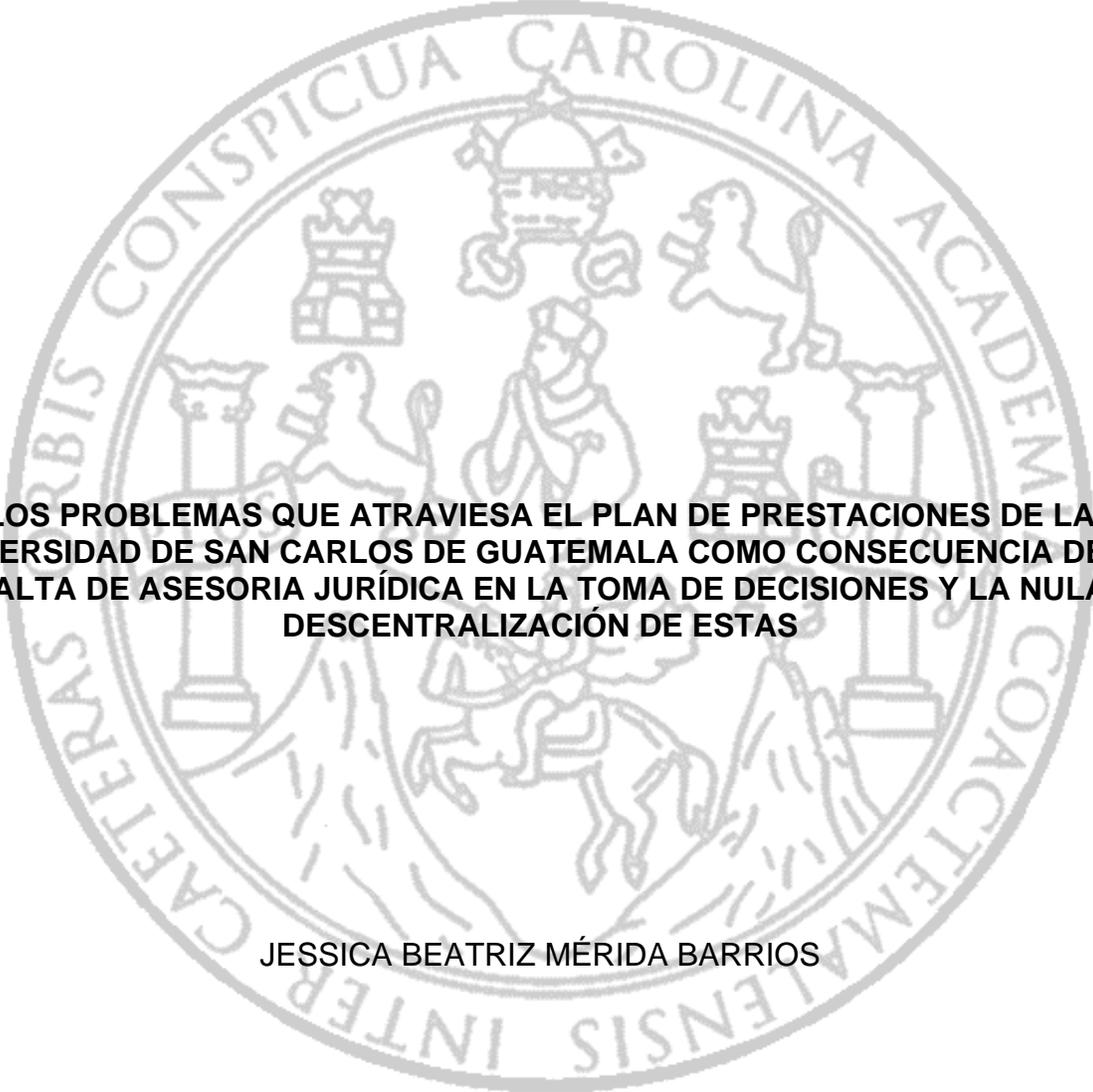


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a seated woman, likely the Virgin Mary, holding a book. Above her is a crown. To the left and right are two lions rampant. The entire emblem is surrounded by a circular border containing the Latin text "SACRIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETERAS".

**LOS PROBLEMAS QUE ATRAVIESA EL PLAN DE PRESTACIONES DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA COMO CONSECUENCIA DE LA
FALTA DE ASESORIA JURÍDICA EN LA TOMA DE DECISIONES Y LA NULA
DESCENTRALIZACIÓN DE ESTAS**

JESSICA BEATRIZ MÉRIDA BARRIOS

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2005

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

**LOS PROBLEMAS QUE ATRAVIESA EL PLAN DE PRESTACIONES DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA COMO CONSECUENCIA DE LA
FALTA DE ASESORIA JURÍDICA EN LA TOMA DE DECISIONES Y LA NULA
DESCENTRALIZACIÓN DE ESTAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JESSICA BEATRIZ MÉRIDA BARRIOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2005



BUFETE PROFESIONAL

9ª. Calle "A" 1-33, zona 1
Teléfono 244-39683

Guatemala, 02 de septiembre de 2005



Licenciado
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Decano, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho

Señor Decano:

Le saludo cordialmente, con el propósito de informarle que en cumplimiento a la resolución en la que se me nombra como Asesor de Tesis de la Bachiller **JESSICA BEATRIZ MÉRIDA BARRIOS**, el cual se intitula "LOS PROBLEMAS QUE ATRAVIESA EL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE ASESORÍA JURÍDICA EN LA TOMA DE DECISIONES Y LA NULA DESCENTRALIZACIÓN DE ESTAS".

La estudiante atendió las observaciones que se le indicaron, para que el trabajo de tesis se ajustara a los requisitos establecidos en el reglamento respectivo, haciendo las correcciones y modificaciones pertinentes, por lo que a mi juicio llena las formalidades legales, siendo procedente discutirlo en el examen público de tesis, previo a optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, suscribo atentamente

Lic. Elmer Antonio Álvarez Escalante
Abogado y Notario
Colegiado No.6193

Licenciado
Elmer Antonio Álvarez Escalante
Abogado y Notario



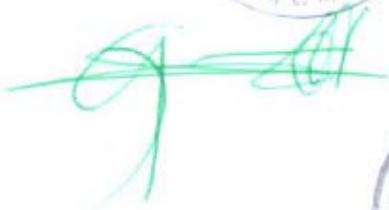
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y

SOCIALES. -Guatemala, veintuno de septiembre del año dos mil cinco-

Atentamente, puse al LIC. LAZARO RUIZ ORELLANA, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante JESSICA BEATRIZ MÉRIDA BARRIOS, Intitulado: "LOS PROBLEMAS QUE ATRAVIESA EL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE ASESORIA JURIDICA EN LA TOMA DE DECISIONES Y LA NULA DESCENTRALIZACION DE ESTAS" y; en su oportunidad emita el dictamen correspondiente -

~~MAE:AHB~~







BUFETE PROFESIONAL
11 Avenida "A" 17-18, zona 2 Ciudad Nueva
Teléfono 591-96342

Guatemala, 26 de septiembre de 2005

Licenciado
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Decano, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



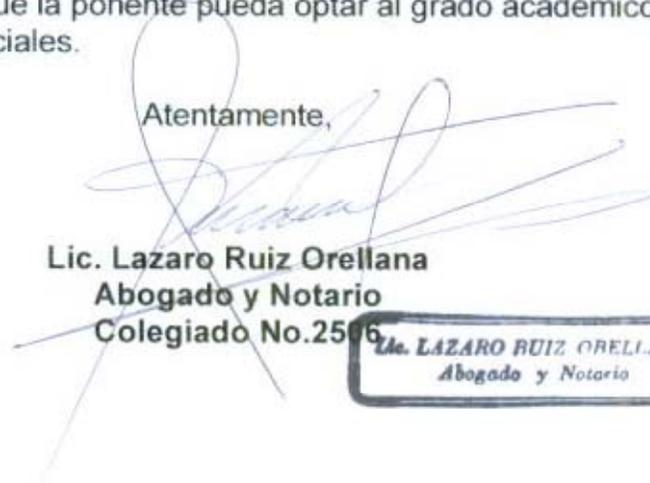
Señor Decano:

En relación a la tesis de la bachiller JESSICA BEATRIZ MÉRIDA BARRIOS, intitulada "LOS PROBLEMAS QUE ATRAVIESA EL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE ASESORÍA JURÍDICA EN LA TOMA DE DECISIONES Y LA NULA DESCENTRALIZACIÓN DE ESTAS", procedí a realizar la revisión de la misma, por lo que a mi juicio emito el siguiente dictamen:

1. La ponente atendió las recomendaciones que se le formularon, lo que dio como resultado la uniformidad de su trabajo de tesis.
2. Esta tesis pretende ilustrar tanto a las autoridades como a los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, los problemas que atraviesa el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala como consecuencia de la falta de asesoría jurídica en la toma de decisiones y la nula descentralización de éstas.

Por lo que la misma llena los requisitos establecidos en el Reglamento respectivo, siendo procedente aceptarla para su discusión y defensa en el examen correspondiente previo a que la ponente pueda optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,


Lic. Lazaro Ruiz Orellana
Abogado y Notario
Colegiado No. 2566

Lic. LAZARO RUIZ ORELLANA
Abogado y Notario



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, seis de octubre del año dos mil cinco---

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis de la estudiante **JESSICA BEATRIZ MÉRIDA BARRIOS**, Intitulado "LOS PROBLEMAS QUE ATRAVIESA EL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE ASESORÍA JURÍDICA EN LA TOMA DE DECISIONES Y LA NULA DESCENTRALIZACIÓN DE ESTAS". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis.-

MIAE/sllh



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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente: Lic. Saulo De León Estrada
Vocal: Lic. Héctor Manfredo Maldonado Méndez
Secretario: Lic. Otto Marroquín Guerra

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Homero López Pérez
Vocal: Lic. Helder Ulises Gómez
Secretario: Lic. Carlos Alberto Velásquez Polanco

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 25 del Reglamento para exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA

- A DIOS:** Nuestro creador supremo, porque en su infinita misericordia me dio la vida guiándome con salud y sabiduría por el camino de su luz y a culminar con éxito mis preciados anhelos.
- A MIS PADRES:** Justo Germán Mérida Rodas y Cristina Adelaida Barrios de Mérida, como una recompensa llena de amor a toda una vida de sacrificios, que Dios los bendiga.
- A MIS HERMANOS:** Germán, Ileana, Cristina, Ingrid y Teresa, con mucho amor por estar siempre pendientes de mí, por compartir tantos momentos y fortalecerme en mi caminar, gracias por su cariño, que Dios los bendiga.
- A MI ESPOSO:** Con mucho amor y agradecimiento, por ser paciente y darme en todo momento el amor y el apoyo que siempre necesité para lograr con éxito uno de mis anhelos.
- A MIS CUÑADOS:** Manuel, Haroldo, Antonio y Carolina, gracias por su amistad y por compartir conmigo este momento.
- A MIS AMIGOS Y:** con inmenso cariño e infinitos recuerdos. Con especial agradecimiento a mis amigos del privado, Wuelmer, Juan Antonio y Lisbeth, que perdure por siempre nuestra amistad
- A MI ASESOR Y REVISOR:** Lic. Elmer Alvarez Escalante y Lic. Lázaro Ruíz O. con respeto gracias por el apoyo profesional.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.** Con respeto y cariño.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	(i)

CAPÍTULO I

1. El plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala	1
1.1. Antecedentes históricos	1
1.2. Generalidades del plan de prestaciones	7
1.3. Administración del plan de prestaciones	8
1.4. Atribuciones de la junta administradora del plan de prestaciones.....	10
1.5. Atribuciones del presidente de la junta administradora del plan de prestaciones	11
1.6. Atribuciones del secretario de la junta administradora del plan de prestaciones.....	11
1.7. Atribuciones del comité de inversiones del plan de prestaciones.....	12
1.8. Atribuciones del administrador ejecutivo del plan de prestaciones.....	12

CAPÍTULO II

2. Beneficios que otorga el plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	15
2.1. Pensión por jubilación.....	16
2.1.1. Jubilación por vejez o retiro obligatorio.....	17
2.1.2. Jubilación por tiempo de servicio.....	17

2.1.3.	Jubilación por invalidez.....	18
2.2.	Seguro de vida.....	19
2.3.	Pensión por orfandad.....	20
2.4.	Pensión por viudez.....	21
2.5.	Compensación económica.....	21
2.6.	Préstamos a los trabajadores.....	22

CAPÍTULO III

3.	Situación actual del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	25
3.1.	Marco Jurídico del plan de prestaciones.....	25
3.1.1.	Constitución Política de la República de Guatemala.....	25
3.1.2.	Ley orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala	27
3.1.3.	Estatuto de relaciones laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal.....	28
3.1.4.	Reglamento del plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	29
3.1.5.	Reglamento de la junta administradora del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	32
3.1.6.	Comparación del reglamento del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala con otros fondos de pensión.....	33
3.1.7.	Estudios actuariales para el plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	36
3.2.	Toma de decisiones de la junta administradora del plan de prestaciones y sus implicaciones.....	40
3.3.	Problemática detectada en el plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	42

CAPÍTULO IV

4.	Propuestas de solución de la problemática planteada en el plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	45
4.1.	Propuestas de solución a la situación del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	45
4.2.	Propuesta de reformas jurídicas necesarias al reglamento del plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	46

CAPÍTULO V

5.	Propuesta de contratación de un asesor jurídico para el plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	57
5.1.	Perfil del puesto de asesor jurídico.....	58
	CONCLUSIONES.....	61
	RECOMENDACIONES.....	62
	BIBLIOGRAFÍA.....	63

INTRODUCCIÓN

El tema desarrollado en el presente trabajo, es el resultado de la investigación efectuada en el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objeto de poder colaborar con el Plan, en la búsqueda de soluciones concretas a la problemática que actualmente afronta.

