículo 52 y comprende los puestos de Rector y Decano, Secretario General, Tesorero y Director Financiero y Contador General, Secretarios de las Facultades, Directores Generales, personas que prestan servicios ad-honórem, personas que son contratadas o nombradas para prestar servicios interinos, ocasionales o por tiempo limitado, funcionarios de dirección y administración en unidades académicas o ejecutoras y personas que laboran como Agentes de Vigilancia o en la función de vigilancia.

El caso de los trabajadores por planilla está comprendido dentro de las personas que son contratadas o nombradas para prestar servicios interinos, aunque en la práctica han sido recontratados cada año. El artículo 52 que se hace referencia indica que todo el personal exento, con excepción del Rector, Decanos, secretarios de las Facultades, y



funcionarios de dirección y administración en unidades académicas o ejecutoras, gozarán de los derechos detallados en el artículo 50.

El Artículo 22 indica que el servicio sin oposición está sujeto a todas las disposiciones del reglamento, menos aquellas que se refieren a nombramientos y comprende los puestos de jefe de la Oficina de Administración de Personal y Asesores determinados en el Estatuto de la carrera universitaria.

El Artículo 23 indica que el servicio por oposición incluye a todos los puestos no comprendidos en los servicios exento y sin oposición, y que aparezca específicamente en el sistema de clasificación de puestos a que se remite el reglamento.

Título IV, Capítulo único, Clasificación de puestos

Según se indica que la clasificación de puestos se regirá por lo establecido en el Estatuto de la Carrera Universitaria. La clasificación debe contener la definición de puestos, 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, requisitos de instrucción, experiencia, capacidad, conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes. También debe incluir la denominación de la categoría, donde cada categoría tendrá un título que represente la naturaleza de los deberes de los puestos incluidos en ella.



Indica también que el jefe de la oficina de administración de personal tiene autoridad y responsabilidad para proponer modificaciones a la definición de puestos. Es también importante que el trabajador tiene derecho a la revisión y cualquier clasificación o reclasificación de un puesto le afecta.

Título V Selección de personal

Capítulo I Ingreso al servicio por oposición.

Aquí se indican las condiciones para ingresar al servicio por oposición, siendo las siguientes:

Ser guatemalteco, y se hace la excepción que se podrá emplear a extranjeros si no hubiere guatemaltecos que puedan desempeñar determinado puesto,

Demostrar que se posee la aptitud moral, intelectual y físicas propias para determinado puesto y satisfacer los requisitos mínimos establecidos para determinado puesto

Demostrar idoneidad en las pruebas y resultados de los exámenes o concursos que establece el reglamento y otras disposiciones tocantes al puesto



Ser seleccionado y nombrado por la autoridad competente. Esta selección debe realizarse sobre la base de una nómina de candidatos certificada por la oficina de administración de personal finalizar satisfactoriamente el período de prueba.

Capítulo II Exámenes. Es importante señalar que el Artículo 34 dice: “Solicitud de admisión y convocatoria. La admisión a examen es libre para todas las personas que llenen los requisitos exigidos y la solicitud debe hacerse por los interesados con las formalidades establecidas en la convocatoria correspondiente” y en el siguiente párrafo dice que la convocatoria debe hacerla el jefe de la oficina de administración de personal con quince días de anticipación por lo menos, a la fecha del examen

En el Artículo 37 indica que las personas que se consideren perjudicadas en lo referente a la admisión y calificación de sus exámenes tendrán derecho de apelar ante la Junta Universitaria de Personal, dentro del término de tres días de ser notificada la decisión, para que se revise su caso y que dicha decisión será definitiva.

El reglamento también tiene los títulos siguientes: III Nombramientos, IV Período de prueba, V Ascensos, traslados y permutas, Título VI Derechos, obligaciones y prohibiciones, VII Jornadas y descansos, VIII Resumen de salarios, IX Régimen disciplinario, X Disposiciones complementarias y XI Disposiciones transitorias.

En el Título X Disposiciones complementarias, el Artículo 81 Trabajadores por planilla dice: “Los trabajadores que se les contrate por planillas y en general todos aquellos



servidores de la administración universitaria que por la naturaleza temporal de la actividad que desempeñen, se le contrate a plazo fijo o para obra determinada, en todo lo relativo a la selección, salarios, jornadas de trabajo, y régimen de terminación de contratos, se regirán por un reglamento especial. Para el otorgamiento de las prestaciones compatibles con la naturaleza del régimen, se estaría a los dispuesto en el artículo 109 de la Constitución Política de la República de Guatemala”.

Este último párrafo no se ha cumplido, por lo que el vacío del reglamento especial no se ha elaborado y continúa marginación al trabajador por planilla.

