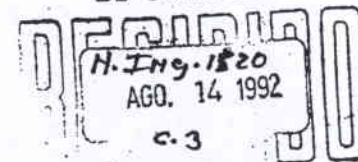


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



GENERAL Y
CENTRO DE DOCUMENTACION

**POLITICAS SALARIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA**

Propiedad de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
ARCHIVO GENERAL

**POLITICAS SALARIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA**



Universidad de San Carlos de Guatemala
Editorial Universitaria
Guatemala, Centroamérica
1991

Editorial Universitaria
Colección Editorial Universitaria



© Universidad de San Carlos
de Guatemala

CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

Dr. Juan Alfonso Fuentes Soria	Rector
Dr. Marco Antonio Quezada Díaz	Secretario
Lic. Otto René Burgos Ruiz	Tesorero

Decanos

Lic. Cipriano Francisco Soto Tobar
Dr. Jafeth Ernesto Cabrera Franco
Ing. Jorge Mario Morales González
Licda. Clemencia Gálvez de Avila
Lic. Gilberto Batres Paz
Dr. Norman Aquino Esteban
Lic. Eleazar Augusto Monroy Mejía
Ing. Agr. Efraín Medina Guerra
Dr. Juan Pablo Morataya Cuevas
Arq. Francisco Chavarría Smeaton

Colegios Profesionales

Lic. César Augusto Conde Rada
Dr. Luis Felipe García Ruano
Ing. Hugo Rolando Bosque Morales
Lic. Gerardo Leonel Arroyo Catalán
Lic. César Augusto Régil Escobar
Dr. Danilo Arroyave Rittscher
Lic. Jorge Valdes Monroy
Ing. Agr. Roger Anibal Valenzuela Bonilla
Dr. Víctor Rolando Flores Batres
Arq. Carlos Enrique Martini Herrera

Representantes Catedráticos

Lic. Ronán Arnoldo Roca Menéndez
Dr. Mario Alejandro Samayoá Girón
Ing. Héctor Antonio de León Sagastume
Dr. José Fernando Díaz Coppel
Lic. Edgar Augusto Portillo Recinos
Dr. Jorge Solares Aguilar
Lic. Oscar Jaime López Castillo
Ing. Agr. Ervin Maxdelio Herrera de León
Dr. José Roberto Urrutia Guerrero
Arq. Francisco José Méndez Dávila

Con estricto apego al original

Representantes Estudiantiles

Br. Cástulo Gómez Hernández
Br. Hugo Harold López Mejía
Br. José Alfredo Vidal Mayorga
Br. Pablo Enrique Palomo Robles
Br. Sergio Estuardo Paz Montenegro
Br. Rafael Antonio Villegas Loyo
Prof. Luis Eduardo Escobar Hernández
Br. Alvaro Folgar Portillo
Br. Marco Vinicio García Urbina
Br. Carlos Enrique Arturo Roca Jerez

Director de Asuntos Jurídicos

Lic. José Arturo Sierra González

COMISION DE POLITICA UNIVERSITARIA Y PLANEAMIENTO DEL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

Dr. Juan Alfonso Fuentes Soria	Presidente
Arq. Francisco Chavarría Smeaton	Coordinador
Dr. Mario Alejandro Samayoa Girón	Secretario
Ing. Hugo Rolando Bosque Morales	
Lic. Gerardo Leonel Arroyo Catalán	
Lic. Edgar Augusto Portillo Recinos	
Arq. Francisco José Méndez Dávila	

DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION

PRESENTACION

La Universidad de San Carlos, desde hace varios años se ha preocupado de que sus trabajadores obtengan una remuneración digna por su trabajo. Sin embargo, las condiciones imperantes, han limitado tal política.

La Universidad, consciente de que para que sus trabajadores puedan desempeñar eficaz y eficientemente sus tareas, requieren entre otras, de una política salarial que les permita entregarse con mayor dedicación y esfuerzo al trabajo universitario. Esto es fundamental, en una etapa histórica en la que se impone la elevación cualitativa del quehacer científico, técnico y humanístico de la Universidad, para coadyuvar significativamente a la solución de los problemas nacionales y enfrentar exitosamente los nuevos retos que devienen de la realidad nacional y mundial.