El presente informe fue realizado con el propósito de analizar y proponer posibles soluciones a los problemas que atraviesa el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala como consecuencia de la falta de asesoría jurídica en la toma de decisiones y la nula descentralización de éstas.

La temática ha sido elaborada a través de cinco capítulos, los cuales comprenden los aspectos siguientes:

El Capítulo I, consiste en una descripción de los aspectos históricos y generales del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, los que son de suma importancia para comprender la conformación de ésta Institución, y los procesos por los cuales ha sido sometido durante el transcurso del tiempo.

El Capítulo II, presenta un análisis de los beneficios que otorga el Plan de Prestaciones a los trabajadores universitarios que llenan los requisitos establecidos para el efecto en el Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El Capítulo III, realiza un diagnóstico de la situación actual por la que atraviesa el Plan de Prestaciones, en donde se detecta la necesidad de descentralizar la toma de decisiones de los miembros de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones.

El Capítulo IV, se refiere a la necesidad de darle al Plan de Prestaciones, propuestas de solución a la problemática que afronta. Es por ello, que en éste capítulo

se desarrollan algunas propuestas de solución a la situación del Plan, así como propuestas de reformas necesarias al Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que contribuirán al buen funcionamiento de dicho Plan.

Finalmente en el Capítulo V, se propone la contratación de un Asesor Jurídico para el Plan de Prestaciones, que ayudará considerablemente al Plan de Prestaciones; además se incluyen las conclusiones y recomendaciones del presente estudio.

CAPÍTULO I

1. El plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

En este capítulo se desarrolla la información general del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en donde se detallan aspectos importantes como lo son los antecedentes históricos y las atribuciones de los funcionarios que intervienen en la administración del Plan.

1.1 Antecedentes históricos:

En el año de 1966, con la finalidad de asegurar a los empleados docentes y administrativos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en el goce de una pensión de retiro por motivos de vejez, por invalidez total y permanente, y proteger a sus beneficiarios con un seguro de vida al ocurrir su fallecimiento, durante el Rectorado del Ingeniero Jorge Arias, el Consejo Superior Universitario, de conformidad con el Punto NOVENO del Acta 911 de fecha 08 de enero de 1966, aprobó la creación del “Plan de Jubilaciones y Seguro de Vida del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala” y el Reglamento del Plan de Prestaciones, el que contenía prestaciones como pensiones de jubilación por vejez o invalidez, con valor igual al 50% del sueldo mensual y un seguro de vida por valor de doce veces el último sueldo mensual más cien quetzales para gastos de entierro. La edad para jubilarse voluntariamente era de 65 años, y a los 70 años de edad la jubilación era obligatoria.

El Reglamento del Plan de Prestaciones entró en vigencia el 01 de enero de 1966 y a partir de su emisión ha sufrido reformas debido a que las necesidades tanto económicas, sociales y políticas han variado, entre las reformas realizadas al reglamento se encuentran las siguientes:

En agosto de 1974, se aprobaron los primeros cambios, reformándose el concepto de sueldo, y se fijó como procedimiento de cálculo la retribución que en promedio mensual percibe un trabajador computados los últimos 24 meses, o todos los sueldos cuando el tiempo trabajado fuera menor, este procedimiento se aplicó hasta el 31 de diciembre del año 2000. También fueron creadas las prestaciones denominadas Pensión por Orfandad, la cual fue otorgada a los hijos de los trabajadores menores de 18 años o con incapacidad, constituidos como un solo grupo familiar del trabajador o jubilado fallecido equivalente al 30% del sueldo. Pensión por Viudez otorgada a la esposa o al esposo incapacitado, a la muerte de su cónyuge trabajador o jubilado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, equivalente al 30% del sueldo. Mejora de la jubilación por Vejez, que consiste en el estado que se encuentra el trabajador universitario al alcanzar la edad de sesenta años, elevando al 60% del sueldo el valor de la Jubilación por Vejez o Invalidez, siempre que el trabajador universitario hubiere contribuido como mínimo durante 15 años al Plan de Prestaciones. El Seguro de Vida se modificó a un monto de Q.3,000.00 para el o los beneficiarios designados por el trabajador o jubilado universitario, al fallecimiento de éste. (Punto Cuarto del Acta 1251 del Consejo Superior Universitario, de fecha 28 de agosto de 1974).

En Septiembre de 1977, el Honorable Consejo Superior universitario, acordó nuevas mejoras, las cuales consistieron principalmente en el pago de jubilación escalonada para los trabajadores comprendidos entre los 50 y los 59 años de edad, siempre que tuvieran 15 años de servicio, fijándose un porcentaje de sueldo que inició con un 9% para 50 años y 88% para 59 años cumplidos. Se incorpora el pago de la indemnización al trabajador de un mes de sueldo por cada año de servicio a la institución, en caso de retiro, retiro voluntario o por terminación de período contratado o por despido; para el cálculo del mismo fue necesaria la creación del concepto Tiempo de Servicio, que consiste en la suma de todos los períodos laborados por el trabajador en la Universidad y de contribución al Plan de Prestaciones. Se fija el retiro obligatorio a los trabajadores universitarios que cumplan con 65 años de edad y 15 años de contribución como mínimo. Se establece que el Plan, paga a todo trabajador jubilado por vejez o por tiempo de servicio una pensión mensual de retiro vitalicia equivalente al

100% del sueldo, por consiguiente se elimina el techo a la jubilación que consistía en un 60% del valor del sueldo y se incrementan los egresos. (Punto Sexto, incisos 6.5 y 6.6 del Acta 33-77 del Consejo Superior Universitario, de fecha 28 de septiembre de 1977)

En el año de 1983, se efectúan otras modificaciones. Se implementa la tabla escalonada para las pensiones por vejez y por retiro que inician con 45 años de edad y 25 años de servicio, con un 75% y con 50 años de edad y 15 de servicio con un 30%, con lo cual se agudiza la situación de retiro a una edad joven de los trabajadores universitarios. (Punto Segundo del Acta 31-83 del Consejo Superior Universitario de fecha 30 de noviembre de 1983).

En el año de 1996, se reformó la edad mínima a los 21 años de edad para que los beneficiarios de las pensiones por orfandad dejen de percibir las mismas. Se sustituye la denominación de indemnización por el de Compensación Económica. Se aumenta el Seguro de Vida a los trabajadores universitarios por Q.10,000.00. Se autoriza el otorgamiento de préstamos a los trabajadores universitarios hasta por un máximo de ocho sueldos, siempre que el monto de estos no exceda de Q.40,000.00 y se amplía a treinta y seis meses el plazo máximo para amortizar el pago de los préstamos, también se incrementó la tasa de interés por préstamos que otorga el Plan, al 16% de interés anual sobre saldos. (Punto Segundo del Acta 11-96 del Consejo Superior Universitario de fecha 22 de mayo de 1996).

En el año 2000, se reforma el concepto de Sueldo el que queda de la forma siguiente: “Es la retribución producto de multiplicar el promedio de horas contratadas en los últimos ciento veinte meses o en todos los meses cuando el tiempo de trabajo sea menor de diez años, por el monto de la cuota diaria/hora/mes que paga la Universidad, correspondiente al último salario devengado”. Se aprobó el incremento de la cuota patronal que la Universidad de San Carlos de Guatemala aporta al Plan de Prestaciones de esa Casa de Estudios, la que fue fijada en un 15.70% del total de los sueldos que devengan sus trabajadores y la cuota laboral fue fijada en un 7.65% de su

suelo mensual; también fue fijada en un 40% del sueldo del trabajador universitario fallecido la Pensión por Viudez y la pensión por Orfandad. (Punto Cuarto del Acta 18-2000 del Consejo Superior Universitario de fecha 31 de mayo de 2000).

En el año 2002, el Consejo Superior Universitario conoce y aprueba la propuesta de la Comisión encargada de analizar las posibles soluciones a la situación del Plan de Prestaciones, acordándose incrementar un 1% a la cuota patronal y laboral, a partir del 01 de enero de 2003; fijándose las mismas en 8.65% y 16.7%. (Punto Tercero del Acta 27-2002 del Consejo Superior Universitario de fecha 20 de noviembre de 2002).

Asimismo, en ese año de 2002, se procedió a la estructuración, aprobación de los términos de referencia y a la contratación de un Actuario, para la realización del Estudio Actuarial del Plan de Prestaciones al 31 de diciembre de 2002, procediéndose a contratar personal extraordinario, para la preparación de la base de datos de variables demográficas e información laboral de los trabajadores activos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En el año 2003, se aprobaron las medidas emergentes siguientes: **a)** Se ratificó la aprobación de cubrir el déficit financiero del Plan del año 2002 por Q.13,683,644.93; **b)** un aporte de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por un monto de hasta Q.10 millones anuales a partir del 2004 y durante 5 años (2004-2008), para fortalecer las reservas técnicas del Plan; **c)** Autorizar que cada vez que la Universidad otorgue un reajuste salarial a los trabajadores, del monto destinado para tal fin, deberá deducirse el monto necesario establecido por el Actuario, para fortalecer las reservas del Plan. **d)** Establecer un monto máximo para el cálculo de las pensiones de jubilación (techo) equivalente al salario de 8 horas de un profesor titular X, para lo cual la prima laboral y patronal se calcula sobre el salario de dicha categoría. **e)** Se estableció el salario base para el cálculo de la pensión de jubilados sobre el promedio del sueldo devengado en los últimos 36 meses. **f)** Se estableció que el cálculo de la pensión del jubilado se realiza sobre el promedio hora/diaria/mes laborados en los últimos 180 meses. (Punto

ÚNICO del Acta 11-2003 del Consejo Superior Universitario de fecha 14 de mayo de 2003).

También se aprobaron varias medidas orientadas a fortalecer la situación estructural del Plan de Prestaciones, entre las que se destacan: **a)** La suspensión de las bonificaciones por compensación, equivalentes al diferido y bonificación anual (bono 14) para los trabajadores que se jubilaron a partir del 16 de mayo de ese año. **b)** se modificó el Artículo 34 del Reglamento del Plan, liberándose los porcentajes de inversión de acuerdo a las condiciones del mercado financiero; 60% para préstamos a los trabajadores y 40% para otras inversiones seguras. **c)** Modificación al Artículo 35, literales “a” y “c” del Reglamento del Plan, estableciéndose un techo máximo de préstamos hasta Q.100,000.00 y el 40% de amortización como requisito para renovación de préstamos. **d)** Eliminar la compensación económica parcial. **e)** Eliminar la opción del trabajador a completar cuotas. **f)** Modificación al Artículo 38 del Reglamento del Plan, estableciéndose que los derechos y acciones para exigir los beneficios que concede el Plan prescriben en dos años, relacionados con los períodos discontinuos al que se refiere el Artículo 4º del Reglamento del Plan. **g)** Aplicar Cuota Plan a los trabajadores contratados en los renglones 021 y 031. **h)** Incrementar el número mínimo de años de contribución al Plan, de 15 a 20 años, para tener derecho a gozar de jubilación. **i)** Eliminación de la aproximación en la edad y tiempo de servicio para efectos de jubilación. **j)** Aprobar el Programa Voluntario para la Prolongación Laboral de los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Punto ÚNICO del Acta 12-2003 del Consejo Superior Universitario de fecha 16 de mayo de 2003).

En fechas posteriores se modificó lo resuelto por el Consejo Superior Universitario, en el Punto Único, literal b) del Acta No.12-2003, referente al monto máximo para préstamo a trabajadores y jubilados en el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos, estableciéndose que el monto máximo de préstamos será igual a 10 salarios para el trabajador activo y para el casos de los jubilados será igual a 10 mensualidades de jubilación, siempre que no exceda de Q.100,000.00;

estableciéndose el plazo máximo para amortización de los mismos de 60 meses o 5 años. (Punto Tercero, Inciso 3.4 del Acta 18-2003 de fecha 23 de junio de 2003).

Asimismo, se acordó la suspensión temporal del otorgamiento de jubilaciones por tiempo de servicio en forma escalonada y por edad de retiro, y la compensación económica. (Punto Tercero, Inciso 3.5 del Acta 25-2003 del Consejo Superior Universitario de fecha 22 de octubre de 2003).

En el año 2004, como producto de decisiones tomadas sin soporte financiero, se otorgaron beneficios adicionales, a pesar de que informes actuariales indicaban lo contrario, como lo fueron beneficios equivalentes a 15 salarios al año, cuando se cotizó únicamente sobre 12; jubilaciones con montos de 8 horas o más cuando se cotizó menos horas durante la mayor parte de la vida laboral; cálculo de jubilaciones sobre el último salario y jubilaciones escalonadas a muy temprana edad. Como consecuencia de lo anterior, se declara el desequilibrio financiero permanente del Plan de Prestaciones de los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, lo que obliga al Consejo Superior Universitario a dictar las medidas tendentes al equilibrio financiero del Plan, para solventar la situación financiera deficitaria, por lo que se acuerdan entre otras, las medidas siguientes: **a)** establecer que para el otorgamiento de las prestaciones, el sueldo se calcula como el promedio de los sueldos contratados durante los últimos 8 años. Asimismo, para los trabajadores que tengan una cuota igual o menor a Q.312.50 por cuota/hora/diaria/mes, el cálculo de sueldo será con el promedio de sueldos de los últimos 4 años. **b)** Se elimina la tabla contemplada en la literal a) del Artículo 11 del Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, estableciéndose que para jubilarse el trabajador debe cumplir con una suma mínima de edad y tiempo de servicio de 85 puntos, combinados con veinte años mínimos de contribución al plan. En ningún caso se autorizan jubilaciones escalonadas. **c)** Se establece para las jubilaciones un techo máximo de Q.10,000.00 mensuales, revisable cada cinco años. Para las compensaciones económicas el techo de Q.10,000.00 es anual para efectos del cálculo de dicha prestación. **d)** Se establece un costo financiero patronal de 71.42% y un

costo financiero laboral de 28.58% por lo que se modifica el Artículo 6º del Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

e) Se establece el 37.02% de cuota total de contribución al Plan de Prestaciones, aplicándose en concepto de cuota patronal el 26.44% y en concepto de cuota laboral el 10.58%, a partir del 1 de julio de 2004. (Punto ÚNICO, Acta 14-2004 del Consejo Superior Universitario de fecha 28 de junio de 2004).