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

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo fue aprobado por el Consejo Superior Universitario mediante Punto CUARTO, inciso 4.1, del Acta 12-2017 de la sesión celebrada el miércoles 12 de julio de 2,017.

El Pacto Colectivo está integrado por nueve capítulos, de los cuales se hace la observación de los Artículos que se considera más necesaria para conocer la situación de los trabajadores de planilla.



Capítulo I Disposiciones Generales.

En este capítulo define las entidades participantes, por una parte, se denomina La Universidad por la Universidad de San Carlos de Guatemala y por otra el Sindicato o STUSC, como el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Además, en el Artículo 6 define Los trabajadores (as) se considera trabajador o trabajadora lo establecido en el Artículo 4 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal. Esta definición de trabajador está de acuerdo con la literal "b" del Artículo 50 del Código de Trabajo que dice las condiciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción, aunque dicho trabajador no sea miembro del sindicato.

El Artículo 9 indica que el propósito general del pacto es regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos, basados en el respeto y la equidad en el debido proceso entre la Universidad y sus trabajadores con el objeto de lograr el bienestar de éstos y la optimización de la prestación de los servicios en la administración de la Educación Superior.



Capítulo II Derechos y garantías de asociación sindicales

El Capítulo II establece la libre sindicalización y asociación, también la inmovilidad laboral de los dirigentes sindicales, establece también el compromiso de la Universidad de proveer al Sindicato de una oficina más amplia que la actual, así como el apoyo de proveer salones y lugares apropiados en diferentes localidades de la Universidad para las actividades sindicales. Además, el compromiso de la Universidad de conceder licencias para capacitación sindical, así como licencias y permisos para ejercer la actividad sindical y se compromete también a trasladar al Sindicato las cuotas ordinaria y extraordinaria que sus afiliados otorgan a través de la autorización del descuento de dicha cuota.

Capítulo III Condiciones generales de trabajo.

La Universidad manifiesta que en el ejercicio de sus facultades de administración de las labores observará lo establecido en el Pacto Colectivo, respetando la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes de Trabajo y Previsión Social y el Reglamento de Labores entre la Universidad y su personal, para asegurar el desarrollo normal de las relaciones laborales, así mismo se obliga a garantizar las normas relativas a estabilidad, derecho de reinstalación, la atención del Rector hacia los trabajadores, cambio de condiciones de trabajo, días de asueto y feriados, licencias con goce de salario por fallecimiento de familiares, por matrimonio del trabajador(a), por nacimiento de un hijo(a), por embarazo, 6 días adicionales a los que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



La Universidad también observará lo establecido en el Pacto Colectivo lo relativo a la licencia por obtención de beca relacionada con la función que desempeña, por citación administrativa, judicial, del Ministerio Público o del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, también para someterse a examen general privado o técnico profesional en la Universidad de San Carlos de Guatemala, para realizar el Ejercicio Profesional Supervisado, por aborto espontáneo o terapéutico, para asistir al Instituto Amado López Ortiz a realizar los estudios de básicos y bachillerato, así también el procedimiento para el trámite de licencias.

La Universidad para atender cualquier conflicto que haya sido planteado por el Sindicato o por cualquier trabajador, y se acuerda que la resolución a la que se llegue en ningún momento contravendrá el pacto colectivo y tampoco lesionará el interés de otro trabajador.

Este capítulo también instituye una Junta Mixta, la cual tiene las funciones de Conocer y proponer soluciones conciliatorias a los conflictos laborales de trascendencia individual y colectiva que surjan con motivo de la prestación de trabajo, proponer las soluciones a aquellos problemas que no se hubiesen resuelto en las instancias correspondientes y velar por el cumplimiento del pacto.

En la Junta Mixta participarán 2 representantes del Consejo Superior Universitario, dos representantes del Rector y cuatro representantes del Sindicato y cuando se tratare de resolver algún conflicto de una dependencia universitaria, también integrarán la Junta



Mixta, por parte de la dependencia, un representante de la autoridad nominadora y un trabajador sindicalizado.

Capítulo V Régimen de ingreso, traslado y permutas

Este capítulo establece que toda persona que aspire a un puesto dentro de la Universidad deberá seguir los procedimientos establecidos en el Pacto y de conformidad con lo regulado en el Capítulo I del Título V del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal, referente a la selección de personal. Establece también que cuando surja una vacante en alguna dependencia universitaria, el jefe de esta deberá avisar con una circular interna, para que las personas que laboran en dicha dependencia o programa y estén contratados a indefinido, y tengan un contrato a indefinido, y estén interesados, puedan someterse al proceso de evaluación y selección. Así también si en la dependencia, no hubiere interesado entre el personal contratado a indefinido, entonces la convocatoria la realizará la División de Administración de Personal, en dicha convocatoria sí podrán participar los trabajadores que no están a indefinido, es decir los contratados en el renglón 022 Personal por Contrato y 031 Personal por Planilla. Esta normativa también muestra una discriminación al trabajador por planilla, así también al personal contratado a término en el renglón 022 Personal por Contrato, posicionando a los trabajadores en segunda categoría en cuanto a derechos.