Por muchos años las remuneraciones al personal académico y administrativo de la Universidad, se han otorgado empírica y a veces, arbitrariamente, sin responder a criterios técnicos provenientes de una política que conjugue los requerimientos de la situación económico-social de país y la evaluación permanente del desempeño de los trabajadores.

En ese contexto, el Honorable Consejo Superior Universitario, en Sesión del 6 de noviembre del año en curso, Punto CUARTO del Acta No. 50-91, aprobó las **Políticas Salariales**, para orientar mediante este instrumento político-administrativo, la toma de decisiones tendentes a mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores y la prestación de sus servicios.

Dr. Alfonso Fuentes Soria
RECTOR

INDICE

POLITICAS SALARIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

	<u>Página</u>
I. SITUACION ECONOMICA Y SOCIAL DE GUATEMALA	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
III. PROPUESTA DE POLITICA SALARIAL	19
A. Conceptualización	19
B. Lineamientos	20
IV. GLOSARIO DE TERMINOS	25
A. Carrera Administrativa	25
B. Carrera Docente	27

I. SITUACION ECONOMICA Y SOCIAL DE GUATEMALA

La situación económica y social de Guatemala al inicio de la presente década, sigue manifestándose con cierta inestabilidad, en virtud de que el comportamiento de las principales variables macroeconómicas, no ha respondido a las medidas de política económica a corto plazo que el gobierno ha venido implementando, dentro del programa de ajuste estructural sugerido por las instituciones financieras internacionales.

El Banco de Guatemala, al analizar la evolución de la actividad económica del país en los últimos cuatro años, afirma que la misma ha venido creciendo según el comportamiento del Producto Interno Bruto, especialmente como efecto del incremento de la exportación de productos tradicionales y no tradicionales y los servicios del turismo receptivo. Sin embargo, dicho crecimiento no ha tenido la incidencia necesaria que demanda el bienestar social de la mayoría de la población, ya que los programas de ajuste económico-financiero de corto plazo, se han encaminado a reajustar los márgenes de ganancia de quienes detentan el poder económico, a costa de la reducción de los ingresos intermedios y bajos, lo cual incide en una mayor desigualdad del ingreso e injusticia social.

En 1,990, el país sufre una tasa de inflación sin precedente en la historia (60% según el Instituto Nacional de Estadística --INE-- y 80% según el Banco de Guatemala), cuyas causas obedecen según dicha institución, al exceso de monetización que se manifestó a finales de 1989, a las alzas en el precio de los combustibles y a los ajustes de la tarifa eléctrica; lo cual provoca de inmediato un deterioro en el salario real de los trabajadores y profundiza el grado de pobreza en la población, tanto urbana como rural. Y, a pesar de los incrementos salariales que se han venido otorgando en los últimos dos años, los mismos no han respondido

proporcionalmente al impacto causado en los niveles de precios de los productos y servicios básicos; además, por los bajos niveles de inversión, se han incrementado los índices de subempleo y desempleo.

En el aspecto político, los dos últimos eventos electorales que se han realizado para elegir gobernantes civiles, han abierto expectativas en los diferentes sectores del país, a pesar de que en los mismos no se ha concretado la participación amplia y pluralista de la sociedad en general; manteniéndose además, un clima generalizado de violencia e irrespeto a los derechos humanos.

Con el propósito de contar con mayor información respecto a la situación del país, a continuación se hace referencia al comportamiento de algunos indicadores económicos:

- A. El Producto Interno Bruto en 1,990, creció en un 3.5% y se espera un comportamiento similar para 1,991.
- B. El Producto Real Per cápita a finales de 1,990, fue 15% inferior al registrado en 1,980.
- C. Las exportaciones crecieron en 1,989 en un 14.6% mientras que para 1,990 fue del 8.5%.
- D. Los sectores productivos más activos en el contexto económico, han sido el comercial, financiero, agrícola, el de transportes y comunicaciones.
- E. El sector externo sigue fundamentado en la exportación tradicional, representando el 50% del total de la misma, participando el café con el 25%. Dichas exportaciones se basan en el uso intensivo de la fuerza laboral remunerada inadecuadamente, sin acceso a los servicios sociales básicos y sin consideración a su dignidad humana.

