

ESTUDIO DE OBSERVANCIA DE LA NORMATIVA SOBRE CONTRATACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA INTRODUCCIÓN

De conformidad con el punto QUINTO inciso 5.16.9 del Acta No. 25-2017, de la sesión ordinaria celebrada por Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el 27 de diciembre de 2017, se encomendó al Profesor Rolando Echeverría Morataya, ***realizar un estudio que permita establecer la observancia de la normativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sobre contratación docente (profesores titulares y profesores no titulares), principalmente en aquellas situación en que por aplicación de normas inherentes a las formas de contratación, concluye la prestación de servicios.***

Por lo que se ha realizado un análisis general de las acciones judiciales planteadas por ex trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala durante los años 2015, 2016 y 2017 con el fin de establecer:

- 1) Motivo fundamental de las demandas presentadas en contra de la Universidad de San Carlos de Guatemala, promovidas por ex docentes;
- 2) Derechos que los ex docentes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, alegan como violados, y que dieron lugar a la reclamación judicial;
- 3) Normativa en que se fundamentan las formas de contratación de la Universidad de San Carlos de Guatemala;
- 4) Normativa en que se fundamentan las reclamaciones que se plantean en contra de la Universidad de San Carlos de Guatemala;
- 5) Recomendaciones sobre modalidades o formas para contrarrestar las acciones judiciales, de los ex docentes.

OBSERVANCIA DE LA NORMATIVA SOBRE CONTRATACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

La observancia de la normativa sobre contratación docente en la Universidad de San Carlos de Guatemala, sólo puede determinarse después de establecer que tanto las autoridades de dicha casa de estudios, como los docentes que son contratados para el desempeño de la enseñanza, cumplen: a) los requisitos necesarios para celebrar las contrataciones; b) que los contratos celebrados entre la Universidad y los docentes se desarrollen dentro de los parámetros establecidos para las diversas categorías; c) que tanto la parte empleadora como los docentes que celebran los contratos de trabajo cumplan con las obligaciones que el vínculo jurídico entraña; y d) que una vez concluida la relación de trabajo por las causas implícitas en cada uno de los contratos, las partes queden satisfechas sin que promuevan reclamaciones que esencialmente provengan de la forma del vínculo jurídico disuelto.

De acuerdo con la normativa de contratación docente, vigente en la Universidad de San Carlos de Guatemala los profesores universitarios se dividen en dos grupos: 1) los que están sujetos a carrera docente, es decir los profesores titulares¹, quienes con exclusividad dentro de la contratación docente, gozan de un contrato de trabajo por tiempo indefinido; y 2) los que están fuera de la carrera docente², aquellos que cubren ciertas eventualidades o que realizan una labor formativa propia, es decir: Auxiliares de Cátedra I y II; Profesor Técnico; Profesor Técnico Especializado; Profesor Jubilado; Profesor Interino; Profesor Visitante; Profesor Temporal; Profesor Afiliado; Profesor Especializado Investigador; Auxiliar de Investigación I y II.

¹ Artículo 9 Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico

² Artículo 2 Reglamento del Personal Académico fuera de Carrera

**I. NORMATIVA RELACIONADA CON LOS PROFESORES TITULARES,
(CON EXCLUSIVIDAD DENTRO DE LA CARRERA DOCENTE)**

Se ingresa a la Carrera del Personal Académico, únicamente mediante un concurso de oposición, de acuerdo a lo que para ese efecto establece el Reglamento de Concursos de Oposición del Profesor Universitario.

Para optar a un concurso de oposición se debe cumplir con los requisitos siguientes:

- a) Ser centroamericano;
- b) Poseer como mínimo el grado académico de Licenciado legalmente reconocido en Guatemala;
- c) Ser colegiado activo; y
- d) Estar en el goce de sus derechos civiles.

Al ingresar a la carrera del personal académico el Profesor adquiere la categoría de Titular.

El numeral 5.15 del artículo 5 del Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico, define como *Puesto*, a la ubicación del Profesor universitario contemplado dentro de la categoría del profesor titular, adquirido a través de los procedimientos y requisitos establecidos en dicha norma.

Por su parte el artículo 9 de la normativa citada dispone, que forma parte de la carrera universitaria, con exclusividad, el personal académico con categoría de titular, siendo las categorías: de Profesor Titular I a Profesor Titular XIV.

En tanto que el artículo 11 de la norma citada dispone, que todo lo concerniente a las categorías y puestos que no están incluidos dentro de la carrera del personal académico, se regirán por un reglamento específico.

Los Profesores Titulares que ingresen a varias unidades académicas o centros de investigación o extensión lo harán en cada uno de ellos, hasta completar un máximo de ocho horas de contratación con la Universidad.

II. **NORMATIVA RELACIONADA CON LOS PROFESORES FUERA DE LA CARRERA DOCENTE**

1. DE LOS AUXILIARES DE CÁTEDRA Y AUXILIARES DE INVESTIGACIÓN

Para la contratación a los puestos de Auxiliar de Cátedra I y II, Auxiliar de Investigación I y II, será necesario que los aspirantes se sometan a examen de oposición³, debiendo cumplir los requisitos siguientes:

- a) Ser centroamericano;
- b) Ser estudiante inscrito de la Universidad de San Carlos de Guatemala, preferentemente en la unidad académica donde solicita el puesto;
- c) No poseer grado académico;
- d) Para el puesto de Auxiliar de Cátedra I y Auxiliara de Investigación I, se requiere haber aprobado como mínimo las tres quintas partes del pensum en una carrera a nivel de Licenciatura o haber completado el pensum en una intermedia;
- e) Para el puesto de Auxiliar de Cátedra II y Auxiliar de Investigación II, se requiere haber cerrado pensum en una carrera de Licenciatura, y
- f) Estar en el goce de sus derechos civiles.⁴