También se establece que los hijos (as), cónyuge o conviviente de un trabajador falleciere, si éste hubiere estado en un puesto por oposición, y si su salario fuere la única fuente de ingreso familiar, éstos pueden participar en la evaluación y selección para llenar la vacante, con estado de preferencia, y siempre que llenen los requisitos para dicho puesto.

Capítulo VI Régimen Escalonario

Este capítulo indica que la Universidad reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras de lograr mejoras salariales a través del escalafón, y que se nombrará una comisión bipartita para realizar un estudio técnico-financiero y jurídico que determine la viabilidad de un nuevo sistema escalonario. Al respecto se observa que el sistema escalonario actual consiste en la diferencia de la cuota máxima y mínima que por hora-día-mes se paga a cada puesto incluido en el Catálogo de Puestos, cuya diferencia se va disminuyendo en cada trabajador de acuerdo con los años de antigüedad reconocidos en el puesto y cuyo pago se denomina escalafón.

Capítulo VII Prestaciones de salud, sociales y económicas

Este capítulo establece las licencias y subsidios que la Universidad prestará a sus trabajadores por motivos de salud, ya sea por accidente o enfermedad, así como beneficio económico adicional al régimen de invalidez, vejez y sobrevivencia, el compromiso de la Universidad de instalar una clínica médica para los trabajadores,



instalación de botiquines en las diferentes dependencias universitarias, adquirir una ambulancia equipada para transportar a los trabajadores por accidentes o enfermedad a un centro de asistencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así como proporcionar herramientas, equipo y uniformes al trabajador. Estos beneficios no hacen distinción entre puestos que ocupe el trabajador universitario, por lo que sí beneficia al trabajador por planilla.

Este capítulo también incluye el compromiso de la Universidad a brindar becas a los trabajadores de la Universidad, apoyar las actividades culturales, deportivas y físicas que organiza el Sindicato, el otorgamiento de un vehículo para uso del Sindicato, el servicio del Jardín Infantil para los hijos(as) de los trabajadores(as) y habilitar un local para tienda de consumo del Sindicato, así como recintos para ingerir alimentos.

Capítulo VIII Régimen de salarios

La Universidad se compromete, de acuerdo con sus posibilidades financieras y en observancia a los establecido en el Artículo 102 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala, a velar porque el salario de sus trabajadores sea digno y le permita atender satisfactoriamente sus necesidades. Este capítulo además contiene la aprobación del incremento al bono mensual en Q300.00 para cada trabajador contratado por 8 horas diarias. En el momento de esta aprobación el bono mensual estaba autorizado hasta en un monto de Q800.00



Capítulo IX Disposiciones finales.

En este capítulo las partes signatarias convienen que, para resolver cualquier divergencia o conflicto individual o colectiva derivada de la inobservancia del pacto, deberá agotarse la instancia de la Junta Mixta, previo a acudir a los tribunales de Trabajo y Previsión Social, también se compromete la Universidad a realizar la impresión del pacto para cada trabajador administrativo

La vigencia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo será de tres años a partir del 1 de enero de 2,017.

3.6. Sistema Integrado de Salarios

La Universidad de San Carlos de Guatemala cuenta con un Manual de Normas y Procedimientos denominado Sistema Integrado de Salarios -SIS- que contiene los procedimientos para las gestiones de salarios en las etapas de programación presupuestaria, elaboración de contrato, elaboración de nómina, emisión de pago, liquidación y control.

Objetivos

- a) Optimizar los procesos de asignación y modificación presupuestaria.
- b) Garantizar la correcta ejecución presupuestaria del grupo de servicios personales.



- c) Maximizar la exactitud y oportunidad de las modificaciones presupuestarias Servicios Personales.
- d) Garantizar que todas las contrataciones cuenten con la disponibilidad presupuestaria.
- e) Sincronizar tiempos asignados para cada proceso de autorización de modificación presupuestal y de revisión, autorización y emisión de nómina.
- f) Integrar la calendarización de las modificaciones presupuestarias al Sistema General de Nómina.
- g) Orientar a las dependencias involucradas en los procesos de modificaciones presupuestarias sobre los pasos a seguir a efecto de que se dé cumplimiento a las normas y disposiciones que se refieran al presupuesto y administración de salarios.