- F. A pesar de que el presupuesto del Estado se ha incrementado en términos nominales en los últimos años, por no tener fundamento en cuanto a las fuentes de ingreso que deben preverse, se ha venido acumulando un cuantioso déficit fiscal, que sumado al despilfarro, corrupción, elusión y evasión fiscal en los gobiernos anteriores, contribuyó a la dilapidación de las arcas nacionales, con efectos negativos en la inversión pública que ha ocasionado la crisis actual.
- G. La población económicamente activa para el año 1990, se calcula según la Secretaría General de Planificación Económica, SEGEPLAN, en 3.01 millones de personas, de las cuales el 44% se encontraba en calidad de desempleada y subempleada.
- H. El índice de pobreza generalizada en el país es del 89% de la población, de cuyo porcentaje el 67% se encuentra en extrema pobreza, lo cual significa que más de seis millones de habitantes no alcanzan a cubrir con su ingreso, la dieta mínima para su subsistencia.

En general, puede concluirse que el país se encuentra en los actuales momentos afrontando una profunda crisis económica con incidencia en el desempleo global, extrema pobreza de la mayoría de la población, con un crecimiento mínimo del Producto Interno Bruto en relación a las necesidades básicas y el crecimiento de la población, altos índices de desempleo y subempleo, escaso desarrollo del sector productivo, deterioro de las condiciones de vida de la población como producto de la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y la falta de inversión social.

Dentro de este contexto, la Universidad de San Carlos de Guatemala como parte del Estado y estando inmersa dentro del sistema económico imperante, no puede abstraerse de esta problemática y por lo mismo, tampoco sus trabajadores escapan a la crisis generalizada.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo con el cumplimiento de sus funciones académicas (enseñanza-aprendizaje, investigación y extensión) y sus funciones administrativo-financieras, la Universidad ha visto incrementarse en las últimas décadas la demanda por sus servicios: especialmente, al crecer rápidamente su población estudiantil, que alcanzó la cifra de 67,951 personas; también aumentó la demanda de servicios, de profesionales, de investigaciones, de extensión, de divulgación y otras. Como resultado de lo cual crecieron el número de sus profesores, de personal administrativo, de trabajadores de servicios, de vigilancia y otros. La creciente complejidad de sus funciones y el aumento de su personal hacen que la Universidad haga crecer sus gastos; asimismo los trabajadores se ven ante nuevas necesidades, como producto de los problemas económicos del país y el deterioro del poder adquisitivo de la moneda nacional; ésto ha generado presiones por obtener incrementos salariales.

El índice de precios al consumidor de 1972 a 1986, según información proporcionada por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad de San Carlos, ha sido de 601.7%, el cual implica un poder adquisitivo de 0.17 en 1986 con respecto al coeficiente de 100 de 1972.

De acuerdo al comportamiento del tipo de cambio del Quetzal con respecto al Dólar, el poder adquisitivo en 1990 es de Q. 0.18 con relación al coeficiente de 1979 de Q. 1.00 (equivalente a \$. 1.00).¹

La disminución del salario real de los trabajadores universitarios durante los últimos años, lo que queda comprobado según los datos contenidos en los párrafos

anteriores, no ha sido posible de frenar, a pesar de los múltiples esfuerzos institucionales para efectuar mejoras salariales, las cuales se han otorgado por medio de incrementos y ajustes salariales del personal docente y administrativo, aplicación del escalafón por antigüedad en la Carrera Administrativa, implementación del Plan de Clasificación de Puestos Administrativos que incorporó una reestructuración salarial, la promoción y reestructuración de escalas salariales para el personal de la Carrera Docente y de la aprobación y puesta en vigor del Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica.

Como se ha venido evidenciando con antelación, la Universidad de San Carlos cuenta con una política salarial que está comprendida dentro de la legislación interna en el Artículo 77 del Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica; Artículos 63 y 64 del Estatuto de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos y sus Trabajadores y en otras disposiciones.