En el año 2005, se amplía el monto estipulado para el otorgamiento de préstamos a trabajadores y jubilados, a solicitud de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, el Consejo Superior Universitario acuerda establecer a partir del mes de junio del año 2005, un techo de tres millones de quetzales mensuales, fijándose un plazo máximo de 48 meses para el pago de los préstamos. (Punto Tercero, Acta 13-2005 del Consejo Superior Universitario de fecha 25 de mayo de 2005).

1.2 Generalidades del plan de prestaciones:

El Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, desde su creación en 1966, ha cumplido una función fundamental de seguridad y previsión social de los trabajadores de la Universidad, al otorgar inicialmente pensiones de invalidez y vejez en una cuantía equivalente al 50% del sueldo mensual; posteriormente fue ampliándose el nivel de estas prestaciones, tanto en su monto, como en el número de veces que se pagan en el año y se redujo la edad para adquirir derechos. La administración del Plan de Prestaciones hasta el año de 1996 estuvo a cargo de la Dirección General Financiera de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a partir de ese año por delegación del Consejo Superior Universitario, su gestión hasta la fecha esta a cargo de una Junta Administradora, conformada por diferentes sectores de la comunidad San Carlita.

Los beneficios que otorga la Universidad de San Carlos de Guatemala a través del Plan de Prestaciones, son derechos inherentes a los trabajadores san carlistas y

son considerados como mínimos, susceptibles de ser superados cuando las condiciones financieras del Plan de Prestaciones así lo permitan. Sin embargo, esto no obliga a los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala a pertenecer al Plan de Prestaciones, debido a que la Honorable Corte de Constitucionalidad resolvió suspender provisionalmente el párrafo siguiente: “El Plan de Prestaciones es de carácter obligatorio para los trabajadores contratados en los renglones 011, 021, 022 y los planilleros del renglón 031”, del Artículo 5º del Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.¹

Otro aspecto importante de señalar es el hecho de que los trabajadores universitarios aún cuando se afilien voluntariamente al Plan de Prestaciones, no los exime de las obligaciones y beneficios que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, quienes a través de una cuota proporcional a sus ingresos, gozan de los servicios básicos que presta dicha institución social.

1.3 Administración del plan de prestaciones:

Según el Reglamento del Plan de Prestaciones, aprobado por el Consejo Superior Universitario en 1966 por medio del Acta 911, la administración total del Plan, estuvo a cargo de la Dirección General Financiera, pero el Consejo Superior Universitario en Acta 39-93, Punto Segundo, de la sesión celebrada el 3 de noviembre de 1993, aprueba el Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, el cual indica que el Plan de Prestaciones se encontrará a cargo de un ente denominado Junta Administradora del Plan de Prestaciones, quien es la autoridad ejecutiva y administrativa superior del Plan y responsable de la aplicación del Reglamento.

La primera Junta Administradora, tomó posesión en el año de 1995, y desde entonces se encuentra conformada por cinco miembros titulares electos por parte del

¹ Corte de Constitucionalidad, Expediente 1432-2004 (07/07/2004)

Consejo Superior Universitario, por el Rector, por los profesionales docentes, por los trabajadores administrativos, técnicos y de servicio; y por la Asamblea General de Jubilados del Plan.²

La elección o designación de los miembros titulares impone, por igual proceso, la determinación de los suplentes, quienes integrarán la Junta en los supuestos de ausencia o vacancia de los titulares.

La presidencia de la Junta Administradora es ejercida por el miembro titular electo por el Consejo Superior Universitario y la Secretaría por el miembro titular designado por el Rector.

Los miembros que integran la Junta Administradora, duran en el ejercicio de sus cargos un período de dos años y pueden ser reelectos una sola vez en períodos consecutivos.

Para poder ser miembro de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, se requiere de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que el o la persona debe pertenecer al Plan, estar al día y solvente con el mismo, debe tener como mínimo cinco años de contribución al Plan, estar en el goce de sus derechos civiles, no haber estado sujeto a procedimiento disciplinario, ser de reconocida honorabilidad y en el caso de los profesionales no jubilados, ser colegiado activo. Estos requisitos son necesarios debido a que no puede ser miembro de la Junta Administradora, la persona que haya incumplido con las normas internas, en virtud de que debe observar en todo momento el respeto y cumplir con lealtad las leyes y normas internas, y desempeñar con dedicación y eficiencia las funciones de su respectivo cargo.³

² Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones USAC, Artículo 2, pág. 1

³ Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones USAC, Artículo 5, pág. 2

1.4 Atribuciones de la junta administradora del plan de prestaciones:

La Junta Administradora es el órgano jerárquico que vela por el buen desempeño del Plan de Prestaciones y tiene a su cargo la administración del Plan por lo que debe dictar las resoluciones que procedan de conformidad con el Reglamento, a fin de garantizar el adecuado funcionamiento del Plan, sin embargo, cuando considera que alguna resolución afecta determinados intereses, los miembros de esta Junta elevan las actuaciones al Consejo Superior Universitario. También deben presentar para su aprobación al Consejo Superior Universitario dentro de los primeros quince días del mes de noviembre de cada año, el proyecto del plan de inversión de las Reservas Técnicas; esto demuestra que no existe independencia en la toma de decisiones, por lo que se hace necesario realizar las modificaciones pertinentes a medida de que exista una total independencia del Plan de Prestaciones, debido a que no cuentan con potestad absoluta en la administración de las reservas técnicas.

La Junta Administradora del Plan de Prestaciones debe velar porque se elaboren los registros demográficos-financieros y estadísticos del Plan y promover las revisiones actuariales del Plan que se estimen necesarias, sin embargo no se ejecutan las recomendaciones de estos estudios. Este órgano debe velar porque todas las prestaciones se otorguen en tiempo y promover la actualización constante de las mismas, según las circunstancias económicas del país

En materia financiera debe dictar las medidas correctivas que correspondan con base a los estados financieros e informes presentados por el Administrador Ejecutivo y así aprobar el presupuesto anual de gastos de administración, aprobar mensualmente los estados financieros y presentar al Consejo Superior Universitario un informe sobre las actividades y las operaciones ejecutadas cada 6 meses así como también mantener un control sobre la cartera de préstamos, para que sus saldos estén al día y debidamente garantizados y cuando lo considere necesario la contratación de la Auditoria externa.

La Junta Administradora del Plan puede contratar a las personas individuales o colectivas que se consideren necesarias para brindar servicios de asesoría o consultoría y selecciona, mediante concurso, al personal administrativo que le sea propuesto por el Administrador Ejecutivo aplicándose para el efecto, las normas generales de contratación de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El Plan de prestaciones debe contar con un Comité de Inversiones para lo cual la Junta Administradora debe promover la elección o designación de sus miembros ⁴.

1.5 Atribuciones del presidente de la junta administradora del plan de prestaciones:

El presidente de la Junta es el miembro titular que tiene por objeto dirigir las sesiones y representa a la Junta Administradora del Plan, debe convocar las sesiones y hacer cumplir los acuerdos emanados por este órgano de dirección, además debe poner en conocimiento de la Junta los Estados Financieros, el Presupuesto, Informes del Administrador Ejecutivo, de la Auditoria y en general, todos aquellos asuntos que sean de su competencia. ⁵

1.6 Atribuciones del secretario de la junta administradora del plan de prestaciones:

Es el miembro designado por el Rector, y tiene a su cargo la redacción de las actas correspondientes a las sesiones de la Junta, así como notificar las resoluciones de la misma cuando sea necesario, dentro de un plazo de tres días después de dictada la resolución, también debe administrar la documentación que se

⁴ **Ibid.** Artículo 7, pág. 3

⁵ **Ibid.** Artículo 8, pág. 4

somete a la consideración de la propia Junta y tramitar la correspondencia; y otras atribuciones que la Junta le asigne y que se relacionen con el cargo.⁶

1.7 Atribuciones del comité de inversiones del plan de prestaciones:

Se hace necesario contar con un Comité encargado de dar asesoría a la Junta Administradora del Plan de Prestaciones en cuanto a las inversiones debido a que es un recurso limitado y la correcta administración de este provoca la estabilización financiera, para lo cual debe mantener información actualizada sobre el mercado de inversiones y así realizar los comentarios necesarios hacia una sana política de inversión de las reservas técnicas

El Comité de Inversiones debe celebrar sesión ordinaria una vez al mes y de forma extraordinaria cuando considere necesario o bien cuando la Junta Administradora del Plan los convoque para lo cual el Secretario deberá dejar constancia de los asuntos tratados.⁷

1.8 Atribuciones del administrador ejecutivo del plan de prestaciones:

Para la correcta administración del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala se hace necesario la contratación de los servicio de un Administrador Ejecutivo, quien es responsable de llevar a cabo todas las funciones administrativas del Plan y forma parte de la Junta Administradora en forma ex officio, en donde participa de las sesiones con voz pero sin voto. Además de lo anterior, tiene como principal atribución la ejecución de todas las disposiciones que dictamine la Junta Administradora del Plan, así como ejecutar el plan de Inversiones sobre las Reservas

⁶ **Ibid.** Artículo 9, pág. 4

⁷ **Ibid.** Artículo 18, pág. 6

Técnicas, para ello el Comité de Inversiones debe informarlo, para la correcta colocación de inversiones en el sistema financiero del país.

Entre otras atribuciones debe preparar el proyecto de presupuesto del Plan y presentarlo para su aprobación a la Junta en el mes de octubre de cada año, así mismo debe presentar los Estados Financieros y la Ejecución Presupuestal correspondiente al mes anterior en los primeros quince días del siguiente mes. Debe velar porque los préstamos solicitados por los miembros de del Plan cumplan con los requisitos establecidos en el reglamento específico y promover los juicios que procedan para la recuperación de préstamos en mora o incumplimiento de los contratos respectivos y supervisar que todo el personal administrativo del Plan cumpla con sus atribuciones. Además de lo anterior, la Junta tiene la potestad de asignarle atribuciones relacionadas con su cargo.⁸

⁸ **Ibid.** Artículo 19, pág. 6

CAPÍTULO II

2. Beneficios que otorga el plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Los beneficios que otorga el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala a sus trabajadores son prestaciones derivadas de la relación patrono-laboral. Para determinar el significado del término “Prestación”, a continuación se detallan las definiciones siguientes: De acuerdo a lo que establece la doctrina Prestación, deriva del latín *prestatio-onis*, que significa Acción y efecto de prestar. También se determina bajo el plano civilista que la prestación es “el comportamiento que tiene derecho a exigir el acreedor del deudor en virtud del vínculo obligatorio”.⁹ Según el tratadista Gabriel Bonilla Marín, las prestaciones se clasifican de la siguiente manera: “Prestaciones en dinero, que consiste en la entrega de una suma global, por una sola vez, o en el pago de cantidades periódicas, en forma temporal o vitalicia. Cuando son de corta duración suelen llamarse Subsidios; y a las vitalicias de larga duración se les denomina Pensiones. Prestaciones en Especie, son aquellas en que se entregan ciertas cosas como medicinas, alimentos aparatos de prótesis y ortopédicos, etc”.¹⁰

Entre los beneficios tenemos:

- Pensión por jubilación
- Seguro de vida
- Pensión por orfandad
- Pensión por viudez
- Compensación económica
- Préstamos a los trabajadores

⁹ Puig Peña, Federico, **Compendio de derecho civil español**, Tomo III, 3ª ed.; (s.l.i.) Ed. Pirámide, 1976

¹⁰ Bonilla Marín, Gabriel. **Teoría del seguro social**. Ed. Nacional S.A., México: (s.e.), 1945, pág. 59

2.1 Pensión por jubilación:

Al referirse a este concepto la doctrina establece que Pensión es “Cantidad periódica, regularmente mensual o anual, que se asigna una persona por méritos o servicios propios, o bien por pura gracia del que la concede”.¹¹ El Diccionario de la Lengua Española, la define como “aquella que se forma mediante aportes de los beneficiarios, o de éstos y sus empleadores y, a veces también con los aportes del estado, a tales pensiones se les denomina contributivas, y son las que integran los regímenes jubilatorios, y que se perciben por razón de la edad o de la invalidez para el trabajo”.¹²

Como parte del concepto anterior, se establece que “Jubilación es el derecho de los trabajadores de recibir una pensión vitalicia después de la disolución de su relación de trabajo por razón de la edad avanzada, largo tiempo de prestar los servicios o incapacidad par seguirlos prestando”.¹³

Según lo establecido en el Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la pensión por jubilación consiste en el pago de una pensión mensual de retiro, vitalicia, equivalente a cien por ciento (100%) del sueldo, siempre que éste no sea mayor que el equivalente al sueldo que devenga el Profesor Titular por ocho horas de servicio. La cuota laboral y patronal se calculará sobre el salario de dicha categoría; es decir, que las jubilaciones fueron establecidas en un máximo de Q.10,000.00 mensuales revisable cada cinco años.