Responsables

Las responsabilidades de la aplicación del Manual de Clasificación de Puestos se delimitan a las siguientes personas:

Decanos y directores

Los decanos y directores de las diferentes Unidades Académicas tienen la responsabilidad de:



- a) Proveer de equipo de cómputo y acceso a la red para poder acceder al Sistema Integrado de Salarios.
- b) Autorizar e informar al Departamento de Procesamiento de Datos sobre los funcionarios responsables de participar en el proceso de modificaciones al presupuesto, para la firma digital.

Tesorero

Los tesoreros de la Unidades Ejecutoras tienen la responsabilidad de: Presentar al Departamento de Presupuesto las solicitudes de modificación al presupuesto con las respectivas justificaciones en las fechas establecidas para el efecto, realizando los reportes de bajas y alzas en el sistema.

Departamento de presupuesto

- a) Revisar y validar las modificaciones realizadas a los salarios que afectan al Sistema General de Nómina.
- b) Realizar la carga al Sistema Integrado de Salarios del presupuesto de cada año.

Departamento de Procesamiento de Datos:

- a) Registrar y controlar la gestión de usuarios que participan en el proceso de modificaciones de salarios.



- b) Actualizar y brindar el soporte necesario al Sistema General de Nómina.

División de Administración de Recursos Humanos:

La División de Administración de Recursos Humanos actualiza el Sistema Integrado de Salarios, las escalas salariales de los puestos contenidos en el Manual de Clasificación de Puestos, puestos fuera de Clasificación y Fuera de Carrera, al momento de que se autoricen modificaciones presupuestarias generales de servicios personales.

Normas de cumplimiento interno

Para el fiel cumplimiento del Procedimiento de pago de salarios en la Universidad de San Carlos de Guatemala hay que conocer y aplicar las siguientes Normas de Cumplimiento:

- a) Toda la información enviada y recibida por medio de la red interna de la Universidad de San Carlos de Guatemala tiene carácter oficial.
- b) Los tesoreros tendrán acceso a realizar las solicitudes al presupuesto y a la nómina en el Sistema General de Nómina, únicamente a las partidas a las que tiene asignado el presupuesto.

EL Manual de Normas y Procedimientos del Sistema Integrado de Salarios contempla también el Procedimiento de la elaboración de NOMBRAMIENTOS,



CONTRATACIONES E HISTORIAL LABORAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS CON CARGO A LOS RENGLONES PRESUPUESTARIOS 011, 021, 022 Y 023 , con la finalidad de servir de guía al personal involucrado en el proceso de elaboración y autorización de contratos y nombramientos del personal docente y administrativo, así como implementar el registro digital del historial laboral y cultura del uso y aprovechamiento de los registros históricos laborales.

Dentro de los objetivos que se desean alcanzar en esta parte de la relación contractual están los siguientes:

- a) Optimizar los procesos de asignación y modificación presupuestaria.
- b) Garantizar la correcta ejecución presupuestaria del grupo de servicios personales.
- c) Maximizar la exactitud y oportunidad de las modificaciones presupuestarias de Servicios Personales.
- d) Garantizar que todas las contrataciones cuenten con la disponibilidad presupuestaria.
- e) Sincronizar tiempos asignados para cada proceso de autorización de modificación presupuestal y de revisión, autorización y emisión de nómina.



- f) Integrar la calendarización de las modificaciones presupuestarias al Sistema General de Nómina.
- g) Orientar a las dependencias involucradas en los procesos de modificaciones presupuestarias sobre los pasos a seguir a efecto de que se dé cumplimiento a las normas y disposiciones que se refieran al presupuesto y administración de salarios presupuestarios 011, 021, 022 Y 023.

Renglones de gasto.

Los renglones de gasto del grupo de Servicios Personales, según descripción del Manual de Clasificación Presupuestaria de Renglones de Gasto para la Universidad de San Carlos de Guatemala, que se gestionan a través del Sistema Integrado de Salarios son los siguientes:

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

021 personal supernumerario: Contempla los egresos por concepto de sueldo base de trabajadores públicos, contratados para labores con títulos funcionales que, por la necesidad temporal en las Instalaciones Públicas, requieren ser creados únicamente para el ejercicio fiscal. El manual de renglón indica que para la Universidad también se



califica en este renglón el pago de personal para la escuela de vacaciones que las diferentes unidades académicas realizan, así también los cursos interciclos, caso particular del pènsuam de la carrera de Abogado y Notario, y programas de preparaci3n de Examen Tècnico Profesional, entre otros.