Los Auxiliares de Cátedra I y los Auxiliares de Investigación I, podrán durar en sus puestos hasta un máximo de dos años y los Auxiliares de Cátedra II y los Auxiliares de Investigación II, podrán durar en sus puestos hasta un máximo de un año. En caso haya fungido anteriormente como Auxiliar de Cátedra I, puede prolongarse ese periodo de dos años, pero en ningún caso, la suma del tiempo contratado como Profesor Auxiliar podrá superar los tres años.⁵

2. DEL PROFESOR TÉCNICO

Para ser contratado como Profesor Técnico, será necesario que el aspirante se someta a examen de oposición,⁶ y cumplir los requisitos siguientes:

³ Artículo 6 Reglamento del Personal Académico fuera de Carrera

⁴ Artículo 7 Reglamento de Personal Académico fuera de Carrera

⁵ Artículo 13 Reglamento de Personal Académico fuera de la Carrera

⁶ Artículo 6 Reglamento de Personal académico fuera de la Carrera

- a) Ser centroamericano;
- b) Estar en el goce de sus derechos civiles; y
- c) Haberse graduado en una carrera intermedia de la Universidad de San Carlos de Guatemala o de cualquier otra universidad legalmente autorizada para funcionar en el país.

Los Profesores Técnicos podrán durar en sus puestos hasta un máximo de dos años, y los Auxiliares de Cátedra II y los Auxiliares de Investigación II podrán durar en sus puestos hasta un máximo de un año.

3. DEL PROFESOR TÉCNICO ESPECIALIZADO

Para ser contratado como Profesor Técnico Especializado será necesario que el aspirante se someta a examen de oposición, y cumplir los requisitos siguientes:

- a) Ser centroamericano;
- b) No poseer grado académico;
- c) Estar en el goce de sus derechos civiles; y
- d) Poseer diploma de Técnico Universitario en la carrera específico que el puesto requiera y demostrar alguna especialización en instituciones de educación superior.

Dicha contratación podrá ser utilizada en aquellas carreras en las que no existan suficientes egresados con grado de Licenciado.

Los Profesores Técnicos Especializados podrán durar en sus puestos el tiempo que dure la necesidad de su contratación, pero pasado un año estará sujeto a los procedimientos de evaluación establecidos.

4. DEL PROFESOR JUBILADO

Los Profesores Jubilados serán designados con base a la evaluación de sus méritos curriculares.

5. DEL PROFESOR INTERINO Y DEL PROFESOR TEMPORAL

Los Profesores Interinos o Profesores Temporales serán designados con base en la evaluación de sus méritos curriculares, y deben cumplir con los requisitos siguientes:

- a) Ser centroamericano;
- b) Poseer como mínimo el grado académico de Licenciado legalmente reconocido en Guatemala;
- c) Ser colegiado activo; y
- d) Estar en el goce sus derechos civiles.

Los Profesores Interinos podrán durar en sus puestos, el tiempo que dure la vacante del Titular y cuando este periodo se prolongue por más de un año, deberá sujetarse a los procedimientos de evaluación establecidos.

Los Profesores Temporales podrán durar en sus puestos hasta dos años.

6. DEL PROFESOR AFILIADO

Dícese del profesional universitario que pertenece a otras instituciones u organizaciones que, por medio de convenios y en el ejercicio de su profesión, participa directamente en uno o más programas de docencia, investigación y extensión de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Para ser contratado como Profesor Afiliado se requiere cumplir con lo establecido en el convenio respectivo, y poseer experiencia en el área; además de lo que regule el reglamento correspondiente. El tiempo de su contratación depende de lo que disponga el convenio.

7. DEL PROFESOR VISITANTE

Dícese del profesional graduado en el extranjero, pero no incorporado a la Universidad de San Carlos de Guatemala, que realiza tareas de docencia, investigación y extensión en forma temporal, mediante un contrato. Posee conocimientos científicos, tecnológicos y/o humanísticos, especializados y no goza de ninguno de los derechos establecidos en el Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico.

Para que se produzca la contratación de un Profesor Visitante es necesario que previamente a cada contratación y con la debida anticipación se haya convocado a concurso de oposición la prestación del servicio, y que dicho concurso haya sido declarado desierto.⁷

Para ser contratado deberá presentar currículum vitae y constancias de formación y experiencia científica, tecnológica o humanística en el campo específico del conocimiento para el cual se requieren sus servicios, así como el permiso de trabajo en el caso de los extranjeros. En el caso de los graduados en universidades privadas de Guatemala, deberán presentar constancia de Colegiado Activo.

Excepcionalmente puede nombrarse como Profesor Visitante a un profesional graduado o incorporado en la Universidad de San Carlos de Guatemala, siempre que lo declare el Consejo Superior Universitario.

El Profesor Visitante puede ser contratado por seis meses, prorrogables hasta por un máximo de tres años.

8. DEL PROFESOR DE POSTGRADO

Profesional graduado que posee estudios académicos superiores a la Licenciatura, y que realiza actividades en programas de postgrado a nivel universitario.

9. DEL PERSONAL DOCENTE DE LOS CENTROS REGIONALES UNIVERSITARIOS

Por disposición legal, el órgano decisorio administrativo-docente en los centros regionales universitarios, es el Consejo Regional, por lo que también es el órgano competente para nombrar al personal docente, y determinar su financiamiento⁸.

No obstante lo relativo a los profesores se regula por lo dispuesto en el Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico, el cual a su vez

⁷ Artículo 3 reglamento de Contratación del Profesor visitante.