En la Universidad de San Carlos de Guatemala, se contempla la pensión por jubilación en los siguientes casos:

¹¹ Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 1987 pág.562

¹² **Diccionario de la lengua española**, 19ª ed.; Madrid, España: (s.e.), 1970, pág. 1003

¹³ Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del trabajo**, Tomo II, México: Ed. Porrúa S.A., 1983, pág. 435

- Jubilación por vejez
- Jubilación por tiempo de servicio
- Jubilación por invalidez

2.1.1 Jubilación por vejez o retiro obligatorio:

Esta prestación es aplicable a todo trabajador universitario que haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga como mínimo veinte años de servicio o de contribución al Plan; en este caso el retiro es obligatorio y tendrá derecho a gozar el máximo de jubilación (100% de sueldo), siempre que no exceda del techo máximo establecido.

Pueden exceptuarse de la pensión por vejez, únicamente los casos en que el Consejo Superior Universitario considere conveniente que el trabajador continúe en servicio, otorgándole una dispensa y suspendiéndole automáticamente el pago de la pensión por el tiempo que labore para la Universidad.

2.1.2 Jubilación por tiempo de servicio:

La jubilación, tienen derecho a gozarla todos aquellos trabajadores que, cumplan con una suma mínima de edad y tiempo de servicio de 85 puntos, combinados con veinte años mínimo de contribución al Plan.

Todo jubilado por vejez, queda obligado a presentarse al Plan de Prestaciones por lo menos una vez cada seis meses y en las ocasiones en que sea requerido por la citada dependencia. La presentación debe ser personal, pero si por algún motivo le es imposible al jubilado cumplir con esa obligación, la Junta Administradora del Plan ordenará efectuar inspecciones o comprobaciones para establecer que el pensionado aún no ha fallecido, o a través de Actas Notariales de Sobrevivencia.

2.1.3 Jubilación por invalidez:

La jubilación por invalidez es la que se otorga a todo trabajador universitario que sea declarado inválido por el Instituto Guatemalteco de Seguro Social, y que tenga acreditado como mínimo 24 meses de contribución al Plan, en los últimos cuatro años inmediatos anteriores al primer día de la invalidez. El Plan de Prestaciones, sin embargo, se reserva el derecho a exigir en cualquier momento prueba satisfactoria de la persistencia de invalidez, así como hacer examinar al jubilado por un médico designado por él. Si la invalidez es como consecuencia de un accidente, no es necesario el tiempo de contribución al Plan anteriormente descrito.

La jubilación por invalidez se tipifica de acuerdo a los grados siguientes:

- a) Invalidez parcial
- b) Invalidez total
- c) Gran invalidez

- a) Invalidez parcial: Se establece por invalidez parcial, el acto por el cual una persona no está capacitada al 100% para realizar sus labores normales, el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala otorga en estos casos, una pensión no menor al 50% de sueldo del trabajador universitario.
- b) Invalidez total: La invalidez total es declarada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y se reconoce la misma, cuando “el asegurado esté incapacitado para obtener una remuneración mayor del 33% de la que percibe habitualmente en la misma región un trabajador sano, con capacidad, categoría y formación profesional análogas”.¹⁴ En este caso, el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, le otorgará al trabajador universitario una pensión equivalente al 100% de su salario durante el tiempo que persista esta condición.
- c) Gran invalidez: Se considera gran invalidez, “cuando el asegurado esté incapacitado para obtener una remuneración y necesite permanentemente la ayuda

¹⁴ Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia del IGSS. Artículo 6, pág. 6

de otra persona para efectuar los actos de la vida ordinaria”¹⁵ Es decir, que el trabajador universitario es declarado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con un 100% de incapacidad permanente para desarrollar los actos de la vida ordinaria, en este caso el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, le otorgará al trabajador universitario el 100% del salario de manera vitalicia.

En los casos de las literales b) y c), la pensión principiará a recibirla un mes después del día en que se jubile y cesará automáticamente el pago de la pensión completa el mes en que ocurra su fallecimiento o su rehabilitación, a juicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El Plan de Prestaciones, se reserva el derecho de exigir en cualquier momento prueba satisfactoria de la persistencia de la invalidez, así como hacer examinar al jubilado por un médico designado por él. Si el jubilado o sus familiares se rehusaren a ofrecer prueba o a que se practique el referido examen médico, el Plan podrá dar por terminado el pago de la pensión.

2.2 Seguro de vida:

Se considera la prestación de seguro de vida como el contrato conforme al cual el asegurador se compromete a entregar al asegurado o al beneficiario que éste designe, un capital o renta al realizarse el acontecimiento determinado o durante el plazo previsto. Para el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tanto los trabajadores activos o jubilados, tienen derecho a gozar del beneficio de seguro de vida, por la cantidad de Q.10,000.00, pagaderos a los beneficiarios que ellos designaron en su respectiva declaración jurada, al comprobarse fehacientemente el hecho de su fallecimiento. El Reglamento, claramente establece

¹⁵ **Ibid.** Artículo 6, pág. 6

que el valor del seguro de vida no se pagará si la muerte ocurre por suicidio durante los dos primeros años de pertenecer al Plan o de haber reingresado a él.

2.3 Pensión por orfandad:

Al referirse a este concepto, el Diccionario de la Lengua Española, establece que orfandad es “El estado del niño a quien la muerte ha privado de sus padres o únicamente al padre”.¹⁶

La legislación también ha previsto el caso de los hijos menores de edad y de los hijos legalmente incapaces que se quedan en situación de orfandad, por la muerte del padre, la madre, o de ambos que presten sus servicios al Estado, protegiéndolos con el pago de una pensión.

De acuerdo a la legislación universitaria, la pensión por orfandad se otorga cuando los hijos menores de veintiún años o incapacitados, que se consideren como un solo grupo familiar, a la muerte de cualquiera de sus padres, tendrán derecho a una pensión por orfandad equivalente al 40% del sueldo; en el caso de que los hijos menores sean varios, la pensión por orfandad se distribuirá en partes iguales, la pensión del que cumpla los 21 años de edad se redistribuirá entre las pensiones de los menores restantes, hasta que el último de ellos alcance la mayoría de edad. Al igual que la prestación anterior, también contempla que no se otorgará la misma, si la muerte ocurre por suicidio durante los dos primeros años de pertenecer al Plan o haber reingresado a él.

El beneficio de esta prestación, cesa al mes siguiente en que los hijos menores cumplan 21 años de edad o los hijos incapacitados estén rehabilitados.

2.4 Pensión por viudez:

La pensión por viudez se puede entender como el derecho que tiene una persona a quien se le ha muerto su cónyuge a recibir una cantidad periódica, mientras no contraiga nuevas nupcias. Por otra parte, el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, define la Viudez como “El estado de viudo o viuda (v), de la persona a quien se ha muerto su cónyuge primero o ulterior y no ha vuelto a casarse”.¹⁷ La pensión por viudez en el Plan de Prestaciones es otorgada al ocurrir el fallecimiento de un trabajador jubilado, el cónyuge supérstite o sobreviviente gozará de una pensión mensual vitalicia, equivalente al 40% del sueldo, la cual cesará automáticamente con el pago de la pensión completa del mes en que fallezca o contraiga nuevas nupcias.

En el caso de que el trabajador fuere soltero al momento de su fallecimiento, la pensión podrá otorgarse a los padres mayores de sesenta años dependientes económicamente del fallecido, hermanos o hermanas menores de veintiún años o incapacitados que dependan económicamente del fallecido, siempre que previamente hayan sido designados por el trabajador como beneficiarios de dicha pensión.

La pensión por viudez no se otorgará si la muerte del trabajador ocurriera por suicidio durante los dos primeros años de pertenecer al Plan o de haber reingresado a él.

2.5 Compensación económica:

Esta prestación anteriormente se le denominaba indemnización, pero el Consejo Superior Universitario el 22 de mayo de 1996, en el Punto Segundo, Acta 11-96, sustituyó la palabra indemnización por la de Compensación Económica.

¹⁷ Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 1987 pág.788

El Plan de Prestaciones, otorga la Compensación Económica a todo trabajador que se retira de forma definitiva de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con un mes de sueldo por cada año de servicio o la parte proporcional en caso de no alcanzar un año.

Los trabajadores universitarios tienen un plazo máximo de dos años para solicitar la compensación económica o cualquier otra prestación que otorga el Plan de Prestaciones, contados a partir de la fecha en que ocurra el hecho que da lugar a hacerlos efectivos. Sin embargo, cuando un trabajador reingrese a la Universidad con una nueva relación laboral, la prescripción se interrumpe, siempre que entre cada período discontinuo no hayan transcurrido más de dos años y no se haya cobrado prestación alguna. En estos casos, la solicitud de los beneficios que otorga el Plan, deberá presentarse dentro de los dos años siguientes al cese definitivo de la relación laboral.

En sesión celebrada el 26 de mayo de 2004, en Acta 10-2004 el Consejo Superior Universitario acuerda que toda jubilación y compensación se sujetará a las disposiciones que acuerde el Consejo Superior Universitario, como consecuencia de las propuestas emanadas por la Comisión Técnica Multisectorial y de los sectores universitarios.

2.6 Préstamos a los trabajadores:

El Plan de Prestaciones contempla entre sus beneficios el otorgamiento de préstamos a los trabajadores y jubilados universitarios, hasta por un máximo de diez salarios o monto mensual de jubilación del trabajador que lo solicite, siempre que no exceda de Q.100,000.00, o el monto máximo fijado en su oportunidad por la Junta Administradora la que, anualmente, se pronunciará sobre los préstamos; y a un plazo máximo de 48 meses y, a una tasa de interés del 16% anual, para préstamo nuevo o cuando se tenga cancelado el préstamo anterior; y del 18% anual, para renovación de

préstamo, siempre que el trabajador haya amortizado en un 40%; sin embargo, en los casos debidamente justificados que no cumplan con el 40% de amortización del préstamo anterior, se facultad a la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, para conocer y resolver.

Para que el trabajador universitario tenga derecho al beneficio de un préstamo, debe reunir los requisitos siguientes:

- El trabajador solicitante tendrá un tiempo de servicio que permita que sus prestaciones por Compensación Económica, menos el 20% cubra el monto del préstamo solicitado; si no llena este requisito, entonces deberá contar con un fiador solidario, que sea trabajador universitario, cuyo salario esté libre de gravámenes por deuda al Plan de Prestaciones o, en todo caso, que el monto de su indemnización menos el 20% cubra el préstamo propio más el monto del préstamo garantizado.
- “El prestatario deberá autorizar a la Universidad o al Plan de Prestaciones descontar de su salario o monto de jubilación las amortizaciones de su préstamo. También deberá autorizar al Plan de Prestaciones para incluir dentro de la póliza colectiva de Seguro de Crédito que el Plan de Prestaciones contrate, el monto de su préstamo y pagará la prima del seguro que también le será descontada mensualmente dentro de la misma cuota. Las autorizaciones mencionadas no podrán ser revocadas por ningún motivo”.¹⁸

Sin embargo, los trabajadores universitarios que se encuentren en proceso de despido, por cualquier causa, o que el Consejo Superior Universitario haya resuelto en definitiva el despido, mientras no superen su situación, no se les otorgará ningún préstamo. La medida anterior, se hace con la finalidad de resguardar los fondos del Plan; para el efecto, las Unidades Académicas y dependencias administrativas, deben notificar sobre dichos casos al Plan de Prestaciones; en años anteriores esta medida no se encontraba regulada y provocó en parte el desequilibrio del Plan, debido a que

¹⁸ Reglamento del plan de prestaciones del personal de la USAC. Artículo 35 literal e), pág. 13

los trabajadores en proceso de despido aprovechaban la oportunidad de solicitar un préstamo con un monto máximo igual al duplo del sueldo mensual del trabajador, plazo máximo de 12 meses, tasa de interés no menor al 8% anual, estableciéndose como garantía por parte del trabajador cualquier remuneración que la Universidad le hiciera efectiva, incluyéndose la compensación económica que otorga el Plan de Prestaciones, esto hizo que el Plan de Prestaciones tuviera una cartera morosa de préstamos, aunado a lo anterior, se sumaba la falta de controles de saldos contables y la cuenta corriente, sistemas de cómputo obsoletos y poco personal a cargo del proceso de revisión, análisis y control de préstamos.¹⁹ En el año 2002, se elaboró e implementó el Procedimiento para Solicitud, Otorgamiento de Préstamos y Recuperación de Saldos Caídos en Mora, el cual incluye las gestiones y acciones a realizar para sanear la cartera morosa de préstamos, aprobado por la Junta Administradora del Plan de Prestaciones por medio del Punto Cuarto, inciso 4.2 del Acta 12-2002 en sesión celebrada el 22 de abril de 2002 y avalado por el Consejo Superior Universitario, en Punto Tercero, inciso 3.7 del Acta 22-2005 de la sesión celebrada el 24 de agosto de 2005.

¹⁹ Consejo Superior Universitario, punto noveno del acta 911 del 08/01/1966

CAPÍTULO III

3. Situación actual del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Se hace necesario realizar un diagnóstico de la situación actual que atraviesa el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el cual otorgará un panorama general en busca de una solución.