022 personal por contrato: Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores pùblicos, contratados por servicios, obras y construcciones de caràcter temporal.

023 interinatos por licencias y becas: Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores contratados para llenar las vacantes temporales del personal permanente.

3.7. Actualizaci3n del Sistema de Clasificaci3n de Puestos y Administraci3n de Salarios

El Consejo Superior Universitario, mediante el Punto SÈPTIMO, numeral 7.2 del Acta No. 13-2019 del 29 de mayo de 2019, aprob3 actualizaci3n parcial del Sistema de Clasificaci3n de Puestos y Administraci3n de Salarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala, consistente en la creaci3n del Nivel Miscelàneo, con los puestos de Trabajador Miscelàneo I, Trabajador Miscelàneo II y Trabajador Miscelàneo III, y en cuyos puestos se trasladan a partir del 1 de septiembre de 2019 a todos los trabajadores que la Universidad tiene contratados con el rengl3n 031 Jornales por Planilla.



Como lo explica el mismo acuerdo que dicho cambio obedece a solicitud de Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala -SINTRAUSAC-, estudios, análisis y recomendación presentados por la División de Administración de Personal a solicitud del Consejo Superior Universitario, y con opinión favorable en cuanto a disponibilidad presupuestaria y financiera de la Dirección General Financiera.





CAPÍTULO IV

4. Falta de observancia de la legislación laboral en la contratación y pago de personal por planilla en la Universidad de San Carlos de Guatemala

Al realizar el análisis de la falta de observancia de las normativas laborales por parte de la Universidad de San Carlos de Guatemala en la contratación y pago de los trabajadores por planilla, agrupados en el renglón presupuestario 031 Personal por Planilla, la situación ha cambiado en el ínterin de proceso de investigación en forma parcial, derivado de la actualización parcial del Sistema de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala, aprobado por el Consejo Superior Universitario en Punto SÉPTIMO, numeral 7.2 del Acta No. 13-2019 del 29 de mayo de 2019.

Esta actualización consiste en la creación del Nivel Misceláneos con los puestos de Misceláneos I, Misceláneos II y Misceláneos III, con el único propósito de trasladar a estos puestos y en el renglón presupuestario 011 Personal Permanente los 898 trabajadores que estaban laborando bajo el renglón Personal por Planilla.

Por lo anterior, a continuación, se presenta en qué consiste o consistía la falta de observancia de las normativas y cuál es el cambio con la ubicación de este grupo de trabajadores a los puestos del Nivel Misceláneos y en el renglón 011 Personal Permanente.



4.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Hasta agosto de 2019 la administración de salarios por planilla de la Universidad de San Carlos de Guatemala tiene un vacío legal, conforme el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, pues la Universidad, como entidad autónoma no ha normado en totalidad lo relativo a este grupo de trabajadores ni están amparados por la Ley de Servicio Civil. Esta situación cambió en septiembre 2019 al trasladar a los trabajadores por planilla al renglón presupuestario 011 Personal Permanente.

La Universidad de San Carlos de Guatemala no aplica el Artículo 109 de la Constitución Política de la República de Guatemala, porque los trabajadores por planilla no han sido equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los trabajadores de la Universidad en otros renglones de Servicios Personales.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, y en su literal c dice: "Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad". La Universidad de San Carlos de Guatemala no cumple lo establecido en este Artículo, según se evidencia en el texto del Acuerdo del Consejo Superior Universitario en punto SÉPTIMO, inciso 7.2 Estudio de Revisión Parcial al Sistema de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala, promoviendo la Creación del Nivel Misceláneo integrado por tres puestos para dar seguimiento al caso de los trabajadores contratados con cargo al renglón



presupuestario 031, pues en el Análisis que presenta la División de Administración de Recursos Humanos evidencia que existe una serie de puestos que realizan funciones iguales a las realizadas por personal por planilla, siendo éstas las siguientes: Albañil, Electricista, Carpintero I, Carpintero II, Herrero-Soldador, Plomero, Ayudante de Trabajo Operativo, Trabajador de Mantenimiento, Guardián Agropecuario, Tractorista, Jardinero y Peón.

Siendo así, la Universidad, en observancia al Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, debía haber trasladado a los trabajadores por planilla a dichos puestos, y no crear los puestos de Misceláneos agrupando ahí a los trabajadores con diferentes tipos de trabajo operativo.

En el referido acuerdo del Consejo Superior Universitario, la Universidad de San Carlos de Guatemala decidió que cuando las plazas de los trabajos operativos ya citados se quedaran vacantes en forma definitiva, se congelaran. Con esta decisión se veda la oportunidad para que los trabajadores de planilla, que en mismo acuerdo son trasladados al grupo denominado Misceláneos, puedan más adelante ascender y ocupar las plazas creadas en el catálogo de puestos para los tipos de trabajo operativos y específicos.