⁸ Artículos: 10, 16 numerales 16.4, 16.7, 16.11 y 16.12 del reglamento General de los centros regionales universitarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

dispones: *“Todo lo concerniente a las categorías y puestos que no están incluidos dentro de la carrera del personal académico se regirán por un reglamento específico.”*⁹

III. DELIMITACIÓN DE LA NORMATIVA, CUYA OBSERVANCIA SE ANALIZA

En los apartados anteriores se ha tratado de determinar la normativa sobre contratación docente, es decir, el mero hecho contractual por el que una persona individual se obliga a prestar sus servicios personales a la Universidad de San Carlos de Guatemala, en el ámbito docente. Sin embargo para referirse a la observancia de dicha normativa, como ya se dijo, -puede enfocarse desde distintos puntos de vista, tal el caso de que las partes contratantes, cumplan fiel y exactamente los requisitos y formalidades que se necesitan para concretizar el acto de la contratación. También puede referirse esa observancia al cumplimiento de la normativa universitaria, al hecho de que las partes se sujeten con exactitud a los compromisos que adquirieron al momento de suscribir su contrato.

Determinar si las partes contratantes (Universidad de San Carlos de Guatemala y docentes), cumplieron todos los requisitos necesarios y obligaciones para suscribir el contrato de trabajo y tomar posesión del mismo, resulta una tarea difícil de realizar, sobre todo, por la dificultad de acceso a cada uno de los expedientes, de los profesores que laboran en la Universidad, tarea que sería titánica, por el volumen de expedientes, y el tiempo que se emplearía para realizar dicha actividad, no podría ser tarea de un solo investigador, por lo que puede llegarse a la conclusión que no es posible realizarla en las circunstancias existentes. Por otra parte la tarea resulta improductiva, ociosa y sobre todo innecesaria, puesto que en la Universidad existen dependencias administrativas, como la División de Administración de Personal y la Unidad de Clasificación de Puestos, que tienen entre sus atribuciones establecer que los trabajadores hayan cumplido los requisitos contenidos en los reglamentos respectivos. Queda entonces la labor de determinar si las partes (Universidad de San Carlos de

⁹ Artículo 11 del Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico.

Guatemala y docentes), se sujetan con exactitud a cumplir los compromisos que adquirieron en el contrato.

IV. FUNDAMENTO JURÍCO DOCTRINARIO DE LA NORMATIVA SOBRE CONTRATACION DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Para determinar que este caso se ha regulado conforme reglas apegadas a la disciplina jurídica, a la doctrina del derecho del trabajo y a la estructura del derecho, debe tenerse en cuenta que las distintas ramas de derecho tienen como finalidad el desarrollo de la disciplina jurídica, sin que unas deban colisionar con las otras, y que cuando ello sucede, la misma disciplina jurídica establece los mecanismos de solución del conflicto.

Por lo anteriormente comentado existe un marco general que debe servir de guía de aplicación del derecho y para ello debe tenerse como lineamiento general el orden de aplicación del derecho (*llamado por Eduardo García Máynez, -doctrina de aplicación del derecho-*), en primer lugar, debe tenerse presente que en Guatemala, en la rama laboral, las fuentes del derecho colocan en primicia a la ley, y luego a las fuentes supletorias.¹⁰

Por lo que es necesario realizar un examen concienzudo del edificio jurídico para determinar la normativa específica aplicable, antes de divagar en otras leyes o considerar que no existen normas aplicables a un caso concreto, es decir, realizar un buen ejercicio de tipología legal.

Puede suceder que el intérprete se encuentre frente a más de una normativa aplicable a un caso, y que le haga consentir duda sobre cual debe prevalecer, entonces debe tener presente que: “...*Las disposiciones especiales de las leyes prevalecen sobre las disposiciones generales.*”¹¹

Mientras la duda se centre en qué norma debe aplicarse, de las que se presentan como alternativa, no es atendible acudir la norma que establece: “...*En*

¹⁰ Artículo 15 del Código de Trabajo.

¹¹ Artículo 13 de la Ley del Organismo Judicial.

*caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.*¹², porque esa norma, claramente dispone que cuando la duda sea sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales,, reglamentarias o contractuales, -no sobre el campo de regulación de cada una, como sucede con los regímenes especiales.

Con base en los razonamientos antes enunciados, y las disposiciones siguientes: “...*Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la ley de servicio civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. ...*” Y “...*La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. ... Se rige por su Ley Orgánica y por los estatutos y reglamentos que ella emita, debiendo observarse en la conformación de los órganos de dirección, el principio de representación de sus catedráticos titulares, sus graduados y sus estudiantes.*”¹³, -de esa suerte que la normativa contenida en la Ley Orgánica, el estatuto y los reglamentos que a continuación se citan; son las que establecen las reglas de contratación docente en la Universidad. Toda vez que también deben observarse las disposiciones siguientes: “*Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código.*”, y “*El Estatuto de los trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, que les corresponda.*”¹⁴

- a) La Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala;
- b) El Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala;
- c) El Reglamento de la Carrera Universitaria de Personal Académico;
- d) El Reglamento de Personal Académico Fuera de la Carrera;
- e) Reglamento de Concursos de Oposición del Profesor Universitario;

¹² Artículo 106 de la Constitución de la República de Guatemala.

¹³ Artículos 108 y 82 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

¹⁴ Artículo 191 y 192 del Código de Trabajo

- f) Reglamento de Concursos de Oposición para Profesores Auxiliares de la Universidad de San Carlos de Guatemala;
- g) Reglamento para la Contratación del Profesor Visitante;
- h) Reglamento General de los Centros Regionales universitarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala;
- i) Reglamento General del Centro Universitario de Occidente,

De lo anterior se infiere que al realizar contrataciones por 6 meses o por 1 año, y luego prorrogar el plazo o término del contrato, la Universidad no está infringiendo la ley, puesto que: **en primer lugar**, las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 del Código de Trabajo, tienen carácter de normas supletorias; y **en segundo lugar**, al contratar a término a los docentes fuera de carrera docente, la Universidad no tiene la intención simular una forma de contratación, sino que se ve compelida a contratar a plazo, porque los términos de ausencia de profesores titulares que ocupen en esas plazas, pueden ser mayores de 6 meses o 1 año. Sin embargo, para cubrir las plazas de titulares es obligatorio que los aspirantes se sometan a los procesos de oposición, eventos en los que pueden participar los profesores fuera de carrera, que están cubriendo las plazas.