3.1 Marco jurídico del plan de prestaciones

Para una mejor comprensión acerca de la situación actual del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es importante dar a conocer las normas que lo rigen, por lo que a continuación se presentan las siguientes:

- Constitución Política de la República de Guatemala
- Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala
- Estatuto de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal
- Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala
- Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

3.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala es ley superior que rige a todos los guatemaltecos, lo cual es interpretado en el Artículo 175 “ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure.” Es importante señalar

que las disposiciones legales de las prestaciones del referido Plan, están amparadas por la Constitución según el análisis siguiente:

La creación del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala esta amparada por la Constitución Política de la República de Guatemala, de conformidad con el Artículo 102 que indica: “son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades... r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.” Es por ello que el funcionamiento del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala es importante para sus trabajadores, porque éste representa un beneficio adicional a las prestaciones que contempla la Constitución Política de la República de Guatemala, a los trabajadores. Como beneficio adicional, en el año de 1966 el Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala según punto NOVENO del Acta 911, creó el “Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala”, con el objetivo de asegurar a los empleados el goce de prestaciones adicionales, que a sus 39 años permanece en pleno funcionamiento.

La seguridad social que el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala otorga a sus trabajadores esta garantizada por la Constitución Política de la República de Guatemala, el que en el Artículo 100 establece “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria”. A través de este Artículo se reconoce el derecho de seguridad social, el que se ha instituido como un mecanismo de protección a la vida, que tiene como fines fundamentales la prestación de los servicios básicos a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente a sus familiares que dependan económicamente de él.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Los derechos consignados en esta sección 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...” Todos los derechos otorgados por el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, están amparados en este artículo que constituye la base legal de la protección de dichas prestaciones.

De acuerdo al Artículo 82 de la Constitución Política de la República de Guatemala “La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única universidad estatal le corresponde la exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. 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.” Es así como la Constitución Política de la República de Guatemala regula lo relativo a la autonomía de la Universidad en donde se establece que podrá crear sus propios reglamentos, siempre que no contraríe las disposiciones establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, en tal virtud, esta Casa de Estudios crea las normas internas que tienen relación con el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, las que se comentan a continuación:

3.1.2 Ley orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala

De acuerdo con esta ley, la Universidad de San Carlos de Guatemala es una institución autónoma que se rige por sus propias leyes sin contrariar las disposiciones establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, su fin primordial es elevar el nivel de vida de los habitantes de la República, su gobierno se encuentra a cargo de un Consejo Superior Universitario y un Rector.

El Consejo Superior Universitario tiene a su cargo entre otras la dirección y administración de la Universidad, además de la elaboración de estatutos y aprobación de reglamentos.

El Rector es el representante legal de la Universidad, el que ejecuta y hace cumplir las resoluciones del Consejo Superior Universitario.

De lo anterior, cabe resaltar que el Consejo Superior Universitario como órgano máximo de dirección, creó el Plan de Prestaciones para que los trabajadores de la Universidad pudieran contar con un respaldo de previsión social y aseguró de esta forma en primer término un beneficio adicional para todos los trabajadores universitarios y segundo, tener participación dentro de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones al designar un titular y su respectivo suplente en la presidencia de la Junta y por parte del Rector designar a un miembro titular y su respectivo suplente como Secretario de la Junta.

3.1.3 Estatuto de relaciones laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal

Este instrumento legal regula la relación patrono-laboral, y tiene como objetivo principal lograr un mejor rendimiento cualitativo y cuantitativo en sus funciones asegurando así estabilidad, estímulo y equidad en el trabajo. También establece que otorgará justas prestaciones de acuerdo con las posibilidades económicas de la Universidad.

El Estatuto de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, menciona como Principios Fundamentales, entre otros, "...recibir justas prestaciones económicas y sociales". Los órganos responsables de velar porque dicho cuerpo legal sea puesto en práctica son: La Junta Universitaria de Personal y la División de Administración de Personal, así también son responsables las

autoridades de las respectivas unidades académicas o dependencias que conforman a la Universidad.

El Artículo 50 del Estatuto citado indica: Derecho de los trabajadores universitarios. “Los trabajadores universitarios en los servicios por oposición y sin oposición además de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República y en otras disposiciones del presente Estatuto y de sus reglamentos, gozan de los siguientes: 4...Las prestaciones del Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos, por ser de carácter adicional se pagarán sin perjuicio de lo previsto en este numeral. 8. A gozar de las pensiones, jubilaciones y seguro de vida de conformidad con el plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos”.

El Artículo 71 indica: Pérdida de derechos. “El despido justificado hace perder al trabajador todos los derechos que le concede este Estatuto y sus reglamentos, excepto los adquiridos de acuerdo con el plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos y otros que expresamente señalen...” Cabe señalar que el Plan de Prestaciones debe entenderse como un Plan adicional que no forma parte como Unidad o dependencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sino que es un sistema de previsión social adicional para los trabajadores universitarios, por lo que al momento de ser despedido un trabajador San Carlita, que haya aportado al Plan durante el tiempo establecido en dicho reglamento, este puede reclamar ante el Plan de Prestaciones los beneficios que de acuerdo con el mismo le son aplicables.

3.1.4 Reglamento del plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala

El Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, regula los asuntos inherentes a la aplicación de esta institución que ha sufrido cambios con el transcurso del tiempo, el Reglamento está

compuesto en cinco partes, la primera parte se refiere a la estructura jurídica que contempla la aplicación, objeto y definiciones que son importantes en cualquier tipo de reglamento para la aplicación y comprensión del mismo.

Se puede resumir que el objeto del Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala es compensar al trabajador en forma cuantitativa y cualitativa el aseguramiento de beneficios a largo plazo.

La segunda parte del Reglamento se refiere al financiamiento, contribuciones y cotización al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) que es la parte financiera del Reglamento. El financiamiento del Plan de Prestaciones está regulado por el Artículo 6º que indica que el 71.42% es financiada por la Universidad y el 28.58% por parte de los trabajadores, es importante añadir que este porcentaje fue modificado por el Punto Único Acta 14-2004 del Consejo Superior Universitario del 28 de Junio de 2004, y que podrá ser modificado cuando las condiciones económicas del Plan así lo necesiten.

La contribución que realiza el patrono, que en este caso, es la Universidad de San Carlos de Guatemala es del 26.44% y la parte Laboral o sea todos los trabajadores que aportan al sostenimiento del Plan es del 10.58%, el cual fue modificado recientemente en el mismo Punto Único, Acta 14-2004. Esta contribución se ha incrementado en los últimos años en grandes proporciones, lo que ha preocupado a todo trabajador activo, a consecuencia de esta acción un grupo de personas accionó contra la obligatoriedad de la contribución por considerar que el propio Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tendrá un decremento económico enorme y como consecuencia se perderán las contribuciones de los trabajadores. Es importante añadir que por cualquier déficit económico que el Plan de Prestaciones obtuviere, la propia Universidad de San Carlos de Guatemala tendría que cubrirlo, según lo estipulado en el Artículo 36 del Reglamento.

El propio Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, establece que todo trabajador debe respetar las obligaciones que le corresponden en el régimen de Seguridad Social y específicamente frente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), lo que significa que independientemente de poseer un sistema de prestaciones adicionales se condiciona el uso paralelo al demandado por la ley.

En la tercera parte del Reglamento, se establecen todos los beneficios que adquieren los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, otorgándole la oportunidad a todo trabajador que suspenda su relación laboral con la Universidad, de continuar con la protección del Plan, siempre y cuando paguen la correspondiente cuota laboral y patronal vigente. Como se interpretó en el capítulo II, el Plan otorga una serie de prestaciones a las cuales el trabajador tiene derecho siempre que paguen la correspondiente cuota laboral.

La cuarta parte se refiere a la administración y control del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es decir, todos los gastos en que se incurren para la correcta administración, se establecen las reservas técnicas que el Plan debe constituir, el régimen financiero al cual el Plan de Prestaciones deberá ejercer, como se deberá invertir las reservas del mismo, también se establecen las condiciones de los préstamos a los trabajadores y jubilados de la Universidad de San Carlos. Es importante añadir que éste préstamo monetario es una parte importante para los trabajadores universitarios por lo que se debe de velar por la correcta administración de los fondos que ahí se otorgan, así como también las tasas de intereses que se cobran. En la Quinta parte del Reglamento se establecen las prohibiciones, la prescripción de los derechos y acciones para exigir los beneficios del Plan, la reserva del derecho de disminuir, suspender o discontinuar los beneficios que el plan otorga y su vigencia.

3.1.5 Reglamento de la junta administradora del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

El Reglamento de la junta administradora del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, entró en vigencia a partir del 01 de febrero de 1994, y surgió debido a la necesidad de la existencia de un ente encargado de la administración y a la aplicación del reglamento; a dicho ente se le denomina según el Reglamento, Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quien además tiene a su cargo la autoridad ejecutiva y administrativa superior del Plan de Prestaciones.

El Reglamento está compuesto de cuatro capítulos, el primero se refiere a la administración del Plan, así como lo referente a la integración, duración y requisitos para optar al cargo de miembro de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones.

El capítulo segundo, contempla las atribuciones de la Junta, del Presidente, Secretario, así como el quórum necesario para llevar a cabo tanto las sesiones como las resoluciones de la misma, además establece que la Junta puede requerir la presencia en las sesiones de los asesores o consultores cuya opinión u orientación se considere oportuna. Un asunto importante a tratar en este capítulo, es que si se ventila un caso de interés personal para uno de los miembros de la Junta, éste deberá excusarse, siendo sustituido, exclusivamente para el supuesto mencionado, por el suplente que corresponda, es decir, que se norma lo relativo a la objetividad e igualdad en la resolución de casos, sin influir en las decisiones que tome la Junta.

El capítulo tercero, se refiere a la Gestión Administrativa, Asesoría, Control y Supervisión, es decir, contempla lo relacionado a que las dependencias de la Administración Central, presten la cooperación necesaria a la Junta Administradora de forma amplia e ilimitada; en lo referente a la Asesoría, contempla la creación de un ente denominado Comité de Inversiones, que tiene por objeto asesorar a la Junta en cuanto a la inversión óptima de las reservas técnicas y demás recursos, así como su

integración y atribuciones. También se establecen los requisitos y atribuciones del Administrador Ejecutivo; asimismo, regula lo referente a los registros demográficos, es decir, toda la información relativa a las características de los miembros del Plan, el que esta a cargo de la División de Administración de Personal, con el objeto de tener un control de los mismos; además regula el control de las operaciones del Plan, cuenta con su propia contabilidad independiente, y establece que el ejercicio contable será del 01 de enero al 31 de diciembre de cada año. En cuanto a los recursos financieros del Plan, éste regula que las fuentes principales que constituyen su disponibilidad privativa son: a) Las cuotas de la Universidad; b) Las cuotas de los trabajadores; c) Los rendimientos provenientes de la inversión de reservas. En cuanto a los asuntos no previstos, se regula que en primer lugar serán resueltos por la Junta Administradora del Plan y en segunda y definitiva, por el Consejo Superior Universitario.

El Capítulo cuarto contempla los artículos transitorios entre los que se encuentran: La alternabilidad, con el fin de que la Junta mantenga un conocimiento permanente de la administración de la misma y establece que los miembros trabajadores administrativos, de servicios y jubilados, al ser electos por primera vez, duran en sus cargos un año, y de ahí en adelante, serán electos para períodos de dos años.

3.1.6 Comparación del reglamento del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala con otros fondos de pensión de otros países

Antes de realizar las comparaciones de los reglamentos de los fondos de pensión de otros países, se hace necesario realizar una pequeña retrospectiva de como se han dado los cambio en otros países. A pesar que en varios países de América Latina las iniciativas de reforma a los sistemas de pensión y de seguridad social comenzaron a darse en la década de los ochenta, no es sino hasta principios de los noventa que en Guatemala comenzó a abordarse el tema. En la práctica, sin embargo, no se dieron debates importantes en torno al futuro del Instituto

Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) sino hasta finales de la década.²⁰ En 1997, el gobierno comisionó la elaboración de una Propuesta de Reforma al Sistema Previsional y al mismo tiempo según el informe de la Auditoria Social del Plan de Prestaciones de los Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala se inicio la debacle de una de las instituciones más sólidas de Guatemala como lo era el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Los procesos de reforma a los Sistemas de Previsión Social en América Latina responden a cuatro modelos generales: a) Substitutivo, como el instalado en Chile en los años ochenta y más recientemente en México y Bolivia. b) Paralelo, como en Perú y Colombia. c) Mixto, como en Argentina y Uruguay y d) Sistema Público Reformado, que fue aplicado en Costa Rica.

El modelo substitutivo hace que los programas de pensiones públicos se cierren, es decir no permiten que ingresen mas afiliados y se abre la oportunidad para que los nuevos afiliados coticen en nuevos programas con cuentas individuales, o sea que el trabajador decide a que institución debe de otorgar la administración de su jubilación y negociar así los porcentajes de aportación y las prestaciones a recibir.

En el modelo paralelo, no se cierra el programa a los trabajadores pero se termina su monopolio, por lo que permite que los nuevos trabajadores coticen en otros fondos de pensiones otorgándose así un libre mercado en cuanto a este servicio.

Dentro del modelo mixto, tampoco se cierran los programas al público en general sino que se les reforma al combinar dos componentes: Uno público para una pensión básica de prestaciones definidas y uno nuevo, de cuenta individual, lo que permite que los trabajadores puedan cotizar en otro fondo, mientras que el primero le otorga prestaciones sociales el segundo le permite prestaciones económicas.

El Modelo público reformado, se refiere a la introducción de condiciones más estrictas para la adquisición de pensiones dentro del sistema de seguridad social en

²⁰ Sistema de naciones unidas en Guatemala. Informe de desarrollo humano. Guatemala, 2003, pág. 209

operación, es decir que se fortalece jurídicamente al fondo de pensiones para otorgar los beneficios mínimos.²¹

Es importante tomar en cuenta que otros países latinoamericanos ya realizaron los cambios convenientes, por lo que se analizarán las reformas más trascendentales sufridas por estas entidades y al mismo tiempo se compararán los reglamentos modificados con los del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El Reglamento de pensiones en estudio, es el aplicado en España debido a que éste sirvió de ejemplo para los aplicados en Latinoamérica.