Efectivamente, con el acuerdo del Acta No. 13-2019 los trabajadores de planilla fueron trasladados al renglón presupuestario 011 Personal Permanente, con lo cual han recibido



un ajuste en su salario, y se restituye parcialmente los derechos correspondientes a dicho renglón presupuestario.

En el Acuerdo del Consejo Superior Universitario de fecha 30 de octubre de 2019, transcrito en Punto Cuarto, Inciso 4.2 Caso traslado de trabajadores reglón 031 al reglón presupuestario 011, en el Subinciso 4.2.1 el Consejo Superior Universitario realiza revisión del Punto SÉPTIMO, Inciso 7.2, Acuerdo 5.8, del Acta No. 13-2019, con el cual decide congelar las plazas correspondiente a trabajos operativos al quedar vacante en forma definitiva, y también decide, en esta oportunidad dejar sin efecto lo regulado sobre congelar o suprimir las plazas de Albañil, Electricista, Carpintero I, Carpintero II, Herrero-Soldador, Plomero, Ayudante de Trabajo Operativo, Trabajador de Mantenimiento, Guardián Agropecuario, Tractorista, Jardinero y Peón.

También acuerda el Consejo Superior Universitario que las plazas de Misceláneos creadas para los trabajadores provenientes del renglón personal por planilla, funcione en forma transitoria, y que cuando dichas plazas queden vacantes en forma definitiva, se deberá realizar el estudio para la suprimir dicha plaza.

Lo actuado por la Universidad de San Carlos de Guatemala restablece parcialmente el derecho del trabajador por planilla al trasladarlo al renglón presupuestario 011 Personal Permanente, sin embargo, se sigue afectado con un trato discriminatorio.



4.2. Ley de Servicio Civil

En el Artículo 92 indica que los Trabajadores por Planilla se regirán por un reglamento especial, cuyo normativo debe contener lo relacionado con su selección, derechos, salarios, jornadas de trabajo, disciplina y demás disposiciones regulares, reglamento especial que no existe en la Universidad de San Carlos. Esta situación de incumplimiento deja de aplicar por falta de materia a partir del mes de septiembre de 2019.

4.3. Código de Trabajo

La Universidad no observa el Artículo 92 del Código de Trabajo que indica que la periodicidad del salario para trabajadores manuales no puede ser mayor de una quincena, ya que la Universidad paga a los trabajadores por planilla cada mes, al igual que los trabajadores administrativos y docentes. Esta falta de observancia cambia al ser trasladados los trabajadores de planilla en septiembre 2019 al renglón 011 Personal Permanente, los pagos de salarios se realizarán mensualmente conforme el Sistema Integrado de Salarios aprobado por la Universidad para diferentes renglones presupuestarios de servicios personales, incluido el renglón 011.



4.4. **Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal**

El fin y propósito del Capítulo Único que se refiere al estímulo y equidad en el trabajo de los trabajadores de la Universidad no se aplica a los trabajadores contratados por planilla, en virtud de la limitación en oportunidades de ascenso, así también la falta de equidad por realizar actividades en iguales condiciones a otros puestos que tienen mayor salario. El Artículo 3 de este reglamento establece que a igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad debe corresponder igual salario. En este sentido sobresale nuevamente las condiciones de personal por planilla en comparación con otros puestos que realizan las mismas funciones con mayor salario.

La falta de observancia a este Capítulo es parcial en el sentido de que los trabajadores que fueron trasladados del renglón 031 Personal por Planilla y al renglón 011 Personal Permanente, ahora sí pueden optar a las oportunidades de ascenso, pues si resultara vacante una plaza en la unidad ejecutora, ésta sale a oposición a nivel interno, es decir entre el personal contratado en el renglón 011 Personal Permanente.

La no observancia se hace presente al determinar que el personal que ahora ocupa los puestos en el Nivel Misceláneos realiza tareas operativas permanentes iguales a personal que ocupan otros puestos en niveles superiores del Sistema de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios. Esta situación la revela también el informe que la División de Administración de Salarios presenta al Consejo Superior Universitario al



indicar que “se estableció que las tareas que realizan los trabajadores, son diversas con naturaleza heterogénea, correspondiéndoles diferentes grados de autoridad, responsabilidad y complejidad, por lo que no es pertinente clasificarlas en su totalidad bajo la denominación de Peón, tampoco sería técnicamente viable asignar una clasificación correspondiente al Grupo 13 o Grupo 14”. Siendo estos grupos ocupacionales.