V. DETERMINACIÓN DE LA NORMATIVA CUYA OBSERVANCIA SE INVESTIGA

Al hacer hincapié sobre las condiciones específicas de las distintas clases de puestos de profesores titulares y no titulares, se trató de determinar con puntualidad la normativa sobre contratación de cada clase de docente, es decir, las condiciones esenciales en que cada profesor se vincula a la Universidad, dependiendo de su calidad, como antes se indicó, no interesa a este tema la inobservancia que se produzca por el incumplimiento de las partes, a las condiciones de prestación del servicio, porque para eso, existen los procedimientos disciplinarios, así como la facultad de acudir a los órganos judiciales para que éstos determinen lo procedente.

En realidad, lo que interesa a este tema es el análisis de las causas y motivos que inducen a que algunos profesionales que se vinculan a la Universidad

para ejercitar docencia o investigación en contratos de plazos restringidos, posteriormente pretendan constituir una contratación por tiempo indefinido, sabiendo las limitaciones de planificación administrativa y presupuesto que tiene la empleadora. De más está agregar que las atribuciones conferidas en la ley a la Universidad, le impiden crecer como una simple unidad productiva, por lo que entonces, resulta oportuno traer a colación algunas reflexiones como las siguientes:

- a) Un Auxiliar de Cátedra I, al igual que un Auxiliar de Investigación, únicamente puede durar en su función dos años, y como Auxiliar de Cátedra II, o como Auxiliar de Investigación II, sólo puede durar un año, y en el caso que haya desempeñado la auxiliatura de cátedra I y II, o auxiliatura de investigación I y II, sólo podrá durar en ambos puestos, tres años. Con cuya condición aunque desde un principio se celebren contratos sucesivos de seis meses, no se ha producido es práctica contractual del trabajo, con el fin violar el principio de estabilidad laboral, de la persona contratada sino que se ha obrado de esa forma, para cumplir con la normativa que establece un plazo máximo, para estar en el cargo, y para cumplir con las disposiciones presupuestarias.
- b) Misma situación sucede con el Profesor Técnico o el Profesor Técnico Especializado, en cuyo caso algunos docentes a la terminación de su relación laboral, pretenden ignorar la temporalidad de la plaza, y argumentan la violación de la ley en su contratación, reclamando una contratación por tiempo indefinido.
- c) No obstante en los casos que resulta demandada con más frecuencia la Universidad de San Carlos de Guatemala, es en el de los Profesores Interinos o Profesores Temporales, puesto que aun cuando no existe continuidad en la materia u objeto de la prestación del servicio (por tratarse de cursos distintos en cada semestre), reclaman continuidad del servicio prestado. Lo anterior sin que ignoren que la norma específica dispone que los profesores interinos podrán durar en sus puestos el tiempo que dure la vacante del titular. A lo anterior debe agregarse que

la continuidad no es fundamento para obtener una plaza de Profesor por tiempo indefinido, ya que únicamente los Profesores Titulares tienen carácter de puestos por tiempo indefinido, y para ser Profesor Titular, el aspirante debe someterse a un proceso de oposición.

- d) La situación se complica aún más para la Universidad de San Carlos, cuando derivado de un cambio de la autoridad principal en una de las facultades, unidades académicas o centros regionales, quedan fuera de contratación para el siguiente semestre, algunos profesionales debido a que ellos no son parte del grupo que acompaña al nuevo decano o director.
- e) También se complica la situación para la Universidad como patrono cuando por razones de negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, se plantea un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, y gracias a las prevenciones decretadas por el Juez que conoce del conflicto, la Universidad en su condición de empleadora, queda impedida de poder despedir a algún trabajador, sin la venia del Juez que conoce el conflicto.

Para el presente trabajo no se trae a colación el nombre de alguna de las personas que sirvieron de base para el estudio, decisión que obedece a razones de ética, puesto que lo que menos se pretende hacer con este estudio, es dañar la imagen de algún profesional.

Es oportuno comentar que para efecto de analizar los argumentos de las demandas promovidas, se revisaron documentos de acciones judiciales entabladas en contra de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en la ciudad capital, estableciéndose que en el año 2015, se presentaron 41 acciones judiciales, de las que en más de las $\frac{3}{4}$ partes, demandan reinstalación en el trabajo, y de esas, 13 demandas fundamentan sus acciones judiciales en que la Universidad de San Carlos era sujeto de Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, por lo estaba apercebida de que no podía despedir trabajadores, y que la terminación de cualquier contrato de trabajo debía ser autorizado por el Juez que conociera el conflicto. En el año 2016, en la ciudad

capital, se presentaron 38 acciones judiciales de las que más de las 2/3 partes de casos, demandan reinstalación en el trabajo, y de ellas 5 casos están fundamentados en la inamovilidad que proviene de una resolución judicial. En el año 2017 la historia se repitió, pero ascendieron a 86 los ex trabajadores que demandaron a la Universidad, y se disparó la cantidad de profesores que demandó su reinstalación, puesto que ese año se produce el cambio del Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad donde durante los tres periodos anteriores no se habían realizado exámenes de oposición, generando muchos puestos que debían cubrirse con Profesores Interinos, el aumento de Profesores Interinos, también se venía agudizando, por el retiro obligatorio de los profesores titulares que habían cumplido 65 años.

La realización de exámenes de oposición para elegir profesores titulares, resulta el camino inmediato para dejar sin materia las pretensiones de profesores no titulares, de ingresar a las plazas de profesores mediante resoluciones judiciales, pero en algunos casos, existe previa la obligación moral y legal de ampliar antes los horarios de los profesores titulares, que han venido laborando con tiempo parcial, en algunos casos únicamente de dos o de cuatro horas. Situaciones similares se repiten en algunas otras facultades. Este proceso presenta un recorrido que se inicia con un estudio de cada uno de los casos, luego el sometimiento a decisión de una Junta Directiva, inicialmente más orientada con la política del decano anterior, para luego ser sometida al recorrido financiero del presupuesto.