Se toman aquellas acepciones más relevantes como lo es el Plan de Pensiones de España, en donde establece que los empleados pueden participar en otros fondos de pensiones adicionales, sin que con ello pierdan derechos adquiridos dentro del Plan de Pensiones Estatal, por el contrario, el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala no toma en cuenta la participación de otros fondos de pensiones y únicamente mencionan al del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El Plan de Pensiones de España considera que al darse la suspensión de la relación laboral, por razones disciplinarias, así como el personal en situación de suspensión del contrato de trabajo por motivo del ejercicio del derecho a huelga, y mientras dure la suspensión del contrato de trabajo serán los empleados quienes deberán pagar la cuota tanto laboral como patronal. Por el contrario, el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala no contempla lo indicado.

El Plan de Pensiones de España garantiza a través del Plan, la cobertura de una pensión por fallecimiento del beneficiario de una persona por invalidez, o sea que

²¹ **Ibid**, pág. 210

contemplan a través del Plan de pensiones, una jubilación si fallece una persona invalida y se le comprueba que tiene carga familiar o bien es el sostén económico de una familia, mientras que el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala no contempla dicha disposición.

Otra prestación adicional que posee el Plan de Pensiones de España, se refiere a la existencia de una Pensión por orfandad, en la cual el beneficiario que por alguna razón quede inválido, automáticamente obtiene su pensión vitalicia por invalidez. Por el contrario, el Plan de Prestaciones de la Universidad, únicamente contempla este tipo de pensión a los hijos menores de 21 años o incapacitados y cesa al mes siguiente a aquel en que ya no hayan hijos menores o incapacitados; en el que no queda reglamentado, si cubre este tipo de eventualidad. Otra diferencia con el Plan de Pensiones de España, es la existencia de la pensión por orfandad, a la cual tienen derecho los beneficiarios menores de edad, a los que se les considera hasta la edad máxima de 25 años, mientras que para el Plan de Prestaciones de la Universidad, la pensión por orfandad se confiere a los beneficiarios hasta la edad de 21 años.

3.1.7 Estudios actuariales para el plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Para interpretar el significado de estudio actuarial encontramos que “El trabajo actuarial es la traducción, a términos monetarios, de las obligaciones, las cuales se cumplen a la ocurrencia de diversos eventos (contingencias) sobre la vida humana”²².

²² Estudio actuarial plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2003.

Es importante señalar que los estudios actuariales no son tomados para un verdadero cambio en el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, si bien, se han presentado varios estudios actuariales en donde claramente indican los cambios que se deben originar dentro del Plan de Prestaciones, rara vez son tomadas en cuenta las recomendaciones hechas por los Actuarios. A continuación se citarán las conclusiones más importantes de los últimos estudios actuariales, realizados para el Plan de Prestaciones de la Universidad.

En 1992, el Licenciado Eddy Perdomo realizó un estudio actuarial, en el que estableció un déficit de doscientos ocho millones de quetzales, esto debido al cambio de Prima General a Prima Media Escalonada. Para determinar el significado del término Prima General o Capitalización Completa, a continuación se detalla la definición siguiente: “Es establecer una tasa de contribución constante para un futuro indefinido de tiempo. La tasa es uniforme e igual, tanto para la población inicial como para las generaciones futuras, durante un tiempo ilimitado. (La gente joven paga más de lo que pagarían según la equivalencia individual, mientras las personas mayores están en situación contraria)”²³. Lo anterior permite que el costo sea relativamente alto para la población inicial y relativamente más barato para las generaciones futuras, lo que implica una cierta solidaridad entre generaciones, es decir, que la prima general valúa en su justa dimensión los derechos y obligaciones de cada uno de los miembros, incluyéndose también las obligaciones que tienen el fondo para con los potenciales beneficiarios.

“La Prima Media Escalonada o también llamada Períodos de Equilibrio, debe su nombre a que no establece desde un principio, la prima de cotización necesaria sino un porcentaje de la misma, bajo premisa de que cada período definido (5, 10 años) la prima debe aumentar una o varias escalas, hasta que finalmente llegue a ser suficiente su incremento para soportar al total de los pensionados”²⁴. Es decir, que únicamente se toma en cuenta el valor actual de las obligaciones, sin tomar en cuenta otras

²³ <http://www.capitales.com>

²⁴ **Ibid**

variables como la devaluación de la moneda, porcentaje de inflación y otros, porque su base esta en el crecimiento de la población asegurada y estima que con ese crecimiento las nuevas generaciones aportarán el capital necesario para el pago de prestaciones en vigor.

Las recomendaciones dadas por el Actuario establecían que el Plan de Prestaciones debía adoptar el sistema de Prima Media General, adoptar la tasa de interés técnico del 12% para la capitalización de las Reservas Matemáticas, derecho a jubilación a una edad de 55 años y 20 años de servicio, 60 años de edad y 15 años de servicio; pensión por viudez equivalente al 50% del sueldo o de la pensión del miembro del Plan; pensión por orfandad equivalente al 50% del sueldo o de la pensión del miembro del plan para todos los menores; Seguro de Vida de Q.5,000.00; mantener supervisión permanente del Plan de Prestaciones.

En el Estudio Actuarial de 1998, se hicieron las recomendaciones siguientes: Aumentar porcentajes de cotización, modificar porcentajes de interés técnico, establecer aportes de la Universidad al Plan, y acatar las modificaciones siguientes: Retornar a prima media general, incrementar prima a 13.20% a 25%, establecer edad en 55 años y tiempo de servicio en 20 años. Y que el déficit actuarial (44.8 millones) fuera aportado por la Universidad en cuotas establecidas a 5 ó 10 años. El Consejo Superior Universitario, contrario a las recomendaciones del Actuario, adoptó las medidas siguientes: No aprobó la Prima Media General, no aprobó los aportes de la Universidad, incrementó la cuota en un 2%, no aprobó que la Universidad pagara la indemnización a los trabajadores, no aprobó edad de ingreso a los 35 años, no aprobó eliminar los excesos de horario, ni el cálculo del promedio de horas en 5 años.

En el año 2000 se presenta un nuevo Estudio Actuarial, en donde el Plan de Prestaciones de la Universidad de Guatemala, administra el Fondo por el Sistema de Prima Escalonada. Es notorio que el Estudio Actuarial de esta fecha, toma en consideración la necesidad de cambiar el tipo de prima, debido a que la valuación actuarial no toma en cuenta los incrementos automáticos de las pensiones por causas

inflacionarias. La tasa de financiamiento de 23.35% aprobada por el Consejo Superior Universitario permitió la continuación del período de equilibrio financiero por un período entre 2.5 y 5 años dependiendo de las tasas de interés. No obstante, también se revisó la factibilidad financiera de realizar mejoras en los beneficios, para los pensionados del Plan de Prestaciones, solo aquellos cambios de impacto social son considerados viables debido al debilitamiento financiero que sufre la institución. Se considera un incremento del Seguro de Vida a Q.15,000.00, sin embargo, se hace necesario el incremento de pensión mínima de Q.700.00 aunque afecte financieramente a la institución, pero antes de realizar este reajuste de pensiones, se requiere realizar uno previo de Q.200.00 para que no afecte significativamente el equilibrio financiero.

En el Estudio Actuarial del año 2003, se considera pertinente realizar cambios trascendentales para rescatar al Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por su inestabilidad financiera. Se determinó que era necesario que la Universidad, el Estado u otra organización proveyera de inmediato fondos al Plan, equivalente al Déficit Actuarial o bien con aportes extraordinarios con intereses del 11.5 por ciento. Se recomienda la eliminación de la tabla escalonada porcentual por edad y tiempo de servicio mínimos para jubilarse, la eliminación de tres pensiones anuales de 15, (bono-14, diferido y aguinaldo), se considera necesario el incremento del rendimiento promedio de las inversiones al 13.5%, debido a que el promedio de interés se sitúa en un 11.5% y se sugiere que los préstamos se deben convertir todos a un 18% de interés anual, determina el problema de la autonomía de la Junta Administradora del Plan, en donde las decisiones no son del todo independientes del Consejo Superior Universitario.

3.2 Toma de decisiones de la junta administradora del plan de prestaciones y sus implicaciones

En 1996, cuando se realiza una estructuración plena del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se presenta cada mes ante la Junta Administradora del Plan los estados de la deuda USAC-PLAN, que para ese momento inicia sus actividades la primera generación de representantes, tanto del sector jubilado, administrativo y docente como del Consejo Superior Universitario y del Rector, de conformidad con lo establecido en el Acta No. 19-95 de fecha 28 de febrero de 1995 de Rectoría, de acuerdo a esta estructura administrativa, surgieron una serie de actividades y recomendaciones a las cuales en su mayoría el Consejo Superior Universitario, hace caso omiso, debido a que se establece la supremacía del Consejo Superior Universitario sobre la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala en la toma de decisiones, quienes se aseguraron de la Presidencia y Secretaría del la Junta Administradora del Plan de Prestaciones –JAPP- a perpetuidad, tal como lo establece el Artículo 3º del Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala que estipula: "La presidencia de la Junta será ejercida por el miembro titular electo por el Consejo Superior Universitario y la Secretaría por el miembro titular designado por el Rector"; imprimiéndole así el carácter de control total del poder dentro del accionar de las reuniones, como a la dinámica de ignorar las recomendaciones que oportunamente se realizaban desde esa instancia y desde cualquier otra que se pudiera utilizar como válida (estudios actuariales, informes financieros, informes de ingresos y egresos, informes alertivos y preventivos, y otros.

Es de vital importancia que la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, goce de plena autonomía en la toma de decisiones debido que está comprobado que en años anteriores se ha ejercido presión por parte del Consejo Superior Universitario para operar al Plan de Prestaciones según conveniencia de unos pocos, sin tomar en cuenta el gran problema financiero que otorgaría esta acción, por haber actuado de forma arbitraria, y burlar con sus

actuaciones a los contribuyentes del Plan, produciéndose daños y perjuicios tanto al Plan como a los contribuyentes, aunado a lo anterior, tampoco se tomaron en cuenta los lineamientos de los estudios actuariales para la toma de decisiones que nuevamente llevó al desequilibrio financiero sufrido últimamente por parte del Plan de Prestaciones.

Las implicaciones financieras en que se encuentra el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es a consecuencia de malas decisiones por parte de la Junta Administradora del Plan, pero principalmente por parte del Consejo Superior Universitario, debido que es allí donde se toman las verdaderas decisiones del Plan de Prestaciones, si consideramos que además la Junta Administradora del Plan no cuenta con autonomía necesaria, también es preciso identificar la ausencia de una asesoría jurídica adecuada que indicaría los graves errores en que incurre la Junta Administradora del Plan de Prestaciones en sus actuaciones. La Junta Administradora de Plan, podría ser el ente superior del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos si se realizan las correcciones necesarias al Reglamento del Plan, de forma inmediata.

El inciso 3.11 numeral segundo del Acta 32-95, de fecha 22 de noviembre de 1995, de la sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, por el cual se autorizó el pago de los señores jubilados y pensionados de dos Bonificaciones de Compensación, equivalentes al Diferido y Bono 14, que a partir del primero de enero de 1996 gozan con cargo al Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es otra de las implicaciones que ha perjudicado considerablemente al Plan, debido a que estas bonificaciones de compensación han sido parte del rápido desequilibrio financiero, debido a que las mismas carecen de fundamento legal para su otorgamiento. Esta acción se hubiera evitado si en determinado momento se contara con la asesoría jurídica que es determinante para este tipo de decisiones.

3.3 Problemática detectada en el plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

En 1996 se identifica el inicio de la crisis financiera del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a consecuencia de un sin número de acontecimientos históricos que dieron origen al problema, el Plan tendría que tener en sus reservas financieras una cantidad similar a los 1,500 millones de quetzales para considerarse estable en este aspecto, pero por el contrario, cuenta únicamente con 121 millones de quetzales, los cuales no son suficientes para afrontar el futuro de la institución, según el estudio realizado por la Comisión Técnica Multisectorial, Subcomisión de Auditaje Social realizada en marzo del año 2005. Se identifican varios aspectos que claramente contribuyeron a la descapitalización del Plan de Prestaciones, en la toma de decisiones de la institución, se nombra como principal responsable al Consejo Superior Universitario, por omitir las recomendaciones emanadas por especialistas en la materia financiera, sin embargo, no solo ellos son los responsables de este debacle financiero, también se toma en consideración la estructura de como se conforma la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, la cual actúa a favor de los intereses de la autoridad superior, su conformación según el Artículo 3º del Reglamento de la misma, establece que la Presidencia y la Secretaría, estará a cargo por el miembro titular electo que el Consejo Superior Universitario designe y la Secretaría por el miembro titular nombrado por el Rector; esto provoca que sea manipulado el órgano superior jerárquico del Plan, en donde se toman las decisiones de la Institución.

Se han presentado varios Estudios Actuariales, en donde claramente indican los cambios que se deben de realizar dentro del Plan de Prestaciones de la Universidad, sin embargo, estos son omitidos por el Consejo Superior Universitario y la Junta Administradora del Plan. Esto provoca que las opiniones de expertos en la materia financiera sean archivados como documentos históricos, sin tomar en cuenta que parte de la solución de la problemática financiera de la Institución, se encuentran en estos documentos. Estos estudios son importantes para enfrentar el futuro del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sin importar a quien

afecte las acciones a tomar derivadas de los mismos, considerándose que debe prevalecer el interés común sobre el particular.