Capítulo III. Oficina de Administración de Personal. En virtud de que el personal contratado por planilla no está bajo el control de la Oficina de Administración de Personal, y la exclusión para este grupo de trabajadores en el Estatuto y los reglamentos, su contratación se realiza en forma anómala, en virtud de que se ha verificado, a través de entrevistas realizadas que no se realiza un proceso normado sobre reclutamiento y selección del personal por planilla. Sin embargo, con la creación del Nivel Misceláneos y el traslado del grupo de personal por planilla a este nivel, su proceso de reclutamiento y selección estará a cargo de la Oficina de Administración de Personal y se procederá de acuerdo con los procedimientos ya aprobados para el efecto.

Título III Clasificación de Servicio Universitario

El caso de los trabajadores por planilla está comprendido dentro de las personas que son contratadas o nombradas para prestar servicios interinos, aunque en la práctica han sido recontratados cada año.



El Artículo 23 establece que el servicio por oposición incluye a todos los puestos comprendidos en los servicios exento y sin oposición, y que aparezca específicamente en el sistema de clasificación de puestos a que se remite el reglamento. En este sentido quedan excluidos los trabajadores de planilla, en virtud de no encontrarse en un sistema de clasificación, se suscita la contratación de personal sobrecalificado, o sin las competencias operativas que determinado puesto por planilla requiera. Esta situación ha sido solventada ya que ahora el grupo de trabajadores fueron ubicados en el Nivel Misceláneos en tipos de puestos por Oposición, como se clasifica en el Artículo 20.

Título V Selección de personal, Capítulo II Exámenes.

Es importante señalar que el Artículo 34 establece: “Solicitud de admisión y convocatoria. La admisión a examen es libre para todas las personas que llenen los requisitos exigidos y la solicitud debe hacerse por los interesados con las formalidades establecidas en la convocatoria correspondiente” y en el siguiente párrafo dice que la convocatoria debe hacerla el jefe de la oficina de administración de personal con quince días de anticipación por lo menos, a la fecha del examen.

En la práctica este Artículo no se cumple debido a que no se permite a los trabajadores contratados por planilla participar en cualquier examen, al menos que ningún trabajador contratado en el renglón 011 Personal Permanente de la dependencia donde surgiere la vacante estuviere interesado. Al haber trasladado al grupo de trabajadores de planilla a puestos del Sistema de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios, este grupo



de trabajadores ya pueden optar a las convocatorias de la oficina de la administración de personal.

En el Título X Disposiciones complementarias, el Artículo 81

El vacío del reglamento especial de personal por planilla no se ha elaborado y continúa marginación al trabajador por planilla. Sin embargo, ya no es necesario en cuanto no se vuelvan a utilizar la figura de personal por planilla.

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

Capítulo V Régimen de ingreso, traslado y permutas

Este capítulo establece que toda persona que aspire a un puesto dentro de la Universidad deberá seguir los procedimientos establecidos en el Pacto y de conformidad con lo regulado en el Capítulo I del Título V del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal, referente a la selección de personal. Con esta disposición continúa fuera del proceso la forma de ingreso para puestos fuera de oposición, como lo es el personal por planilla.



Esta normativa también muestra una discriminación al trabajador por planilla, así también al personal contratado a término en el renglón 022 Personal por Contrato, posicionando a los trabajadores en segunda categoría en cuanto a derechos. El personal por planilla ubicado en los puestos Misceláneos ya puede optar al proceso de selección de personal por ocupar ahora puestos por oposición.

Capítulo VI Régimen Escalonario

El trabajador por planilla está excluido de este sistema de pago, no tiene escalafón, por realizar trabajos de puestos que no se encuentran en el Manual de clasificación de puestos y salarios. El trabajador, ahora en puestos Misceláneos, sí podría recibir la retribución de escalafón, si en caso fuera nombrado a indefinido.

4.5. Sistema Integrado de Salarios

Como se puede comprobar que el pago por planilla no está contemplado en el Sistema Integrado de Salarios que aplica la Universidad de San Carlos de Guatemala para la contratación de su personal. Desde septiembre de 2019 el pago de salario del trabajador, que anteriormente era de planilla, ahora en puestos Misceláneos, sus salarios son procesados con regularidad como los demás renglones de servicios personales en el Sistema Integrado de Salarios.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La Universidad de San Carlos de Guatemala, como única universidad pública y autónoma tiene reglamentos que rigen la administración de su personal administrativo y docente, como lo son el Reglamento de las Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y sus Trabajadores, Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico, Reglamento del Personal Académico Fuera de Carrera, Reglamento de Formación y Desarrollo del Personal Académico, Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico, Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Manual de Clasificación de Puestos, entre otros.