No obstante, la existencia de dicha política y el otorgamiento de los incrementos salariales, incluido el último consistente en el 8.33%, que fue resuelto en Punto Segundo, Inciso Primero del Acta # 21/91 del Consejo Superior Universitario, persiste la demanda de los trabajadores quienes continúan efectuando gestiones para el otorgamiento de un ajuste salarial adicional. Sin embargo, este tipo de requerimiento debe analizarse en un contexto integral, que contemple una evaluación funcional de la Universidad y la implantación de un Sistema de Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo, sin perder de vista que los recursos de que se dispone no aumentan en proporción a sus necesidades, incluidas las de sus trabajadores.

Por otra parte, es conveniente propiciar e impulsar el prevailecimiento del principio de equidad en la remuneración que debe existir en la Universidad, el cual textualmente reza "A igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad corresponda igual

¹ Centro de Estudios Urbanos y Regionales, Boletín # 9, noviembre de 1990.

salario", mediante la revisión periódica y gradual del Plan de Clasificación de Puestos de la Carrera Administrativa y de la estructura salarial de la institución. En la Carrera Docente, la evaluación del desempeño ya está regulada en el Estatuto de la Carrera Universitaria, parte Académica.

En la institución se ha producido paulatinamente un fenómeno de crecimiento desordenado, que se ha caracterizado por el incremento desproporcionado del personal administrativo y de servicio, con respecto al crecimiento observado en el personal de la Carrera Docente (catedráticos e investigadores); en este aspecto, vale puntualizar que en 1989 del total de horas contratadas para la prestación de servicios personales en la Universidad, 17,336 horas (55% del total), corresponden al personal administrativo y de servicio y 14, 286 horas (45% del total), al personal docente e investigadores. Lo anterior pone de manifiesto la urgente necesidad de racionalizar los gastos de la Universidad y formular una política de reorganización del personal, tanto docente como administrativo; lo cual es importante además, porque sus recursos no son crecientes en la misma proporción que sus necesidades, incluidas las de sus trabajadores. Según esto, una política salarial tiene que considerar dos aspectos bien fundamentados, la necesidad de mantener un nivel adecuado de vida de sus trabajadores y organizar sus recursos humanos de manera eficiente, para cumplir correctamente sus funciones y sus fines, aprovechando óptimamente los recursos escasos de que dispone.

El cumplimiento de los fines institucionales conlleva la existencia de un crecimiento y funcionamiento planificado y organizado, en el que la asignación de los recursos sea efectuado en forma racional y óptima, de tal manera que al realizar la distribución de los mismos a cada uno de los renglones y/o destinos no sean descuidados los otros, lo que requiere una visión global de las necesidades previamente establecidas, verbigracia, al asignar recursos para el pago de servicios personales, no se deben descuidar las necesidades de inversión física, mobiliario y equipo,

materiales, suministros y otros. En ese sentido, una política salarial adecuadamente concebida, no puede perder de vista estos aspectos.

Una composición correcta del salario, que obedezca a criterios bien definidos, permitirá un fácil manejo de datos y simplificar los registros y controles presupuestales. En la Universidad de San Carlos el salario está conformado por varios rubros, lo cual se considera inadecuado; el salario del personal administrativo se compone de 5 rubros y en el personal docente se conforma con 4 rubros. Esto no sólo dificulta el registro y control presupuestario en la ejecución del mismo, sino además, hace excesiva e innecesariamente laboriosa la formulación del presupuesto en el Grupo Cero. Otro aspecto de este mismo problema lo constituye la ejecución del presupuesto de manera diferente a su formulación, dicho en otras palabras, los rubros anteriormente descritos se consignan en los presupuestos analíticos, en los renglones correspondientes, pero al efectuarse el pago, éste se carga a un solo renglón de gasto, lo cual desvirtúa la programación efectuada, provoca sobregiros que posteriormente se deben ajustar, lo cual dificulta la formulación y presentación en tiempo de la liquidación del presupuesto a donde corresponde.

Lo descrito pone en evidencia la necesidad de efectuar una readecuación de la composición del salario, que obedezca a criterios técnicos apropiados y que haga factible la formulación de una estructura de escalas salariales estandarizadas en la cual se incorpore todo el salario, de tal manera que se facilite la aplicación de mejoras en la política salarial de la institución.

III. PROPUESTA DE POLITICA SALARIAL

A. Conceptualización

Previo a formular los lineamientos es conveniente conocer el concepto de Política Salarial: "Es el conjunto de