El Reglamento del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, contempla el incremento de las prestaciones mediante modificación de las mismas, según el Artículo 3º establece que los beneficios actuales que otorga el Plan de Prestaciones deben considerarse como mínimos, los cuales podrán extenderse cuando las condiciones financieras del Plan lo permitan. Es importante resaltar que nunca se realizan proyecciones financieras para la toma de decisiones y también adolecen de un informe de un especialista jurídico, que permita asesorar de forma objetiva las disposiciones que se aprueben, éste Artículo es la base legal que se utilizó para la autorización de dos compensaciones equivalentes al Diferido y Bono 14. El otorgamiento de dichas prestaciones nace con el inciso 3.11 numeral segundo del Acta 32-95. Esta disposición adolece de fundamento legal y financiero, es indudable que esta prestación afectó considerablemente las reservas económicas del Plan.

La Junta del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos, no cuenta con una asesoría legal, cuya función principal sería la de establecer parámetros legales para la toma de decisiones de esta institución, la falta de ésta, ha provocado que muchas de las decisiones tomadas por la Junta, adolezcan de respaldo jurídico; por lo que se hace necesario la incorporación inmediata de un especialista versado en la materia.

CAPÍTULO IV

4. Propuesta de solución de la problemática planteada en el plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Para dar solución a la problemática que afronta el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se hace necesario realizar propuestas de modificaciones al Plan de Prestaciones, señalándose a continuación algunas de ellas:

4.1 Propuestas de solución a la situación del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Se debe registrar una plena autonomía de la Junta del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala a través de modificaciones al Reglamento, esta autonomía debe considerarse totalitaria en la toma de decisiones del Plan de Prestaciones y se requiere que el número de participantes de la Junta sea representativa y su forma de nombrarla debe ser democrática, excepto el representante del Consejo Superior Universitario, quien deberá fungir como delegado directo, no se toma en cuenta al miembro delegado por parte del Rector por cuanto que no es necesario que exista, debido a que sería una doble representación por parte de la Universidad de San Carlos de Guatemala ante el Plan de Prestaciones. Asimismo, se requiere la modificación de la elección de Presidente y Secretario de la Junta, los cuales deben ser electos por los miembros de la Junta una vez conformada, el período por el cual serán nombrados como miembros de la Junta no debe exceder a dos años, también se requiere nombrar una comisión de Vigilancia conformada por tres representantes de las distintas Facultades que intervienen en los aspectos jurídico, económico y social, para el buen funcionamiento y desempeño de la Junta Administradora.

Se otorga como válida la hipótesis de que los problemas que atraviesa el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala se resolverían con la

contratación de un Asesor Jurídico debido a que para la toma de decisiones de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos, se requiere la asesoría directa de un Abogado y Notario quien además de orientar en las decisiones en aspectos jurídicos deberá velar por el fortalecimiento del Plan, así como la realización de auténticas en los préstamos del Plan y resolución de cualquier asunto jurídico que requiera de sus servicios, además de lo anterior, se requiere que para realizar modificaciones de alto impacto, se tomen en cuenta las recomendaciones emanadas por especialistas en la materia financiera y los diferentes estudios realizados en años anteriores, como lo son los Estudios Actuariales del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Deben realizarse modificaciones importantes que establecen los Estudios Actuariales, que claramente indican los cambios que se deben originar dentro del Plan de Prestaciones de la Universidad, en donde la solución de la problemática financiera del Plan, se encuentra en estos documentos.

4.2 Propuesta de reformas jurídicas necesarias al reglamento del plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala

El Plan de Prestaciones se encuentra regulado por las leyes que rigen a la Universidad de San Carlos de Guatemala, pero en especial por su reglamento, a continuación se detallan las reformas que son necesarias para su buen funcionamiento:

Dentro del marco legal, en la parte general del Reglamento, se deben establecer cuales son los principios que regirán al Plan de Prestaciones, se hace necesario en virtud de que en el mismo no se contemplan, y son imperantes para la correcta interpretación y aplicación, los cuales deberán establecerse en uno de los primeros Artículos que contempla dicho cuerpo legal. Principio, se define como “fundamento de algo”.²⁵

²⁵ Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 1987.

Reforma propuesta: Artículo 2 Principios. Son principios orientadores y fundamentales que rigen al Plan de Prestaciones, los siguientes:

1. Independencia en la aplicación del presente reglamento
2. Eficiencia y eficacia en la prestación de los beneficios y servicios.
3. Fortalecer la capacidad del Plan
4. Publicidad
5. El diálogo, la negociación y participación de los diferentes sectores que conforman la Junta Administradora del Plan de Prestaciones

Se deben ampliar las siguientes definiciones contenidas en el Artículo 4º del Reglamento, debido a que la inadecuada redacción, puede crear confusiones en el momento de su aplicación.

Viudez, se define de la manera siguiente: “Se entiende por tal, la situación en que queda la esposa o esposo a la muerte de su cónyuge”.

Reforma propuesta: Es el estado civil en que se encuentra la esposa, esposo o sobreviviente unido legalmente de hecho a la muerte de su cónyuge o pareja.

Trabajador o Trabajadora: “Es la persona individual, trabajador o trabajadora, que presta sus servicios remunerados por el erario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, mediante el pago de sueldo o salario...”

Reforma propuesta: Contribuyente: Es la persona individual, que presta sus servicios para la Universidad de San Carlos de Guatemala y, que mediante una cuota establecida en éste Reglamento, contribuye al sostenimiento y derecho a la prestación de los servicios que otorga el Plan, siempre que su ingreso a trabajar sea con una edad cronológica menor de treinta y cinco años

Se debe modificar lo concerniente a la obligatoriedad de pertenecer al Plan de Prestaciones, comprendido en el Artículo 5º. “El Plan de Prestaciones es de carácter obligatorio para los trabajadores contratados en los renglones 011, 021, 022 y los planilleros del renglón 031...”

Reforma propuesta: Artículo 5º. El Plan de Prestaciones es de carácter opcional para todos los trabajadores contratados en los renglones cero once, cero veintiuno, cero veintidós (011, 021, 022) y los planilleros del renglón cero treinta y uno (031)...

Esta reforma se hace de acuerdo con lo establecido por la Honorable Corte de Constitucionalidad al emitir el fallo que declara inconstitucional el Artículo 5º del Reglamento del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, según el cual establece que “ corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social todo lo relativo a la aplicación del régimen de seguridad social, el cual se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria, siendo el único régimen de esa naturaleza por mandato supremo debe ser obligatorio; lo anterior, no impide la existencia de otros programas a nivel público o privado, destinados a la creación e implementación de regímenes de seguridad social, los cuales diferenciarán en el sentido de no encontrarse a cargo del Instituto referido, de poseer obligatoriedad constitucional en su participación y de ser considerados como complementarios del instituto por el Estado para cumplir su función. –IV- Determinando que el hecho que los beneficios contenidos en el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, no constituyen como tal un régimen de previsión social obligatorio constitucionalmente establecido, es factible como por pura lógica que el mismo pertenece a aquellos planes o regímenes “adicionales” o suplementarios a los que las personas a quienes van dirigidos pueden optar con el fin de mejorar las prestaciones que el régimen estatal público establece”.²⁶ Sin embargo, esta medida es una desventaja para el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de

²⁶ Corte de Constitucionalidad, Expediente 1432-2004, pág. 10. Diario de centro américa, (Guatemala). No.66 (Lunes 2 de mayo de 2005).

Guatemala, en virtud de que concede al nuevo personal de la Universidad, la opción de pertenecer o no al Plan, esto se convierte en una desventaja económica debido a que todas las aportaciones de los trabajadores son importantes para el fortalecimiento financiero del Plan y con esta medida se mermarían parte importante de los ingresos de éste y en consecuencia se debilitaría económicamente.

Se debe adicionar un Artículo referente a la suspensión de la relación laboral, por razones disciplinarias, a fin de que los trabajadores paguen tanto la cuota laboral como patronal, en virtud de que la misma no esta reglamentada, esto hace que el la Universidad se vea en la obligación de realizar dichas cuotas, lo que provoca pérdidas a la institución.

Adición propuesta: Artículo 8. Los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que sean contribuyentes del Plan de Prestaciones, y que por razones disciplinarias suspendan temporalmente su relación laboral, deberán hacer efectiva la cuota laboral y patronal, en todo el tiempo que dure la suspensión.

Se debe modificar el Artículo 10. El plan reconoce a sus beneficiarios las prestaciones siguientes:

- a) Pensión por edad de retiro;
- b) Pensión por tiempo de servicio;
- c) Pensión por jubilación escalonada;
- d) Pensión por invalidez;
- e) Pensión por orfandad;
- f) Pensión por viudez;
- g) Seguro de vida;
- h) Compensación económica.

Lo anterior, obedece a que algunas prestaciones quedaron derogadas de conformidad con las reformas realizadas al Reglamento del Plan de Prestaciones.

Reforma propuesta: Artículo 10. Prestaciones. El Plan reconoce a sus beneficiarios las prestaciones siguientes:

- a) Pensión por jubilación;
- b) Pensión por invalidez;
- c) Pensión por orfandad;
- d) Seguro de vida;
- e) Compensación económica por retiro definitivo.

Se debe modificar lo establecido en el Punto Único del Acta 12-2004 del Consejo Superior Universitario, que modifica el Artículo 11 del Reglamento, en cuanto a establecer que para jubilarse el trabajador debe cumplir con una suma mínima de edad y tiempo de servicio de 85 puntos, entendiéndose como tal la suma de edad y tiempo de servicio, combinados con los 20 años mínimos de contribución al Plan.

De acuerdo con la publicación de El Periódico, “la Corte de Constitucionalidad dejó firme el fallo que resuelve que los afiliados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) podrán acceder a su jubilación a partir de los 60 años de edad y no a los 65, como había decidido la Junta Directiva del Seguro Social”.²⁷

Reforma propuesta: Artículo 11 a) Tienen derecho a gozar de Pensión por Jubilación, todos aquellos trabajadores que cumplan con una suma mínima de edad y tiempo de servicio de ochenta puntos combinados con veinte años mínimos de contribución al Plan.

Esta reforma es aplicable, en virtud de que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), de acuerdo a su Ley Orgánica, Decreto 295 del Congreso de la

²⁷ **Afiliados del IGSS podrán jubilarse a los 60 años.** Pág. 3 El Periódico, martes 16 de julio de 2005

República, debe fomentar la creación y desarrollo de regímenes de previsión social cuyas prestaciones tengan carácter de adicionales a las que el régimen de Seguridad Social otorgue, además debe velar por que el funcionamiento de dichos regímenes se sujete, bajo su supervigilancia a las normas constitucionales que tengan relación con la seguridad social, tal es el caso de lo que estipula la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Capítulo Segundo, Sección Octava, los cuales son derechos consignados como irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva. En este caso se debe interpretar en el sentido más favorable para los trabajadores San Carlistas.

Se debe modificar el Artículo 18. Jubilación por Invalidez. “Tiene derecho a pensión el trabajador que reúna las condiciones siguientes:..”

Reforma propuesta: Artículo 18. Jubilación por Invalidez. Tiene derecho a pensión por invalidez, el contribuyente del Plan que reúna los requisitos siguientes:...

Esta reforma es aplicable debido a que el actual Reglamento únicamente contempla al trabajador como tal, pero para el Plan de Prestaciones debe de entenderse como contribuyente al trabajador que mediante una cuota contribuye al sostenimiento del Plan.

Se debe modificar el Artículo 28. “De conformidad con el Artículo 4º del Decreto 80-74 del Congreso de la República, los pagos por prestaciones bajo este Plan, están exonerados del impuesto del Timbre Fiscal”.

En la redacción se consigna como base para la exoneración del impuesto del timbre fiscal, el Artículo 4º del Decreto 80-74; sin embargo, el Decreto 80-74 modificó el Decreto Legislativo 1831 Ley de Timbres Fiscales, por lo que actualmente todo lo relacionado con el impuesto de timbres fiscales y papel sellado está contenido en el Decreto 37-92 del Congreso de la República, el cual en el Artículo 11, numeral 2 estipula como exentos los recibos o comprobantes de prestaciones y jubilaciones.

Reforma propuesta: Artículo 28. De conformidad con lo que establece el Artículo ochenta y ocho de la Constitución Política de la República de Guatemala, los pagos por prestaciones bajo este Plan están exonerados de toda clase de impuestos.

Se debe modificar el Artículo 30. “El cálculo de la cuota mensual que deben satisfacer la Universidad y los trabajadores para cubrir su contribución al presente Plan, estará a cargo del Departamento de Contabilidad”.

Si bien es cierto, la Unidad encargada de hacer el cálculo es el Departamento de Contabilidad de acuerdo al actual reglamento, no se establece en éste quién es el órgano encargado de hacer que se cumpla dicho reglamento, por lo que debido a que dicho artículo se encuentra regulado en el Capítulo V, Administración y Control, debe ser conveniente establecerlo.

Reforma propuesta: Artículo 30. “La administración del Plan de Prestaciones, corresponde a la Junta Administradora, como órgano superior es responsable de la aplicación del presente reglamento y el buen funcionamiento del Plan.

El cálculo de la cuota mensual que debe satisfacer la Universidad y los trabajadores para cubrir su contribución corresponde al Departamento de Contabilidad.