Actualmente el proceso de incrementó de horarios, que se viene realizando, pero mientras eso no se consolide, los aspirantes a formar parte del plantel de profesores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, mediante fallo judicial siguen pendientes.

A efecto de evidenciar la complejidad de la conducta asumida por algunos profesionales que han sido contratados temporalmente como docentes de la Universidad, y que desconocen o fingen desconocer que mediante esa forma de contratación los docentes no pueden adquirir el derecho de un vínculo laboral por tiempo indefinido, se presentan 4 casos reales en los que por razones obvias los

actores judiciales serán identificados mediante una literal. No obstante, la información sobre condiciones del trabajador y las pretensiones si se evidenciaran, para proporcionar una situación real sobre el tema de investigación.

VI. ANALISIS DE CASOS SELECCIONADOS EN FORMA FORTUITA

Caso número 1.

La profesional "A", tiene 33 años de edad, guatemalteca, Licenciada en Trabajo Social y tiene su domicilio en Petén. Demanda a la Universidad de San Carlos de Guatemala, en juicio ordinario laboral por despido directo e injustificado, con el propósito de obtener su reinstalación laboral, como profesora universitaria en el Centro Universitario de Petén como entidad nominadora, señala para notificar a la demandada la Ciudad Universitaria zona doce de la ciudad de Guatemala.

Refiere que mantuvo una relación laboral con la demandada desde el 4 de julio de 2016), hasta el 20 de enero de 2018. Asegura que cuando se presentó a solicitar que le notificaran por escrito cuales serían sus cursos para ese semestre, le indicaron verbalmente que estaba despedida,.

Que su despido se da a pesar de que el 16 de enero de 2018, el señor "X", tesorero del Centro le certificó que su relación laboral seguiría hasta 31 de diciembre de 2018, con opción de prorrogar su relación laboral anualmente. Por lo que ha trabajado 1 año 6 meses con 20 días.

Se desempeña como Profesor Universitario en el Centro Universitario de Petén, con partida presupuestaria.

Da cuenta del salario devengado, de la jornada de trabajo, y que fue objeto de despido, directo e injustificado.

Solicita su derecho de reinstalación con base en el artículo 22 numeral 2 del 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, que dice: "...*Con el propósito de garantizar la estabilidad*

laboral y el principio de justicia en las relaciones laborales, en la Universidad de San Carlos de Guatemala existe el derecho de reinstalación para los trabajadores que opten por el mismo, cuando hayan sido despedidos injustificadamente.”

Reclama en concepto de daños y perjuicios los salarios dejados de percibir a que hace referencia despido directo e injustificado regulado en el artículo 78 del Código de Trabajo.

Como prueba propone los contratos laborales para impartir clases, de: 4 de julio de 2016 a 31 de diciembre de 2016, – de 9 de enero de 2017 30 de junio de 2017, -- y del 1 de julio a 31 de diciembre de 2017. –Presenta la certificación de ingresos expedida por el tesorero del Centro, en la que hace referencia a que tiene nombramiento por el año 2018.

Como peticiones de fondo plantea:

Que se declare con lugar la demanda; y

Que se ordene su reinstalación, y el pago de salarios dejados de percibir hasta su reinstalación.

Presentó su demanda en Petén en febrero de 2018.

Es oportuno comentar que la demanda planteada puede ampliarse hasta el preciso momento de la audiencia, o que puede ser ampliada y corregida a instancia del juzgador, si algún planteamiento le pareciera confuso incongruente o incompleto, por lo que, lo antes descrito sólo debe tenerse como una referencia inicial.

Es oportuno comentar que en las afirmaciones de la actora pueden advertirse algunas imprecisiones como las siguientes:

- 1) La afirmación de que **el 20 de enero de 2018, le hicieron saber de su despido**, carece de veracidad, puesto que cuando se suscriben contratos por plazo fijo, no existe comunicación de despido, sino que únicamente se informa a la parte contratante, que no se renovara el contrato, lo que no equivale a un despido como muchos lo pretenden hacer valer.
- 2) La afirmación de que el señor X tesorero del Centro le certificara dos días antes de su despido, que **su contrato seguiría hasta el 31 de diciembre de 2018, con opción de prorrogar su relación anualmente**, es cierto,

pero las decisiones de nombramiento, en este caso, la tiene el Centro Regional, por lo que también carece de veracidad, puesto que los contratos se celebran por término de seis meses y, la prorroga en un contrato regularmente se produce cuando no se ha logrado solventar la ocupación definitiva de la plaza, siendo difícil preverse que se hará una contratación interina, a futuro.

- 3) Indica que **se desempeña como Profesor universitario en el Centro Universitario de Petén**, sin indicar con que categoría se desempeña, omisión que es deliberada, puesto que trata de convencer al juzgador que tiene los mismos derechos que todos los profesores, sin embargo, si se tiene en cuenta que: *--forma parte de categoría universitaria, con exclusividad, el personal académico con categoría de titular*, es decir, sólo los profesores titulares tienen contratación en forma indefinida, y la actora no es titular. Por otra parte la ley dispone: que *todo lo concerniente a las categorías y puestos que no están incluidos dentro de la carrera del personal académico se regirán por un reglamento*, lo anterior haría pensar que antes de tomar una decisión con relación a lo reclamado por la actora, el juzgador debe establecer su condición de profesora titular o no titular.
- 4) Por otra parte **solicita su reinstalación con base en 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**, por lo que el juzgador deberá establecer si en este caso, por razón de aplicación del principio de que la ley especial prevalece sobre la general, prevalece la reglamentación pertinente o el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, relacionado.
- 5) Reclama en concepto de daños y perjuicios los salarios no percibidos desde la terminación de su contrato hasta que le paguen la indemnización, reclamación inconcebible puesto no está demandando el pago de indemnización.