Sin embargo, la contratación y pago del personal por planilla ha tenido vacío legal que facilita la violación de derechos al trabajador que la ley le otorga, como la no observancia del Artículo 109 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que indica que los trabajadores por planilla de las entidades descentralizadas y autónomas deben ser equiparados a los trabajadores del Estado, situación que no se ha cumplido en la Universidad.

Así también la falta de observancia del Artículo 102, literal c, de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece igual salario a igualdad de trabajo prestado en igualdad de condiciones y eficiencia, debido a que existe personal por planilla de la Universidad que realiza las mismas funciones que personal contratado en los renglones de gasto 011 Personal Permanente y 022 Personal por Contrato en puestos establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos, con mayor salario y mejores oportunidades de ascenso, situación que facilita que personal sobrecalificado sea contratado por planilla para realizar tareas operativas o que corresponden a puestos del nivel operativo o



técnico del Manual. Resultando en estos aspectos una relación laboral que ha violado los derechos del trabajador por planilla y limita su ascenso dentro de la institución.

Sin embargo, derivado de la actualización parcial del Sistema de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala, aprobada por el Consejo Superior Universitario en mayo 2019 que implica el traslado del personal por planilla al nuevo nivel creado, denominado Nivel Misceláneos, con los puestos Misceláneo I, Misceláneo II y Misceláneo III a partir de septiembre de 2019, se restituyen así derechos a este grupo de trabajadores, y queda pendiente el cumplimiento del Artículo 102, literal c de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece igual salario a igualdad de trabajo prestado en igualdad de condiciones y eficiencia.

La Universidad de San Carlos de Guatemala debe elaborar y aprobar una reclasificación de los puestos ubicados en el Nivel Misceláneos, para que el grupo de trabajadores que realicen tareas permanentes en igual condiciones y eficiencia de otros puestos operativos que se encuentran clasificados en el Nivel de Servicios del Sistema de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios, tengan asignados los mismos salarios, en observancia al Artículo 102, literal c de la Constitución Política de la República de Guatemala.



BIBLIOGRAFÍA

ARANGO PÉREZ, Luis Fernando Daniel. **La conciliación dentro del proceso ordinario laboral y su valor jurídico**. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango. 2013.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. **El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales**. Ed. España: Centro de Estudios Financieros. 2006.

GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del trabajo de la seguridad social**. 8ªed., Buenos Aires, Ed. Depalma, 1999.

<https://www.usac.edu.gt/Organigrama> (Consultado: Guatemala 15 de diciembre de 2019).

<http://ww2.oj.gob.gt/> Centro de Información, Desarrollo y Estadística Judicial. **El derecho de trabajo** (Consultado: 15 de diciembre de 2019).

MARCUCCI DIAZ-GRANADOS, César Rafael. **Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano**. Bobotá, Ed.Universidad Cooperativa de Colombia, 2005.

NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al derecho laboral**. Perú, Ed. Fondo Editorial por la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007.

REYES MENDOZA, Libia. **Derecho laboral**. México, Ed. Red Tercer Milenio, 2012.

RICHTER, Jacqueline. **El trabajo en el derecho del trabajo**. Revista Latinoamericana del Derecho Social, Nº 16 Enero-Junio 2013. <https://www.elsevier.es/es-revista->

revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-el-trabajo-el-derecho-del-S1870467013719675 (Consultado el 10/05/2019).



ROLDÁN, Elfa. Fragmentos históricos de la Universidad de San Carlos y significado de sus escudos. Guatemala. Ed. Universitaria, 2002.

SAMAYOA BRAN, Edgar Ernesto. La violación del principio de garantías mínimas en la etapa de la conciliación del proceso ordinario laboral guatemalteco. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6628.pdf (Consultado 15/12/2019).

SIMITH, Adam. La riqueza de las naciones. El Libro de Bolsillo 3ªed., Madrid: Ed. Alianza Editorial, S. A., 2015.

Legislación:

Código de Trabajo y sus reformas. Decreto 1441. Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Plan Estratégico USAC 2022. Consejo Superior Universitario, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2003.

Constitución Política de la República de Guatemala y su Interpretación por la Corte de Constitucionalidad. Corte de Constitucionalidad, 2009.

Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Decreto Número 325 Congreso de la República de Guatemala, 1947.

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748. Congreso de la República de Guatemala, 1968.



Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala (nacional y autónoma)
Consejo Superior Universitario, 2001.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo Suscrito entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala –STUSC-. Consejo Superior Universitario, 2017.

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