Se debe ampliar el Capítulo V, Administración y Control, para que dentro del mismo se encuentre regulado lo concerniente a la integración y atribuciones de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, Presidente de la Junta, Secretario de la Junta, Administrador Ejecutivo, etc., con el fin de unificar el Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala con el Reglamento actual del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para una mejor comprensión y aplicación del mismo, además de lo anterior, para regular de esta forma que el único ente superior del Plan de Prestaciones será la Junta Administradora, y que dentro de sus atribuciones no se tome en cuenta que debe presentarse para su aprobación al Consejo Superior

Universitario, el proyecto del plan de inversión de las Reservas Técnicas, pues es potestad específica de la Junta Administradora del Plan, y otras atribuciones que no le dan independencia absoluta al Plan de Prestaciones.

Se debe ampliar lo establecido en el Artículo 32. Reserva “La reserva técnica del Plan se constituirá con los excedentes que resulten de deducir los gastos administrativos y de prestaciones, de los ingresos por cuotas, intereses y cualesquiera otros”.

Reforma propuesta: Artículo 32 Reserva Técnica. “Los excedentes que resulten de deducir los gastos administrativos y de prestaciones, de los ingresos por cuotas, intereses y cualesquiera otros, integrarán la Reserva Técnica del Plan, la cual constituirá un fondo distinto e independiente de los fondos del Plan.

Esta reforma debe llevarse a cabo con la finalidad de que el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, pueda invertir el fondo de reserva en el mercado financiero del país de forma que el mismo tenga mejores rendimientos, de manera que no podrán hacerse inversiones que produzcan un rendimiento inferior a la tasa de interés actuarial.

Se debe modificar lo establecido en el Artículo 36 Desequilibrio Financiero. “Cualquier déficit que pudiera resultar por causa de un desequilibrio temporal entre ingresos y gastos, será cubierto por la Universidad. Si el desequilibrio se manifestará en forma permanente, será necesario realizar una revisión de las bases actuariales del Plan, para hacer los ajustes que procedan”.

Reforma propuesta: Artículo 36 Desequilibrio Financiero. Cualquier déficit que pudiera resultar por causa de un desequilibrio temporal entre ingresos y gastos, obligan a una inmediata revisión actuarial a las bases del Plan, a fin de efectuar los ajuste en las tasas de contribución y proveer el equilibrio financiero para un período no menor de cinco años. Cada año deberá practicarse revisión actuarial del Plan.

Es importante resaltar que sino se toma en cuenta esta reforma, se comprometerían los recursos de la Universidad, ya que el Plan de Prestaciones debe funcionar con sus propios recursos provenientes de las cuotas de la Universidad, de los trabajadores y los intereses de las inversiones de las reservas. Esto dará como resultado a la vez que el Plan tenga su propia independencia, lo que no ha sido posible hasta ahora, además si se da la existencia de un déficit financiero, se deberá realizar una revisión a las bases actuariales del Plan y hacer los ajustes que procedan de acuerdo al desequilibrio temporal o permanente.

Se debe adicionar un Artículo referente al Ejercicio Contable y Fiscalización, con el objeto de que si bien es cierto el Consejo Superior Universitario, no deba tener relación en cuanto a la toma de decisiones por parte del Plan, pueda tener información relacionada con la fiscalización por medio de la Auditoría Interna, para que el Plan de Prestaciones realice sus funciones de forma legal y pública.

Adición propuesta: Ejercicio Contable y Fiscalización. El ejercicio contable y financiero del Plan comprende del 01 de enero al 31 de diciembre de cada año y los registros de contabilidad se llevarán a cabo en forma separada de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La fiscalización del Plan está a cargo del Departamento de Auditoría Interna de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y de sus resultados debe informarse trimestralmente y al final del Ejercicio al Consejo Superior Universitario.

Se debe adicionar un Artículo referente a la supletoriedad, debido a que el actual Reglamento no lo contempla, para una adecuada integración e interpretación de la norma.

Adición propuesta: Fuentes Supletorias. Los casos no previstos en este Reglamento deben ser resueltos primero de acuerdo a los principios fundamentales del mismo, por la Junta Administradora del Plan y en cuanto no contraríen al presente

reglamento por las normas internas; y las normas de previsión social del derecho común.

Dentro de nuestro ordenamiento legal, es necesario el uso de la supletoriedad de las leyes, de acuerdo a lo que establece la Ley del Organismo Judicial, las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo a las disposiciones constitucionales, pero si existiera duda o fuese ambigua se hará de acuerdo a las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas. De ahí la importancia de que el Reglamento del Plan contenga fuentes supletorias, a efecto de aplicar la norma de forma adecuada a los contribuyentes del Plan.

Se debe reformar lo concerniente a lo establecido en el Artículo 42 Vigencia. “Este Plan y su Reglamento entran en vigor a partir del primero de enero de mil novecientos sesenta y seis. Las modificaciones al mismo entran en vigor en la fecha que se establezca al ser aprobadas por el Consejo Superior Universitario”

Se hace la observación de que en la reforma debe ir contenido lo que establece en primer término, lo contenido en la Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Decreto 295 del Congreso de la República, el Reglamento debe antes de entrar en vigor, tener autorización expresa del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, quien previo estudio del mismo, queda facultado para concederla o denegarla, esto no significa que la Universidad de San Carlos de Guatemala pierda su autonomía, pues es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el encargado de velar en materia de previsión social, porque todos los fondos de pensiones que adicionalmente se otorguen deben tener dictamen favorable, pues es competencia de éste último fomentar la creación y desarrollo de regímenes de previsión social de cualquier empresa o asociación particular u organismo o institución del Estado, de cualquier clase. Segundo, la publicación en el Diario Oficial, se hace imperativa debido a que la falta de publicación en el Diario Oficial, representa un problema en la aplicación de las leyes en cuanto a que nadie puede alegar ignorancia ante la ley. La Universidad de San Carlos

de Guatemala, tiene la obligación de publicar el mismo, de acuerdo con lo preceptuado por la Constitución Política de la República de Guatemala.

Reforma propuesta: Artículo 42 Vigencia. Este Plan y su Reglamento entra en vigor a partir de la fecha de publicación en el Diario Oficial, y previa autorización del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

CAPÍTULO V

5. Propuesta de contratación de un asesor jurídico para el plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Para que los miembros de Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos tomen decisiones apegadas a derecho y que sus implicaciones no sean de injerencia negativa en el futuro del Plan, se hace necesaria la contratación de un experto versado en la materia jurídica que contribuirá significativamente en la solución de la problemática que afronta actualmente el Plan de Prestaciones, quien además de orientar en las decisiones del Plan de Prestaciones en aspectos jurídicos deberá velar por el fortalecimiento del Plan, así también deberá realizar auténticas en los préstamos del Plan y resolverá cualquier asunto jurídico que requiera de sus servicios.

La crisis financiera que afronta el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala es producto de la mala toma de decisiones por parte de la Junta Administradora del Plan, en donde éstas han carecido análisis jurídicos previos, que orientaran a la correcta implementación legal de prestaciones u otras reglamentaciones, como ejemplo de estas disposiciones se puede mencionar la autorización de dos compensaciones equivalentes al Diferido y Bono 14, cuyo otorgamiento adolece de fundamentación legal y financiera, es indudable que esta prestación afectó considerablemente las reservas económicas del Plan y que hoy en día son consideradas como fuentes de descapitalización del Plan de Prestaciones.

La Junta del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos, no cuenta con una asesoría legal, cuya función principal sería la de establecer parámetros legales para la toma de decisiones, la falta de éste tipo de asesoría, provoca que muchas de las decisiones tomadas por la Junta adolezcan de respaldo jurídico; por lo que se hace necesario la incorporación inmediata de un especialista versado en la materia.

Es por ello que a continuación se detalla el perfil del puesto, naturaleza, atribuciones, requisitos, relaciones, habilidades y ventajas

5.1 Perfil del puesto del asesor jurídico

Para desarrollar el perfil del puesto del Asesor Jurídico de Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se deben indicar las características administrativas del cargo.

Título del cargo:	Asesor Jurídico
Ubicación del puesto:	Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
Inmediato superior:	Presidente de la Junta.
Inmediato inferior:	No aplica.

Naturaleza del puesto:

Trabajo de especialización que consiste en realizar actividades propias del campo del Derecho, su función principal es elaborar dictámenes y opiniones técnicas, basadas en el ordenamiento legal propio de la Universidad, la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, y con comunicación directa a la asesoría legal universitaria, así como también evaluar y ejecutar las defensas en casos jurídicos cuya intervención será prioritaria.

Atribuciones

- Elaborar informes y dictámenes jurídicos.

- Asesorar en la toma de decisiones de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones.
- Someter a consideración de la Junta Administradora del Plan, las modificaciones pertinentes del Reglamento.
- Llevar la administración de los casos jurídicos en contra del Plan de Prestaciones.
- Preparar informes Jurídicos relativos a los casos en contra del Plan de Prestaciones
- Coordinar estudios específicos necesarios que requiera la Institución

Requisitos:

a. Personal externo

Licenciado (a) en Ciencias Jurídicas y Sociales, con títulos de Abogado y Notario, ser colegiado activo tener cuatro años en labores relativas al campo de las Ciencias Jurídicas y Sociales.

b. Personal interno

Licenciado (a) en Ciencias Jurídicas y Sociales, con títulos de Abogado y Notario, ser colegiado activo tener conocimiento de las leyes universitarias y propias del Plan de Prestaciones.

Relaciones

- Con la Junta Administradora del Plan de Prestaciones y el Administrador Ejecutivo.

Habilidades y destrezas:

- Dinámico
- Buenas Relaciones Humanas

- Conocimientos de Leyes Nacionales y Universitarias
- Buena comunicación para coordinar grupos de trabajo

Ventajas

Las ventajas en torno a la contratación del Asesor Jurídico para el Plan de Prestaciones, serán las siguientes:

- a) Asesoría adecuada y oportuna
- b) Contratación a tiempo completo únicamente para asesorar al cien por ciento al Plan de Prestaciones
- c) Mejorar los procesos jurídicos, así como la agilización de préstamos a beneficio de los usuarios del Plan de Prestaciones
- d) Tendrá a su cargo las auténticas de préstamos

CONCLUSIONES

Después de analizar las condiciones del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través de la presente investigación, a continuación se presentan las conclusiones siguientes:

1. Durante la Creación y funcionamiento del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala se han realizado diferentes modificaciones, las cuales se tomaron sin considerar la opinión de expertos en la materia Jurídica y Financiera, dando como resultado el desequilibrio financiero que actualmente posee la institución.
2. Desde 1992 se realizan estudios actuariales sobre el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sin que al momento se hallan tomado en cuenta en la toma de decisiones de la Institución y en donde se expresa claramente soluciones a la problemática financiera que atraviesa.
3. La Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos, no goza de autonomía plena en la toma de decisiones y su conformación según sus propios reglamentos, establecen que el Presidente debe ser el representante nombrado por el Consejo Superior Universitario y el Secretario debe de ser nombrado por el Rector, lo que ha provocado que se manipulen las decisiones tomadas por ellos, a favor de unos pocos.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se presentan, se hacen con base a las conclusiones planteadas, por considerar que son las más adecuadas para el mejoramiento del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

1. Se contrate a un asesor legal, para que éste dictamine lo conveniente en la toma de decisiones de la Institución, tomándose como base la descripción del puesto propuesta en la presente investigación. Lo que mejorará considerablemente los criterios en la toma de decisiones por parte de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. Se tomen en cuenta los estudios actuariales realizados en años anteriores, para elaborar los cambios pertinentes a fin de mejorar las finanzas del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como cuando se pretendan modificaciones de alto impacto, para verificar si es factible a los intereses de la institución.
3. Se realicen las modificaciones al Reglamento del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para que la Junta Administradora goce plena autonomía, para que no exista manipulación en las decisiones.

BIBLIOGRAFÍA

BONILLA MARÍN, Gabriel. **Teoría del seguro social**. México: Ed. Nacional S.A., 1945.

Diccionario de la lengua española, 19ª. ed.; Madrid, España: (s.e.), 1970.

Enciclopedia jurídica omeba. Ed. Bibliográfica, Argentina 1967.

Enciclopedia universal ilustrada, europeo americana. Ed. Espasa Calpe S.A. 1946.

GROSS, Ramón. **Diccionario pequeño larousse**. México: Ed. Mexicano S.A., 1983.

INSTITUTO MEXICANO DE SEGURIDAD SOCIAL. **Progresión y avance de la seguridad social en América Latina**. 2ª. ed.; México: (s.e.), 1980.

JUNTA ADMINISTRADORA Y ADMINISTRADOR EJECUTIVO DEL PLAN DE PRESTACIONES. **Alertivos y preventivos respecto al desequilibrio financiero del plan de prestaciones**. Informe circunstanciado. Guatemala: (s.e.), 2003.

MARTÍ BUFIELL, Carlos. **Derecho, seguridad social y prestaciones**. 2ª. ed.; (s.l.i.) Ed. Riviera, 1980.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, **Derecho del trabajo**, Tomo II. México: Ed. Porrúa S.A., 1983.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 1987.

PUIG PEÑA, Federico, **Compendio de derecho civil español**, Tomo III, 3ª. ed.; Ed. Pirámide, 1976.

SISTEMA DE NACIONES UNIDAS EN GUATEMALA. **Informe nacional de desarrollo humano**. Guatemala: Ed. Sur, S.A., 2003

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

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

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

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

Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Consejo Superior Universitario, 1966.

Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Consejo Superior Universitario, 1994.

Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Junta Directiva 2003.

Páginas de Internet.

[http:WWW.cajadeahorrosypensionesdebarcelona.com](http://WWW.cajadeahorrosypensionesdebarcelona.com) (26 de abril de 2005)

[http:WWW.capitales.com](http://WWW.capitales.com) (09 de septiembre de 2003)