Caso número 2.

La profesional "B", tiene 38 años de edad, guatemalteca, Licenciada en Ciencias de la Comunicación, vecina del municipio de Sanarate departamento de El Progreso. Demanda a la Universidad de San Carlos de Guatemala, en incidente de reinstalación a través de la Unidad Ejecutora, Centro Universitario de Oriente – CUNORI- situado en Chiquimula, señala para notificar a la Universidad el Edificio de la Rectoría en la Ciudad Universitaria zona doce de la ciudad de Guatemala.

Refiere que laboró del 1 de julio de 2010 al 31 de diciembre de 2015, como Profesor Interino en el Centro Universitario de Oriente –CUNORI- en la jornada sabatina. Asegura que con fecha 30 de noviembre por medio de certificación del punto - - - - - se establece la terminación ilegal de su relación laboral como Profesora Interina.

Que con fecha 13 de diciembre de 2015, se dio por notificada, e interpuso recurso de apelación ante la Junta Universitaria de Personal Académico, de la Universidad de San Carlos.

Que con fecha 27 de enero de 2016, interpuso la denuncia ante la Inspección General de Trabajo de Chiquimula, a efecto de que bajo apercibimiento legal se previniera al CUNORI para que dejara sin efecto la terminación ilegal de su relación laboral, lo que la Inspección resolvió el 23 de febrero de 2016.

Con fecha 7 de marzo de 2016, la Inspección General de Trabajo de Chiquimula dio por agotada la vía administrativa.

Según expediente del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social - - - - - la Universidad estaba prevenida de que toda terminación de contrato de trabajo, debe contar con la autorización del Juez de trabajo que conozca del conflicto, indicado.

Asegura la actora que la Universidad de San Carlos de Guatemala a través de la autoridad nominadora Centro Universitario de Oriente terminó ilegalmente el contrato con fecha 18 de noviembre de 2015, que fue notificado el 13 de diciembre de 2015, y en razón de que no se solicitó autorización al Juzgado, conforme el artículo 380 del Código de Trabajo, pide su reinstalación.

Propuso y presentó sus medios de prueba.

Solicitó que al resolver se declare: con lugar el incidente de reinstalación, y se le reinstale en su puesto de trabajo; se le paguen los salarios dejados de percibir desde el 1 de enero de 2016, hasta la efectiva reinstalación; se sancione a la Universidad de San Carlos de Guatemala con una multa de diez a cincuenta salarios mínimos para las actividades no agrícolas; que se designe a un oficial ejecutor de la reinstalación.

Presentó su demanda en Escuintla en marzo de 2016.

El presente caso, regularmente no es objeto de ampliación por el procedimiento que llevan las **diligencias de reinstalación**, que es la vía pertinente.

Vale comentar que este caso, aunque corresponde a una Profesora Interina de Chiquimula, se presentó en Escuintla, ya que en esa plaza es donde se venía tramitando el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social.

- 1) La actora reclama una terminación ilegal del contrato de trabajo, y su argumentó se basa en que la Universidad, era sujeto de un emplazamiento en el departamento de Escuintla, por lo que estaba prevenida de que no podía despedir a ningún trabajador sin la autorización del Juez que conociera el conflicto.
- 2) La actora también indica que agotó la vía administrativa, y acudió a la Inspección General de Trabajo, instancia que también agotó.
- 3) Corresponde al juzgador establecer si existe obligación de solicitar autorización para que concluya un contrato, cuya terminación ya estaba prevista desde el principio, y realmente no que existe ningún despido. Es necesario tomar en cuenta, que para el presente caso, existe doctrina legal de la Corte de Constitucionalidad en el sentido de que el trabajador tiene derecho de mantener su relación de trabajo, por el tiempo convenido y en ese caso ya había terminado el plazo convenido¹⁵, y lo que sucede es que no se reinicia el contrato.

Caso número 3.

¹⁵ No obstante lo indicado la doctrina sustentada por la Corte de Constitucionalidad no ha sido uniforme.

La profesional "C", tiene 55 años de edad, guatemalteca, Licenciada en Administración de Empresas, domiciliada y vecina del municipio de Guatemala. Demanda a la Universidad de San Carlos de Guatemala, autoridad nominadora la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media –EFPEM-, señala para notificar a la demandada en sus oficinas centrales en la Ciudad Universitaria zona doce de la ciudad de Guatemala.

Refiere que laboró del 14 de enero 2000, al 20 de septiembre de 2014, julio de dos mil diez al 31 de diciembre de 2015, desempeñando el puesto de Asistente de Dirección, en la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media , y plantea su demanda con base a las siguientes consideraciones.

El artículo 70 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal preceptúa que los trabajadores del servicio por oposición y sin oposición, sólo podrán ser destituidos de sus puestos si incurren en causal de despido debidamente comprobada, y en esa misma norma se enumeran las causas justas que facultan a la autoridad nominadora para destituir a los trabajadores. Que para destituir a un trabajador se sigue el procedimiento que indica el artículo 73 del reglamento citado, en el que se encuentra el derecho de apelar la decisión que le sea desfavorable. Que según el artículo 74 del reglamento citado, si la resolución administrativa fuere desfavorable el trabajador puede acudir a la vía judicial, y en ese sentido debe ser un juzgado quien conozca del presente asunto.

Invoca los artículos: 82, 83, 103, y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; el 1, 6, 12, 24, 25 y 29 de la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala; 1, 4, 10, 11, 12, 18, 19 y 25 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal; 10 y 178 de la Ley del Organismo Judicial; 1, 2, 3, 4, 5, 19, 50, 69, 74 y 80 de los Estatutos de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal; 332 y 335 del Código de Trabajo.

Que en su expediente no existe ninguna llamada de atención por escrito o verbal, pues ha mantenido una conducta intachable y apegada a sus derechos, obligaciones y prohibiciones descritas en el Reglamento de Relaciones Laborales

entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, por lo que pide que en la audiencia que se celebre se exhiba su expediente.

Que impugnó la resolución administrativa, mediante recurso de apelación ante la Junta Universitaria de Personal, con fecha 22 de octubre de 2014, evacuó audiencia que se le corriera la Junta Universitaria de Personal, el 17 de octubre de 2014, pero hasta ese día (12 de febrero de 2015), el recurso de apelación no ha sido resuelto, por lo que acude a los tribunales.

Manifiesta que ya existen fallos sobre casos análogos en la doctrina legal de la corte de constitucionalidad “en los que se ha sostenido que el criterio que la sostenibilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por el tiempo convenido... y, que según la intensidad se puede clasificar en estabilidad propia o impropia, y define que la estabilidad puede ser absoluta y relativa....”

Propuso sus medios de prueba entre los cuales se cuenta el expediente personal del actor y documentos sobre las gestiones que ha realizado.

Pidió que al resolver se declare: que se ordené su reinstalación en el Cargo de Asistente de Dirección, en iguales o mejores condiciones que tenía al momento del despido, así como que le paguen los salarios dejados de percibir, más el pago de las prestaciones irrenunciables a que tiene derecho.

Presentó su demanda en Guatemala en febrero de 2015.

La demanda planteada puede ampliarse hasta el preciso momento de la audiencia, o puede ser ampliada y corregida por los previos que pudiera dictar el juzgador, según su opinión.

Es oportuno comentar del presente caso lo siguiente:

- 1) El puesto de Asistente de Dirección, no existe entre los puestos de Profesores no titulares, sin embargo, deliberadamente no refirió que clase de profesorado ejercía, lo que hace suponer que se trata de una Profesora Interina, que le asignaron una función dentro del ámbito administrativo, porque no existía un Profesor Titular disponible para ocuparlo, pero seguramente en el momento que lo hubo, no podía seguir nombrándosele en ese puesto.

- 2) El motivo de improcedencia de la remoción que alega la actora, lo fundamenta en que nunca tuvo una llamada de atención, y que sólo pueden cesarse los contratos de trabajo por las causales que establece el artículo 70 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.
- 3) A la terminación de contrato antes indicada debe establecerse si le son aplicables los artículo 70, 73 y 74 del reglamento citado.

Caso número 4.

El profesional "D", tiene 81 años de edad, guatemalteco, Licenciado en Psicología, con domicilio en el departamento de Guatemala, demanda en Juicio Ordinario laboral a la Universidad de San Carlos de Guatemala, señala para notificar a la demandada sus oficinas centrales en la Ciudad Universitaria zona doce de la ciudad de Guatemala.

Refiere que se desempeñó como docente de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Facultad de Derecho del Centro Universitario de Suroccidente CONSUROCC, curso de Psicología del Derecho, con un salario de Q.1,700.00. Desde el 2 de febrero de 2002, al 7 de julio de 2010, en el renglón 029, fecha en que fue retirado.

Que fue reinstalado por el Juzgado - - - de Trabajo y Previsión Social el 31 de marzo de 2014.

Que en aplicación de retiro obligatorio por haber cumplido 65 años, fue despedido el 30 de junio de 2015. Por lo que tuvo una relación laboral de 13 años 4 meses.

Que no gozó de la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por no haber estado inscrito en dicha institución.

RECLAMA:

- a) Indemnización por el periodo comprendido del 2 de febrero de 2002 al 30 de junio de 2015;
- b) Reajuste salarial por todo el tiempo de prestación de servicios;

- c) Daños y Perjuicios los salarios dejados de percibir, desde el momento del despido hasta el momento del pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses, y además un mes salario si se ventila en una instancia y dos si se ventila en segunda instancia;
- d) Vacaciones correspondientes a todo el tiempo laborado;
- e) Aguinaldo correspondiente a todo el tiempo laborado;
- f) Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, correspondiente a todo el tiempo laborado;
- g) Salarios pendientes de pago;
- h) Ajuste por pago de Bonificación Incentivo;
- i) Diferido correspondiente a todo el tiempo laborado;

Total lo reclamado por el actor asciende a Q. 248,425.00

Presentó su demanda en Guatemala en junio de 2015.

El Juzgado de admisión de la Ciudad de Guatemala, se inhibió de conocer y remitió el juicio a Mazatenango Suchitepéquez.

La demanda puede ampliarse hasta el preciso momento de la audiencia, o puede ser ampliada y corregida por los previos que pudiera dictar el juzgador.

En el presente caso se percibe lo siguiente:

- 1) No solicita reinstalación sino el pago de prestaciones laborales, dejadas de pagar durante la relación de prestación de servicios, y el pago de su indemnización.
- 2) Supuestamente no le han cancelado ciertas prestaciones que reclama, porque siempre estuvo contratado bajo el renglón 029, es decir de Servicios Profesionales.
- 3) Es de hacer notar, que con esa clase de contratación (renglón 029), ya había logrado que un Juzgado ordenara su reinstalación en el trabajo. y de esa cuenta, había logrado que se declarara su relación laboral y que le reconocieran salarios caídos.

VII. DETERMINACION DE LA NORMATIVA INOBSERVADA

En los casos expuestos anteriormente, no se pretende especular sobre las resultas de las acciones entabladas. No es intención que el lector se ejercite sobre suponer qué demandas pudieran prosperar, qué deficiencias o fortalezas tienen las acciones judiciales escogidas, tampoco tiene el objetivo de determinar si en algún caso, las prestaciones reclamadas habrían prescrito parcialmente, o qué defensa debe oponerse a esas acciones. No es tampoco el objetivo de esta investigación aplaudir o cuestionar los posibles fallos judiciales.

El fin de presentar algunas de las acciones judiciales que se han presentado en contra de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es atraer la atención del lector, sobre la conducta asumida por los profesores no titulares, al momento en que termina su relación de trabajo. **Lo que a entender del investigador, representa una inobservancia de la normativa sobre contratación docente en la Universidad**, acción que redundará en costo para la empleadora, por distintas razones, a saber: **en primer lugar**: el mantenimiento una cartera de mandatarios para atender este tipo de reclamaciones; **en segundo lugar**: los costos procesales que conlleva el mantenimiento de esta cartera de mandatarios y la atención de los procesos, con mayor costo si los procesos se tramitan en otro departamento distinto de Guatemala; **en tercer lugar**: el costo que representa para la Universidad, pagar prestaciones salariales (llamados salarios caídos), derivados de fallos judiciales, en que el Juzgado ordena reinstalar a un docente interino, amén de la problemática que representa el hecho que la plaza en cuestión ya está siendo ocupada por otro docente. También representa un costo el pago de prestaciones salariales que no se hicieron efectivas durante la vigencia de la prestación de servicios personales por tratarse de un contrato de servicios profesionales (029), en que el Juzgado declara la existencia de una relación de trabajo.

VIII. OBSERVANCIA O INOBSERVANCIA DE LA NORMATIVA SOBRE CONTRATACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Como se ha puesto en evidencia en apartados anteriores, de conformidad con la normativa de la Universidad, el Profesional o la Profesional que en calidad de Personal Fuera de Carrera, contrata sus servicios como: Auxiliar de Cátedra o Auxiliar de Investigación, Profesor Técnico o Técnico Especializado, Profesor Jubilado, Profesor Interino o Profesor Temporal, Profesor Afiliado, Profesor Visitante o Profesor de Postgrado, está consciente al momento de su contratación, -que esa contratación, está sujeta a determinados plazos o eventos, principalmente cuando no se tiene certeza del momento en que deberá ser cubierta por oposición, la plaza para la que ha sido contratado el profesor fuera de carrera, por estar esa plaza, sujeta a la cobertura definitiva por procedimientos laborales, administrativos y presupuestarios.

Resulta entonces una actitud no ortodoxa, la actitud del Profesional que ha ocupado la plaza con conocimiento de causa, y pretende obtener una reinstalación en el trabajo, que le dé una estabilidad definitiva, -en una plaza que está reglamentado que sólo podrá ser cubierta a plazo indeterminado (por tiempo indefinido), después de que el titular la haya ganado en un examen por oposición.

Tampoco resulta convincente, la actitud del Profesional que habiendo recibido el pago proporcional (al tiempo laborado), de sus prestaciones al final del semestre (incluyendo indemnización proporcional por prestación de servicios), demande judicialmente que se le reinstale o se le paguen otras prestaciones por el supuesto “despido directo e injustificado”.

Como estimación conclusiva de la investigación, puede afirmarse que:

1. ***Parcialmente no existe observancia de la normativa universitaria sobre la contratación docente***; sobre todo por aquellos profesionales que ha dejado de laborar para la Universidad, y que por dicha razón se sienten como individuos ajenos, separados por razones personales o políticas que le han excluido del ámbito laboral y social en que estaba. Seguramente podrán existir otras causas identificadas con las necesidades económicas del profesional que ha sido separado, pero no puede afirmarse, que demande porque moralmente le asista el derecho conforme la normativa de su contrataci

2. No es una conducta generalizada, puesto se da el caso de algunos Profesionales, que la separación de un cargo interino o temporal lo toman como parte de un proceso, y esperan otra oportunidad para poder incorporarse ya sea interinamente o por oposición a la carrera docente.

IX. COMENTARIO FINAL

La decisión personal que asuma cada uno de los profesores fuera de la carrera docente, al momento de no ser contratado para un nuevo término (plazo), es impredecible, pero es seguro que tras la cesantía y sus inmediatas consecuencias, o un posible malestar, algunos demandarán su reinstalación y otros derechos de tipo laboral, por lo que la Universidad como patrono afectado por el costo de las demandas (honorarios mandatarios, costas judiciales y prestaciones que se ve obligada a pagar), debería planificar y establecer una política encaminada a minimizar las reclamaciones que pudieran presentarse.

Para efecto de lo anteriormente indicado, es necesario determinar cómo limitar la práctica de la prórroga de los contratos a plazos cortos. En cuyo caso sólo existen dos formas de lograrlo: **la primera**, cuando después de un plazo de 6 meses o de 1 año, no se contrate al profesor en el plazo inmediato siguiente, y luego contratarle cuando haya transcurrido un plazo sin laborar; y **la segunda**, cuando se pudiera contratar por el tiempo estrictamente necesario para cubrir la plaza, en cuyo caso el término correspondería al tiempo que la contingencia dure, es decir, hasta ser ocupada nuevamente por su titular, verbigracia el Organismo Judicial, cuando nombra un Magistrado Suplente en el lugar de un Titular¹⁶, o cuando mediante el proceso de oposición se haya nombrado titular de la plaza. Siempre que estas alternativas sean debidamente analizadas, en forma más profunda.

¹⁶ “...ASUNTO: Acta xx de fecha z ... Señor Magistrado ... Con instrucciones de la Superioridad y para los efectos consiguientes transcribo el punto del acta mencionada anteriormente, el cual en su parte conducente dice: ... Solicita se le nombre en la plaza de ... La Corte Suprema de Justicia resuelve: Designa a ... en el cargo de ..., mientras dure la ausencia de la abogada ..., quien fue designada para otro cargo... Secretario de la Corte Suprema de Justicia.”

No estaría de más incorporar a los contratos que se suscriban con ocasión de la contratación de los profesores fuera de la carrera docente, los artículos 108 y 82 constitucionales, y 191 y 192 del Código de Trabajo.

Junio de 2018

Rolando Echeverría Morataya
Profesor Titular VIII,
Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales