

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**“PRESENTACIÓN DE ESTADOS FINANCIEROS DEL
PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA DE ACUERDO A NORMAS
INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD (NIC’S)”**

TESIS:

**PRESENTADA A LA JUNTA DIRECTIVA DE
LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

POR

GEMMA GABRIELA GONZÁLEZ GARCÍA

**PREVIO A CONFERÍRSELE EL TÍTULO DE
CONTADORA PÚBLICA Y AUDITORA**

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

LICENCIADA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

**MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

Lic. José Rolando Secaida Morales	Decano
Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales	Secretario
Lic. Canton Lee Villela	Vocal 1°.
Lic. Mario Leonel Perdomo Salguero	Vocal 2°.
Lic. Juan Antonio Gómez Monterroso	Vocal 3°.
S.B. Roselyn Janette Salgado Ico	Vocal 4°.
P.C. Deiby Boanerges Ramírez Valenzuela	Vocal 5°.

**PROFESIONALES QUE REALIZARON LOS EXÁMENES DE AREAS
PRÁCTICAS BÁSICAS**

Área de Contabilidad:	Lic. Luis Alfredo Guzmán Maldonado
Área de Auditoría:	Lic. Manuel Fernando Morales García
Área de Matemática y Estadística:	Lic. Carlos Humberto García Álvarez

PROFESIONALES QUE REALIZARON EL EXAMEN PRIVADO DE TESIS

Presidente:	Lic. Marco Antonio Oliva Orellana
Examinador:	Lic. Mario Leonel Perdomo Salguero
Examinador:	Lic. José Rolando Ortega Barreda

Guatemala, 12 de Octubre de 2006.

Licenciado

Eduardo Antonio Velásquez Carrera

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ciudad

Señor Decano:


En cumplimiento de lo resuelto por este Decanato, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la estudiante Gemma Gabriela González García, titulado **“Presentación de Estados Financieros del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala de acuerdo a Normas Internacionales de Contabilidad (NIC’S)”**.

Al respecto le informo que a la estudiante González García se le proporcionó orientación sobre el mejor enfoque que se le podía brindar a este trabajo, y se le sugirió las modificaciones de forma y de fondo que requería, para cumplir con los requisitos académicos que la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala exige, para trabajos de tesis.

En virtud de que el trabajo de tesis relacionado aporta valiosas conclusiones y recomendaciones, y contiene lo esencial del tema investigado, emito dictamen favorable para su discusión en el Examen General Privado de Tesis, previo a conferir a la señorita Gemma Gabriela González García, el título de Contador Público y Auditor, en el grado académico de Licenciado.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano, con las muestras de mi consideración y estima.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Lic. César Augusto Villéla Pérez
Aseor



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS

Edificio "S-8"
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS. GUATEMALA,
SEIS DE NOVIEMBRE DE DOS MIL SIETE.**

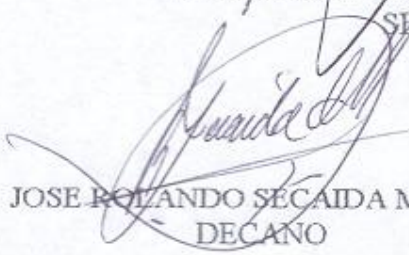
Con base en el Punto SEXTO, inciso 6.1, Subinciso 6.1.1 del Acta 33-2007 de la sesión celebrada por la Junta Directiva de la Facultad el 2 de noviembre de 2007, se conoció el Acta AUDITORIA 202-2007 de aprobación del Examen Privado de Tesis, de fecha 15 de octubre de 2007 y el trabajo de Tesis denominado: "PRESENTACION DE ESTADOS FINANCIEROS DEL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA DE ACUERDO A NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD (NIC'S)", que para su graduación profesional presentó la estudiante GEMMA GABRIELA GONZALEZ GARCIA, autorizándose su impresión.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


LIC. CARLOS ROBERTO CABRERA MORALES
SECRETARIO




LIC. JOSE ROLANDO SECAIDA MORALES
DECANO



Smp.

AGRADECIMIENTOS A

**La Universidad de San Carlos
de Guatemala**

Fuente de sabiduría, que me condujo al éxito.

**La Facultad de Ciencias
Económicas**

Puerta, que me abrió al horizonte de una nueva vocación.

**Plan de Prestaciones de la
Universidad de San Carlos
de Guatemala**

Por darme la oportunidad de obtener mis primeras experiencias como profesional al realizar el presente trabajo. En especial al Lic. Edgar Grajeda por su apoyo, y a todas las personas que me brindaron toda la ayuda necesaria para poder realizar este estudio.

Mi asesor y supervisor

Lic. Cesar Augusto Villela por su orientación y guía en la realización del presente trabajo.

Mis amigos

Brenda, Yeni, Silvia, Rosa María, Gloria, Carlos, Abiel, Marlon, Rosy y más con mucho cariño y aprecio.

En especial

Lic. Hugo Herrera, Ing. Agr. Pedro Peláez, Ing. Agr. Constantino Reyes, Lic. Victor Hugo Aguilar, Lic. Oscar Calvillo, por brindarme su amistad y motivación.

INDICE

	PAG.
INTRODUCCION	i
 CAPITULO I	
1. REGÍMENES DE SEGURIDAD SOCIAL	
1.1 Antecedentes	01
1.2 Definición	03
1.3 Clases de regímenes de seguridad social	03
1.3.1 Programa de enfermedad, maternidad y accidentes (E.M.A.)	03
1.3.1.1 Programa de enfermedad	04
1.3.1.2 Programa de maternidad	04
1.3.1.3 Programa de accidente	05
1.3.2 Programa de invalidez, vejez y sobrevivencia (I.V.S.)	05
1.3.2.1 Invalidez.	05
1.3.2.2 Vejez	06
1.3.2.3 Sobrevivencia	06
 CAPITULO II	
2. PLANES DE PRESTACIONES	
2.1 Tipos de planes de prestaciones	07
2.1.1 Planes de previsión social	07
2.1.2 Planes privados de pensiones	08
2.2 Administración de un plan de prestaciones	09
2.2.1 Personas que intervienen en la administración de un plan de Prestaciones	09
2.2.2 Principios en la administración de un plan de prestaciones	10
2.2.3 Indicadores financieros	10
2.3 Sistemas de régimen financiero	11
2.3.1 Sistemas de reparto simple	11

ÍNDICE

	PAG.
2.3.1.1 Reparto simple puro	11
2.3.1.2 Reparto simple por previsión	12
2.3.2 Sistema de capitalización	13
2.3.2.1 Capitalización individual	13
2.3.2.2 Reparto de capitales de cobertura	14
2.3.2.3 Capitalización colectiva	16
2.4 Información actuarial a utilizar en el plan de prestaciones	18
2.4.1 Valuación actuarial	18
2.4.2 Actuario	18
2.4.3 Riesgo actuarial	18
2.4.4 Cálculo actuarial	19

CAPITULO III

3. PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS

DE GUATEMALA

3.1 Antecedentes históricos	21
3.2 Constitución	21
3.2.1 Objetivos	22
3.2.2 Misión	22
3.2.3 Visión	22
3.2.4 Elementos que integran el plan de prestaciones	23
3.3 Administración y organización	23
3.3.1 Administración	23
3.3.2 Organización	27
3.4 Beneficios	27
3.4.1 Pensión por jubilación	27
3.4.1.1 Jubilación por vejez o por 30 años de servicio	27

ÍNDICE

	PAG.
3.4.1.2 Jubilación por invalidez	30
3.4.2 Seguro de vida	31
3.4.3 Pensión por orfandad	31
3.4.4 Pensión por viudez	31
3.4.5 Compensación económica	32
3.5 Evolución y desarrollo	32
3.5.1 Infraestructura	32
3.5.2 Tecnología	33
3.5.3 Capacitación al personal	34
3.6 Reglamento	34
3.6.1 Modificaciones al reglamento	37
3.7 Inversiones	45
3.8 Estudios actuariales	45
3.8.1 Año 1992	45
3.8.2 Año 1998	48
3.8.3 Año 2000	48
3.8.4 Año 2002	49
3.8.5 Año 2003	52
3.8.6 Año 2005	54

CAPITULO IV

4. ESTADOS FINANCIEROS DE PLANES DE PENSIONES SEGÚN NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD	56
4.1 Normas Internacionales de Información Financiera	58
4.1.1 NIIF número 01 “Adopción por primera vez de las Normas Internacionales de Información Financiera	59

ÍNDICE

	PAG.
4.1.1.1 Balance de apertura con arreglo a NIIF	59
4.1.1.2 Políticas contables	59
4.1.1.3 Valor razonable o reevaluación como costo atribuido	59
4.1.1.4 Beneficios a los empleados	60
4.1.1.5 Presentación e información a revelar	60
4.1.2 Norma internacional de contabilidad número 01 “presentación de estados financieros”	61
4.1.2.1 Políticas contables	61
4.1.2.2 Negocio en marcha	62
4.1.2.3 Base contable de lo devengado para los ingresos y por acumulación para los gastos	62
4.1.2.4 Uniformidad en la presentación	62
4.1.2.5 Importancia relativa y agrupación de datos	62
4.1.2.6 Estructura y contenido	63
4.1.3 Norma internacional de contabilidad número 07 “Estado de Flujo de Efectivo”	66
4.1.3.1 Presentación del estado de flujo de efectivo	66
4.1.3.2 Información sobre flujos de efectivo de las actividades de inversión	66
4.1.3.3 Información sobre flujos de efectivo de las actividades de inversión y financiación	67
4.1.3.4 Información sobre flujos de efectivo en términos netos	67
4.1.4 Norma internacional de contabilidad número 08 “Políticas contables, cambios en las estimaciones contables y errores”	68
4.1.4.1 Políticas contables	68
4.1.4.2 Cambio en una estimación contable	69
4.1.4.3 Errores de períodos anteriores	70

ÍNDICE

	PAG.
4.2 Normas internacionales de contabilidad relacionadas con planes de prestaciones	71
4.2.1 Norma internacional de contabilidad número 19 “beneficios a los Empleados”	71
4.2.1.1 Objetivo	71
4.2.1.2 Alcance	71
4.2.1.3 Beneficios a los empleados a corto plazo	72
4.2.1.4 Reconocimiento y medición	72
4.2.1.5 Beneficios post-empleo: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos	72
4.2.1.6 Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas	73
4.2.1.7 Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos	73
4.2.2 Norma internacional de contabilidad número 26 “contabilización Información financiera sobre planes de beneficio por retiro”	74
4.2.2.1 Planes de aportaciones definidas	75
4.2.2.2 Planes de beneficios definidos	75
4.2.2.3 Información a revelar	77

CAPITULO V

5. ESTADOS FINANCIEROS DEL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA	79
5.1 Estados financieros presentados por el Plan de Prestaciones al 31 de diciembre de 2006	79
5.1.1 Estado de situación financiera	79
5.1.2 Estado de ingresos y egresos	81
5.1.3 Estado de flujo de efectivo	82
5.1.4 Notas a los estados financieros	84

ÍNDICE

	PAG.
5.2 Estados financieros del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala de acuerdo a normas internacionales de información Financiera (NIIF), aplicando las normas internacionales de contabilidad	88
5.2.1 Modelos de información financiera según las normas internacionales de contabilidad	89
5.2.1.1 Balance de situación general	89
5.2.1.2 Estado de resultados	91
5.2.1.3 Estado de flujo de efectivo	92
5.2.1.4 Estado de reservas matemáticas	94
5.2.1.5 Notas a los estados financieros	97
5.3 Alcances y limitaciones del sistema financiero actual para generar estados financieros de acuerdo a normas internacionales información financiera, aplicando las normas internacionales de contabilidad	113
5.4 Comprobación de hipótesis expuesta	115
CONCLUSIONES	117
RECOMENDACIONES	119
BIBLIOGRAFÍA	121
ANEXOS	
Anexo "A" Plano de ubicación Plan de Prestaciones	124
Anexo "B" Reglamento del Plan de Prestaciones actualizado	126
Anexo "C" Estados Financieros comparativo de 1992 al 2006	146
Anexo "D" Proyección de las jubilaciones en el año 2007	148
Anexo "E" Papeles de trabajo de los Estados Financieros del Plan de Prestaciones al 31 de diciembre de 2006	151

ÍNDICE DE CUADROS

	PAG.
1. Porcentaje de pensión por vejez y retiro	28
2. Puntos para optar a jubilación según Acta 14-2004	29
3. Porcentaje de pensión por vejez y retiro	29
4. Estado de Situación condensado	80
5. Estado de ingresos y egresos comparativos	81
6. Estado de flujo de efectivo	83
7. Balance de Situación General Condensado	90
8. Estado de resultados condensado	92
9. Estado de Flujo de Efectivo	93
10. Estado comparativo de Reservas Matemáticas	95
11. Valuación de reservas matemáticas para cada beneficio y tasa de Cotización	97

ÍNDICE DE GRAFICAS

	PAG.
1. Organigrama de puestos	24
2. Organigrama funcional	25
3. Organigrama de puestos actualizados	26

ÍNDICE DE CUADROS DE ANEXOS

	PÁG.
1. Estado de Ingresos y Egresos Comparativos (1992-1998)	146
2. Estado de Ingresos y Egresos Comparativos (1999-2006)	146
3. Estado de Situación Comparativo (1992-1998)	147
4. Estado de Situación Comparativo (1999-2006)	147
5. Cálculo del promedio de los últimos ocho sueldos (1997-2004)	148
6. Probabilidad de mortandad (2006-2007)	149
7. Proyección de sueldos de los posibles jubilados (2006-2007)	150

INTRODUCCIÓN

Históricamente los planes de prestaciones surgen ante la necesidad colectiva de los trabajadores, para garantizar un retiro decoroso que les permita enfrentar la edad senil con la adecuada solvencia económica. En Guatemala el primer plan de prestaciones, considerado en ese entonces como una organización obrera mutualista fue El Porvenir de los Obreros, posteriormente con la revolución de 1944 se crea el primer régimen llamado Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) para trabajadores del estado y de entidades privadas, cuya obligatoriedad de contribuir a él está contenido en el artículo 100 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala.

Posteriormente la Universidad de San Carlos de Guatemala, como una entidad autónoma, el 8 de enero del año 1966 crea el Plan de Prestaciones del Personal de esta institución, cuyo objetivo es asegurar a todos los trabajadores de la misma, el goce de una pensión al haber alcanzado la edad para retirarse por: invalidez, seguro de vida y pensiones por viudez y orfandad, así como el de compensar a los trabajadores que renuncien, terminen contrato o sean despedidos de la universidad.

Dentro del desarrollo de esta investigación, se evidencia que el control financiero del Plan de Prestaciones no cumplió con los principios de contabilidad generalmente aceptados dentro del periodo de 1966 a 1992, debido a que no guarda un archivo permanente de las actividades contables que dieron origen a los estados financieros de esos años, y no fue sino hasta el año 1993 cuando se da un proceso de reestructuración en esta área, que permitió una integración más confiable de las cuentas que conforman los estados financieros. Se empezó a observar el cumplimiento de los principios de contabilidad, pero por desconocimiento nunca se aplicaron las normas internacionales de contabilidad relativas a los planes de prestaciones.

El trabajo se estructuró en cinco capítulos, de los cuales en el capítulo I, se detallan los antecedentes históricos de los regímenes de seguridad social, se definen los

aspectos teóricos sobre la previsión social y las clases de regímenes que han existido y existen actualmente.

El capítulo II se refiere a los tipos de planes de prestaciones que existen en Guatemala, su administración, y los sistemas de régimen financiero en que se basa la información actuarial necesaria para el buen desarrollo de los planes.

El capítulo III trata sobre los antecedentes del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, los objetivos de su constitución, la forma en que está estructurado administrativamente, los beneficios que otorga, su evolución y desarrollo, se presenta el reglamento que basa su funcionamiento y las modificaciones que ha tenido en el transcurso de los años, los proyectos e inversiones que realiza, los informes actuariales que han sido contratados por la administración del plan de prestaciones.

En el capítulo IV se detalla la forma en que deben presentarse los estados financieros de acuerdo a la normas internacionales de información financiera y las normas internacionales de contabilidad, para lo cual se indica que para la elaboración de los mismos debe considerarse la norma de información financiera número uno, las normas de contabilidad número uno, siete y ocho, y las normas relativas a los planes de prestaciones números 19 y 26, las cuales tratan sobre los beneficios a los empleados y los planes por retiro.

En el capítulo V se presenta el caso práctico que da lugar a confirmar la hipótesis expuesta en el plan de investigación, para ello se presentan los estados financieros actuales en la forma en que son presentados por parte del plan de prestaciones. El estudio de los estados financieros en la aplicación por primera vez de las normas internacionales de información financiera siendo este el estudio medular de esta investigación. Seguidamente se procedió a establecer los alcances y limitaciones del sistema financiero actual para generar estados financieros de acuerdo a normas internacionales de contabilidad, para finalmente comprobar la hipótesis expuesta en esta investigación de tesis.

Para finalizar se presentan como conclusión de que los estados financieros del plan de prestaciones no se sustentan de acuerdo a la normas internacionales de información financiera, por lo que se plantean las recomendaciones pertinentes, las cuales deben ser adoptadas por la administración del plan de prestaciones para la elaboración técnica de los estados financieros de acuerdo a estas normas, en especial a las normas número 19 y 26, así como recomendaciones que deben constituirse como un instrumento técnico actuarial para el logro de la estabilidad financiera del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CAPITULO I

REGÍMENES DE SEGURIDAD SOCIAL

1.1 Antecedentes

Se crearon los primeros regímenes de seguridad social para trabajadores en Inglaterra, en 1812; en Alemania, en 1873; y Francia, a principios del siglo XIX; todos como consecuencia de la revolución industrial, la que nació en Europa a fines del siglo XVIII y comienzos del XIX. Estos regímenes se extendieron a otros países europeos y a comienzos del siglo XX en Estados Unidos.

En Guatemala los regímenes de seguridad social han ido cambiando en el transcurso del tiempo. A partir de 1821, momento en que se firma la independencia de Guatemala y del resto de países de Centro América, surgen las asociaciones mutualistas cuyos integrantes eran obreros quienes laboraban por cuenta propia, sus objetivos eran el socorro y auxilio mutuo.

En el transcurso de la Reforma Liberal en 1871, muchos siervos perdieron sus tierras a manos de los terratenientes, quienes les empezaron a contratar como jornaleros temporales para cosechar el café. En 1877 durante el gobierno de Justo Rufino Barrios, se promulgó el Código de Trabajo en donde se estableció el mandamiento colonial y la servidumbre por deudas, como formas de garantizar a los terratenientes mano de obra barata, ya que en esencia estas dos formas de trabajo forzado era un modelo de sujeción legalizada. A partir de 1894, en Guatemala se fundó la primera organización obrera mutualista llamada “El Porvenir de los Obreros”. Más tarde se creó “La Maternidad Obrera” y la sociedad “Joaquina” en época del gobierno del General Manuel Estrada Cabrera. Luego, en 1908 se unen las asociaciones mutualistas como: gremiales de albañiles, Sociedad de Tipógrafos de Gutemberg, Central de Artesanos y Albañiles, y Fraternidad de Albañiles. En 1912 y 1913 se formó la “Sociedad de Seguro de Vida del

Gremio Obrero de Guatemala”. En 1918, surge la Federación Obrera Guatemalteca, la cual lucha contra la dictadura de Estrada Cabrera, impulsando la creación de sindicatos.

A partir de este momento, el poder legislativo comienza a emitir decretos a favor de los trabajadores, entre los cuales se mencionan los siguientes: en 1923 se habla por primera vez de jubilación y montepío; en 1932 se creó la Ley Exclusiva de Clases Pasivas Civiles del Estado, que actualmente funciona bajo el nombre de Oficina Nacional de Servicio Civil –ONSEC–.

En 1934, durante el gobierno del general Jorge Ubico Castañeda, fue abolida la servidumbre por deudas, que establecía el Código de Trabajo promulgado durante el gobierno de Barrios, no sin antes obligar a los jornaleros a trabajar por dos años sin remuneración para saldar las deudas pendientes.

En Guatemala la seguridad social surgió como consecuencia de las transformaciones sociales surgidas después de la segunda guerra mundial, y a partir de la Revolución del 20 de octubre de 1944, por primera vez los trabajadores guatemaltecos podrían ser libres de la opresión de los gobiernos anteriores, pues con la puesta en vigor de la Constitución Política de la República en 1945, el trabajo forzado se abolió en términos jurídicos. En 1946, durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, se fundó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS– con la finalidad de favorecer al trabajador de Guatemala en el área de la salud y la seguridad social; en 1962 se estableció el Plan de Jubilados y Seguros de vida del Personal del Banco El Crédito Hipotecario Nacional, mismo año en que se forma el Fondo de Prestaciones para los trabajadores del Banco de Guatemala, de la Superintendencia de Bancos y del Fondo de Regulación de Valores; en 1962 fue modificado el nombre de la “Sociedad de Seguro de Vida del Gremio Obrero de Guatemala” quedando como la “Asociación Mutualista del Gremio Obrero de Guatemala”; en 1966 se instituyó el Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala; en 1976 se formó el Fondo de Previsión del Colegio de

Economistas, Contadores Públicos y Auditores; y en 1979 se aprueba el Reglamento del Plan de Prestaciones de Previsión Social para los trabajadores de la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones –GUATEL–; los planes de previsión social anteriores, son algunos de los que benefician a los trabajadores guatemaltecos.

1.2 Definición

Se denomina Régimen de Seguridad Social a la serie de programas que benefician, protegen y garantizan el pago de prestaciones presentes y futuras a un grupo de personas activas y pasivas cuyo vínculo esencial lo constituye la relación laboral con determinada empresa o institución.

El Régimen de Seguridad Social, promueve y vela por la salud, protección de enfermedades, accidentes y sus consecuencias; protege la maternidad; proporciona protección en caso de invalidez y vejez; ampara las necesidades creadas por la muerte, ya que uno de sus fines principales es compensar por medio del otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad laboral.

1.3 Clases de regímenes de seguridad social administrados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Los regímenes para la seguridad del trabajador se pueden clasificar de la manera siguiente:

1.3.1 Programa por enfermedad, maternidad y accidentes –E.M.A. –

El objetivo principal de la Seguridad Social es proporcionar protección a los habitantes del País contra distintos riesgos y contingencias que amenazan su salud, su bienestar y del grupo de personas de la que forma parte, se crea el programa de Enfermedad y Maternidad. Dicho programa fue creado mediante Acuerdo número 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS–.

El Programa de Enfermedad y Maternidad inició en noviembre de 1968, comenzando en el departamento de Guatemala; 10 años más tarde se amplió a los departamentos de Baja Verapaz, Zacapa, Chiquimula y Totonicapán; en 1979 se expande a Sololá, Sacatepéquez, Quiché, Jalapa y luego en 1989 a Escuintla.

El Programa relativo a accidentes se inició en enero de 1948 en el municipio de Guatemala, extendiéndose a los demás municipios del departamento de Guatemala, en Izabal, Sacatepéquez, Escuintla y Quetzaltenango.

1.3.1.1 Programa de enfermedad:

Dentro de este programa existen prestaciones en dinero y en servicio. Las de dinero consisten en un subsidio diario que se paga al trabajador, según el caso, desde que es suspendido por el IGSS, hasta su reestablecimiento; y la llamada cuota mortuoria, cuando fallece uno de los afiliados; y la prestación en servicio es la que proporciona la institución al afiliado o a los que tengan derecho, familiar, esposa e hijos, que necesiten asistencia médica-quirúrgica, general y especializada, de hospitalización, suministro de medicamentos, exámenes de laboratorio y radiografía de todo tipo, asistencia odontológica y farmacéutica.

1.3.1.2 Programa de maternidad:

Este beneficio lo proporciona el IGSS directamente a la mujer en estado de gestación, parto y post-parto, siempre que sea afiliada, o esposa del trabajador afiliado. Cuyos beneficios son en dinero, servicio, y subsidio de maternidad. En dinero se otorga un subsidio por maternidad y cuota mortuoria; y en servicio es asistencia médica-quirúrgica, general y especializada, preventiva y curativa, durante fases prenatal, natal y postnatal; hospitalización; asistencia farmacéutica; exámenes radiológicos y de laboratorio; servicio social; transporte; ayuda de lactancia; y, canastilla maternal; el subsidio de maternidad se refiere a enfermedades intercurrentes con el embarazo o complicación de éste y en el transcurso de descansos preparto y posparto.

1.3.1.3 Programa de accidente:

Este programa cubre al afiliado en el momento que sufre algún accidente y éste amerita ser suspendido durante un tiempo determinado o no establecido, pagándole dichos días, con base al sueldo declarado. Si al momento de sufrir dicho accidente, la persona llevara menos de dos meses sin aportar alguna cuota al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, todavía pueden ser aceptados dentro de dicho plan, y aunque hayan cambiado de patrono, siguen siendo beneficiarios del IGSS.

1.3.2 Programa de invalidez, vejez y sobrevivencia -I.V.S.-

Este programa es creado con el fin primordial de dar protección por invalidez y vejez al afiliado, amparando también las necesidades por fallecimiento del mismo. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es el encargado de ejecutarlos, autorizado mediante Acuerdo número 1124 de la Junta Directiva del IGSS, se crea el reglamento para dicho programa, aplicándose a partir del 1 de marzo de 1977, en beneficio de los trabajadores de patronos particulares y del Estado. Otorgándoseles prestaciones en dinero, a través del pago de una pensión mensual al trabajador. Los riesgos que cubre son:

1.3.2.1 Invalidez:

Es “toda anomalía física o psíquica persistente que impide a la persona gobernarse por sí misma –esquizofrenia, oligofrenia, sordomudez del que no sabe leer y escribir, entre otros supuestos–. Quien se encuentre en un estado de incapacidad puede ser sometido a un juicio de inhabilitación, que desembocará en una sentencia de invalidez o ineptitud”.(4) En Guatemala, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es el que determina la invalidez del trabajador tanto de la iniciativa pública o privada, mediante el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades. Para determinar la invalidez existen tres grados: parcial cuando el afiliado puede realizar su trabajo en un porcentaje determinado; total cuando el asegurado esté incapacitado para realizar su trabajo, con derecho a rehabilitación para regresar a trabajar; y la gran invalidez cuando

el trabajador deberá permanecer para toda su vida en rehabilitación sin poder regresar a su trabajo.

1.3.2.2 Vejez:

Es el “conjunto de modificaciones inevitables e irreversibles que se producen en un organismo con el paso del tiempo, sin permitirle realizar su trabajo de una forma adecuada, o cuando ha llegado a una edad para descansar, y finalmente puede llegar a la muerte”.(4) La pensión de invalidez se transforma en pensión de vejez al momento que el trabajador llega a la edad que conforma la escala establecida en el reglamento del IGSS, de 64 años para el año 2006 y 2007, y de 65 años a partir del año 2008. Esta pensión finaliza al momento del fallecimiento del trabajador.

1.3.2.3 Sobrevivencia:

Esta consiste en ayuda económica para los familiares del afiliado que quedan sin el apoyo económico del mismo por su fallecimiento, cubre los gastos por fallecimiento, orfandad y viudez, entre otros. Permite reponer en parte la pérdida de un ser querido de manera monetaria. La forma en que se ejecutan estas prestaciones es la siguiente: por fallecimiento es cuando se proporciona el dinero necesario para cubrir los gastos del funeral del afiliado; la cuota mortuoria es para los beneficiarios del trabajador que fallece; la orfandad es para los beneficiarios menores de edad obteniendo una prestación mensual hasta que cumplan la mayoría de edad, así mismo es para los hijos incapacitados no importando la edad; y el programa voluntario es cuando el beneficiario ha contribuido por lo menos con una determinada cantidad de tiempo, por cualquier circunstancia deja de ser asegurado obligatorio y todavía no califica para ser cubierto por el programa IVS, tiene la oportunidad de continuar de manera voluntaria.

CAPÍTULO II

PLANES DE PRESTACIONES

Se define el plan de prestaciones como el “método adoptado por una organización mercantil o de otra índole para el pago de anualidades o pensiones a empleados u obreros retirados o incapacitados”(11:717). Es una ayuda que recibe el trabajador al momento de retirarse, teniendo derecho a gozar el jubilado y su familia de los beneficios que contenga el plan de prestaciones, siempre y cuando cumpla con el reglamento del mismo.

2.1 Tipos de planes de prestaciones

Existen diversos tipos de planes de prestaciones en el mundo, pero les daremos mayor importancia a los siguientes tipos, debido a que son los más utilizados en Guatemala, siendo los de previsión social y los privados de pensiones.

2.1.1 Planes de previsión social

Este tipo de plan de prestaciones trata de dar protección mínima a toda la población de un país, considera circunstancias sociales y económicas de la nación, el nivel de vida, las condiciones de sobrevivencia, y costumbres propias de cada región, atiende a población urbana y rural y establece como beneficios los siguientes: cobertura médica y pago de subsidios por accidente de trabajo y enfermedades, maternidad, enfermedades generales, invalidez, orfandad, viudez, vejez, post mortem y accidente común.

En Guatemala este tipo de plan esta representado por el Régimen de Seguridad Social cuyo organismo encargado de aplicarlo es Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Para su funcionamiento se estableció en el decreto 295 del Congreso de Republica, su carácter de régimen nacional, unitario y obligatorio, cuya base económica se sustenta de las aportaciones obligatorias de los patronos y los trabajadores, ya que de dichos ingresos, se originan los futuros beneficios a otorgar.

La autoridad suprema del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social la constituye la Junta Directiva, cuerpo colegiado que se integra por seis miembros propietarios y seis miembros suplentes, nombrados por: el Presidente de la República, la Junta Monetaria, el Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Colegio Oficial de Médicos y Cirujanos, las Asociaciones o Sindicatos Patronales y de los Sindicatos de Trabajadores.

2.1.2 Planes privados de pensiones

De esta clase de planes existen dos subdivisiones: los planes privados de previsión y los planes privados de pensiones. Los planes privados de pensiones son constituidos con el afán de proveer una opción financiera a las personas con capacidad de ahorro al permitirles proyectar la fecha de retiro y la renta que se desea obtener, esto con base a aportes fijos o incrementales según las condiciones del contrato, en este tipo de planes no es relevante la relación laboral con la empresa o entidad que administra el fondo.

Los planes privados de previsión abarcan una cantidad limitada de personas, quienes laboran en instituciones, empresas públicas o privadas. Se rigen por medio de reglamentos internos que regularizan las políticas financieras, que garantizan a sus miembros gozar de los beneficios establecidos. Este plan es similar al de previsión social, pero adicional a los beneficios que éste otorga, también cubre a sus miembros con el pago de seguros de vida, pensiones de orfandad hasta los 21 años, concesión de préstamos hipotecarios y/o fiduciarios a sus afiliados.

La fuente primordial de los ingresos de estos planes, los constituyen los aportes del patrono y trabajadores a través de cuotas mensuales, basadas en un estudio actuarial, que se complementan con las inversiones de capital y sus rendimientos.

Para una adecuada administración, se han adoptado entre otras políticas financieras las siguientes:

- a) Los aportes que se reciban del patrono y trabajadores deberán ser depositados en instituciones bancarias de reconocida solidez y solvencia, a tasas de interés que cumplan con la proyección actuarial del plan.
- b) Invertir los recursos en bonos o valores debidamente autorizados y calificados como de primer orden, tomando en consideración que únicamente se puede invertir el 20% del total de las reservas, con cada entidad. Así mismo éstas deben devengar una tasa de interés más alta que las cuentas de depósito y de ahorro.
- c) Las inversiones en títulos emitidos por los bancos no deben de exceder del 10% del capital neto pagado del plan. Éste se determina sumando el capital pagado a las ganancias menos las pérdidas que se hayan generado.
- d) Para un mejor control de sus inversiones, éstas deben ser en diferentes instituciones bancarias y en montos que designe la junta del plan.

2.2 Administración de un plan de prestaciones

La administración de un plan de prestaciones o pensiones implica: objetivos de operación; registro y control de beneficios; análisis periódico y control de los instrumentos de financiamiento; auditorías y conciliaciones de fondos; evaluación técnica operativa; retroalimentación del plan; y contratación de la valuación actuarial.

2.2.1 Personas que intervienen en la administración de un plan de prestaciones

Para que un plan de prestaciones privado sea exitoso se deben administrar adecuadamente los recursos, identificando con claridad las personas naturales o jurídicas que intervienen en el mismo, siendo: la entidad depositaria quien custodia y lleva control de los depósitos e inversiones del plan de prestaciones; la entidad administradora que se encarga de gestionar los fondos del plan bajo la supervisión de la comisión de control, interviene en la escritura de constitución del mismo, administra el patrimonio de clientes, decide sobre

la selección de inversiones, ordena la compra-venta de activos y lleva la contabilidad del plan; la comisión de control que supervisa las operaciones que realiza la entidad administradora; el partícipe que es la persona titular de un plan de prestaciones; y el beneficiario que es la persona que designa el afiliado para recibir las prestaciones.

2.2.2 Principios en la administración de un plan de prestaciones

La administración privada de fondos utiliza una serie de principios para cada uno de los planes, con lo que marcan la diferencia entre administración pública y privada de planes de pensiones. Entre estos principios se encuentran los siguientes:

- a) Exclusividad: las empresas que administran estos planes requieren de autorización especial y el campo de acción es único, es decir, no se dedican a otro tipo de actividades. Esto tiene el propósito que se concentre exclusivamente en obtener el máximo beneficio para afiliados en esa rama a través de la especialización.
- b) Individualidad y elección: esta diferencia es fundamental entre el sistema estatal y privado. En los planes de prestaciones privados cualquier aportación que haga el patrono o trabajador, se acumula en cuenta personalizada por toda la vida activa y desde el momento en que la persona empieza a trabajar.
- c) Cuotas y cotizantes: las cuotas se fijan en función de salarios percibidos u otra base similar. La aportación puede ser de tres formas: íntegra por el patrono, íntegra por el trabajador y compartida.
- d) Beneficios: aquí se da una división entre los beneficios otorgados, pero esencialmente se pretende una mejora a los que proporcionan los planes estatales existentes.
- e) Costos: todo servicio tiene un costo, es innegable dicha situación. No es posible que las administradoras de fondos realicen actividades sin cubrir sus costos.

2.2.3 Indicadores Financieros

Para obtener un resultado óptimo en un fondo de prestaciones, se deben tomar en cuenta los siguientes indicadores:

- a) **Valor actual neto –VAN–**: que se basa en la comparación del valor actual de los ingresos con el de los respectivos costos que ocurren durante el plazo del contrato, señala su factibilidad financiera considerando el valor actual del dinero; valorizando el flujo de fondos por medio de la utilización de una tasa de interés denominada tasa de actualización.
- b) **Tasa interna de retorno –TIR–**: es el que se basa en el retorno porcentual que en promedio anual rinde cada proyecto de inversión; parte de la identificación de ingresos y costos del proyecto, proporciona una medida de eficiencia que refleja el rendimiento de un fondo en términos de ingresos sobre costos anuales, mediante el cómputo de una tasa de actualización que hace que el valor actual neto del flujo de fondos de un proyecto sea igual a cero. Esta tasa representa la rentabilidad medida anual del dinero invertido en el fondo.
- c) **Razón beneficio-costo**: evalúa la eficiencia de la utilización de los recursos en un fondo, se fundamenta en la relación existente entre el valor actual de los ingresos con el de los costos por fondo, la magnitud de esta relación refleja precisamente la eficiencia del mismo.

2.3 Sistemas de régimen financiero

Existen dos clases de sistemas: reparto simple y capitalización.

2.3.1 Sistemas de reparto simple

Se puede describir como las contribuciones de los afiliados activos que se transfieren a aquellos que se encuentran inactivos durante un mismo período de tiempo.

2.3.1.1 Reparto simple puro

Este tipo de sistema no se usa actualmente; consistía en que al final de cada ejercicio la institución recibía las contribuciones por parte de patronos y asociados, y luego se repartía en forma anual el monto de los gastos incurridos, de esta forma se cubrirían las obligaciones que se hayan contraído, dependiendo todo del tipo de prestaciones a que se

hayan comprometido. Este tipo de sistema comienza en los orígenes de las empíricas sociedades mutualistas. Su constitución da origen al actual sistema llamado “reparto simple por previsión”.

Dentro de las desventajas de este tipo de sistema, la más relevante consistía en la dificultad al tener que hacer frente a los gastos, sin tener los fondos suficientes para cubrir los mismos, debido a que las contribuciones eran calculadas y pagadas al final del ejercicio. Para poder solventar dicha dificultad, la única solución al problema era el crédito y anticipos, la que obligó a realizar posteriores ajustes.

2.3.1.2 Reparto simple por previsión

A este sistema también se le conoce como “reparto puro”, el cual fundamenta la elaboración de su presupuesto anual, tomando de base las estimaciones demográficas, actuariales y de costos. Revela la distribución de la población cubierta, los niveles de salarios y analiza posibles ingresos y egresos.

Para realizar las estimaciones demográficas es necesario contar con tasas anuales de mortalidad e invalidez, ya que estas servirán para sentar las primeras bases para evaluar la evolución demográfica y elaborar las tablas de primera y segunda predicción.

La primera predicción se establece bajo el supuesto de que las pensiones a sobrevivientes se otorguen en relación al grado de dependencia económica o edad, y cualquier otra variable que no sea el salario, son posibles grupos familiares a constituirse; y en caso que las pensiones sean en función al salario, se necesitará conocer el número probable de eliminación de activos por causa de muerte, distribuidos por el nivel de salario de cada uno.

Y la segunda predicción es bajo la variable de que las pensiones son proporcionales a salarios y se determinan posibles grupos familiares a extinguirse. Dentro de la extinción

del derecho a pensión, es simultánea con la extinción total del grupo, pero puede mostrar dificultad si la extinción del derecho a pensión es individual creando nuevas situaciones: muerte, edad en caso de que los niños alcancen una determinada edad, nuevas nupcias, rehabilitación, invalidez, entre otros.

Los dos principios fundamentales que hacen sencilla la comprensión del sistema financiero de reparto puro o reparto simple por previsión son: la institución calcula sus posibles egresos para un año dado; y adecua las tasas de cotización, para cubrir dichos egresos durante el mismo año.

2.3.2 Sistema de capitalización

Se refiere a la forma en que debe de ser elaborado el sistema financiero para la capitalización de los ingresos de un plan de prestaciones. Se encuentra dividido en los sistemas desarrollados a continuación.

2.3.2.1 Capitalización individual

Éste tiende a mantener equilibrio financiero por individuo o grupos homogéneos. Forma la base fundamental de seguros comerciales –privados–, por lo que al momento de ingresar como afiliado activo, el valor capital inicial demográfico financiero o valor actual probable de obligaciones de la institución respecto al afiliado en sus prestaciones y los gastos de administración, sea igual al valor actual probable de cotizaciones del afiliado con respecto al régimen.

Se fundamenta en el principio de equivalencia financiera, que consiste en que al contratarse toda operación financiera, el valor actual de obligaciones adquiridas por ambas partes deben ser iguales; asimismo, para establecer las primas o cuotas y prestaciones, las cuales deben ser iguales, tiene que ser de acuerdo al riesgo en atención a la edad, estado civil, beneficiarios, entre otros. Por su naturaleza de igualdad resulta de mayor cuantía que cualquier otro sistema, debido a que tiene a beneficiarios garantizados

en todo momento por los derechos adquiridos con las cuotas satisfechas. Por lo anterior, se puede decir que existe una gran diferencia con el sistema de reparto simple, ya que éste no brinda ninguna garantía a los beneficiarios activos.

Entre las ventajas que se pueden mencionar esta la de doble garantía, la cual consiste en la formación de un gran volumen de reservas, ya que se deben constituir reservas de pensiones en disfrute para pensionistas y reservas por derecho en formación, estas son las que pertenecen a miembros activos.

Existe una desventaja por el volumen de reservas, debido a que se tiene que mantener el poder de compra de pensiones para constituir las reservas que pertenecen a pensionados y para los que se encuentran activos; asimismo, sean contadas como revalorizadas.

2.3.2.2 Reparto de capitales de cobertura

Proporciona una estructura intermedia entre el sistema de reparto simple y el de capitalización por medio de una prima media general. Su finalidad es evitar las desventajas que tienen los otros dos sistemas, y aprovechar al mismo tiempo algunas ventajas de éstos.

Se presenta como ejemplo un régimen de seguridad social el cual cubre riesgos de invalidez, vejez y muerte, y concede pensiones, la institución procede de la siguiente manera: previo al inicio de cada año, el organismo actuarial debe estimar la cantidad de pensionados que se esperan, así como los montos de probables pensiones a conceder durante ese período. De igual manera, las tasas de cotización se miden aplicándolas a los salarios, las que proporcionan los ingresos equivalentes a los montos probables a conceder, dentro de esas tasas debe existir un recargo con el objeto de constituir una reserva de previsión, destinada a hacer frente a cualquier desviación en las bases demográficas – financieras utilizadas para los cálculos y la frecuencia con que se presenten los eventos.

Los montos ingresados como reservas de previsión durante el año serán destinados a cubrir egresos por concepto de rentas de pensiones referentes a la generación de pensionados que entren en tal calidad durante dicho año, por todo el tiempo que duren percibiendo las rentas respectivas hasta la total extinción de la generación. De este monto una parte será utilizada para el pago de rentas concedidas durante el año y el resto constituirá las reservas técnicas correspondientes a las mencionadas pensiones.

Durante el segundo año, se deberán pagar rentas de pensión correspondientes al año anterior, pero esta erogación no será de ingresos del segundo año, sino que para eso se crearon reservas técnicas para cubrirlos. Debido a que en el transcurso del segundo año también habrá nuevos pensionados, los ingresos estimados para el año deberán ser modificados para que cubran las pensiones del segundo año hasta su total extinción. Por lo que los montos de reservas técnicas irán creciendo conforme se acumulen los montos de pensionados de cada año.

Dicha acumulación en un momento determinado llegará a un punto de estacionamiento, el cual se alcanzará cuando la eliminación de pensionados equilibre a nuevos grupos ingresados para pensión, siendo esto desde el punto de vista financiero.

Este sistema de reparto de capitales de cobertura hace cargar, durante cada año, a grupos activos con el valor actual probable correspondiente a pensiones concedidas a nuevos pensionados. Dichas reservas técnicas deben ser invertidas a una tasa de interés mayor a la tasa actuarial, con el fin que cubran el objetivo de garantizar y pagar todas las rentas futuras de pensiones concedidas. La tasa actuarial es la tasa de interés que sirvió de base para elaborar las tablas de valores actuales probables, constitutivos de pensión. Este sistema no permite que se formen de reservas de activos, sino únicamente de pensionados, debido a que está compuesto por el valor actual de prestaciones futuras.

2.3.2.3 Capitalización colectiva

Existen diferentes clases de primas, estableciéndose cada una de acuerdo al volumen de ingresos y el tipo de administración a utilizar. Siendo estas las siguientes:

- a) **Prima media general:** Trata de distribuir cargas en forma constante durante el régimen, el cual puede tener duración limitada o ilimitada, de tal manera que todos los afiliados activos, presente y futuros contribuyan por igual, en forma absoluta o como proporción de sus salarios. Esta necesita una revisión periódica a fin de ajustarla a variaciones que hayan sufrido las bases demográficas y financieras que sirvieron de fundamento para calcularla. Este sistema da lugar a la formación de reservas de activos presentes y futuros, así como de pensionados.

Reserva es la diferencia entre valores actuales de las cargas futuras y de contribuciones futuras, calculadas a una fecha dada. Asimismo, se puede usar la reserva por el método retrospectivo, para lo cual se usan las bases demográficas adoptadas y se recurren a las distribuciones de la población, por salarios y tasas de interés escogidas como base de los cálculos.

En conclusión, al utilizar cualquiera de los tipos de reservas –prospectivo o retrospectivo– serán equivalentes. Con base a cálculos de reservas, se elaborarán balances técnicos, lo que permitirá establecer el estado de equilibrio de la gestión, con lo que se realizarán rectificaciones a tasas de cotización –primas–.

Esta prima es la media ponderada de las primas medias por generación a través del tiempo. Esta persigue mantener el equilibrio por tiempo indefinido o por varias décadas, por medio de una prima fija que se calcula actuarialmente sobre la base de estimaciones de obligaciones futuras que cuenta con variables demográficas, económicas, entre otras.

- b) **Prima media por generación:** Es una prima constante para cada generación de nuevos asegurados, con lo que cubre cargas relativas a los mismos, hasta su completa extinción. Constituye una estructura intermedia entre el sistema de Reparto de Capitales de Cobertura que no permite la formación de reservas de activos, y el sistema de Prima Media General que permite la formación de reservas de activos presentes, futuros y de pensionados, dando lugar a la formación de reservas de activos presentes y de pensionados.

- c) **Prima media por categoría:** Consiste esencialmente en la subdivisión de la población asegurada en determinados grupos, los cuales pueden ser individualizados de acuerdo con criterios diversos tales como: categorías profesionales, de actividad económica, en relación con el grado de riesgo de la ocupación, entre otros.

- d) **Prima media escalonada:** Surge para la solución del problema de acumulación de reservas, y provisiones a largo plazo, ideándose sustituir a la prima media general. El equilibrio se mantiene por períodos más cortos como una década, estableciendo una prima fija dentro de cada período establecido por el plan de prestaciones, pero normalmente aumentando la prima en períodos sucesivos.

La tasa de contribuciones se determina a nivel para que no varíe durante un período específico, limitado pero suficientemente largo, lo que garantiza el equilibrio financiero durante dicho tiempo, el cual puede ser de cinco y diez años. Para el siguiente período, es necesario un aumento en la tasa de contribución. Este sistema permite la acumulación de una reserva técnica, pero su cuantía es inferior a la reserva técnica del sistema de prima media general. Los intereses de las inversiones de capitales de reservas técnicas forma parte de ingresos planeados, este sistema permite utilizar para los egresos solamente el rendimiento de las reservas, pero no así su capital.

2.4 Información actuarial a utilizar en el plan de prestaciones

Para definir en forma correcta la información actuarial que se utiliza en el plan de prestaciones, se deben conocer de manera global algunos conceptos para su mejor comprensión:

2.4.1 Valuación actuarial

“Técnica que permite establecer la viabilidad financiera de un régimen o de una rama de seguridad social, e indica si el sistema de financiamiento que se aplica y el nivel planificado para las cotizaciones puede mantenerse”.(24)

2.4.2 Actuario

“Es el especialista en la definición, evaluación, administración y prevención de riesgos contingentes en las áreas de Seguros, Finanzas, Estadísticas, Demografía, Econometría y Sistemas”.(2) “Las técnicas actuariales, además de servir en el campo de los seguros, son utilizadas también por organismos oficiales encargados de regular la industria de seguros y para prever necesidades de recursos de Seguridad Social, sanidad y planes de pensiones. En el reciente campo de la investigación relacionada con el análisis de operaciones de organización también se emplean estas técnicas. La utilización de potentes computadoras y el proceso de datos también han dado origen a numerosas aplicaciones de las técnicas actuariales”.(4)

2.4.3 Riesgo actuarial

“Es la ganancia o pérdida que pueda existir porque los empleados lleguen o no a la fecha de su plan. La contabilización de los planes de beneficios definidos es compleja, puesto que se necesitan suposiciones actuariales para medir obligaciones contraídas y el gasto correspondiente a cada período; además, existe la posibilidad de tener ganancias o pérdidas actuariales. Por otra parte, las obligaciones se miden según sus valores descontados, ya que existe la posibilidad que sean satisfechas muchos años después que los empleados hayan prestado sus servicios”. (10:735)

2.4.4 Cálculo actuarial

Se le llama así “al conjunto de los cálculos matemáticos necesarios para determinar su valor a una fecha cualquiera o bien, para la determinación de la prima que deberá cobrarse, por una sola vez o periódicamente, por su expedición y conservación en vigor durante un tiempo previsto”.(13:229) En otras palabras se puede decir que el cálculo actuarial es el cálculo matemático que se realiza para determinar un beneficio a una fecha cualquiera, o también para establecer la pensión a cobrar, por una vez o en forma periódica, durante un tiempo previsto. A través de esta técnica del cálculo actuarial se define los beneficios en un futuro para las personas y sus beneficiarios.

Dentro de los cálculos actuariales se deben considerar los siguientes elementos:

- a) Tablas de mortalidad: Las fuentes para formar dicha tabla son las probabilidades de muerte o de supervivencia compiladas por las oficinas del gobierno, para Guatemala es el Instituto Nacional de Estadística –INE–. Pero dichas estadísticas por ser elaboradas para fines generales, rara vez proporcionan datos importantes como: edad, condiciones de salud, inmigrados, número y clase de habitantes, costumbres de las personas que forman dichas estadísticas, entre otros. Las tablas de mortalidad se componen por tres columnas: edad, número de personas que componen el grupo al principio de cada año, y fallecimientos correspondientes a cada edad. Al respecto, “Georges King, autor del “Text Book”, define la tabla de mortalidad como el instrumento destinado a medir las probabilidades de vida y de muerte.”(9:280)
- b) Valuación de pólizas: Se puede desarrollar por medio de los “métodos prospectivo, retrospectivo, y acumulativo”. (13:280) Esto quiere decir que se tiene que realizar una valuación sobre rentas que se han obtenido del contribuyente durante el tiempo que laboró en la institución, con lo que se determina si contribuyó lo necesario para cubrir sus rentas en forma vitalicia.

- c) Reservas Matemáticas: Estas se dividen en pensiones en vigor y las obligaciones futuras de activos. Las pensiones en vigor son las que “garantizan el pago de todas las pensiones reconocidas que se encuentran en período de pago, incluyéndose también en su cálculo las que de éstas puedan derivarse”.(23:29) Y las obligaciones futuras de activos son “destinadas a garantizar las pensiones en período de formación o derechos adquiridos de los activos”.(23:29)

Estas servirán para solventar en un futuro las obligaciones de jubilados. Por ejemplo: al momento de comenzar un año X se debe tener una estadística de cuántas personas pueden retirarse o jubilarse, y así realizar una reserva para pagarles durante ese año y en forma vitalicia. Además se debe establecer las edades de cada uno de ellos, así como las probabilidades de su fallecimiento, retiro o jubilación. Cada año se realiza el mismo procedimiento para determinar las reservas para futuros jubilados.

Estas reservas matemáticas tienen que ser rentables, por lo que al momento de invertir las, se deben considerar los porcentajes de interés mínimos necesarios basados en la tasa técnica para sus respectivos cálculos, lo anterior corresponde a la expectativa de capitalización de dichas reservas, con lo que se pueden cubrir obligaciones futuras.

CAPITULO III

PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

3.1 Antecedentes históricos

El plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala fue creado en 1966, para beneficiar a la clase trabajadora de la institución, la cual está conformada por jubilados, quienes son beneficiados a través de los beneficios que corresponde a cada uno.

Al inicio de operaciones, año 1966, la principal fuente de ingresos para el plan fue: a) la cuota que aportó el trabajador activo de la Universidad de San Carlos de Guatemala del 2% mensual del sueldo, y b) el 5.5% del total de sueldos que devengaron los trabajadores y que la universidad aportó al plan de prestaciones. En el año de 1977, el plan ya contaba con un fondo para jubilados, por lo que en esa fecha comenzó a hacerse efectivo el pago de la jubilación, cumpliendo la misión del Plan de Prestaciones.

3.2 Constitución

El 8 de enero del año 1966 el Consejo Superior Universitario, en el Punto Noveno del acta número 911, crea el “Plan de Jubilados y Seguro de Vida del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala”, cuyo objetivo principal ha sido asegurar a los trabajadores de dicha institución, el goce de una pensión al retirarse del servicio por motivo de vejez, invalidez total y permanente, o haber completado los años de servicio en la entidad, también por fallecimiento se protege a sus beneficiarios a través de un seguro de vida. En el transcurso del tiempo se fueron incorporando nuevos beneficios para los trabajadores entre los que se menciona la pensión por viudez y orfandad; compensación en forma proporcional a las personas que se retiran por retiro voluntario o despido. El plan se rigió desde un principio a través de su propio reglamento. En 1977, mediante el Punto Sexto, inciso 6.6, del acta número 33-77, en sesión celebrada por el Consejo

Superior Universitario el 28 de septiembre de ese mismo año, fue cambiado el nombre del plan a “Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala”. Este al momento de su constitución se basó en objetivos, misión, visión y elementos que lo integrarían. A continuación se desarrolla cada uno de ellos:

3.2.1. Objetivos

Dentro de dichos objetivos se encuentran asegurar la pensión al trabajador a través de los beneficios de: la jubilación en el tiempo establecido en el reglamento del mismo; invalidez que puede ser total, parcial o gran invalidez; retiro del servicio por edad; proteger a beneficiarios por fallecimiento a través de un seguro de vida; pensiones de viudez y/o orfandad; compensación económica cuando es retiro voluntario o finalización de contrato; y, otorgar préstamos a trabajadores activos y jubilados de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

3.2.2. Misión

El Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala tiene como misión tener “personal calificado, con mística de trabajo y alto compromiso de servicio; responsable de asegurar y proteger a afiliados y afiliadas al Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, mediante el otorgamiento de prestaciones de manera eficaz y eficiente. Así como del desarrollo permanente de programas de beneficio social”.(14:03)

3.2.3. Visión

A un plazo no definido se tiene la visión de “una dependencia de servicio, con un equipo de trabajo profesional, que posea alta sensibilidad social, calificado y tecnificado, con el objetivo de aumentar las prestaciones y ampliar los beneficios que permitan contribuir a mejorar la calidad de vida de los afiliados y afiliadas al Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala”.(14:04) Visión que en el transcurso del tiempo se ha logrado, implementándose nuevos beneficios para los trabajadores, a sabiendas que se tendrán como todo plan las altas y bajas dentro de su desempeño.

3.2.4. Elementos que integran el plan de prestaciones

Dentro de estos elementos se encuentran el trabajador administrativo, docente y de investigación; el sueldo que devengan los trabajadores de la universidad; la jubilación al cumplir el tiempo establecido por el reglamento del plan; la edad de retiro; el tiempo de servicio; el valor de la pensión a percibir por el personal jubilado; y la persona pensionada y sus beneficiarios.

3.3 Administración y organización

3.3.1 Administración

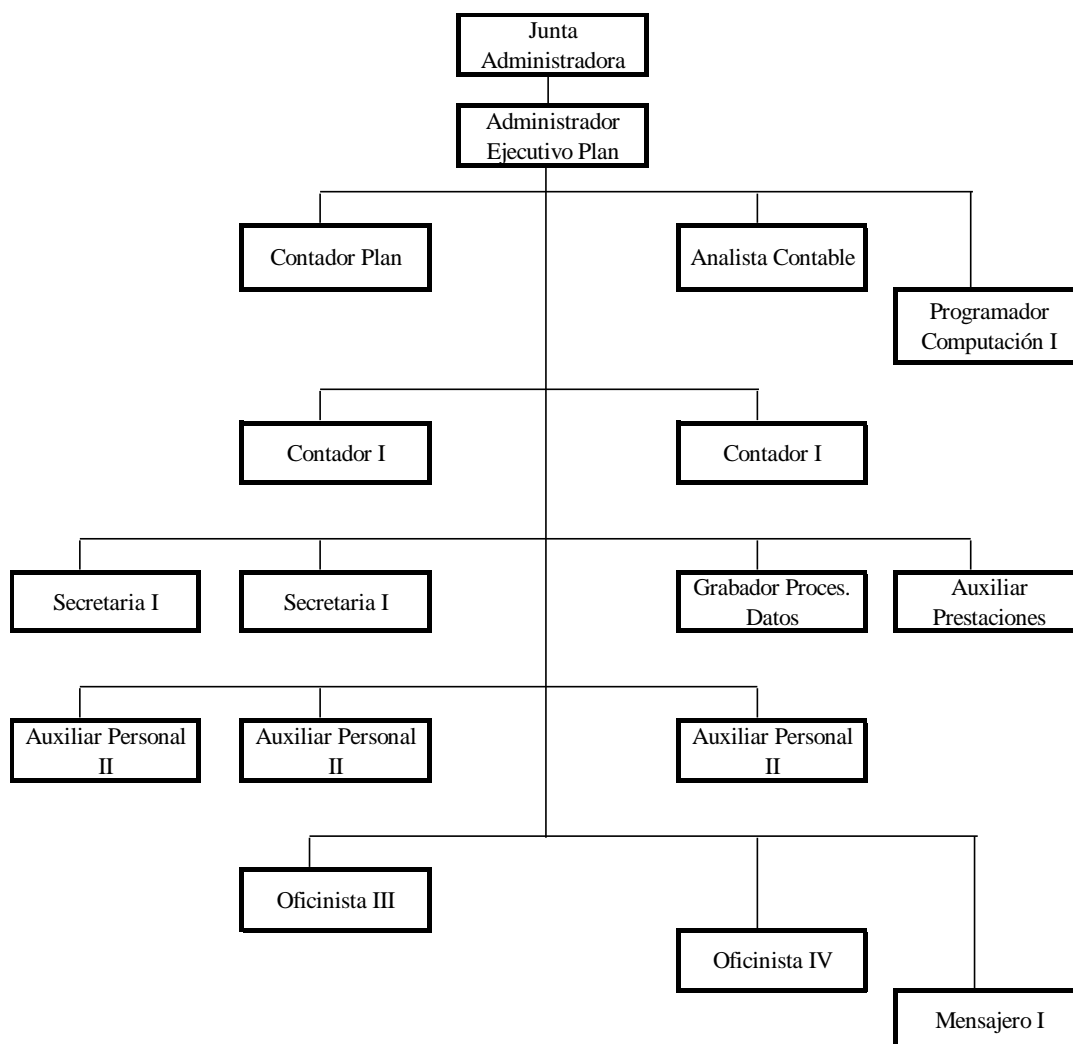
En el año de 1966, fecha en que se creó el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la administración fue dirigida por la Dirección General Financiera hasta el año de 1996. Durante este tiempo, el Plan de Prestaciones no tenía identidad propia y sin tener voz y voto dentro de decisiones importantes que podían afectar el futuro del plan.

Debido a que el Plan de Prestaciones era parte de la Universidad de San Carlos de Guatemala, no se tenía una administración adecuada de los recursos y bienes del mismo y tampoco debida organización. A partir de 1996, por delegación del Consejo Superior Universitario, la administración del plan se desligó de la Dirección General Financiera, creándose así la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, quien actualmente figura como autoridad ejecutiva y administrativa superior del mismo.

Esta junta se encuentra integrada por el presidente, designado por el Consejo Superior Universitario; el secretario, nombrado por el Rector; un miembro del Consejo Superior Universitario; el representante del Rector; un profesional docente; un trabajador administrativo, técnico o de servicio; y un integrante de la Asamblea General de jubilados del Plan de Prestaciones. Así mismo, cada uno tiene un suplente, quién podrá sustituir al titular en un momento determinado, con excepción del presidente y secretario. Estos

miembros durarán en dichos cargos durante un período no mayor de dos años, con el derecho de ser reelectos una sola vez en períodos consecutivos.

Gráfica 1
Organigrama de puestos
Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Año: 1996

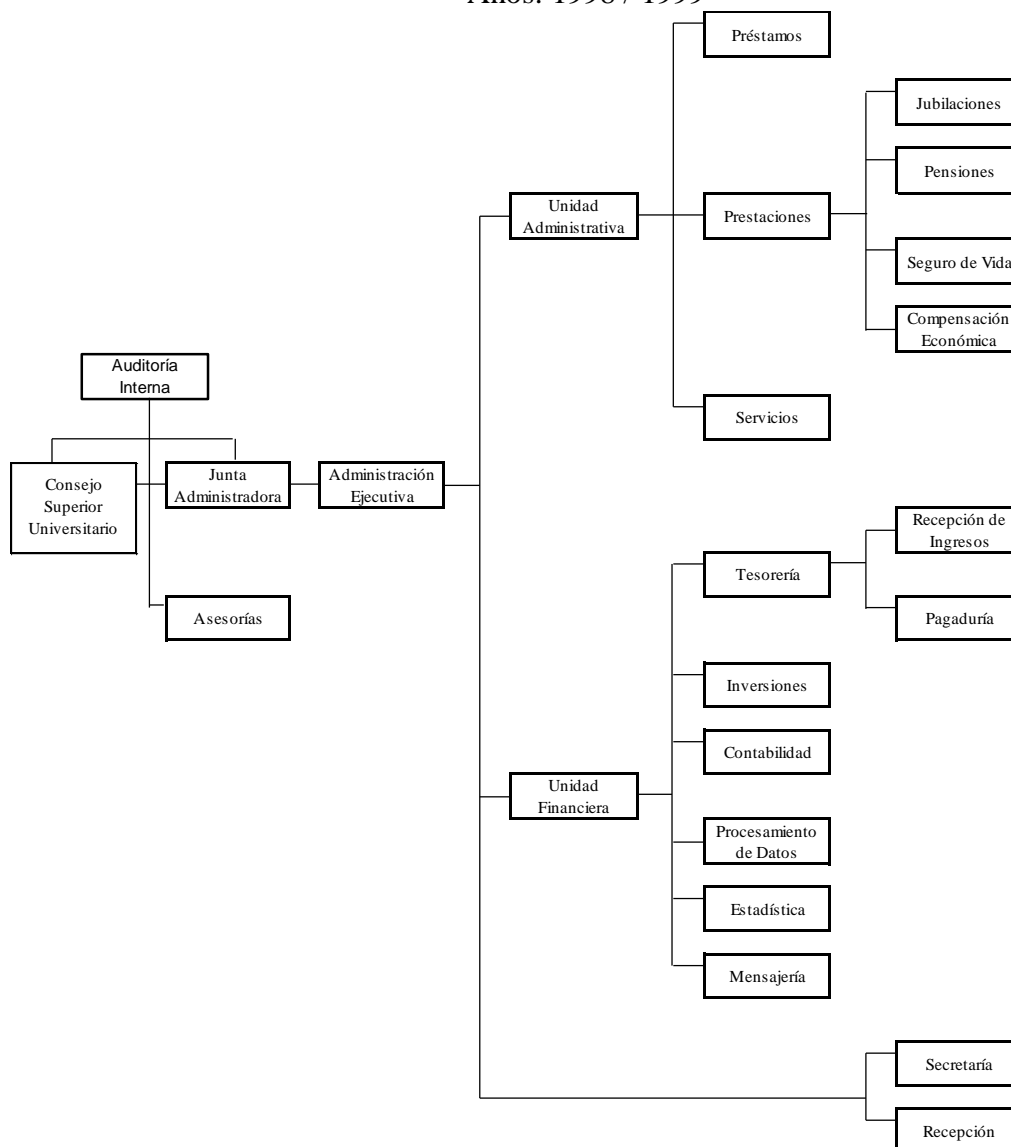


Fuente: Plan de Prestaciones USAC, año 1,996.

Éste organigrama describe los puestos que integraban el Plan de Prestaciones al momento que se desligó de la Dirección General Financiera, creándose la Junta Administradora.

Así también es necesario un organigrama funcional, el cual se presenta a continuación:

Gráfica 2
Organigrama Funcional
Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Años: 1998 / 1999

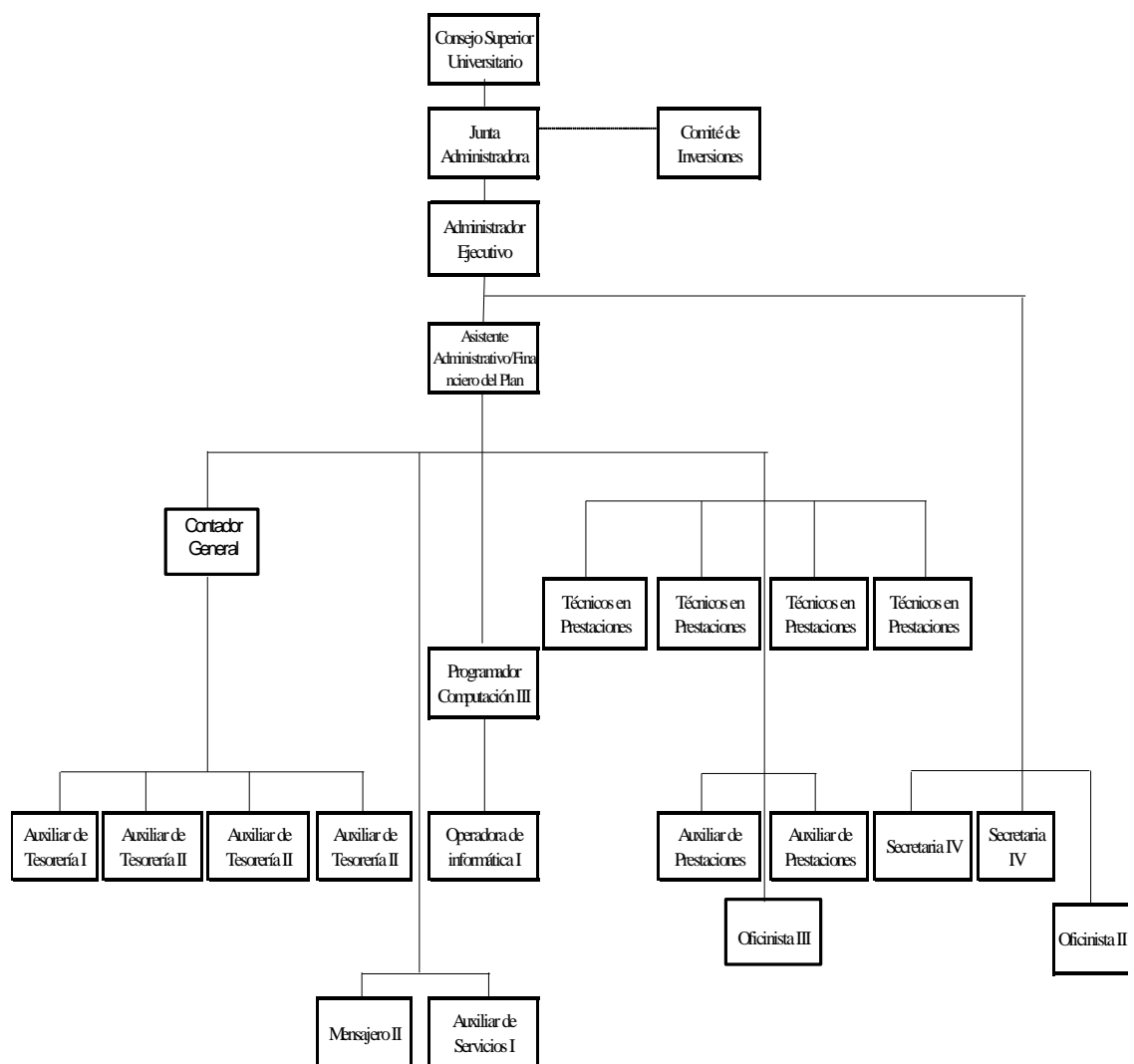


Fuente: Plan de Prestaciones USAC, período de 1,998 a 1,999.

La información anterior muestra la funcionalidad de cada uno de los puestos dentro del plan de prestaciones. La Junta Administradora está ligada con el Consejo Superior Universitario, desligándose de cualquier otra autoridad de la Universidad de San Carlos

de Guatemala. Actualmente el plan de prestaciones cuenta con organigrama de puestos actualizado a la fecha:

Gráfica 3
Organigrama de Puestos Actualizado
Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Año: 2006



Fuente: Elaboración Propia, con base a información proporcionada por el Plan de Prestaciones USAC, año 2,006.

Por el aumento en la carga laboral, el plan de prestaciones se ha visto en la necesidad de aumentar su personal, integrado por veintiún puestos fijos con atribuciones específicas,

cuyo fin primordial es tramitar en forma eficiente y adecuada las pensiones de los jubilados, atender pagos y el control de las reservas del plan.

3.3.2 Organización

En una institución es fundamental tener una adecuada administración y organización, que cuente con puestos de desempeño y jerarquía. El plan de prestaciones cuenta con un manual de organización, el cual describe las atribuciones de cada puesto descritos en la gráfica 1. En el año 2002 el departamento de personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala actualizó los nombres de puestos, pero no han sido modificados en dicho manual.

3.4 Beneficios

Los beneficios que el plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala otorga a sus afiliados se describen a continuación:

3.4.1 Pensión por jubilación

Esta pensión es entregada a los jubilados por vejez o invalidez, representa un sueldo en forma mensual, comenzándola a percibir el mes siguiente que renuncia a la Universidad de San Carlos de Guatemala, y finaliza al momento del fallecimiento del pensionado.

3.4.1.1 Jubilación por vejez o por 30 años de servicio

Los trabajadores que se jubilen sin haber llegado a la cantidad de ochenta y cinco años –edad más servicio–, tienen derecho a gozar de jubilación que tengan como mínimo veinte años de contribución al Plan de Prestaciones, su edad y tiempo de servicio se encuentren dentro de la escala de porcentajes de pensión de vejez y retiro. A continuación se presenta una tabla la cual se utilizaba antes de que entrara en vigencia el acta 14-2004 del Consejo Superior Universitario:

Cuadro 1
 Porcentaje de pensión por vejez y retiro
 Tiempo de servicio
 Año: 2003

Edad	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
45						75	80	85	90	95	100
46						80	85	90	95	100	100
47						85	90	95	100	100	100
48						90	95	100	100	100	100
49						95	100	100	100	100	100
50	55	60	70	80	90	100	100	100	100	100	100
51	60	70	80	90	100	100	100	100	100	100	100
52	70	80	90	100	100	100	100	100	100	100	100
53	80	90	100	100	100	100	100	100	100	100	100
54	90	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
55	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
56	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
57	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
58	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
59	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
60	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Reglamento del plan de prestaciones USAC, año 2,003.

Este cuadro determinaba que el trabajador puede jubilarse al momento de tener como mínimo 20 años de servicio y 50 años de edad, optando a una jubilación proporcional del 55% de su sueldo mensual. El valor de la jubilación será de acuerdo a la cantidad de años que la persona ha ido acumulando, el límite son 75 años –suma de la edad más el tiempo de servicio– con derecho a una jubilación del 100% de su sueldo mensual.

Lo anterior fue modificado mediante un dictamen de la Comisión Técnica Multisectorial, en donde proponen cambios a favor al Plan de Prestaciones, informe que fue aprobado por el Consejo Superior Universitario mediante punto único del acta 14-2004 del 28 de junio del 2004. Una de las variaciones es el aumento de la cantidad de años para jubilarse, quedando establecida en 85 años (edad más servicios), y como mínimo 20 años de servicio. No existirán las jubilaciones escalonadas, exceptuando los casos en que trabajadores que al momento de entrar en vigencia dicha resolución tengan 70 o más años acumulados, para una mejor comprensión se proporciona el siguiente cuadro:

Cuadro 2
Puntos para optar a jubilación según Acta No. 14-2004
Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Año: 2004

Puntos Acumulados a la Fecha	Puntos Necesarios para Jubilarse	Años de servicio Necesarios para Jubilarse
70	80	5
71	79	4
72	78	3
73	77	2
74	76	1

Fuente: Acta número 14-2004 del Consejo Superior Universitario, año 2,004.

En esta escala se le denominan puntos la suma de la edad más tiempo de servicio. Los trabajadores que no lleguen a 70 puntos acumulados al momento de entrar en vigencia dicha resolución deberán de alcanzar los 85 puntos mínimos para poder optar a jubilarse. A continuación se proporciona un cuadro similar al que se encuentra en el reglamento para una mejor comprensión:

Cuadro 3
Porcentaje de Pensión por Vejez y Retiro
Tiempo de servicio según el cuadro anteriormente descrito modificado en junio-2004
Año: 2004

Edad	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
55											100
56										100	100
57									100	100	100
58							100	100	100	100	100
59						100	100	100	100	100	100
60					100	100	100	100	100	100	100
61				100	100	100	100	100	100	100	100
62			100	100	100	100	100	100	100	100	100
63		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
64	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
65	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

NOTA: No se aceptarán jubilaciones escalonadas. Servicio mínimo 20 años.

Fuente: Elaboración propia, con base a cuadro 2, junio 2,004.

En el caso de que los trabajadores cuya edad estuviera comprendida entre los 85 puntos optarán a una jubilación del 100% de su sueldo mensual. Dentro de esta nueva tabla la

persona debe computar 85 años –edad más tiempo de servicio– sin importar la edad que tenga la misma, siempre que tenga como mínimo 20 años de servicio.

3.4.1.2 Jubilación por invalidez

En este beneficio interviene el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS–, debido a que este determinará si el trabajador podrá seguir laborando o no, declarándolo parcial, total y gran invalidez, cuyos requisitos se encuentran descritos en el primer capítulo. El único requisito para poder optar a esta jubilación es tener 24 meses de estar contribuyendo al Plan, en los cuatro últimos años inmediatos anteriores al primer día de la invalidez. Este no será exigido si la incapacidad ocurre por accidente.

El departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades del IGSS, es el encargado de emitir un dictamen por la invalidez del trabajador, describiéndolas de la siguiente forma:

- a) Invalidez Parcial: Es cuando el trabajador no puede desempeñar el 100% de sus labores rutinarias, declarándolo así el IGSS invalido en forma parcial. Calculando su pensión de acuerdo al cuadro de porcentajes de pensión por vejez o retiro, sin que esta sea menor al 50% de su sueldo mensual.
- b) Invalidez Total: Cuando no puede desempeñar sus labores cotidianas en un 100%, indicando el IGSS que el trabajador deberá someterse a cuidados médicos para que pueda regresar a sus labores sino es 100%, en un 75% recuperado. Por lo que el Plan deberá de proporcionarle una pensión del 100% hasta que el IGSS lo declare apto nuevamente para trabajar.
- c) Gran Invalidez: Es el momento en que el IGSS declara al trabajador con incapacidad de volver a laborar. El plan deberá otorgarle el 100% de sueldo en forma vitalicia. El Plan de prestaciones para quedar en total seguridad de que los trabajadores se encuentran incapaces de desempeñar su trabajo, tienen el derecho de solicitar al inválido o a sus familiares constancias tanto del IGSS como de otros doctores, en

donde coincidan con los diagnósticos y estén de acuerdo del grado de invalidez del trabajador.

3.4.2 Seguro de vida

Este beneficio abarca a trabajadores activos y jubilados, que en caso de fallecimiento dejan la suma de diez mil quetzales exactos (Q.10,000.00), pagaderos a los beneficiarios que los trabajadores designaron. Este seguro de vida no será pagado si se comprueba que el fallecimiento del trabajador fue por causa de suicidio durante los dos primeros años de pertenecer al Plan de Prestaciones o de haber reingresado a él.

3.4.3 Pensión por orfandad

Se otorga al momento que un(a) trabajador(a) o jubilado(a) fallece, que no sea suicido, se llenan los requisitos del reglamento, éste se hará entrega a hijos menores de veintiún años o incapacitados, que se consideran como un solo grupo familiar, quienes tendrán derecho a pensión de orfandad, equivalente al cuarenta por ciento del sueldo. Finaliza al mes siguiente en que los hijos cumplan veintiún años de edad o que se haya recuperado de su invalidez.

3.4.4 Pensión por viudez

Esta comienza al momento en que el trabajador o jubilado fallece, siempre que llene los requisitos que indica el reglamento del plan de prestaciones, recibéndola el(la) cónyuge del mismo, quien gozará de una pensión mensual y en forma vitalicia, equivalente al cuarenta por ciento del sueldo, cesando automáticamente al momento que fallezca o contraiga nuevas nupcias.

También está el caso que el trabajador(a) se encuentre soltero(a) al momento de su fallecimiento, la pensión será otorgada a los padres mayores de 60 años, así como hermanos menores de 21 años o incapacitados que dependan económicamente del mismo, siempre que previamente hayan sido designados por el trabajador(a). Esta pensión no

será otorgará si la muerte ocurre por suicidio durante los dos primeros años de pertenecer al plan o de haber reingresado a él.

3.4.5 Compensación económica

Se aplica al momento que los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala que se retiran por: despido, terminación de contrato, o renuncia. Es equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio, esta prestación es excluyente de las demás. Este beneficio fue suspendido mediante punto Sexto del Acta número 47-2005 de sesión celebrada por la Junta Administradora del plan de prestaciones el 24 de noviembre de 2005, esta disposición fue avalada mediante punto Cuarto, inciso 4.6 del Acta 05-2006 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 22 de febrero de 2006. Actualmente ya se encuentra habilitado nuevamente este beneficio.

Otra opción era que los trabajadores siguieran contribuyendo al plan, aunque no siguieran trabajando para la universidad, pagando la cuota laboral y patronal. Esta posibilidad fue eliminada a través de literal f), numeral 3, del Punto UNICO del Acta No.12-2003, de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 16 de mayo de 2003.

3.5 Evolución y desarrollo

Desde su creación hasta la fecha el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala ha sufrido diferentes cambios tanto a nivel de organización, como en estructura y a nivel técnico, hablándose de una evolución y desarrollo de la infraestructura, tecnología y capacitación al personal.

3.5.1. Infraestructura

Se ha llamado así a la “parte de una construcción que está bajo el nivel del suelo, al conjunto de medios necesarios para el desarrollo de una actividad”. (4) Relacionándose con el plan de prestaciones, se puede mencionar el edificio en donde se encuentra ubicado el mismo. Al momento de la creación del plan de prestaciones en el año de

1966, su ubicación era en el edificio de rectoría de la Universidad de San Carlos de Guatemala, teniendo para su funcionamiento de dos a tres oficinas. A partir de la creación de la Junta Administradora del plan, se solicita al Consejo Superior Universitario se autorice la construcción de un nuevo edificio para el plan de prestaciones en donde también se encontraría en la planta baja el departamento de Caja de dicha universidad.

En el año 2002 es finalizada la construcción del edificio, ubicándose el plan de prestaciones en el segundo nivel, con doce áreas, planta amueblada la que se puede visualizar en el anexo A, apreciándose las diferentes áreas del mismo.

3.5.2. Tecnología

Este es el “término general que se aplica al proceso a través del cual los seres humanos diseñan herramientas y máquinas para incrementar su control y su comprensión del entorno material. El término proviene de las palabras griegas *tecné*, que significa 'arte' u 'oficio', y *logos*, 'conocimiento' o 'ciencia', área de estudio; por tanto, la tecnología es el estudio o ciencia de los oficios”. (4) La tecnología ha ido avanzando en el transcurso de los años, siendo evidente la utilización de una máquina de escribir a una eléctrica; actualmente es más utilizada la computadora, quien ha reemplazada en gran parte a la máquina de escribir, teniendo innovaciones en su velocidad y capacidad de almacenaje de la información. Dentro de esta tecnología, el plan de prestaciones no se ha quedado atrás, comenzando con la utilización de máquinas de escribir manuales, luego a eléctricas, y la implementación de computadoras con el objetivo de almacenar información sumamente importante.

La utilización de computadoras es inminente para el desempeño de sus funciones para cada uno de los trabajadores del plan de prestaciones. Al mismo tiempo es necesaria la renovación del equipo utilizado, para encontrarse siempre a la vanguardia de la tecnología y obtener información más fidedigna y en forma inmediata.

3.5.3. Capacitación al personal

Es la preparación que la entidad le proporciona al trabajador, para que este pueda desempeñar en forma adecuada una determinada función, instruyendo sobre las diferentes técnicas para realizar la tarea y ahorrarse un menor tiempo en su elaboración. Dentro del plan de prestaciones más de la mitad del personal del plan ha obtenido capacitación, siendo necesaria a nivel general para que los trabajadores desempeñen de una forma eficaz y eficiente cada una de las atribuciones que su puesto requiere, obteniéndose mejores resultados a futuro.

3.6 Reglamento

Es “toda norma dictada por la administración, y por lo tanto, con rango inferior al de la ley”. (4) Así también es la “colección ordenada de reglas o preceptos dada por autoridad competente para la ejecución de una ley, para el régimen de una corporación, etc.”(4) El reglamento tiene un rango inferior a la ley, siendo una norma dictada por la administración. En los regímenes democráticos, se puede apreciar que en el reglamento tienen una fuerza escasa los principios del Estado de derecho, pues si la ley emana del poder legislativo del Estado, el reglamento corresponde al poder ejecutivo.

Las constituciones modernas dan la potestad a la administración de dictaminar reglamentos. Esta potestad reglamentaria se aplica de forma incorrecta si el reglamento vulnera la ley –norma de rango superior– o si el reglamento entra a regular materias reservadas a la ley: si en una constitución se dice que los impuestos deben ser aprobados por ley, no puede el gobierno decidir la creación de un nuevo impuesto. Lo contrario sería como una intromisión en el poder legislativo por parte del ejecutivo y el reglamento resultante sería nulo por completo.

El reglamento del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala es considerado como la herramienta esencial para normar los asuntos inherentes a su aplicación hacia los contribuyentes y jubilados del mismo. El cual fue autorizado

mediante punto noveno del acta número 911-1966, de sesión celebrada el 08 de enero de 1966 por el Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el cual contaba con seis capítulos y 46 artículos, a continuación se proporciona un resumen de lo mas importante que han modificado en el reglamento:

Llamado Reglamento del Plan de Jubilaciones y Seguro de vida del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, cuyo objetivo del plan fue “asegurar a los empleados docentes y administrativos de la Institución, el goce de una pensión al retirarse del servicio por motivo de vejez o por invalidez total y permanente, y proteger a sus beneficiarios con un Seguro de Vida al ocurrir su fallecimiento” (1). Las definiciones mas importantes que se encuentran en el Artículo 4º son las siguientes: “Sueldo: es la retribución mensual que corresponde a cada trabajador, según el Presupuesto de la Universidad, por la plaza o plazas que desempeñe en la misma. Se excluyen de este concepto, los aguinaldos, derechos de exámenes y cualesquiera otras remuneraciones extraordinarias. Jubilación: signifique eximir del servicio al trabajador, por motivo de vejez o invalidez total y permanente. Invalidez: Es la pérdida total y permanente de las fuerzas y aptitudes del trabajador, que le imposibiliten ejercer el cargo que venía desempeñando hasta entonces en la Universidad y su profesión habitual, por razones de orden físico o mental, siempre que esto ocurra antes de que cumpla los 65 años de edad. Vejez: Es el estado que alcanza el trabajador en la fecha en que cumpla 65 años de edad. Seguro: Deberá entenderse que se trata del Seguro de Vida de que gozan los trabajadores de conformidad con este Reglamento. Accidente: Es un hecho violento, externo e independiente de la voluntad del trabajador.” (1)

El artículo 10 trata sobre las prestaciones que concede la universidad a los trabajadores que son la jubilación por vejez, por invalidez y el seguro de vida. En la jubilación por vejez establece la edad de 65 años de edad y como mínimo 15 años de servicios continuos en la Universidad, y considerando la edad máxima de 70 años para el retiro obligatorio. El porcentaje de la pensión mensual de jubilación por vejez es del 50% del

promedio de sueldos devengados por el mismo durante los 60 meses anteriores a la fecha de su retiro.

En la jubilación por invalidez harán caso omiso del tiempo mínimo de servicio en la universidad. Gozarán una pensión mensual equivalente al 50% del promedio de sueldos devengados por el mismo durante los 24 meses anteriores a la fecha de la jubilación de forma vitalicia. El seguro de vida es gozado por los beneficiarios del trabajador activo o jubilado, cuyo monto es equivalente a 12 veces el último sueldo que devengaron en calidad de tales, más Q.100.00 en concepto de gastos funerarios.

En el artículo 28 establece que “el control y la administración del plan, estarán a cargo del Departamento Financiero de la Universidad, dependencia que contará con la colaboración de una persona versada en asuntos actuariales” (1) El cálculo de las cuotas mensuales de trabajadores y de la universidad quedó a cargo del departamento de contabilidad, al departamento de Financiero el registro de todo el personal permanente, y la fiscalización y su contabilidad al departamento de Auditoria Interna y de contabilidad respectivamente.

Los recursos son las cuotas de la universidad, de los trabajadores y los intereses provenientes de la inversión de reservas. Estas reservas se dividen en matemáticas y de previsión. Las inversiones serán a una tasa no menor del seis por ciento anual, las cuales serán por depósitos monetarios, bonos públicos, y préstamos a trabajadores. Se establecen las revisiones actuariales indicando “se efectuarán revisiones actuariales en las bases del Plan cuando se estimen necesarias conforme a la experiencia que se obtenga. Sin embargo, se realizará una, por lo menos cada cinco años”. (1)

Actualmente consta con los mismos capítulos, únicamente han derogado algunos artículos quedando en 42, el cual puede apreciarse en el anexo B, actualizado mediante Acta No.14-2004 del 28 de junio del 2004, y según modificaciones hasta realizadas hasta el 31 de octubre del 2006.

3.6.1 Modificaciones al reglamento

Desde la creación del plan de prestaciones hasta la fecha, se han realizado modificaciones al reglamento, repercutiendo positiva y negativamente a la solidez del plan. Dentro de estas modificaciones se pueden mencionar las siguientes:

- a) Punto cuarto del acta número 1251 del Consejo Superior Universitario (CSU) de fecha 28 de agosto de 1974: Se modifica parte del artículo cuarto en donde se describe el concepto de sueldo quedando como la retribución que en promedio mensual, computados los últimos 24 meses, o todos los sueldos cuando el tiempo de trabajo sea menor, que percibe un trabajador, según el presupuesto de la universidad, en plaza de personal con partida específica. Se crearon los beneficios de: orfandad, estableciéndose para los hijos menores de 18 años o incapacitados, al momento del fallecimiento de cualquiera de sus padres; y viudez para el esposo(a) incapacitado, o por fallecimiento del cónyuge. En el artículo quinto se determina la edad máxima para ingresar al plan, de 50 años, para todo el personal de la universidad. El artículo noveno identifica una prestación llamada retiro definitivo en donde se establecían los beneficios si se retiraban definitivamente de la universidad, con una contribución mínima de cinco años al plan. En la jubilación por vejez se establece un 60% de sueldo quienes hubieran cumplido 60 años de edad y un mínimo de 15 años de servicios continuos o contribuciones al plan, con edad de retiro obligatorio entre 60 a 65 años de edad. Se aumentó el porcentaje a la jubilación por invalidez al 60%. Se aumenta el seguro de vida a Q.3,000.00 pagaderos a los beneficiarios designados por el trabajador. Y por último se establece el cambio de sistema de prima media general a prima media escalonada. Entrando en vigencia estas modificaciones en el año 1974.
- b) Punto Sexto, inciso 6.6 del acta número 33-77, de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario del 28 de septiembre de 1977: En esta modificación se introdujeron los conceptos de indemnización al trabajador y tiempo de servicio;

- asimismo, aumento al porcentaje de cuota laboral y patronal del 3% y 10% respectivamente. Incorporación de jubilación escalonada con el 29% y 88% del sueldo para 50 y 59 años respectivamente; se establece el retiro obligatorio a los 65 años de edad y 15 años mínimos en servicio, con el derecho de jubilarse con el 100% sueldo mensual. Entrando en vigencia el 01 de enero de 1978.
- c) Punto segundo del acta número 31-83, de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 30 de noviembre de 1983: Se modifica el tiempo de jubilación escalonada a 45 años de edad y 25 años de servicio para el 75% del sueldo, y 50 años de edad y 15 años de servicio mínimo con derecho a un 30% de sueldo para jubilarse por retiro voluntario, creándose la primer tabla de porcentajes de pensión por vejez y retiro.
- d) Punto tercero, inciso 3.14 del acta número 27-84, de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, en el año de 1984: Se deroga del artículo noveno el reingreso de indemnizados, quedando sin efecto, solicitando a la Dirección Financiera la aplicación de estas reformas al reglamento del plan de prestaciones.
- e) En el año de 1992: El Consejo Superior Universitario aprobó el incremento de la cuota laboral a un 2%, dicho incremento se derivó del estudio actuarial realizado en dicho año.
- f) Punto Tercero, inciso 3.11 del acta número 32-95 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 22 de noviembre de 1995: Aumento a las primas de contribución a 4.65% y 13.70% las cuotas laborales y patronales, respectivamente. Entra en vigencia a partir del 01 de enero de 1996. En este mismo punto se aprueba el aumento de Q.200.00 para cada uno de los jubilados y pensionados; se autoriza a los señores jubilados y pensionados el pago de dos bonificaciones por compensación,

- equivalentes al Diferido y Bono 14 que gozan los trabajadores activos, tanto en la cantidad como en la fecha. Esta autorización sería efectiva el 01 de enero de 1996.
- g) Punto Uno, Dos y Tres del acta número 11-96 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 22 de mayo de 1996: Se autoriza incremento salarial a trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala en un 8.33% de su sueldo base, y se indica que la indemnización la pagará a partir de esta fecha la Universidad, por lo que se modifican artículos del Estatuto de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y del reglamento del Plan de Prestaciones. Lo anterior modificó el reglamento en la creación de la compensación económica en lugar de la indemnización parcial, según el artículo noveno, inciso a). Se autoriza la ampliación de algunas prestaciones entre estas: seguro de vida aumenta a Q.10,000.00; autorización de préstamos a trabajadores hasta un máximo de ocho salarios siempre que no excedan de Q.40,000.00; aumento del plazo para amortizar el pago de dichos préstamos a un máximo de treinta y seis (36) meses; se amplía la edad para los beneficiarios de la pensión de orfandad a un máximo de 21 años de edad. Para que se realizaran las anteriores ampliaciones a los beneficios, se realizaron los siguientes ajustes: incremento del 1% cuota laboral y se disminuyó el 1% a la cuota patronal; incremento a la tasa de interés por préstamos que otorga el plan al 16% de interés anual sobre saldos. Entró en vigencia el 01 de julio de 1996.
- h) Punto Segundo del acta número 11-2000 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 29 de marzo de 2000: En esta acta fue aprobada parte de lo que se había propuesto en el punto Sexto del acta número 05-2000 del 09 de febrero del mismo año, en donde se solicita la aprobación de modificar conceptos del reglamento e incremento a la cuota al plan del trabajador como de la Universidad, de lo que se aprobó lo siguiente:

Modificación del artículo tercero en el último párrafo en donde indica que la edad para pertenecer al plan no debe de exceder de 45 años o más; artículo cuarto en los concepto de trabajador, jubilación, invalidez, edad de retiro, tiempo de servicio; artículo quinto hacen énfasis nuevamente sobre la edad máxima para ingresar al plan; artículo octavo sobre la cotización al IGSS; artículo noveno por la suspensión en el servicio y retiro definitivo en donde obtendrán una compensación económica o continuar contribuyendo al plan siempre que tengan diez años de servicio, pagando la cuota mensual laboral y patronal vigente, calculado sobre el último salario mensual; artículo 18 es sobre la jubilación por invalidez, modificando específicamente en el derecho de jubilación por invalidez en donde se indican las condiciones que debe tener el trabajador, primero ser declarado inválido por el IGSS según los grados que ellos indiquen parcial, total o gran invalidez, tener 24 meses contribuyendo al plan, y que no sea por accidente. Entró en vigencia el 31 de mayo de 2000.

- i) Punto Cuarto del acta número 18-2000 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, del 31 de mayo del 2000: se aprueban las modificaciones contempladas en punto segundo del acta número 11-2000, de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 29 de marzo del 2000. Agregando otras modificaciones: Concepto de sueldo, según artículo cuarto, obteniéndose de la multiplicación del promedio de horas contratadas en los últimos 120 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. Excluyendo aguinaldo, bonificaciones, derechos de exámenes, escuelas de vacaciones y cualquier otra remuneración extraordinaria. Entró en vigencia a partir del 01 de enero del 2001. Aumento al porcentaje de la prima de contribución al plan en un 15.70% y 7.65% de la cuota patronal y laboral, respectivamente. Cambio al porcentaje de pensión por orfandad y viudez a un 40% del sueldo mensual de trabajador, quedando anuladas estas pensiones si se comprueba que la muerte del trabajador fue a causa de suicidio. Se ratifica el Punto Noveno del acta número 24-99, de sesión celebrada por el

Consejo Superior Universitario, el 28 de julio de 1999, en donde se incluyen a los trabajadores jubilados durante el año 1998 en el incremento del 7%, aprobado en punto Segundo del acta número 38-99, del 22 de noviembre del mismo año. Dejando plasmado que la Junta Administradora del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, JAPP, fijará la fecha en que se hará efectivo este pago. Este párrafo entró en vigencia el 01 de julio del 2000.

- j) Punto Décimo Tercero del acta número 12-2001 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 23 de mayo de 2001: Modificación al artículo 35, literales a y b, en la concesión de préstamos a sus afiliados, se amplía el período de cancelación 42 meses -tres años con seis meses- con máximo de diez salarios que no excedan de Q50,000.00. Entró en vigencia el 01 de junio de 2001.
- k) Punto Décimo Tercero del acta número 20-2001 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 22 de agosto del 2001: Del artículo 35 se modifica el inciso c), estableciendo que la tasa de interés para un préstamo nuevo será del 16% anual, y que tenga cancelado el préstamo anterior; y un 18% anual para la renovación de préstamo, y que haya amortizado en un 60% el existente. Sin embargo, en los casos debidamente justificados que no cumplan con 60% de amortización del préstamo anterior, la Junta Administradora del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tiene la facultad de conocer y resolver, considerando específicamente los casos que el préstamo sea para atender necesidades básicas y por razones de carácter humanitario, plenamente justificadas y comprobadas. Entrando en vigencia en forma inmediata.
- l) Punto Tercero del acta número 27-2002 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 20 de noviembre del 2002: Nuevo incremento a la cuota laboral y patronal en un 1% en ambos, quedando 8.65% y 16.70% respectivamente. Entró en vigencia a partir del 01 de enero del año 2003.

- m) Punto Único del acta número 11-2003 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 14 de mayo del 2003: El plan de prestaciones reflejó desequilibrio financiero, y por una valuación actuarial en donde se sugería adquirir medidas emergentes. Dentro de estas medidas emergentes adquiridas se mencionan: Se establece un monto máximo para el cálculo de las pensiones de los jubilados, equivalente al salario de ocho horas de un profesor titular X de acuerdo con el Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico –ECUPA-, la prima laboral y patronal se calculará sobre el salario de dicha categoría; el salario base será el promedio del sueldo devengado en los últimos 36 meses; y para el cálculo de la pensión será sobre el promedio de hora/día/mes laborados en los últimos 180 meses. Asimismo, la Universidad de San Carlos de Guatemala aportará 10 millones de quetzales en forma anual a partir del 2004, durante 5 años seguidos (2004-2008), para cubrir el déficit financiero del Plan de Prestaciones del año 2002, siendo su propósito principal fortalecer las reservas técnicas del plan. Entró en vigencia en forma inmediata.
- n) Punto Único del acta número 12-2003 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 16 de mayo del 2003: Derivado de la crisis financiera que sufre el plan de prestaciones, el Consejo Superior Universitario aprobó otras medidas complementarias en relación al reglamento, las cuales son las siguientes: Modificación al artículo 34, liberando los porcentajes de inversión de acuerdo con las condiciones del mercado financiero y establecer el 60% de prima para préstamos a los trabajadores y un 40% para otras inversiones seguras. Y las inversiones de las reservas técnicas se registrarán por un normativo específico. El artículo 35, literal a), en donde los montos máximos destinados a préstamos para trabajadores y jubilados, sea un techo equivalente al 80% del monto de la compensación económica del trabajador, siempre que no exceda de Q.100,000.00; literal b) amplía plazo a 48 meses la cancelación de los mismos; literal c) el requisito para renovación de préstamo será tener por lo menos 40% de amortizado el anterior; y se agrega la literal g) se indica

que se veda otorgar préstamos a trabajadores que se encuentren en proceso de despido. Se queda suspendido el artículo noveno por la compensación económica parcial y lo relativo a la “opción del trabajador a completar cuotas”, exceptuándose aquellos que ya tienen autorización. Artículo 38, indica que los derechos y acciones para exigir los beneficios que concede el plan prescriben en un plazo de dos años, contados a partir de la fecha que da lugar a hacerlos efectivos. Se determina que los trabajadores contratados bajo los renglones 021 y 031 empiecen a contribuir al plan. Se incrementan 5 años de contribución al plan, quedando en 20 años para tener derecho a gozar de jubilación los trabajadores. Y al momento del cálculo del tiempo de servicio y porcentaje de pensión por jubilación, los resultados serán exactos y sin aproximaciones.

- o) Punto Sexto del acta número 15-2003 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 26 de junio del 2003: Para alcanzar el equilibrio financiero del plan de prestaciones, y por las medidas emergentes contenidas en el acta número 11 y 12-2003, de fechas 14 y 16 de mayo del mismo año, respectivamente, se amplía lo siguiente: Ratifica y aprueba el techo establecido para el cálculo de las pensiones del trabajador al momento de su retiro. Para el cálculo de pensión de jubilados y de todas las prestaciones que otorga el plan, debe basarse sobre el promedio de la cuota hora/diaria/mes de sus últimos 36 sueldos devengados. Se amplía el plazo máximo de préstamos, amortizando a 60 meses o cinco años.

- p) Punto Tercero, inciso 3.4 del acta número 18-2003 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 23 de julio del 2003: Se modifica la redacción de la resolución contenida en el Punto Único, numeral 3) literal b) del acta número 12-2003 y ampliado en Punto Sexto, numeral 1), sub-numeral 1.3 del acta número 15-2003 quedando de la siguiente manera: Artículo 35, literal a) el monto máximo para préstamo para trabajadores y jubilados sea igual a 10 salarios para el trabajador activo y al jubilado 10 mensualidad de jubilación, siempre que ambos casos no excedan de

Q.100,000.00, y el plazo máximo para amortización de los mismos de 60 meses o 5 años. Entrando en vigencia a partir de esta fecha.

- q) Punto Único del acta número 14-2004, sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 28 de junio del 2004: Derivado al estudio realizado por la Comisión Técnica Multisectorial en donde se sugerían diferentes medidas de emergencia, el Consejo Superior Universitario aprobó las siguientes: Para el otorgamiento de las prestaciones, el sueldo se calculará como el promedio de sueldos contratados durante los últimos 8 años. Se elimina la tabla actual de jubilaciones escalonadas, estableciéndose para el trabajador una suma mínima de edad y tiempo de servicio de 85 puntos, combinados con veinte años mínimos de contribución al plan para tener derecho a jubilación; en ningún caso se autorizarán jubilaciones escalonadas. Para las jubilaciones se tendrá un techo máximo de Q.10,000.00 mensuales, revisables cada 5 años. Esto entra en vigencia a partir de la fecha de esta acta. Artículo sexto, se establecen los de financiamiento patronal de 71.42% y laboral de 28.58%; asimismo un incremento de la cuota laboral y patronal en 10.58% y 26.44% respectivamente. Entra en vigencia a partir del 01 de julio del 2004.
- r) Punto tercero inciso 3.7, del Acta No.09-2006 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 06 de abril de 2005: Se aumentó la cuota patronal en un 2% debido al incremento salarial equivalente a un Diferido, el cual será igual al 12% del salario base anual de los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, lo que crea un segundo diferido, entrando en vigencia ambos aumentos de forma retroactiva a partir del 01 de enero del 2005.
- s) Punto cuarto inciso 4.6 del Acta 05-2006 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 22 de febrero de 2006: Se avala la resolución de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones contenida en punto sexto del acta No. 47-2005 de fecha 24 de noviembre de 2005 en donde se suspende el trámite de los

expedientes de jubilaciones, pago de compensaciones económicas y pensiones por viudez y orfandad, con excepción de los préstamos, solicitando en dicha acta el aval del Consejo Superior Universitario.

- t) En el mes de abril de 2006 el Consejo Superior Universitario autorizó un aumento salarial del 8.33% en el salario base de los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, aumento también el 2% de la cuota patronal del Plan de Prestaciones por dicho aumento. Entró en vigencia en forma retroactiva a partir del 01 de enero de 2006.

3.7 Inversiones

Dentro de estas la principal son los préstamos que son otorgados a trabajadores y jubilados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con un monto igual a 10 salarios o jubilaciones mensuales, sin que se exceda de Q.100,000.00, con una tasa anual del 16% si son préstamos nuevos, pagaderos a un plazo máximo de 60 meses; y del 18% para renovación de préstamo con la existencia de otro, que tenga amortizado como mínimo el 40%.

3.8 Estudios actuariales

El Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala evaluó la necesidad de que se realizaran estudios actuariales al Plan de Prestaciones. Desde su creación en 1966 hasta 1990, se tiene conocimiento que se realizaron entre dos a tres estudios actuariales, sin contar la administración del plan con documentación de estos estudios realizados. A continuación se detallan cada uno de los estudios actuariales realizados al plan de prestaciones a partir de 1992 hasta la fecha.

3.8.1. Año 1992

Mediante contrato administrativo número 9-92 del 08 de julio de 1992, se efectúa el estudio actuarial al Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Los aspectos analizados fueron: determinar la suficiencia de los recursos; evaluar la rentabilidad de las inversiones; proponer un sistema financiero que sustituya la prima escalonada, actualmente en vigor; establecer costo de las modificaciones; determinar la cotización por las modificaciones; establecer modificaciones sin cambio en la cotización; distribuir las cuotas laborales y patronales según el aumento en la cotización por cambios realizados; sugerir alternativas; e implementar sistema de valuación anual. El resultado del análisis efectuado y realizado en todos los aspectos descritos anteriormente, determinó las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Conclusiones: Dentro de las cuales se encuentran:

- a) La rentabilidad de los préstamos desde 1988 ha estado por debajo del resto de las inversiones, repercutiendo en la rentabilidad global, siendo insuficiente para la capitalización prevista para las reservas matemáticas, limitando las perspectivas de mejores prestaciones e incluso el mantenimiento de las actuales.
- b) En el sistema financiero actualmente se utiliza la prima media escalonada; debe su nombre a que cada cinco o 10 años debe aumentar una o varias escalas hasta que, finalmente, llegue a ser suficiente; de lo anterior se dedujo que en el plan no se dieron los aumentos en la prima de cotización, tampoco se produjeron los ascensos en las escalas, teniendo como consecuencia un déficit y el cual se ha acumulado.
- c) En la valuación actuarial de las reservas matemáticas se realizó una proyección para el 30 de septiembre del mismo año, con una muestra de 2,466 trabajadores y 11,874 beneficiarios, determinando que las reservas tenían que ser de Q.248,640,847.78 a dicha fecha, de las que corresponden a los miembros activos Q.202,840,928.51 y a pensionados Q.44,799,919.27.
- d) Para los recursos financieros del plan, en los estados financieros al 31 de diciembre de 1991 el patrimonio era de Q.40,084.0 miles, comparándose con las reservas matemáticas al 30 de septiembre de 1992, se detectó una insuficiencia de Q.208,556.8 miles, siendo el resultado la prima utilizada para su cotización. Y debido a que no se ha aumentado la prima escalonada, el plan de prestaciones ha dejado de percibir una suma significativa, la cual no habría permitido la insuficiencia reflejada anteriormente.

- e) Y en la modificación de las prestaciones, derivado a la situación financiera deficitaria por la que se encontraba, concluyen que no es fácil la modificación de prestaciones en beneficio de sus miembros, únicamente si se realizan cambios en la edad de retiro y aumento en la rentabilidad de las inversiones.

Recomendaciones: Estas deberán ser implementadas en forma inmediata para que el plan de prestaciones no sufra un déficit irreversible:

- a) Que se adopte nuevamente el sistema de prima media general.
- b) Que se adopte la tasa de interés técnico del 12% para la capitalización de las reservas matemáticas del plan.
- c) La indemnización sea pagada por la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- d) Aumento a la tasa de inversión en dos puntos mayor a la tasa del 12%, incluyendo los préstamos que se conceden al personal.
- e) Que se modifiquen los beneficios para los miembros activos: jubilación 55 y 20 años de edad y servicio respectivamente, pensión de viudez equivalente al 50% del sueldo, pensión por orfandad equivalente al 50% del sueldo, y seguro de vida de Q.5,000.00.
- f) Aumento de la tasa de cotización del 13.2% al 25%, de lo cual el patrono aporte el 18.59% y los trabajadores 6.41% del sueldo mensual.
- g) Por el déficit actuarial, la Universidad de San Carlos de Guatemala como patrono, aporte en un solo pago o en amortizaciones al plan las sumas de dinero Q.982,515.19, Q.626,833.17 o Q.520,014.33 por cinco, 10 o 15 años respectivamente.
- h) Y que se tenga una supervisión permanente del plan, y para que se cumpla lo anterior se presentó un programa de cómputo para que este tenga valuaciones actuariales y estado técnico o actuarial, teniendo que coincidir con los resultados financieros de cada ejercicio.

Este estudio fue presentado al Consejo Superior Universitario, en donde a pesar de las recomendaciones establecidas por el actuario, donde se indicaba que existía un déficit, el Consejo Superior Universitario no aprobó: el cambio a prima media general, las aportaciones de la cuota patronal, la Universidad debería pagar la indemnización a los

trabajadores, edad de ingreso a los 35 años, eliminar los excesos de horario, ni el cálculo de horas en 5 años. Únicamente aprobó el incremento a la cuota laboral de un 2%.

3.8.2. Año 1998

Se realiza un nuevo estudio actuarial al 31 de diciembre del año 1997. Para realizar este estudio se basaron en las tablas de mortalidad de población de Costa Rica 1989-1991, se basó en el método de cálculo de proyecciones, el cual es un método alternativo al de los valores actuariales.

Al realizar la valuación actuarial respectiva se encontraron los siguientes resultados:

- a) Situación financiera del plan: Con tres hipótesis técnicas: aumento salarial cada año con igual proporción las pensiones con el mismo porcentaje; existen los mismo aumentos con la diferencia que las pensiones aumentan en un menor porcentaje; y, en donde solo existen aumentos de salarios. Estos estudios permitieron establecer que existe un equilibrio el cual se estima no mayor de 3 años.
- b) Modificaciones en estudio: la edad de retiro para jubilación sea de 55 años, el tiempo de servicio para jubilarse de 25 años como mínimo, se otorgue pensión vitalicia a padres que sobrevivan del trabajador, aumentar la pensión de orfandad, la de viudez y otorgar pensión vitalicia al cónyuge viudo, fijación de las pensiones de acuerdo al último salario devengado, aumento de Q.200.00 mensuales a los pensionados.

Dentro de las conclusiones y recomendaciones es que se determinó que el equilibrio de la actual prima de financiamiento es solo de tres años, y luego debe de incrementarse la cuota. Este estudio fue presentado al Consejo Superior Universitario, lo que se aprobó fue que a partir del 01 de julio del año 2000 fue el aumento a la cuota laboral a 7.65% y patronal a 15.70%.

3.8.3. Año 2000

Se realizó el estudio actuarial del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala al 30 de noviembre de dicho año. Entre los aspectos de mayor relevancia es que el sistema financiero utilizado es el de prima media escalonada. El método que se

utilizó para realizar dicha valuación fue el de proyección demográfico-financiera, comprende en los ingresos y gastos que se estiman para cada año comprendido en el período de proyección. Dentro de la valuación se trataron los diferentes beneficios que obtenían los miembros activos del plan. El estudio trabajó con bases demográficas, económicas y financieras al 31 de diciembre de 1999. El resultado de la valuación en el aspecto del sistema financiero que realizaron tres posibles tendencias de los salarios y el gasto por concepto de pago de pensiones, valuadas dichas tendencias con el 10 y 12% de interés. Cuyo resultado indica que se mantiene el equilibrio financiero del plan de prestaciones, y por la tasa de financiamiento del 23.35% que fue aprobada por el Consejo Superior Universitario mediante punto cuarto del acta número 18-2000, permite la continuación del período de equilibrio financiero por un período entre dos años y medio y cinco años, dependiendo de la tendencia de la tasa de interés del mercado.

Las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó en este estudio fueron: que el plan de prestaciones utiliza el sistema financiero de prima escalonada, y que mantiene el equilibrio financiero siempre y cuando la prima pueda producir los ingresos o aportes suficientes que sumados a los rendimientos de la reserva técnica puedan cubrir los gastos; las inversiones que se tenían en ese entonces superaron 6 puntos, como promedio de los últimos 3 años, la tasa real del 3% que generalmente se considera razonable puede aumentar en el largo plazo. Sugirió incremento en: el seguro de vida a Q.5,000.00, reajuste de pensiones que no alcanzan Q.200.00 en aumento 7% y nivelación de pensión mínima de Q.700.00. Este estudio fue presentado al Consejo Superior Universitario, y lo que surgió a un largo plazo fue la aprobación del aumento de la cuota laboral y patronal comenzado desde el 01 de enero del año 2003 aumento del 1% en ambas cuotas.

3.8.4. Año 2002

Para este año se realiza el estudio actuarial al 31 de diciembre del 2002. Se enmarca que han realizado varios estudios actuariales, mencionando principalmente el del año 2000, en donde se indicaba un período de equilibrio financiero del plan al año 2004, existiendo

un acortamiento significativo, rompiéndose dicho equilibrio en julio de 2002, cuyas causas fueron: el aumento de egresos por concepto de prestaciones; el incremento considerable en el monto medio de las nuevas pensiones, superior a las estimaciones estadísticas; insuficiente crecimiento de los cotizantes; baja tasa de interés bancario; y la disposiciones tomadas por el Consejo Superior Universitario al otorgar beneficios adicionales sin haber proporcionado el correspondiente soporte financiero al Plan; pero los efectos no se percibieron de inmediato pero sí incidieron en el acortamiento del equilibrio financiero.

El resultado de la valuación en la situación financiera tuvo énfasis en el desequilibrio del plan, indicando que si fuera a corto plazo, ese desequilibrio formaba parte de los principios o reglas del modelo de prima media escalonada, y era característica del vencimiento de un escalón de equilibrio, y que era necesario uno nuevo mediante el incremento de la prima de financiamiento. De continuar dicho desequilibrio se consumirían las reservas en forma permanente y progresiva con tendencia a convertirse el régimen financiero del plan en un sistema de reparto puro.

Los jubilados y pensionados del plan, disfrutaban de asignaciones extraordinarias que son aguinaldo, bono 14 y diferido, las cuales fueron otorgadas por el Consejo Superior Universitario, sin tener contemplado la asignación de dichos fondos para el plan de prestaciones mediante el financiamiento correspondiente, debido a la flexibilidad del sistema financiero el cual cubre de inmediato el costo, acortando la vida útil de la prima de financiamiento.

Al realizar este estudio actuarial llegaron a la conclusión de que en la prima de financiamiento se estableció que se tenían en ese momento del 23.35% perdió su capacidad para continuar financiando las prestaciones del plan en el año 2002, permitiendo únicamente el financiamiento en el año 2000 y 2001 produciendo excedentes en los mismos; y se dan diversas alternativas para corregir el desequilibrio financiero. Y

como recomendaciones sugirieron que se realice un análisis del tipo de prima con la que cuenta el plan de prestaciones, siendo una única solución para poder salir del desequilibrio financiero, la cual es establecer un nivel máximo de pensión en general de Q.10,000.00 para todo jubilado, aunque sobrepase dicho valor; que se estudie mas a fondo el pago de bono 14 y diferido, debido a que no existió ninguna aportación por esta parte del trabajador por dicha prestación adicional al salario.

Se proporcionaron dos opciones para corregir el desequilibrio financiero: modificando la tabla de edad y tiempo de servicio para la jubilación, aplicando tasa de interés del 9%, requiriendo una prima de financiamiento de 33.58% para cubrir un escalón de equilibrio financiero de cinco años; y el sueldo se establece promediando los sueldos de los últimos 24 meses. Se modifica la tabla, se utiliza como promedio para el sueldo de 36 meses, excluyendo pagar el bono 14 los que se jubilaran a partir del segundo semestre del 2003, con un período de equilibrio financiero de cinco años, y un aporte mensual por parte de la Universidad de San Carlos de Guatemala de diferentes montos por el mismo tiempo. Con una prima de financiamiento del 30%. Las anteriores opciones proponían como techo salarial para los jubilados de Q.10,000.00. Este estudio fue presentado al Consejo Superior Universitario, siendo conocido y discutido mediante acta número 11-2003 de fecha 14 de mayo del 2003, y se aprobaron medidas emergentes por la situación financiera del plan de prestaciones las cuales fueron: a) cubrir el déficit financiero del año 2002 por Q.13,683,644.93; b) aprobar el aporte anual de la Universidad de San Carlos de Guatemala de Q.10,000,000.00 a partir del año 2004 durante cinco años hasta el año 2008; c) establecer un techo para las jubilaciones y que el salario base sea el promedio del sueldo devengado en los últimos 36 meses. Dentro de esta acta se encuentra la creación una comisión que tendrá que estudiar y analizar desde el punto de vista legal, financiera y social lo relativo a las prestaciones para personal no activo equivalente a diferido y bono 14. Y en acta número 12-2003 de fecha 15 de mayo del 2003 se aprobaron los siguientes puntos: a) se suspendieron en forma temporal trámite de jubilación; b) solicitar ayuda de una consultora externa para que determine si el plan de

prestaciones es rescatable; c) se modifican algunos requisitos para los préstamos a trabajadores; d) se dictamina que los trabajadores que se encuentren trabajando bajo el renglón 021 y 031 contribuyan al Plan de Prestaciones; e) aumentar a 20 años de tiempo de servicio para poder gozar de jubilación. Se autoriza para la creación de una Comisión Técnica Multisectorial para que elaboren la propuesta de un nuevo sistema financiero en donde los trabajadores que han y siguen contribuyendo tengan en forma estable el goce de sus prestaciones, asimismo esta comisión corroborará lo indicado en estudio actuarial del año 2002. Deberá realizar una auditoría social permitiendo identificar y en la medida de lo posible resarcir a las finanzas del plan los recursos que se han erogado en exceso dentro de sus pensiones adjudicadas.

3.8.5. Año 2003

El 25 de agosto del 2003 se contrataron los servicios de una empresa para realizar un estudio actuarial del plan de prestaciones al 30 de junio del mismo año. Dentro de los objetivos de este estudio fueron determinar el importe de la reserva matemática, y de la suficiencia de las disponibilidades para cubrir la misma; proporcionar recomendaciones si en caso existiera déficit actuarial; determinar la suficiencia de las tasas de cotización vigentes, tanto laboral como patronal, manteniendo un equilibrio financiero a través de una prima media general sustituyendo a la actual; establecer la solvencia técnica del plan; y proveer una solución para que el plan pueda mantenerse a futuro solvente.

El tipo de método utilizado para realizar la valuación consistió en que los trabajadores activos fueron evaluados en función de edad, sexo, tiempo de servicio, salario y sueldo pensionable; y a los pensionados en función a la edad, sexo, valor de la pensión y tipo de prestación que percibe -vejez, invalidez, viudez, entre otros-. Realizando un análisis de la situación financiera del plan de cinco años atrás, se reflejó el déficit que existió en el año 2002. Indicando que en un plan de prestaciones esto es normal que el rubro de gastos por prestaciones tenga un incremento, pero paralelamente con un crecimiento de igual o menor tendencia que el rubro de ingresos. La irregularidad observada demuestra:

insuficiencia en las primas de cotización y en el rendimiento de las inversiones, debido a que el patrimonio o capital del plan es a la vez insuficiente. Dentro de las conclusiones y recomendaciones a las que llegaron al realizar este estudio actuarial del año 2003 son las siguientes:

Conclusiones:

- a) La insolvencia para el año 2003 del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala es muy notoria, por el déficit que se reflejó en el año 2002, el cual a criterio de los actuariales se volverá a repetir en los siguientes años aunque cada vez mayor en monto, debido a: la tendencia del crecimiento de los gastos de pensiones; por la reducción de intereses generados en las inversiones; y, por la insuficiencia del patrimonio del plan para generar los intereses que en realidad deberían de estar generando.
- b) En el acta número 11-2003 del 14 de mayo de 2003, el Consejo Superior Universitario autorizó medidas que fueron necesarias para que se tuviera un efecto positivo en el plan de prestaciones, pero en el criterio de los actuarios estas decisiones fueron insuficientes debido a ya era demasiado tarde para que funcionaran.
- c) Se determinó un déficit actuarial de Q.1,716.7 millones, que significa una insuficiencia del patrimonio del plan con respecto a las reservas matemáticas netas.
- d) Los intereses que el capital está dejando de percibir, debido a las tasas de interés que proporcionan los bancos privados, lugar donde se encuentra depositado el dinero.
- e) El déficit actuarial se debe su origen a diversas causas de tipo financiero: mejoras que ha tenido el reglamento a favor de los trabajadores activos y pensionados, sin tener respaldo de estudios actuariales oportunos, y por no implementar las recomendaciones en un 100%; y conociendo un déficit actuarial y las recomendaciones para tener una solución, no fueran acatadas parcial o extemporáneamente.

Recomendaciones: Para proponer una solución combinada, que afectaría a todas las partes involucradas, que consiste en una serie de ajustes, y su objetivo es el aspecto financiero para poder evitar un déficit actuarial futuro, se recomiendan los siguientes ajustes:

- a) Que se eliminen tres pensiones anuales las cuales son bono 14, diferido y aguinaldo. Para quedarse con 12 cuotas anuales para los actuales y futuros pensionados.
- b) Eliminar tabla de escalas porcentuales por edad y tiempo de servicio mínimo para jubilarse, teniendo el derecho de jubilación los que hayan cumplido la edad de 60 años, mínimo de 20 años de servicio y con cotización al plan.
- c) Reducir el porcentaje de jubilación del 100% al 60% para los trabajadores a jubilarse, reduciendo al mismo tiempo las demás prestaciones excepto el seguro de vida.
- d) Incrementar el rendimiento promedio de las inversiones al 13.5%, lográndose mediante un análisis crítico de la cartera actual de inversiones en bancos privados, y que los préstamos a empleados sea del 18% de interés anual.
- e) Aumentar la tasa de contribución al plan a 29.56%.
- f) Eliminar la condición de retiro obligatorio para los trabajadores que lleguen a la edad de 65 años, a fin de lograr mayor capitalización con las cotizaciones de los trabajadores y una reducción en los gastos de pensiones.
- g) Dar plena autonomía a la Junta Administradora del plan, incluyendo en el reglamento la forma en que es elegida la junta, quienes pueden ser nombrados; que se crea un reglamento interno para determinar las responsabilidades y normas de la junta; y que se indique que los miembros de dicha junta no gozarán de remuneración alguna.
- h) Que se nombre Junta de vigilancia, agregando normas al reglamento, regulen los mismos puntos mencionados para la junta administradora.

3.8.6. Año 2005

El 01 de septiembre del 2005 se contrataron los servicios de una empresa para realizar un estudio actuarial del plan de prestaciones al 31 de agosto del mismo año. Se valuó el impacto financiero de aplicar las modificaciones a los beneficios según las disposiciones

anteriores en el Acta 14-2004 emitidas por el Consejo Superior Universitario. La cobertura fueron 6509 trabajadores, sin incluir 793 trabajadores que se retiraron en forma voluntaria del plan en el año 2005. Se determinaron 2,477 jubilados y pensionados divididos según el tipo de beneficio y con su monto respectivo. La reserva del plan al 31 de agosto de ese año ascendió a Q.122.092 millones.

Las conclusiones fueron: a) un grupo de trabajadores renunciaron al plan; b) la gestión de un grupo de trabajadores ante la Corte de Constitucionalidad para la no aplicación del Acta 14-2004.

Entre las recomendaciones: el exceso del gasto por pensiones sobre los aportes realizados por los beneficiarios no cubren a las generaciones presentes ni futuras. Que se siga aceptando la donación voluntaria por parte de los pensionados y jubilados por un período de 3 años. Incremento de la cuota patronal del 2% a partir del 01 de enero de 2005. Se determinarán los intereses generados de la deuda acumulada de la Universidad desde 1995 hasta el 2006.

CAPITULO IV

**ESTADOS FINANCIEROS DE PLANES DE PENSIONES SEGÚN NORMAS
INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD**

Los estados financieros son las herramientas básicas, para toma de decisiones ya que reflejan la situación financiera de una empresa o institución a una fecha determinada. Para su elaboración se deben observar los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados y las Normas Internacionales de Información Financiera –NIIF-, dentro de las cuales se encuentran las Normas Internacionales de Contabilidad.

En Guatemala, el Colegio de Economistas, Contadores Públicos y Auditores y Administradores de Empresas de Guatemala, en asamblea del 02/03/2001 dieron el reconocimiento al Comité de Normas de Contabilidad y Auditoría Internacionales del Instituto Guatemalteco de Contadores Públicos y Auditores (IGCPA), aprobando también la sustitución de los 44 Pronunciamiento de Contabilidad Financiera que contenían los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en Guatemala (PCGA), emitidos por la Comisión de Principios de Contabilidad y Normas de Auditoría del IGCPA, por las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) y que es la de observancia general en Guatemala la aplicación de las NIC emitidas por IASC en todas las operaciones contables. La Junta Directiva del IGCPA publicó en el Diario de Centro América (Diario Oficial de Guatemala) el 04/06/01 el acuerdo par adoptar el Marco Conceptual para la preparación y presentación de estados financieros y las NIC, cuyas disposiciones entraron en vigor a partir del uno de enero de dos mil dos para las empresas y entidades cuyo período fiscal coincidiera con el año calendario, y el uno de julio del dos mil dos para las demás.

El 16 de junio de 2002 en el mismo diario la Junta Directiva del IGCPA publicó una segunda resolución, que modifica la anterior y resuelve en su artículo 1º. “Adoptar como Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en Guatemala a que se refiere el

Código de Comercio, el Marco Conceptual para la Preparación y Presentación de los Estados Financieros y las Normas Internacionales de Contabilidad (International Accounting Standards) siguientes: (...). Con esta resolución se adoptan como PCGA en Guatemala, a que se refiere el artículo 368 del Código de Comercio de Guatemala, las Normas Internacionales de Contabilidad.

A partir del año 2005 entraron en vigencia las Normas Internacionales de Información Financiera –NIIF-, dentro de las cuales se encuentran las Normas Internacionales de Contabilidad –NICS-, las cuales son emitidas por IASB. Actualmente la Junta Directiva del IGCPA no ha emitido una resolución para la actualización de las modificaciones de las NIC y adheridas las nuevas NIIF y la practica lo demanda, es prudente considerar lo que se indica en la NIC 01 en donde se indica que “toda entidad cuyos estados financieros cumplan las NIIF efectuará, en las notas, una declaración, explícita y sin reservas, de dicho cumplimiento. En los estados financieros no se declarará que se cumplen las NIIF a menos que aquellos cumplan con todos los requisitos de estas”.

Los planes de prestaciones deben de contar con manuales contables, nomenclaturas, libros de diario, mayor, bancos, entre otros; para el adecuado registro de las operaciones de la empresa o institución y que reflejen de forma clara y transparente el manejo de los fondos

Adicional a los registros convencionales, los planes de prestaciones, deben llevar control de las reservas matemáticas y sobre la información demográfica. Dentro de los estados financieros se encuentran:

- a) Balance general: “refleja la situación de la empresa, mientras que la cuenta de pérdidas y ganancias muestra el resultado de la actividad. El balance proporciona información sobre los activos, pasivos y neto patrimonial de la empresa en una fecha determinada (el último día del año natural o fiscal)”.(4)

- b) Estado de resultados: “refleja el resultado obtenido a partir del desarrollo de la actividad de la empresa en un plazo determinado, ya sea el trimestre o el año, reflejando los ingresos, gastos y pérdidas y beneficios obtenidos durante ese periodo por la empresa”. (4)
- c) Estado de reservas matemáticas: Es el detalle de los movimientos que han tenido las reservas en un periodo determinado, las cuales conforman el capital del plan de pensiones. (12:54)
- d) Valuación de reservas matemáticas por cada beneficio y tasa de cotización: En esta valuación se utilizan bases técnicas como: la tabla de mortalidad, porcentaje de interés, índices de invalidez, mortalidad de inválidos, escala de salarios, formulas actuariales; efectuando la valuación de las reservas matemáticas de los miembros del plan en una fecha determinada. (12:54)

4.1. Normas internacionales de información financiera

Estas normas son emitidas por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad – IASC–, organismo independiente, de carácter privado, cuyo objetivo es uniformar los principios contables que utilizan las empresas y otras organizaciones para su información financiera en todo el mundo.

El Instituto Guatemalteco de Contadores Públicos y Auditores tiene como objetivo promover la actualización y desarrollo principalmente de la rama de la contabilidad. Para la adopción por primera vez de las Normas Internacionales de Información Financiera se debe de tomar en cuenta la NIIF No. 01, luego incluir las Normas Internacionales de Contabilidad No. 01, 07 y 08 que establecen de forma general como deben estructurarse los estados financieros y las información que debe de contener para que puedan ser declarados como razonables, y para complementar los estados financieros las Normas Internacionales de Contabilidad No. 19 y 26, que tratan específicamente sobre los planes

de prestaciones, las cuales proporcionan los instrumentos técnico-actuariales básicos para fortalecer la contabilidad de este tipo de entidad.

4.1.1 Norma Internacional de Información Financiera número 01 “Adopción por primera vez de las Normas Internacionales de Información Financiera”

Esta norma se aplica cuando la entidad adopta por primera vez las NIIF, exigiéndole esta norma a la entidad el cumplimiento de cada una de las NIIF vigentes en la fecha de presentación de sus primeros estados financieros elaborados según las NIIF. En el balance deberá reconocer los activos y pasivos requeridos por las NIIF; no reconocer partidas si las NIIF no permite tal reconocimiento; reclasificar las partidas que por alguna razón hayan sido contabilizadas en los activos, pasivos o patrimonio que según las NIIF no corresponda a dichos rubros; y aplicar las NIIF al medir los activos y pasivos reconocidos.

Se debe de documentar la transición de PCGA a NIIF.

Esta NIIF se aplicará cuando la entidad adopte por primera vez las NIIF. A continuación el reconocimiento y medición de los estados financieros:

4.1.1.1 Balance de apertura con arreglo a NIIF

Preparará la entidad un balance de apertura con arreglo a NIIF, siendo el punto de partida hacia la transición a las NIIF.

4.1.1.2 Políticas contables

Las políticas contables deberán de apegarse a lo que indican las NIIF. Los ajustes resultantes surgen de sucesos y transacciones anteriores en la fecha de transición a las NIIF.

4.1.1.3 Valor razonable o reevaluación como costo atribuido

Se podrá optar a una partida de propiedad, planta y equipo a su valor razonable, y utilizar este valor razonable como el costo atribuido en la fecha de transición a las NIIF. La

entidad puede haber establecido un costo atribuido, según PCGA anteriores, para algunos o todos sus activos y pasivos, en dicho caso se pueden usar tales medidas del valor razonable como costo atribuido por las NIIF en la fecha que se produjo tal medición.

4.1.1.4 Beneficios a los empleados

Es de acuerdo a la NIC 19 *Beneficios a Empleados*, se puede utilizar el enfoque de la “banda de fluctuación”, dejando ganancias y pérdidas actuariales sin reconocer. Se puede optar por reconocer todas las ganancias y pérdidas actuariales acumuladas en la fecha de transición a las NIIF.

4.1.1.5 Presentación e información a revelar

Resúmenes históricos

La entidad deberá presentar información identificándola como no preparada según las NIIF, y revelará la naturaleza de los principales ajustes que habría que practicar para cumplir con las NIIF. No es necesario que la entidad cuantifique dichos ajustes.

Conciliaciones

La entidad deberá de explicar la transición de PCGA a NIIF, debiendo conciliar: el patrimonio neto, según los PCGA anteriores, con el que resulte con arreglo a las NIIF; y, las ganancias o pérdidas que se hayan presentado según los PCGA anteriores, en comparación con las ganancias o pérdidas según las NIIF en el mismo período.

Estas conciliaciones se harán con detalle para que el usuario comprenda los ajustes significativos realizados en el balance y en el estado de resultados.

La NIC 8 no trata los cambios en las políticas contables derivados de la primera adopción de las NIIF. Por tanto, los requisitos de información a revelar respecto a cambios en las políticas contables, que contiene la NIC 8, no son aplicables en los primeros estados financieros de la entidad con arreglo a las NIIF.

Uso del valor razonable como costo atribuido

Si este valor es utilizado por la entidad en la propiedad, planta y equipo, para propiedad de inversión o para un activo intangible, los primeros estados financieros con arreglo a las NIIF revelarán, para cada partida que figure como línea separada dentro del balance de apertura con arreglo a NIIF: a) el total acumulado de tales valores razonables; y b) el ajuste acumulado al importe en libros presentado según los PCGA anteriores.

4.1.2 Norma internacional de contabilidad número 01 “presentación de estados financieros”

Su objetivo es establecer bases para la presentación de estados financieros, asegurando la comparabilidad de los mismos. Aplicada en todos los tipos de empresa, y las entidades no lucrativas pueden tener necesidad de modificar las descripciones utilizadas para ciertas partidas de los estados financieros, e incluso cambiar los mismos estados financieros. El objetivo principal de los estados financieros es suministrar información sobre la situación y desempeño financiero, y para que el usuario tenga la facilidad de tomar las decisiones económicas más correctas. La responsabilidad de la elaboración y presentación de los estados financieros recae fundamentalmente en la administración.

Los estados financieros están integrados por: balance de situación general; estado de resultados; estado que muestre los cambios del patrimonio neto; estado de flujo de efectivo; políticas contables utilizadas; y, las notas explicativas. Por aparte, es aconsejable que se emita un informe financiero sobre los principales extremos de la actividad y de las situaciones actuales que se enfrenta la entidad, emitido por la administración.

4.1.2.1 Políticas contables

Las políticas contables son principios, métodos, convenciones, reglas y procedimientos adoptados por la empresa para la preparación y presentación de los estados financieros. Estas son implementadas por la gerencia de la entidad, y si algún requisito específico no

lo establecieran las normas internacionales, se deberán desarrollar los procedimientos oportunos para que la información financiera proporcione información relevante y confiable.

4.1.2.2 Negocio en marcha

La gerencia al momento de elaborar los estados financieros, debe de evaluar la posibilidad de que la entidad puede continuar en funcionamiento. Si al momento de realizar esta evaluación se detectan incertidumbres importantes, que puedan aportar dudas significativas sobre la posibilidad de que la entidad siga en funcionamiento normal, se deberá revelar en los estados financieros.

4.1.2.3 Base contable de lo devengado para los ingresos y por acumulación para los gastos

Los estados financieros deben ser preparados en base contable de acumulación (o devengo), por lo tanto las transacciones se reconocen cuando ocurren, registrándose en los libros contables, y no así cuando se recibe o paga en efectivo u otro medio de pago.

4.1.2.4 Uniformidad en la presentación

La presentación de los estados financieros debe de ser igual de un período a otro, siempre que no se produzcan cambios en la naturaleza de las operaciones de la entidad, o por la aparición de alguna norma internacional de contabilidad.

4.1.2.5 Importancia relativa y agrupación de datos

La información tendrá importancia relativa o de materialidad si su omisión pueda tener influencia en las decisiones económicas de los usuarios por los estados financieros. La importancia relativa depende del importe y naturaleza de la partida, cuyo requisito implica que no es necesario cumplir lo preceptuado en las normas internacionales sobre su presentación, siempre que la información correspondiente resulte poco significativa.

4.1.2.6 Estructura y contenido

Esta norma exige que determinadas partidas se presenten en el cuerpo principal de los estados financieros, y otras pueden incluirse en los estados principales o notas, estableciéndose los formatos recomendados, y que la empresa escoja el que sea más apropiado según sus circunstancias.

Las normas internacionales son aplicables únicamente a los estados financieros, no afectando así al resto de la información presentada en el informe anual. Siendo importante que los usuarios distingan la información que se prepara utilizando las normas, de cualquier otra clase de información que pueda ser útil para sus fines pero que no es objeto de las mismas.

Los estados financieros deben de contener nombre la entidad; el período que comprenden; unidad monetaria y nivel de precisión utilizado (miles, millones, etc.). El período debe ser como mínimo de un año, siempre y cuando existan circunstancias excepcionales cambiando el período en uno mayor o menor de un año. A continuación se describen cada uno de los estados financieros:

- a) **Balance de situación general:** Dividido entre activos y pasivos corrientes y no corrientes, contando con información sobre las fechas de vencimiento de activos y pasivos, para que sea útil en la evaluación de liquidez y solvencia de la entidad. Se describe como activo corriente: el saldo se espera consumir durante el período contable; por tener un plazo corto de tiempo que no sobrepase de 12 meses; y cuando se trata de efectivo. Todos los demás activos que no llenen los anteriores requisitos deberán ser contabilizados como activos no corrientes, siendo tangibles o intangibles, de operación o financieros, y que sean a largo plazo, mayores de un año. Pasivo corriente: Se espera liquidar dentro de un período no mayor de 12 meses y que se encuentre dentro del período de operación de la entidad. Y todos los demás pasivos se clasifican como no corrientes. Las notas al balance son las que revelan el importe de cualquier obligación que haya sido excluida de los pasivos corrientes, revelándose

como mínimo: propiedad planta y equipo; activos intangibles; inversiones financieras; inversiones contabilizadas (método de participación); inventarios; deudores comerciales; efectivo; acreedores comerciales; pasivos y activos de naturaleza fiscal; provisiones; pasivos no corrientes; intereses minoritarios y capital emitido con reservas.

- b) **Estado de resultados:** Dentro de la información a revelar son: ingresos; resultado de la operación; gastos financieros; participación en pérdidas y ganancias de empresas asociadas; gastos por impuesto sobre las ganancias; pérdida o ganancias por las actividades de operación; resultados extraordinarios; intereses minoritarios y ganancia o pérdida neta del período. En el cuerpo principal del estado de resultados o en las notas, se debe revelar un desglose de los gastos, determinando la función que desempeñan dentro de la entidad. Existen dos métodos para presentar el estado de resultados: de la naturaleza de los gastos que consiste en la agrupación de los gastos de acuerdo con su naturaleza (por ejemplo: depreciación, compras de materiales, costos de transporte, sueldos y salarios, costos de publicidad) no redistribuyéndose por las diferentes funciones que se desarrollan en el seno de la empresa; y, de la función de los gastos o del costo de las ventas que es clasificar los gastos de acuerdo con su función como parte del costo de las ventas o de las actividades de distribución o administración. Las entidades que clasifiquen sus gastos por función deberán presentar información adicional sobre la naturaleza de tales gastos, donde incluirán al menos el monto de los gastos por depreciación y amortización y los gastos de personal.
- c) **Cambios en el patrimonio neto:** La empresa debe presentar, como un componente separado de sus estados financieros, un estado que muestre: la ganancia o pérdida neta del período; cada una de las partidas de gastos, ingresos, pérdidas o ganancias que, según lo requerido por otras normas, se cargue o abone directamente al patrimonio neto y el total de esas partidas; así como el efecto acumulado de los

cambios en las políticas contables y en la corrección de errores fundamentales. El cambio en el patrimonio neto que se refleja entre dos balances consecutivos representa el incremento o decremento sufrido por sus activos netos, sucediendo en su riqueza a lo largo del periodo. Sobre la base de los principios particulares de medición adoptados por la empresa y declarados en los estados financieros, como aportaciones de capital y dividendos, la variación experimentada por el valor del patrimonio neto representa el monto total de las ganancias y pérdidas generadas por las actividades de la empresa durante el periodo.

- d) **Notas a los Estados Financieros:** Dentro de la estructura que debe considerar la entidad son: presentar información acerca de las bases para la elaboración de los estados financieros, así como las políticas contables específicas seleccionadas y aplicadas para las transacciones y sucesos significativos; incluir la información que, siendo exigida por las normas internacionales, no ha sido incluida en los demás componentes de los estados financieros; y, suministrar información adicional que no se presenta en el cuerpo principal de los estados financieros, siendo necesaria la presentación razonable de la actividad y de la situación de la empresa. Las revelaciones de las políticas contables se incluyen dentro de las notas a los estados financieros, que contengan: las bases utilizadas para preparar los estados financieros; y las políticas contables específicas, las que sean necesarias para la comprensión apropiada del contenido de los estados financieros. Además de las políticas específicas utilizadas al elaborar los estados financieros, también son importantes las bases de medición implementadas (costo histórico, valor realizable, valor razonable o valor presente), debido a que son el fundamento para la preparación de los estados financieros en su conjunto. Cuando se haya usado más de una base de medición al preparar los estados financieros, por ejemplo si se han revaluado ciertos activos no corrientes, será suficiente con suministrar una indicación respecto a las categorías de activos y pasivos a los cuales se ha aplicado esta otra base de valoración.

4.1.3 Norma internacional de contabilidad número 07 “Estado de Flujo de Efectivo”

La información que genera es suministrar a los usuarios las bases para evaluar la capacidad que tiene la entidad para generar efectivo y sus equivalentes en inversiones a corto plazo, y que refleje liquidez. Se divide según las actividades: de operación, inversión y financiación. Dentro de los beneficios es suministrar información que permita a los usuarios evaluar los cambios en los activos netos de la empresa, su liquidez y solvencia dentro de la estructura financiera y la capacidad para modificar las fechas de cobro y pago.

4.1.3.1 Presentación del estado de flujo de efectivo

Este debe de informar sobre los flujos de efectivo que existieron durante el período, clasificándolos en:

- a) **Actividad de operación:** Indica la medida en la cual las actividades han generado fondos suficientes líquidos para rembolsar los préstamos, mantener las operaciones de la entidad, pagar dividendos y realizar nuevas inversiones. Estas actividades se derivan de las transacciones que constituyen la fuente principal de ingresos de la entidad.
- b) **Actividad de inversión:** Estos representan la medida en la cual se han hecho desembolsos por causa de recursos económicos que van a producir ingresos y flujos de efectivo en el futuro. Se puede mencionar pago por adquisición de propiedades, planta y equipo; cobros por desapropiación de propiedades, planta y equipo; entre otros.
- c) **Actividad de financiación:** Se clasifican dentro de esta actividad aquellos cobros procedentes de la emisión de acciones u otros instrumentos de capital.

4.1.3.2 Información sobre flujos de efectivo de las actividades de inversión

Existen dos métodos: directo e indirecto. El método directo es el que presenta por separado las diferentes categorías de cobros y pagos; y el indirecto es donde se inicia

presentando la ganancia o pérdida netas, cifras que corrigen con las operaciones no monetarias las cuales son causas de cobros o pagos en el pasado o en el futuro. Dentro de estas actividades es aconsejable utilizar el método directo, debido a que suministra información que es útil en la estimación de los flujos de efectivo futuros, información que no se encuentra disponible en el método indirecto.

4.1.3.3 Información sobre flujos de efectivo de las actividades de inversión y financiación

Se debe informar por separado sobre los principales cobros y pagos brutos sobre actividades de inversión y financiación, excepto los clasificados como flujos de efectivo en términos netos.

4.1.3.4 Información sobre flujos de efectivo en términos netos

Se clasifican así cuando estos reflejen la actividad del cliente más que la correspondiente a la empresa y cuando en las partidas la rotación es elevada. En el momento que existan transacciones en moneda extranjera, deben ser convertidas a la moneda utilizada por la empresa para presentar sus estados financieros, indicando el tipo de cambio vigente utilizado a la fecha en que se produjo cada flujo en cuestión.

Asimismo los intereses cobrados o pagados deben de revelarse por separado. Estos intereses pagados; y, los intereses y dividendos percibidos se clasificarán como flujo de efectivo por actividades de operación. Los dividendos pagados se clasifican como actividades financieras por representar el costo de obtener recursos financieros. Se deben revelar los componentes de la partida efectivos y equivalentes al efectivo, y presentarse una conciliación de saldos que figuran en el estado de flujo de efectivo con las partidas equivalentes en el balance de situación general.

4.1.4 Norma internacional de contabilidad número 08 “Políticas contables, cambios en las estimaciones contables y errores”

El objetivo de esta norma es prescribir los criterios para seleccionar y modificar las políticas contables, así como el tratamiento contable y la información a revelar acerca de los cambios en las políticas contables, de los cambios en las estimaciones contables y de la corrección de errores. Trata de realzar la relevancia y fiabilidad de los estados financieros de una entidad, así como la comparabilidad con los estados financieros emitidos por ésta en periodos anteriores, y con los elaborados por otras entidades.

4.1.4.1 Políticas contables

Son los principios específicos, bases, acuerdos, reglas y procedimientos adoptados por la entidad en la elaboración y presentación de estados financieros. Cuando una norma o interpretación sea específicamente aplicable a una transacción, otro evento o condición, la política o políticas contables aplicadas a esa partida se determinarán aplicando la norma o interpretación en cuestión, y considerando además cualquier guía de implementación relevante emitida por el IASB para esa norma o interpretación.

En ausencia de una norma o interpretación que sea aplicable específicamente a una transacción o a otros hechos o condiciones, la gerencia deberá usar su juicio en el desarrollo y aplicación de una política contable, a fin de suministrar información que sea: al realizar los juicios descritos en el párrafo 10, la gerencia deberá referirse, en orden descendente, a las siguientes fuentes y considerar su aplicabilidad:

- a) Los requisitos y guías establecidas en las Normas e Interpretaciones que traten temas similares y relacionados; y
- b) Las definiciones, así como los requisitos de reconocimiento y medición, establecidos para activos, pasivos, ingresos y gastos en el Marco Conceptual.

La entidad seleccionará y aplicará sus políticas contables de manera uniforme para transacciones, otros eventos y condiciones que sean similares, a menos que una norma o

interpretación exija o permita específicamente establecer categorías de partidas para las cuales podría ser apropiado aplicar diferentes políticas. Si una norma o interpretación exige o permite establecer esas categorías, se seleccionará una política contable adecuada, y se aplicará de manera uniforme a cada categoría.

La entidad cambiará una política contable sólo si tal cambio:

- a) Es requerido por una norma o interpretación; o
- b) Lleva a que los estados financieros suministren información más fiable y relevante sobre los efectos de las transacciones, otros eventos o condiciones que afecten a la situación financiera, el desempeño financiero o los flujos de efectivo de la entidad.
- c) La entidad contabilizará un cambio en una política contable derivado de la aplicación inicial de una norma o interpretación, de acuerdo con las disposiciones transitorias específicas de tales normas, si las hubiera; y cuando la entidad cambie una política contable, ya sea por la aplicación inicial de una norma o interpretación que no incluya una disposición transitoria específica aplicable a tal cambio, o porque haya decidido cambiarla de forma voluntaria, aplicará dicho cambio retroactivamente. Los cambios en una política contable se apliquen retroactivamente, reexpresando la información de periodos anteriores a menos que sea impracticable determinar el efecto acumulado del cambio o los efectos que corresponden a cada periodo específico.

4.1.4.2 Cambio en una estimación contable

La utilización de estimaciones razonables es parte esencial en la elaboración de los estados financieros, y no socava su fiabilidad. Un cambio en una estimación contable es un ajuste en el importe en libros de un activo o de un pasivo, o en el importe del consumo periódico de un activo, que se produce tras la evaluación de la situación actual del elemento, así como de los beneficios futuros esperados y de las obligaciones asociadas con los activos y pasivos correspondientes. Los cambios en las estimaciones contables son el resultado de nueva información o de nuevos acontecimientos y, en consecuencia,

no son correcciones de errores. El efecto de un cambio en una estimación contable, se reconocerá de forma prospectiva, incluyéndolo en el resultado del:

- a) Periodo en que tiene lugar el cambio, si éste afecta a un solo periodo; o
- b) Periodo en que tiene lugar el cambio y los futuros, si afectase a varios periodos.

4.1.4.3 Errores de períodos anteriores

Estos son las omisiones e inexactitudes en los estados financieros de una entidad, para uno o más periodos anteriores, resultantes de un fallo al emplear o de un error al utilizar información fiable que:

- a) Estaba disponible cuando los estados financieros para tales ejercicios fueron formulados; y
- b) Podría esperarse razonablemente que se hubiera conseguido y tenido en cuenta en la elaboración y presentación de aquellos estados financieros.

Dentro de estos errores se incluyen los efectos de errores aritméticos, errores en la aplicación de políticas contables, el no advertir o mal interpretar hechos, así como los fraudes. Salvo que sea impracticable determinar los efectos en cada periodo específico o el efecto acumulado del error, la entidad corregirá los errores materiales de periodos anteriores, de forma retroactiva, en los primeros estados financieros formulados después de haberlos descubierto:

- a) Reexpresando la información comparativa para el periodo o periodos anteriores en los que se originó el error; o
- b) Si el error ocurrió con anterioridad al periodo más antiguo para el que se presenta información, reexpresando los saldos iniciales de activos, pasivos y patrimonio neto para dicho periodo.

Las omisiones o inexactitudes de partidas son materiales (o tienen importancia relativa) si pueden, individualmente o en su conjunto, influir en las decisiones económicas tomadas por los usuarios sobre la base de los estados financieros.

4.2 Normas internacionales de contabilidad relacionadas con planes de prestaciones

Existen únicamente dos normas internacionales que tratan sobre este tema, las pensiones, las que se presentan a continuación:

4.2.1 Norma internacional de contabilidad número 19 “beneficios a los empleados”

Como su nombre lo indica, ayuda a que se contabilice y revele la información acerca de los beneficios a los empleados. Dentro de los beneficios con que cuentan los empleados son: los de corto plazo como sueldos, contribuciones al seguro social, entre otros; los beneficios a los empleados retirados como pensiones, seguros de vida, entre otros; los beneficios a largo plazo que incluyen las ausencias remuneradas, los especiales, los que son por incapacidad, entre otros; por terminación de contrato; y por compensación instrumentos de capital.

Esta norma exige que se reflejen contablemente tanto las obligaciones y las efectivas sobre la práctica de beneficios a empleados; determinar el valor actual de las obligaciones; deben de usar suposiciones actuariales sobre las variables demográficas y financieras. Esta norma trata sobre lo que son los estudios actuariales, los cuales se realizan a las empresas que cuentan con planes de pensiones en beneficio a sus empleados.

4.2.1.1 Objetivo

Es prescribir el tratamiento contable y la revelación de la información financiera sobre los beneficios de los empleados.

4.2.1.2 Alcance

Existen diferentes beneficios para los empleados: los de a corto plazo como sueldos y contribuciones al Seguro Social; los post-empleado como las pensiones o seguro de vida;

y otros a largo plazo entre ellos los beneficios por incapacidad; los que se dan por terminación de contrato; y por compensación en instrumentos financieros.

4.2.1.3 Beneficios a los empleados a corto plazo

Dentro de estos beneficios se pueden mencionar: sueldos, salarios y cotizaciones al seguro social; por ausencias retribuidas a corto plazo por enfermedad, y que se encuentre dentro de los 12 meses siguientes al cierre del período contable que el empleado ha prestado sus servicios para poder otorgarle dicho derecho; incentivos siempre y cuando tenga más de doce meses de trabajar en la empresa; y, atenciones médicas, entrega de bienes o servicios gratis o parcialmente, a estos beneficios se les llama no monetarios. La contabilización de esta clase de beneficio es inmediata, por no existir posibilidad alguna de ganancia o pérdida actuarial.

4.2.1.4 Reconocimiento y medición

Cuando el empleado tenga más de 12 meses de trabajar en la empresa, el empleador debe de reconocer el importe que ha de pagar por estos servicios. Las ausencias retribuidas a corto plazo deben ser reconocidas por la empresa, a través de los costos sobre los beneficios a corto plazo de los empleados en forma de ausencias remuneradas. Dentro de las remuneraciones por ausentarse del trabajo se encuentran el goce de vacaciones, por enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad, o realización de servicio militar. Y por las ausencias están las y las no acumulativas.

4.2.1.5 Beneficios post-empleo, distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos

Entre estos beneficios se pueden mencionar: los que son por retiro como las pensiones; y los entregados a empleados después de haber terminado de trabajar en la empresa tales como seguro de vida o atención médica. Estos beneficios post-empleo pueden ser planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos.

Dentro de los planes de aportaciones definidas la obligación asumida por la empresa se limita a la aportación que se haya acordado entregar al fondo, y en consecuencia, el riesgo actuarial, de que los beneficios sean menores que los esperados, y el riesgo de inversión, de que los activos invertidos sean insuficientes para cubrir los beneficios esperados, son asumidos por el empleado.

En los planes de beneficios definidos la obligación de la empresa es de suministrar los beneficios acordados tanto a empleados actuales y anteriores; y el riesgo actuarial, que son los beneficios tengan costo mayor que el esperado, y el riesgo de inversión son asumidos por la misma empresa.

4.2.1.6 Beneficios post-empleo, planes de aportaciones definidas

La contabilización de estos planes es sencilla, debido a que no se necesitan suposiciones actuariales para evaluar la obligación adquirida o el gasto, por lo que no existe la posibilidad de que se den ganancias o pérdidas actuariales. Cuando un empleado ha prestado sus servicios más de un período se debe de reconocer la contribución como: un pasivo que son las obligaciones por gastos acumulados o devengados, si el importe a pagar es mayor de la aportación, la empresa debe reconocer la diferencia como un activo que es el pago anticipado de un gasto; así mismo como un gasto del período.

Si dichas contribuciones no se deban de pagar al momento de tener 12 meses, se debe de realizar el descuento correspondiente sobre la tasa específica para las reservas actuariales. Se debe revelar en cada período la información acerca del importe reconocido como gasto en los planes de aportaciones definidas.

4.2.1.7 Beneficios post-empleo, planes de beneficios definidos

La contabilización de estos planes es compleja, debido a que se necesitan suposiciones actuariales para medir las obligaciones contraídas y el gasto correspondiente a cada período, teniendo la posibilidad de tener ganancias o pérdidas actuariales. Estos planes

pueden estar instrumentados total o parcialmente por los empleados, la entidad o de un fondo que se encuentra jurídicamente separada de la empresa. La contabilización por parte de la empresa, de los planes de beneficios, supone los siguientes pasos:

- a) Utilizar técnicas actuariales, que ayudaran para hacer estimaciones de los importes de los empleados y determinar cuanto es en total los beneficios a dar. Al utilizar esta técnica es necesario que se realicen estimaciones pertinentes como las suposiciones actuariales, respecto de las variables demográficas por ejemplo la rotación empleados y mortalidad; y financieras en el incremento salarial y aumento a beneficios, lo cual influye en los beneficios a suministrar.
- b) Por medio de los estudios actuariales proyectados determinar la cantidad de personal cumplirá en el siguiente año con el tiempo de jubilación, a cuyo importe se le creará una provisión del 10%.
- c) Determinar el valor razonable de cualquier activo del plan.
- d) Determinar el importe total de las pérdidas o ganancias actuariales, y el importe de las que deben ser reconocidas.
- e) En el caso que existan reducciones en el plan o liquidación del mismo, se debe determinar la ganancia o pérdida correspondiente.

4.2.2 Norma internacional de contabilidad número 26 “contabilización información financiera sobre planes de beneficio por retiro”

Esta norma trata directamente sobre la contabilización de los planes de beneficio por retiro, también conocidos como planes de pensiones, prestaciones por jubilación. Estos planes de beneficio son por aportaciones definidas o beneficios definidos. La mayoría de esta clase de planes se basa en un acuerdo contractual. Así mismo estos planes pueden ser de dos tipos: de aportaciones definidas o beneficios definidos, teniendo cada uno de ellos características distintivas, pero pueden existir planes que tengan características de ambos.

4.2.2.1 Planes de aportaciones definidas

Dentro de la información se debe de incluir un estado de activos netos para atender beneficios, y la descripción de las políticas de capitalización. No es necesario el asesoramiento de un profesional actuario, sin embargo es indispensable para estimar los beneficios alcanzables en el futuro considerando las aportaciones actuales. El objetivo de la información de este tipo de plan es que periódicamente se de la situación y los rendimientos de las inversiones del mismo. Dentro de la información que se debe de presentar está: la descripción de las actividades y cambios relativos al plan, y sus participantes, plazos y condiciones; los estados que demuestren las transacciones y el rendimiento de las inversiones en el período, y la situación financiera del plan; y, descripción de las políticas de inversión.

4.2.2.2 Planes de beneficios definidos

Esta clase de planes debe de revelar la siguiente información como mínimo: un estado que muestre los activos netos para atender beneficios; el valor actuarial presente de los beneficios prometidos; y el superávit o déficit resultante. Ó un estado de activos netos para atender beneficios que contengan: notas donde se revele el valor actuarial presente de los beneficios prometidos; ó adjuntar el informe del actuario e indicar la fecha del mismo.

El pago de dichos beneficios depende de la situación financiero del mismo y su capacidad para realizar las aportaciones futuras, tanto como el rendimiento de inversiones y de la gestión de los mismos. Es importante remarcar que es necesario el asesoramiento de un actuario, quien evaluara la situación financiera y que se puedan realizar recomendaciones para poder alcanzar las aportaciones futuras. El objetivo primordial de la información contable periódica es informar sobre la situación financiera, y así poder evaluar las relaciones entre la acumulación de recursos y satisfacer los beneficios concedidos por el plan en todo momento. Dentro de los planes de beneficios definidos se debe de determinar el valor actuarial presente de los beneficios prometidos, el cual consiste en el

cálculo del valor presente de los beneficios por medio de los niveles de salarios actuales o bien por los proyectados al momento de la jubilación de los integrantes del plan. El método de los salarios actuales consiste en la suma de los importes actuales de cada contribuyente del plan, siendo este cálculo más objetivo que el de salarios proyectados. Se toman en cuenta los incrementos a salarios para el cálculo de sus beneficios. Y al utilizar los salarios actuales el importe estaría más relacionado con la cantidad a pagar al momento de cesar o interrumpirse su relación con el plan.

En cambio dentro del método de los salarios proyectados primero debe de prepararse información financiera basándose en la continuidad del plan; se deben de realizar proyecciones de salarios, niveles de aportación y las tasas de rendimiento de las inversiones. El valor actuarial presente de los beneficios prometidos deberá reflejar dentro de la información que proporcione el plan, ya que este indicará el importe de las obligaciones acumuladas hasta la fecha del informe.

La frecuencia de las valuaciones actuariales: estas deben de ser no mayor de una vez cada tres años. El contenido de la información presentada por los planes de beneficios con aportaciones definidas: dentro de la información a suministrar se puede utilizar uno de los siguientes formatos:

- a) Incluye un estado donde se muestren los activos netos para atender beneficios, el valor actuarial presente de los beneficios prometidos y el déficit o superávit resultante de comparar ambas cantidades. También se adjunta un estado donde se demuestren los cambios habidos en los activos netos utilizables para el pago de beneficios. Así mismo se puede adjuntar el informe del actuario.
- b) Incluye un estado donde se encuentren los activos netos para atender beneficios, así como el estado de los cambios habidos en los mismos. El valor actuarial presente se desglosa en una nota a los anteriores estados. También se puede incluir un informe del actuario apoyando los cálculos del valor actuarial.

- c) Que incluya un estado de activos netos para atender beneficios y el estado de los cambios habidos en los mismos, suministrando por separado, por medio del informe del actuario, el valor actuarial presente de los beneficios prometidos.

Los anteriores formatos sirven para ayudar a los usuarios a evaluar la situación actual del plan y la probabilidad de que pueda cumplirse los compromisos del mismo. En conclusión el plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se identifica más con los planes de beneficios definidos con aportaciones definidas debido a que es necesaria la opinión de un actuario, se basa en estudios actuariales, y sus aportaciones son específicas para el contribuyente.

4.2.2.3 Información a revelar

En el plan de beneficios por retiro, ya sea de aportaciones o de beneficios definidos se encuentra el estado de cambios en los activos netos para atender beneficios; un resumen las políticas contables significativas; y, la descripción del plan y del efecto de cualesquiera cambios habidos en el plan durante el período.

Dentro de los planes de beneficio por retiro se debe de informar:

- a) Estado de activos netos para atender beneficios mostrando los activos al final de período; bases de valorización de los activos; detalles de inversiones individuales que excedan el 5% de los activos netos, o el 5% de cualquier clase de títulos; detalles sobre cualquier inversión realizada en la empresa del empleador; y, los pasivos distintos del valor actuarial presente de los beneficios prometidos.
- b) Estado que muestre la evolución en el período de los activos netos para atender beneficios, que muestre las aportaciones del empleador; aportaciones de los empleados; rendimiento de las inversiones en intereses y dividendos; los ingresos provenientes de otras fuentes; beneficios pagados en el período por muerte o invalidez; gastos administrativos y de gestión; otro tipo de gastos; impuestos sobre las ganancias; las pérdidas o ganancias por desapropiación de inversiones, así como el

- cambio de valor en libros de los mismos; y, las transferencias hechas o recibidas de otros planes.
- c) Política sobre la constitución y mantenimiento del fondo.
 - d) Los planes de beneficios definidos, se debe de tener el valor actuarial presente de los beneficios prometidos en función de los beneficios por retiro prometidos, así como de los servicios prestados hasta la fecha. Dicha información deberá adjuntarse al informe del actuario, el cual deberá ir con la información financiera para su debida interpretación conjunta.
 - e) Los planes de aportaciones definidas, basta una descripción de las principales suposiciones actuariales realizadas y el método utilizado para el cálculo del valor presente de los beneficios definidos.

CAPITULO V
ESTADOS FINANCIEROS DEL PLAN DE PRESTACIONES DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Durante el mes de febrero de cada año, la administración del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presenta a la Junta Administradora del plan los estados financieros correspondientes del año anterior, quien los conoce y emite su aprobación al respecto, y luego de aprobarlos, este órgano administrativo traslada una copia a la Auditoria Interna, al Consejo Superior Universitario y al Rector de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para su conocimiento.

La información presentada incluye estado de ingresos y egresos, condensados y analíticos; estado de situación financiera, condensado y analítico; inversiones del plan; estado de la deuda USAC-PLAN; ejecución presupuestal; y, estado de flujo de efectivo. También se incluye en esta información, las notas aclaratorias a los estados financieros. Toda esta documentación se encuentra elaborada con bases contables aceptadas de acuerdo a la teoría contable.

5.1 Estados financieros presentados por el Plan de Prestaciones al 31 de diciembre de 2006

5.1.1 Estado de situación financiera

Se proporcionan a continuación el estado financiero consolidado al 31 de diciembre de 2006:

Cuadro 04
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
PLAN DE PRESTACIONES
ESTADO DE SITUACION
(CONDENSADO)
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2006
(EXPRESADO EN MILES DE QUETZALES)

ACTIVO		
ACTIVO CIRCULANTE		165,478.08
Caja y Bancos	4,505.86	
Inversiones en reservas	147,894.36	147,461.35
Estimación ctas. incobrables préstamos	<u>-433.01</u>	
Cuentas por cobrar		13,288.61
Deudores		<u>222.26</u>
 ACTIVO FIJO		 239.43
Vehículos	8.73	0.00
Depreciación vehículos	<u>-8.73</u>	
Mobiliario y equipo de oficina	280.96	66.52
Depreciación mobiliario y equipo	<u>-214.43</u>	
Biblioteca		0.09
Equipo de Computación	425.88	76.80
Depreciación equipo de computación	<u>-349.08</u>	
Construcciones	185.84	96.02
Reserva para depreciación edificios	<u>-89.82</u>	
 TOTAL ACTIVO		 <u><u>165,717.51</u></u>
 PASIVO		 6,448.16
Cuentas por pagar	5,737.62	
Acreedores diversos	<u>710.54</u>	
 PATRIMONIO		 159,269.35
Patrimonio	120,654.75	
Ejercicios Años Anteriores	7,352.02	
Excedente del Ejercicio	<u>31,262.58</u>	
 TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO		 <u><u>165,717.51</u></u>

Fuente: Estados financieros del Plan de Prestaciones, al 31 de diciembre 2,006.

El estado contable anterior presente las cuentas principales del Estado de Situación Financiera, sin tener ningún desglose de cómo están integrados. Para tener una mejor comprensión de cada uno de sus rubros se indica que el activo circulante contiene todas las

cuentas que tuvieron movimiento durante el período, de las cuales las inversiones en reservas, contienen la mayor concentración de dinero invertido; las cuentas por cobrar están conformadas por las cuotas tanto de trabajadores, como la patronal, pendientes de trasladar por la universidad. En el activo fijo se aprecia la propiedad, planta y equipo que tiene el plan de prestaciones con su respectiva depreciación.

Las obligaciones del plan, se presentan desglosados en cuentas por pagar, las cuales consisten en los pagos que deben realizarse por los beneficios que proporciona el plan por concepto de viudez, orfandad, jubilación por edad o retiro, invalidez y seguro de vida. Y en la cuenta de acreedores únicamente se desglosan los gastos pendientes de pagar que no sean por concepto de los beneficios mencionados anteriormente. Por último el patrimonio que corresponde principalmente a las reservas matemáticas.

5.1.2 Estado de ingresos y egresos

Este estado financiero también se presenta en forma condensada.

Cuadro 05		
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA		
PLAN DE PRESTACIONES		
ESTADO DE INGRESOS Y EGRESOS		
(CONDENSADO)		
DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2006		
(EXPRESADO EN MILES DE QUETZALES)		
INGRESOS		171,259.04
Ingresos por cuotas	154,568.72	
Productos Financieros	15,791.60	
Productos no financieros	0.50	
Otros Ingresos	19.09	
Ingresos extraordinarios	879.13	
EGRESOS		139,996.46
Gastos de administración	319.04	
Gastos financieros	32.32	
Gastos prestaciones	139,645.10	
Excedente presente ejercicio		31,262.58

Fuente: Estados financieros del Plan de Prestaciones, al 31 de diciembre 2,006.

Su principal fuente de ingresos lo constituye las cuotas patronal y laboral, en misma cuantía los intereses obtenidos por las inversiones realizadas durante el año. Dentro de los egresos el principal gasto lo constituye lógicamente las pensiones: por jubilación, vejez, invalidez, orfandad y viudez. Durante los primeros años de creación de cualquier plan de prestaciones, la acumulación de ingresos es mayor a los egresos debido a que son pocos o ninguno los pensionados, pero a medida que pasa el tiempo, el número de pensionados comienza a crecer y en la misma forma los gastos para pago de las prestaciones. Para el año 2005, este estado financiero presentó un superávit de 4,951.80 miles de quetzales (Ver anexo C), sin embargo en años anteriores había mostrado déficit, el superávit del 2005 se debió principalmente por la implementación del Acta 14-2004 en donde se modifican tanto las cuotas de contribución como los beneficios que otorga el plan de prestaciones. Al 31 de diciembre de 2006 reflejó un superávit de 31,262.58 miles de quetzales, este incremento se debió a los siguientes factores: al aumento del porcentaje de la cuota patronal; mayor ingreso por los intereses generados por haberse inyectado más a las inversiones; y porque las personas que ya tienen derecho al beneficio de la jubilación (cumplidos 85 años) no se han jubilado. Para una mejor comprensión se presenta de en el Anexo “C” comparación de los Estados Financieros desde el año de 1992 hasta el 2006.

5.1.3 Estado de flujo de efectivo

Este estado financiero está basado y elaborado mediante el método indirecto; y se integra por los aumentos y disminuciones de las actividades de operación, los resultados del ejercicio anterior, y los rendimientos de inversiones. A continuación se presenta este estado financiero al 31 de diciembre de 2006:

Cuadro 06
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
PLAN DE PRESTACIONES
ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO
POR EL PERIODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2006
(CIFRAS EN MILES DE QUETZALES)

<u>FLUJO DE EFECTIVO POR ACTIVIDADES DE OPERACIÓN</u>		
Excedente		31,262.58
<u>CONCILIACION ENTRE LA UTILIDAD NETA Y EL EFECTIVO</u>		
<u>NETO PROVISTO POR LAS ACTIVIDADES DE OPERACIÓN</u>		
Depreciaciones y reservas	59.23	
Aumento de Cuentas por Cobrar	-5,379.97	
Disminución de Acreedores Diversos	-3,744.20	
Disminución en Deudores Diversos	3.54	
Aumento en Cuentas por Pagar	541.56	
Aumento en el Patrimonio	<u>7,352.02</u>	-1,167.83
<u>FLUJO DE EFECTIVO POR ACTIVIDADES DE INVERSIÓN</u>		
Aumento en inversiones	-29,836.60	
Activos Fijos	<u>-24.46</u>	-29,861.06
Aumento neto en efectivo		<u>233.69</u>
Efectivo al 01/01/2006		<u>4,272.17</u>
Efectivo al 31/12/2006		<u>4,505.86</u>

Fuente: Estados financieros del Plan de Prestaciones, al 31 de diciembre 2,006.

Al 31 de diciembre del 2005 como resultado del ejercicio se obtuvo un superávit financiero, el cual como se indicó anteriormente se reflejó en el estado de resultados. En el patrimonio se reflejó una disminución de aproximadamente diez millones de quetzales, la cual es debido a un ajuste a la cuenta de intereses generados a partir del período de 1977 a mayo del año 2004, ya que se percibieron una cantidad menor a la registrada en los libros de contabilidad; cuyo resultado afectó las actividades de inversión disminuyendo en cinco millones de quetzales. Y el resultado del efectivo al final del período fue de más de cuatro millones de quetzales.

5.1.4 Notas aclaratorias a los estados financieros

Estas notas son preparadas por la administración, en las cuales su objetivo es darle al usuario una mejor comprensión a los estados financieros, las cuales son únicamente aclaratorias, por lo que no son elaboradas más allá de lo que se conoce técnicamente como Notas a los Estados Financieros. Estas notas aclaratorias presentadas en los Estados Financieros al 31 de diciembre de 2006 son las siguientes:

Nota 1. Generalidades plan de prestaciones: El Plan de Prestaciones de los Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, fue constituido de conformidad con el punto Noveno del Acta 911 del 8 de enero de 1966 del Honorable Consejo Superior Universitario. La administración del Plan quedó a cargo del Departamento Financiero de la Universidad. En el punto segundo del Acta número 39-93 de fecha 3 de noviembre de 1993 del Consejo Superior Universitario, se aprobó el “Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala”, que establece que la Junta tendrá la autoridad ejecutiva y administrativa del Plan y que es responsable de su aplicación. La Junta Administrativa del Plan....

En el punto tercero, inciso 3.1, del Acta No.13-2006 del Consejo Superior Universitario de fecha 19 de mayo de 2006, se modifica a partir de enero 2006 el costo de financiamiento. Quedando por parte de los trabajadores 24.00% y el 76.00% a la Universidad. Asimismo, en el Punto Tercero, Inciso 3.1, del Acta No.13-2006 del Consejo Superior Universitario de fecha 19 de mayo de 2006, se modifica el artículo 7º. del Reglamento del Plan, quedando la cuota de Contribución a partir de Enero 2006 de la forma siguiente:

- Los trabajadores deberán contribuir con una cuota sobre sus salarios contratados del 10.58%.
- La Universidad en su calidad de Patrono, una cuota del 33.78%, sobre los salarios contratados....

Nota 2. Unidad Monetaria: La contabilidad del Plan de Prestaciones, se opera en QUETZALES, moneda de curso legal en Guatemala.

Nota 3. Políticas de Contabilidad: Dentro de las políticas contables más significativas con que opera el Plan, están:

- a) Método de Registro Contable: La contabilidad se opera por el método de lo devengado, los ingresos y gastos se reconocen y registran cuando se tiene el derecho de recibirlos, o la obligación de pagarlos y no cuando se reciben o se pagan efectivamente.
- b) Exención de Impuestos: De conformidad con el artículo 88 de la Constitución Política de la República de Guatemala, esta exenta del pago de toda clase de impuestos, arbitrios y contribuciones sin excepción alguna. Serán deducibles de la renta neta gravada por el Impuesto sobre la Renta, las donaciones que se otorguen a favor de la Universidad. La Universidad de San Carlos no podrá ser objeto de procesos de ejecución, ni podrá ser intervenida. Asimismo, en el Decreto 26-92 Ley del Impuesto sobre la Renta, Capítulo IV de las Exenciones.
- c) Depreciaciones: Los activos fijos se deprecian por el método de la línea recta, utilizado las tasas máximas permitidas por la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Nota 4. Fideicomiso USAC-BANVI: En punto Sexto, Inciso 6.23 del Acta 35-2006, de la sesión celebra por la Junta Administradora del Plan de fecha 16/11/2006, se acordó liquidar contablemente la cuenta Fideicomiso USAC-BANVI en virtud de haberse extinguido jurídicamente. Se dejó reflejado en los estados financieros el saldo de capital de los préstamos que aún se encuentran pendientes de pago en la cuenta contable 1.2.09 llamada Préstamos Hipotecarios y el saldo de los intereses vencidos en la cuenta contable 1.3.08 Intereses Préstamos Trabajadores.

Nota 5. Inversiones: Las inversiones en Reservas, se colocan en los diferentes bancos del Sistema previa autorización de la Junta Administradora del Plan. Así también, se invierte en Préstamos a los Trabajadores afiliados al Plan y a Jubilados....

Al 31 de Diciembre de 2006 al efectuar la conciliación entre la Contabilidad y la Cuenta Corriente de Préstamos a trabajadores y jubilados, existe una diferencia no conciliada de Q.165,116.63 la cual está en proceso de revisión y depuración, valor que representa un 0.38% del monto total de la cartera.

Nota 6. Deuda USAC-PLAN: Las cuentas que la integran son: CUOTA UNIVERSITARIA en base a los descuentos efectuados por la USAC en sus nóminas de sueldo, en base a la nómina de sueldo de los Empleados del Plan y en base a los pagos efectuados por trabajadores en las cajas del Plan. CUOTA TRABAJADORES, integrada por todos los descuentos en nómina correspondientes a cuotas de afiliación al Plan efectuados a los trabajadores de la USAC. AMORTIZACION PRESTAMOS TRABAJADORES, FIDEICOMISO Y SEGURO DE CREDITO en base a los descuentos efectuados por estos conceptos en nóminas de la USAC....

Nota 8. Litigio Pendiente:

- a) Derivado del incumplimiento del Contrato Administrativo No.052-2000 de Servicios Profesionales para el Estudio de Cartera del Plan de Prestaciones, USAC a favor de Centro de Promoción para el Desarrollo Sostenible y la Autogestión (CEPRODESA) por un valor estimado de Q.123,592.58, que incluye el valor total del contrato más el 5.00% de conformidad con el Arto. 85 de la Ley de Contrataciones del Estado. En el Punto Tercero, inciso 3.2 del Acta 34-2001 del 20 de septiembre/2001 donde se amplía la literal a), del Punto Cuarto, Acta 32-2001 del 10 de septiembre de 2001 se instruye al Administrador Ejecutivo demande a CEPRODESA por daños y perjuicios ocasionados. La Dirección de Asuntos Jurídicos informó que el estado de la demanda está en el proceso de juicio ordinario por daños y perjuicios en el Juzgado Primero, de

- Primera Instancia Ramo Civil, Oficial Notificador Primero C-2-2003-9073, el cual se encuentra en su fase de prueba para llegar a sentencia.
- b) Existen varios juicios ejecutivos otorgados por el plan en contra de prestatarios, los cuales se encuentran en su fase inicial.
 - c) Al 25 de mayo de 2006, la Dirección de Asuntos Jurídicos de la USAC, trabajaba aproximadamente 400 casos de apelación promovida por ex – afiliados del Plan de Prestaciones, quienes solicitaron les sea reintegrado el total de las cuotas aportadas desde su ingreso al mismo. Al respecto el Consejo Superior Universitario declaró sin lugar los recursos de apelación planteadas por los trabajadores. Según punto 9°. Incisos 9.1 y 9.2 del Acta 21-2006 de fecha 13 de septiembre de 2006.

Nota 9. Calculo Intereses sobre préstamos. Se ha elaborado un programa para que separe de la cuota nivelada de los préstamos el valor de intereses y capital recibido, a partir de enero de 2004, se está utilizando para registrar los intereses percibidos durante el mes, adjuntando a la póliza respectiva un listado con el detalle en mención.

Nota 10. Desequilibrio Financiero:

- a) En punto único del Acta No.10-2004 de la sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 26 de mayo de 2004, se declara el Desequilibrio Financiero Permanente del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- b) La Corte de Constitucionalidad con fecha 8 de febrero de 2005, declara Inconstitucional el párrafo ‘El Plan de Prestaciones es obligatorio para los trabajadores contratados en los renglones 011, 021, 022 y los planilleros del renglón 031’ del Arto. 5°. Del Reglamento a la fecha de publicación en el Diario Oficial en que fue decretada la suspensión provisional.

Nota 11. Solicitudes de Retiro Voluntario y Definitivo: Al día 31 de Diciembre de 2006, se habían recibido 931 solicitudes de Retiro Voluntario y Definitivo del Plan de Prestaciones.

Nota 12. Ajuste por intereses generados por pago tardío de la remesa USAC-PLAN, período 1992-1997: En el mes de Abril de 2006, se recibió aporte extraordinario por parte de la Universidad por valor de Q.6,412,184.88 por concepto de intereses dejados de percibir por el Plan de Prestaciones por pago tardío de las remesas USAC-PLAN de 1992 a 1997, registro que se contabilizó en la cuenta 55.01 Aportes Extraordinarios USAC, por considerarse un ingreso del período, sin embargo por existir una observación en el Informe de Auditoría Interna del año 2005, en relación a un ingreso similar; se procedió a consultar previo al cierre del año 2006, y según opinión de Auditoría Interna procede extornar dicho ingreso como producto del año y afectar la cuenta de Ejercicios Años Anteriores dentro del Patrimonio del Plan de Prestaciones.”

Además de la información anterior proporcionan dos anexos: uno en donde se encuentran las inversiones realizadas y el desglose de cada una con su porcentaje, monto, tasa y días plazo; y el segundo es sobre la situación deuda USAC-PLAN como se encuentra desglosado.

5.2 Estados financieros del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala de acuerdo a normas internacionales de información financiera (NIIF), aplicando las normas internacionales de contabilidad

De acuerdo a publicaciones realizadas por International Accounting Standards Board – IASB-, autoridad en normativas contables y de información financiera, emitió las Normas Internacionales de Información Financiera –NIIF– en el año 2005, complementan a las Normas Internacionales de Contabilidad de los años 2002. En Guatemala el Instituto Guatemalteco de Contadores Públicos y Auditores –IGCPA- resolvió durante el año 2003 que las Normas Internacionales de Contabilidad sustituyen a los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, utilizados por todas las empresas y organizaciones del país. Estas normas internacionales proporcionan un mejor criterio para realizar las operaciones de registro contable para este tipo de plan.

Mediante el presente trabajo se sugiere a la Junta Administradora del Plan de Prestaciones la aplicación de las NIIF a fin de utilizar los diferentes métodos que se tienen para reflejar la solvencia del mismo y determinar si sus reservas matemáticas son suficientes para cumplir con sus obligaciones presentes y futuras.

5.2.1 Modelos de información financiera según las normas internacionales de contabilidad

Para realizar la comparación de los estados financieros que elabora actualmente el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y la forma en que se deben de presentar en base a NIIF.

5.2.1.1 Balance de Situación General

A continuación se proporciona un bosquejo de cómo debe de ser la estructura y las cuentas que deben de reflejar según las Normas Internacionales de Información Financiera y las Normas Internacionales de Contabilidad, con sus respectivos ajustes:

Cuadro 07
Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Balance de Situación General Condensado
Al 31 de diciembre del 2006
(Expresado en miles de quetzales)

Rubros	Nota	PCGA 2006	AJUSTE	NIIF 2006
Activo				
Activos no corrientes				
Propiedades, Planta y Equipo	7 y 21	239.43	-0.01	239.42
Inversiones en reserva	8	147,461.35		147,461.35
Otras Inversiones		0.00		0.00
		147,700.78	-0.01	147,700.77
Activos corrientes				
Caja y Bancos	4	4,505.86		4,505.86
Deudores Diversos	6	222.26		222.26
Cuentas por Cobrar	5	13,288.61		13,288.61
		18,016.73	0.00	18,016.73
Total activo		165,717.51	-0.01	165,717.50
Pasivo y fondos propios				
RESERVAS				
Patrimonio del Plan de Prestaciones		120,654.75		120,654.75
Ejercicios Años Anteriores	22	7,352.02		7,352.02
Ajustes de ejercicios anteriores	21	0.00	-1,878,316.45	-1,878,316.45
Utilidades (Déficit) del Ejercicio		31,262.58		31,262.58
		159,269.35	-1,878,316.45	-1,719,047.10
Pasivos corrientes				
Cuentas por pagar	9	5,737.62		5,737.62
Acreedores		710.54		710.54
Provisión x pensiones (posibles a jubilarse en el año en base activos 10%)	16, 21	0.00	698.47	698.47
Pasivo contingente				
Obligaciones pendientes por pagar	15	0.00	1,877,617.97	1,877,617.97
		6,448.16	698.47	1,884,764.60
Total pasivo		165,717.51	-1,877,617.98	165,717.50
Total pasivo y fondos propios		165,717.51	-1,877,617.98	165,717.50

Fuente: Estados Financieros Plan de Prestaciones aplicando las NIIF.

Al estado anterior deben realizarse ajustes necesarios, para armonizarlos con las Normas Internacionales de Información Financiera el Plan de Prestaciones, los papeles de trabajo se pueden visualizar en el anexo “E”. Se puede comparar este estado financiero con el presentado en el cuadro número 04 donde se aprecia que las cuentas no se encuentran clasificadas de acuerdo a su plazo (corto o largo), y considerando una provisión para

pensiones de las personas que conforme al reglamento pueden optar a jubilarse. Además se debe de indicar que se debe de comparar lo que tiene el plan de prestaciones como activo neto contra las obligaciones contingentes, las cuales se darán en el estado de reservas matemáticas, de allí resultará un superávit o déficit actuarial. Existe una gran diferencia cuando se habla de déficit o superávit actuarial y déficit o superávit financiero, la actuarial se refiere al resultado de comparar el valor actual de los aportes futuros y de las inversiones contra el valor de los beneficios ya otorgados, los que se deben de otorgar a futuro y los gastos de funcionamiento del plan de prestaciones; en cambio el financiero son los recursos que tiene o hace falta en el plan de prestaciones en el período de cierre. Cuando existe un déficit actuarial es casi siempre por consecuencia de aportes no realizados y por consiguiente el capital faltante para inversiones, también por el deterioro en las inversiones como consecuencia de procesos inflacionarios o de situaciones negativas en el mercado.

5.2.1.2 Estado de Resultados

El siguiente cuadro es un modelo de estado de resultados conforme lo que indican las Normas Internacionales de Información Financiera -NIIF- y las Normas Internacionales de Contabilidad –NIC’S-, la cual es sugerida para que la tomen en cuenta dentro de sus estados financieros:

Cuadro 08
Plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Estado de Resultados Condensado
Del 01 de enero al 31 de diciembre del 2006
(Expresado en miles de quetzales)

Rubros	Nota	PCGA 2006	AJUSTE	NIIF 2006
<u>INGRESOS</u>				
Ingresos por cuotas	10	154,568.72		154,568.72
Productos Financieros	12	15,791.60		15,791.60
Productos no financieros		0.50		0.50
Ingresos Extraordinarios	11	879.13		879.13
Otros Ingresos		19.09		19.09
TOTAL DE INGRESOS		171,259.04	0.00	171,259.04
<u>(-) GASTOS</u>				
Gastos Prestaciones	13	139,645.10		139,645.10
Gastos de Administración	14	319.04		319.04
Gastos Financieros		32.32		32.32
TOTAL DE GASTOS		139,996.46	0.00	139,996.46
Utilidad o déficit financiero		31,262.58	0.00	31,262.58

Fuente: Estados Financieros Plan de Prestaciones aplicando las NIIF.

Este cuadro se encuentra elaborado de acuerdo a las Normas Internacionales de Información Financiera, debido a la Norma Internacional de Información Financiera número 01 indica que para aplicar por primera vez estas normas solamente se deben de afectar la cuenta de ajustes de años anteriores afectando únicamente las cuentas del balance general. Pero en el siguiente año de aplicación de las mismas se deberán afectar las cuentas correspondientes, por ejemplo: en la provisión por jubilaciones afectar los gastos por prestaciones; la depreciación acumulada del activo fijo de la biblioteca en los gastos de administración, esta es debido a que no se realiza ninguna depreciación a este activo fijo.

5.2.1.3 Estado de flujo de efectivo:

Este estado financiero lo determina la norma internacional de contabilidad No. 7 la cual da un panorama de cómo debería de ser realizado para un plan de prestaciones. Ayuda a

los inversionistas, acreedores, y otros a evaluar la habilidad del plan de prestaciones para cumplir con sus obligaciones. También deberá de proyectar cuales fueron los aumentos o disminuciones del efectivo y las cuentas que fueron afectadas para dicho resultado. A continuación se presenta la forma y contenido de este estado financiero, el cual debe de ser elaborado como lo indica la NIC 7, con los ajustes que se han aplicado en el balance general y estado de resultados. Además dentro de las notas a los estados financieros se detallan cuales son las notas que se deben de presentar como producto de este estado financiero:

Cuadro 09
Plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Estado de Flujo de Efectivo
Por el período terminado al 31 de diciembre de 2006
(Expresado en miles de quetzales)

Rubros	Nota	PCGA 2006	AJUSTE	NIIF 2006
Flujos de efectivo de las actividades de operación				
Utilidad o déficit financiero				
Ajustes por:				
Depreciaciones	7, 21	59.23	0.01	59.23
		59.23	0.01	59.23
Aumento de Cuentas por cobrar	5	-5,379.97		-5,379.97
Disminución de Acreedores Diversos		-3,744.20		-3,744.20
Disminución de Deudores Diversos	6	3.54		3.54
Aumento de Cuentas por pagar	9	541.56		541.56
Efectivo generado por las operaciones		31,262.58		31,262.58
Flujos netos de efectivo en actividades de operación		22,742.73	0.01	22,742.74
Flujos de efectivo de las actividades de inversión				
Adquisición de Propiedad, planta y equipo	7	-24.46		-24.46
Aumento en el patrimonio	22	7,352.02		7,352.02
Aumento en Inversiones	8	-29,836.60		-29,836.60
Flujos netos de efectivo usados en actividades de inversión		-22,509.05	0.00	-22,509.05
Incremento neto de efectivo y equivalentes al efectivo		233.69	0.01	233.70
Efectivo y equivalentes al efectivo al principio del periodo		4,272.17	0.00	4,272.17
Efectivo y equivalentes al efectivo al final del periodo	04	4,505.86	0.01	4,505.87

Fuente: Estados Financieros Plan de Prestaciones aplicando las NIIF.

Este estado financiero es necesario, ya que este complementa la información financiera para que se cumpla la normativa de presentación y revelación de las normas internacionales de contabilidad. Como se puede observar en este estado nos muestra si existió aumento o disminución en el efectivo de caja y banco durante el transcurso del año, tomando en cuenta los ajustes que se han sugerido en los anteriores estados financieros.

5.2.1.4 Estado de reservas matemáticas:

Este estado financiero no puede ser comparado con ningún otro estado debido a que la administración del plan de prestaciones no los realiza, los cuales son de suma importancia, según la norma internacional de contabilidad número 19 y 26, se debe elaborar de la siguiente forma:

a) Estado de reservas matemáticas y capital condensado: Este estado financiero, requerido por la norma internacional de contabilidad número 19, es por medio del cual se muestra detallado el movimiento que han tenido en un periodo determinado (un año, un trimestre, un mes, etc.), las reservas que conforman el capital del plan de pensiones. Para la elaboración del estado de reservas se tomaron de base los estudios actuariales del 2003 y 2005, debido a que no existe ninguno para el 2006, y para una ilustración mejor de la situación financiera se acoplaron los datos para el año 2006, el cual se proporciona a continuación:

Expresados en miles de Q.	AÑO 2006	
Reservas matemáticas de participantes activos	1,544,741.92	
(-) valor actual de cotizaciones futuras	<u>534,171.75</u>	1,010,570.16
Reservas matemáticas de pensionados		
Edad y tiempo de servicio	932,627.29	
Invalidez	15,998.40	
Viudez	36,820.84	
Orfandad y Otros	<u>6,565.36</u>	992,011.89
Reservas matemáticas netas		<u><u>2,002,582.05</u></u>

La anterior información fue elaborada en base al estudio actuarial del año 2003 y del 2005. Y para los datos del año 2006 se tomaron los mismos del año 2005, únicamente cambiando el patrimonio que correspondía al año 2006. Como se puede apreciar es de que las reservas que debe tener el plan de prestaciones para poder cancelar sus obligaciones contingentes son de 2,002.6 millones de quetzales. Para los siguientes años se debe solicitar que el estudio actuarial contenga los anteriores datos para poder elaborar el Estado de Reservas Matemáticas, el cual se proporciona a continuación:

Cuadro 10
Plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Estado Comparativo de Reservas Matemáticas
Años: 2005 y 2006
(Expresado en miles de quetzales)

ORIGEN	2006	2005	Variación
Caja y Bancos	4,505.86	4,272.17	233.69
Inversiones en reservas	147,461.35	117,624.75	29,836.60
Cuentas por cobrar	13,288.61	7,908.64	5,379.97
Propiedad planta y equipo	239.43	274.19	-34.76
Total del Origen	165,495.25	130,079.75	35,415.49
(-) DESTINO			
<u>Obligaciones contingentes:</u>			
Participantes activos	1,050,992.97	1,010,570.16	40,422.81
Pensiones por jubilación	932,729.16	932,627.29	101.87
Pensión por invalidez	16,000.15	15,998.40	1.75
Viudez	36,824.86	36,820.84	4.02
Orfandad	6,566.08	6,565.36	0.72
Total obligaciones conting.	2,043,113.22	2,002,582.05	40,531.17
Superávit o déficit actuarial	-1,877,617.97	-1,872,502.29	-5,115.68

Fuente: Elaboración Propia, con base a estudios actuariales año 2003 y 2005 del Plan de Prestaciones.

Este estado financiero, cuyo resultado es déficit actuarial, deberá de ser incluido dentro del balance general como un pasivo contingente. Como se puede observar este estado de valuación se realizó en base a dos estudios actuariales, los cuales deben de compararse con las inversiones en reservas, los estudios actuariales fueron realizados tomando de base el sistema de capitalización individual, por lo que al solicitar la realización de un estudio actuarial deberán de solicitar con que sistema de capitalización se realizara dicha valuación. El resultado de esta valuación, según estudios sobre planes de prestaciones es

normal que el resultado sea un déficit actuarial, pero este no deberá ir en aumento, siendo lo más aconsejable que se quede en línea recta, es decir, sin aumentos ni disminución. También se puede agregar que si las inversiones van en disminución el déficit aumentaría. Un ejemplo que se puede dar es observar las inversiones que se tienen para el año 2005 que fueron de 117 millones de quetzales, en comparación con los egresos por prestaciones fueron más de 138 millones de quetzales, por lo que las inversiones no alcanzan a cubrir las mismas, existiendo un déficit actuarial, pero al mismo tiempo comparado con el año 2006, aunque fueron tomados nuevamente los mismos valores de las obligaciones se puede tomar nota que el déficit reflejado en el 2005 aumentó para el 2006 en más de cinco millones de quetzales. Se puede indicar que si el plan de prestaciones sigue en aumento su patrimonio puede ir disminuyendo poco a poco el déficit actuarial, previendo el fiel cumplimiento de todos los compromisos adquiridos tanto de los jubilados como de los afiliados al plan. Este estado financiero sirve para que el Plan de Prestaciones pueda tomar decisiones a futuro en relación a si los porcentajes de las cuotas de los contribuyentes, tanto laboral como patronal, y los intereses que generan las inversiones son las correctas o es necesario un aumento a las cuotas de los contribuyentes, e invertir en otros bancos con mayores tasas.

b) Valuación de reservas matemáticas por cada beneficio y tasa de cotización:

Utilizando bases técnicas, tales como tabla de mortalidad, porcentaje de interés, índices de invalidez, mortalidad de inválidos, escala de salarios, formulas actuariales calculados para el personal activo que contribuye al plan, prestaciones en vigor, pensiones por invalidez, pensiones de retiro de edad, pensiones por fallecimiento y otros que puedan existir, se utilizan para efectuar la valuación de las reservas matemáticas de los miembros del plan, tanto para los que dan aportaciones al plan y no reciben ninguna pensión, como los pensionados, miembros y beneficiarios que incluyen cónyuge, hijos, y padres, a una fecha determinada; el total de esta valuación, es lo que en teoría debería tener en activos el plan para hacer frente al total de sus obligaciones, y es lo que se denomina reservas. A

continuación el bosquejo de cómo debe de ser dicho estado financiero para poder determinar la valuación de la reserva matemática:

Cuadro 11
Plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Valuación de reservas matemáticas para cada beneficio y tasa de cotización
Año: 2006

TIPO DE BENEFICIO	RESERVA MATEMATICA	PORCENTAJE DE COTIZACION
Jubilaciones	932,729.16	45.65%
Sobrevivencia	43,390.94	2.12%
Invalidez	16,000.15	0.78%
Participantes activos	1,050,992.97	51.44%
TOTALES	2,043,113.22	100%

Fuente: Elaboración Propia, con base al cuadro 10.

Como se puede observar en este cuadro, se debe de indicar cuanto de reserva existirá para cada uno de los beneficios, de acuerdo al estudio actuarial realizado. Esta valuación no es realizada por la administración del plan de prestaciones.

5.2.1.5 Notas a los estados financieros

Según las normas internacionales de información financiera el plan de prestaciones debe de revelar toda información de utilidad para los usuarios, principalmente dentro de las Notas a los estados financieros, en las cuales se revelarán las políticas contables que aplican, los porcentajes que actualmente se están aplicando, descuentos, tasas, etc., dentro del análisis realizado a las notas de los estados financieros, se detallan a continuación cada una de las notas que deberá tener sus estados financieros para que estos llenen los requisitos para las NIIF.

Nota 1. Constitución y eventos sobresalientes: Los estados financieros consolidados adjuntos presentan la posición financiera y resultado de las operaciones del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, constituido de conformidad con el punto Noveno del Acta 911 del 8 de enero de 1966 del Honorable Consejo Superior Universitario. La administración del Plan quedó a cargo del Departamento

Financiero de la Universidad. En el punto segundo del Acta número 39-93 de fecha 3 de noviembre de 1993 del Consejo Superior Universitario, se aprobó el “Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala”, que establece que la Junta tendrá la autoridad ejecutiva y administrativa del Plan y que es responsable de su aplicación... (Se adjunta todo lo que dice la Nota 1 de los estados financieros del plan de prestaciones).

Los estados financieros se encuentran elaborados en base a Normas Internacionales de Información Financiera –NIIF-, mencionando las siguientes:

NIC 1 Presentación de estados financieros: El efecto de la aplicación de la norma enmendada es la revisión de la presentación del Balance consolidado. Ahora se clasifican todos los activos y pasivos del Balance Consolidado del Plan de Prestaciones o bien como activos corrientes o como activos no corrientes, dependiendo de su naturaleza. Un activo se clasifica como corriente cuando se espera realizar en el ciclo operativo normal del Plan de Prestaciones o cuando se mantiene fundamentalmente para su negociación. Un pasivo se clasifica como corriente cuando se espera saldar en el ciclo operativo normal del Plan de Prestaciones. Los pasivos financieros se clasifican como corrientes si son exigibles en los doce meses siguientes tras la fecha del balance. Todos los demás activos y pasivos se clasifican como no corrientes.

Nota 2. Unidad Monetaria: El Plan de Prestaciones utiliza para en la contabilidad de sus estados financieros la moneda nacional de Guatemala, en Quetzales.

Nota 3. Principales Políticas Contables: A continuación se presentan las principales políticas contables utilizadas por el Plan de Prestaciones en la preparación de los estados financieros adjuntos, que reflejan la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera:

- a) Método de Registro Contable: La contabilidad se opera por el método de lo devengado, los ingresos y gastos se reconocen y registran cuando se tiene el derecho de recibirlos, o la obligación de pagarlos y no cuando se reciben o se pagan efectivamente, refiriéndose tanto a los intereses devengados de las inversiones y el pago de los beneficios a los contribuyentes del plan de prestaciones. Se deberá indicar que para que se cumpla esta política deberán de realizar la provisión del bono 14, diferido y aguinaldo de los jubilados que todavía perciben estos beneficios.
- b) Exención de Impuestos: De conformidad con el artículo 88 de la Constitución Política de la República de Guatemala, esta exenta del pago de toda clase de impuestos, arbitrios y contribuciones sin excepción alguna. Serán deducibles de la renta neta gravada por el Impuesto sobre la Renta, las donaciones que se otorguen a favor de la Universidad. La Universidad de San Carlos no podrá ser objeto de procesos de ejecución, ni podrá ser intervenida. Asimismo, en el Decreto 26-92 Ley del Impuesto sobre la Renta, Capítulo IV de las Exenciones.
- c) Depreciaciones: Los activos fijos se deprecian por el método de la línea recta, utilizando las tasas máximas permitidas por la Ley del Impuesto sobre la Renta. Aplicándose las siguientes tasas: vehículos 20%; mobiliario y equipo 20%; equipo de computación 33.33%; edificios 5%, y para la biblioteca deberá aplicarse el 10%. Se sugiere tomar en cuenta la NIC 8 la cual indica que para los activos fijos se deben tomar en cuenta una valuación a los mismos para ver la durabilidad de estos, luego de haberse aplicado las NIIF en sus estados financieros.
- d) Estimación de cuentas incobrables: Para el cálculo de la estimación se toma en cuenta el 1% sobre los préstamos, tomándose de base la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Nota 4. Efectivo y equivalentes al efectivo: Las partidas de efectivo y equivalentes al efectivo se componen de efectivo, depósitos monetarios en bancos del sistema nacional. A continuación se desglosa la integración de Caja y Bancos:

Caja y Bancos	En miles de Q.
Bco. Occidente (Actualmente Banco Industrial)	79.72
Bco. Agromercantil	46.66
Bco. G&T Continental Ahorro	330.50
Bco. G&T Continental Monetarias	4,048.99
Total	4,505.86

Nota 5. Cuentas por cobrar: A continuación está el desglose comparado de los años 2006 y 2005 de las cuentas por cobrar.

Cuentas por Cobrar	AÑOS		Variación en miles de Q.
	2006	2005	
Cuota Universitaria	7,411.54	2,446.25	4,965.29
Cuota Trabajadores	3,549.62	3,456.14	93.48
Amortización préstamos trabajadores	1,499.69	1,685.77	-186.09
Intereses préstamos trabajadores	22.53	52.91	-30.37
Otras cuentas por cobrar	43.28	0	43.28
Fideicomiso	1.57	3.35	-1.78
Seguro de crédito	29.49	23.00	6.50
Intereses y cuotas empleados	45.21	0	45.21
Int. Trabajadores plazo fijo	76.97	0	76.97
Int. Bco. república	188.52	167.15	21.37
Int. Bco. de Antigua Plazo Fijo	55.06	2.64	52.42
Int. Bancasol Plazo Fijo	84.08	71.43	12.65
Int. Banco Uno Plazo Fijo	212.45	0	212.45
Int. Banco SCI Plazo Fijo	68.60	0	68.60
Total	13,288.61	7,908.64	5,379.97

Dentro de estas cuentas se encuentra la deuda USAC-PLAN, integrada por las cuentas siguientes: cuota universitaria cuya bases son los descuentos efectuados por la USAC en sus nóminas de sueldo, en base a la nómina de sueldo de los Empleados del Plan y en base a los pagos efectuados por trabajadores en las cajas del Plan; la cuota trabajadores integrada por todos los descuentos en nómina correspondientes a cuotas de afiliación al Plan efectuados a los trabajadores de la USAC. Las cuentas de amortización préstamos

trabajadores, fideicomiso y seguro de crédito están basadas en los descuentos efectuados por estos conceptos en nóminas de la USAC, cuya integración es la siguiente:

Saldo al 30/11/2006	Q. -4,021.84
AJUSTES	
(+) Provisión cuota patronal	137.34
Sub-Total	Q. -3,884.51
DICIEMBRE-2006	
Incremento deuda por:	
Cuota patronal remesa	
USAC	11,296.21
Descuentos efectuados en el plan a favor de la USAC	-0.16
Cuota Universitaria	11,296.05
Cuota trabajadores	3,549.62
Préstamos	1,499.69
Rentas consignadas	31.06
Total por pagar dic-06	16,376.41
Saldo al 31/12/2006	Q. 12,491.91

Nota 6. Deudores diversos: Durante el año 2006 esta cuenta se encuentra integrada por tres rubros, la más importantes son las prestaciones que se les han pagado de más a las personas que se han jubilado, las cuales serán rebajadas de sus pensiones a recibir durante el siguiente año, por lo que se debe considerar estos tres rubros como cobrables a corto plazo (aproximadamente durante el año 2007). A continuación se desglosa su integración:

Deudores Diversos	En miles de Q.
Otros deudores	15.68
Prestaciones Pagadas de mas	185.88
Robos y pérdidas de Caja	20.70
Total	222.26

Nota 7. Propiedad, planta y equipo: En el transcurso del período, el plan de prestaciones compró mobiliario y equipo por 24.5 miles de quetzales, cuyo desglose se detalla a continuación:

Propiedad, planta y equipo	2006	2005	VARIACION
Vehículos	8.73	8.73	0.00
Mobiliario y Equipo de oficina	280.96	256.49	24.46
Biblioteca	0.09	0.09	0.00
Equipo de computación	425.88	425.88	0.00
Construcciones	185.84	185.84	0.00
Sub-total	901.49	877.02	24.46
(-) Depreciaciones de vehículos	-8.73	-8.73	0.00
Depreciación Mobiliario y Equipo	-214.43	-188.73	-25.70
Depreciación Equipo de Computación	-349.08	-334.13	-14.94
Reservas para Depreciación Edificios	-89.82	-71.24	-18.58
Totales	239.43	274.19	-34.76

Las tasas de depreciación utilizadas por el Plan de Prestaciones son las siguientes:

Vehículos 20%

Mobiliario y Equipo 20%

Equipo de Computación 33.33%

Edificios 5%

El gasto por depreciación durante el período 2006 fue de 662.06 miles de quetzales.

Nota 8. Inversiones: Las inversiones en reservas se obtienen de los ingresos de las contribuciones que se han obtenido durante el período del año 2006, invirtiéndose en los diferentes bancos del sistema nacional, con previa autorización de la Junta Administradora del Plan, y también se invierten en los préstamos que se les otorgan a los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala que se encuentran afiliados al plan y a jubilados del mismo. Estas inversiones se clasifican de la siguiente forma en miles de quetzales:

<i>Bancos del sistema nacional</i>		104,540.93
Banco de los Trabajadores P.F.	10,069.52	
Banco República Plazo Fijo	23,400.05	
Banco de Antigua, Plazo Fijo	13,118.93	
Bancasol, Plazo Fijo	11,000.00	
Banco Uno, Plazo Fijo	21,432.07	
Banco SCI, Plazo Fijo	25,520.36	
Van		104,540.93

Vienen		104,540.93
Préstamos a Trabajadores	43,301.00	42,867.99
Estimación Cuentas Incobrables	-433.01	
Préstamos (1%)		
Préstamos Hipotecarios		52.42
Total de inversiones en reserva		<u>147,461.35</u>

La estimación de cuentas incobrables para los préstamos a trabajadores contempla una tasa del 1%. Este porcentaje fue fijado por la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, debido a que existe baja morosidad dentro de los préstamos, ya que los mismos son otorgados únicamente a los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala que están afiliados al Plan de Prestaciones y también a los jubilados por el Plan.

Descripción de los documentos de cada banco en moneda nacional Q.:

Nombre del Banco	Fecha emisión	Tasa %	Días plazo	Forma de pago intereses	Fecha vencimiento	Fecha pago	Valor nominal (miles de Q.)
Trabajadores	30/10/2006	9.00	184	mensual	01/05/2007	02/05/2007	10,069.52
República	21/07/2006	9.75	185	mensual	21/01/2007	22/01/2007	3,000.00
	24/07/2006	9.75	182	mensual	21/01/2007	22/01/2007	6,668.06
	30/10/2006	9.30	184	mensual	01/05/2007	02/05/2007	13,731.99
Antigua	10/07/2006	10.75	196	mensual	21/01/2007	22/01/2007	9,100.97
	20/11/2006	10.75	182	mensual	20/05/2007	21/05/2007	4,017.96
Bancasol	21/07/2006	9.00	185	mensual	21/01/2007	22/01/2007	5,000.00
	28/08/2006	9.00	182	mensual	25/02/2007	26/02/2007	6,000.00
Uno	25/09/2006	8.90	182	mensual	25/03/2007	26/03/2007	1,018.17
	26/09/2006	8.90	181	mensual	25/03/2007	26/03/2007	3,000.00
	02/10/2006	9.05	196	mensual	15/04/2007	16/04/2007	6,413.90
	30/10/2006	9.25	184	venc.	01/05/2007	02/05/2007	6,000.00
	30/11/2006	8.80	179	al venc.	27/05/2007	28/05/2007	5,000.00
Reformador (SCI)	28/08/2006	9.10	182	mensual	25/02/2007	26/02/2007	6,081.42
	30/10/2006	9.45	184	mensual	01/05/2007	02/05/2007	13,196.25
	20/11/2006	9.55	182	al venc.	20/05/2007	21/05/2007	6,242.68
Total							Q.104,540.93

En el cuadro anterior se contemplan los nombres de los bancos del sistema nacional en donde el plan de prestaciones realiza las inversiones, cabe mencionar que existen otros bancos que cuentan con mayor solidez bancaria, sin un gran riesgo de crédito ni de liquidez. Según la publicación mensual que realiza la Superintendencia de Bancos de Guatemala, se observa que existen bancos tales como: Banco de Desarrollo Rural, Banco Industrial, Banco G&T Continental, que no obstante no ofrecen las más altas tasas del mercado, sin embargo, el respaldo que tendrían las inversiones del Plan de Prestaciones sería mayor debido a la fortaleza patrimonial y a la rentabilidad que obtiene en sus operaciones ordinarias.

Nota 9. Cuentas por pagar: En el curso normal de las operaciones del Plan de Prestaciones, incurrió en compromisos y obligaciones, las cuales se presentan a continuación:

Cuentas por pagar	En miles de Q.
Seguro de vida	67.00
Pensión por viudez y orfandad	19.29
Otras prestaciones por pagar	2,664.83
Aguinaldos	2,369.31
Otras cuentas por pagar	53.58
Jubilación	46.10
Compensación económica	495.32
Bonific. Comp. Bono 14	11.69
Bonific. Comp. Diferido	10.50
Total	5,737.62

En lo que se refiere a otras cuentas por pagar se hace referencia que dicha cuenta se refiere a los desembolsos que el plan de prestaciones tiene que dar a las personas que se retiraron del plan de prestaciones, recibiendo como pago únicamente el computo de lo que contribuyeron durante el último año antes de su retiro del plan de prestaciones. El aguinaldo por pagar corresponde a los jubilados que no cobraron durante el año en cierre quedando pendiente de pagar.

Nota 10. Ingresos: Los ingresos se obtienen por la contribución del personal activo y del patrono que es la Universidad de San Carlos de Guatemala, siendo el 10.58% y del 33.48% respectivamente. También se registran cuotas extraordinarias, las cuales se derivan de las personas que gozan de licencias sin goce de sueldo pagando la cuota patronal y laboral para no perder la continuidad y el aporte en el plan de prestaciones. Durante el año 2006 se obtuvieron los siguientes ingresos:

Ingresos por cuotas	Tasa contribución	Monto en miles de Q.
Cuota Universitaria	33.48%	117,359.08
Cuota Trabajadores	10.58%	37,098.68
Cuota Extraordinaria	44.06%	110.96
Total Ingresos por cuotas		154,568.72

Nota 11. Ingresos extraordinarios: Estos ingresos se encuentran conformados por la aportación extraordinaria de la USAC, la cual se deriva de intereses que se han generado por pago tardío de las cuotas patronales. Además se obtendrá una donación personal, voluntaria, definitiva y expresa del 15% de cada pago que reciban los señores jubilados y pensionados del Plan de Prestaciones con efecto a partir del mes de junio de 2005 y por el término de 3 años. Durante el año 2006 se obtuvieron los siguientes ingresos por dichos conceptos:

Ingresos Extraordinarios	Monto en miles de Q.
Aportes extraordinarios USAC	70.06
Donación Jubilados y Pensionados	809.07
Total	879.13

Nota 12. Productos financieros: Durante el año 2006 se realizaron inversiones en los diferentes bancos del sistema nacional, las cuales generaron intereses que se desglosan a continuación:

Productos Financieros	Monto en miles de Q.
Int. Banco Trabajadores Plazo fijo	590.33
Intereses sobre préstamos	7,151.09
Int. Fideicomiso USAC-BANVI	5.22
Int. s/cuotas ex empleados	0.33
Intereses s/cuotas empleados	120.33
Int. Bco. Occidente (Industrial)	9.49
Int. Bco. República	2,068.43
Int. Bancafe	1.03
Int. Banco Antigua Plazo Fijo	1,420.67
Int. Bancasol Plazo Fijo	573.87
Int. Banco Uno Plazo Fijo	756.43
Int. Agromercantil	0.10
Int. G&T- Continental, Plazo Fijo	1,096.48
Int. Banco SCI, Plazo Fijo	1,997.80
Total	15,791.60

Estos intereses generados corresponden a las inversiones que se realizaron durante el año 2005, y que el vencimiento de los mismos en el año 2006; sumando los intereses generados por las inversiones que se realizaron durante el año 2006 y que al 31 de diciembre de 2006 seguían vigentes con vencimiento al 2007.

Nota 13. Gastos prestaciones: Se presenta un resumen comparativo del año 2006 versus 2005 de los gastos relacionados con el pago de los beneficios que presta el plan de prestaciones.

Gastos Prestaciones	AÑOS		Variación en miles de Q.
	2006	2005	
Seguro de Vida	500.57	390.83	109.74
Jubilaciones	101,545.29	102,414.95	-869.66
Aguinaldos Jubilados y Pensión	9,574.07	9,597.00	-22.93
Sobrevivencia	7,249.08	6,336.90	912.19
Compensación Económica	3,765.86	2,674.97	1,090.88
Bono 14 pensionados	8,838.14	9,052.70	-214.56
Diferido pensionados	8,172.08	8,300.45	-128.37
TOTAL	139,645.10	138,767.81	877.29

El número de beneficiarios que obtuvieron las prestaciones por seguro de vida, jubilación, aguinaldo, compensación económica, bono 14 y diferido fueron 2,547

personas. Para el año 2006 se adhirieron 33 personas para la obtención de los beneficios que proporciona el plan de prestaciones.

Nota 14. Gastos de Administración: A continuación se presenta el desglose de los gastos administrativos en forma comparativo de los años 2005 y 2006.

Gastos de Administración	AÑOS		Variación en miles de Q.
	2006	2005	
Papelería y útiles de oficina	55.82	39.05	16.77
Publicaciones y anuncios	12.15	3.92	8.23
Depreciaciones	59.23	60.63	-1.40
Correos y Telecomunicaciones	8.91	6.40	2.52
Otros gastos diversos	14.92	11.68	3.24
Viáticos	1.51	1.02	0.49
Combustibles y Lubricantes	5.45	3.53	1.92
Accesorios y Repuestos en general	1.51	0.23	1.28
Gastos para actividades sociales	4.06	1.31	2.76
Mantenimiento Equipo Cómputo	1.20	4.64	-3.44
Impresión de Formularios	7.54	26.07	-18.54
Mantenimiento Fotocopiadora	7.69	4.35	3.34
Gastos Junta Administradora del plan	22.82	17.63	5.19
Capacitación Personal Administración	1.57	0.00	1.57
Horas Extras	3.53	11.41	-7.88
Instalaciones varias	2.99	0.00	2.99
seguros	1.20	1.49	-0.29
Honorarios Profesionales	105.53	61.87	43.66
Mantenimiento y reparación vehículos	0.76	0.00	0.76
Suscripciones	0.65	0.65	0.00
Sueldos Personal Administrativo	0.00	520.16	-520.16
Sueldos Pers. Por contrato	0.00	49.61	-49.61
Sueldos Extraordinarios	0.00	18.91	-18.91
Aguinaldos Administrativos	0.00	0.52	-0.52
Diferido	0.00	119.73	-119.73
Bonificación Dto.42-92	0.00	112.84	-112.84
Vacaciones	0.00	0.47	-0.47
Cubrir suspensiones IGSS	0.00	1.21	-1.21
Mant. Equipo de Oficina	0.00	0.13	-0.13
Bono Salarial Personal Administrativo	0.00	29.28	-29.28
Bono Salarial Personal Extraordinario	0.00	5.90	-5.90
Total	319.04	1,115.87	-796.83

Los sueldos que se visualizan durante el año 2005 fueron absorbidos por la Universidad de San Carlos de Guatemala, esto quiere decir que los trabajadores del plan de

prestaciones su salario es cancelado por el patrono (USAC), quien cubre todas las prestaciones que indica la ley (aguinaldo, bono 14, diferidos, etc.).

Nota 15. Reservas Matemáticas: Para la elaboración del estado de reservas matemáticas se tomo de base el estudio actuarial del año 2003 elaborado por Actuarios Consultores, S.A. al 30 de junio del 2003 debido a que cuenta con la información necesaria para el cálculo de las reservas, al mismo tiempo también se tomo de base el estudio actuarial del año 2005 elaborado por la misma empresa al 31 de diciembre del 2005. Debido a que los estados financieros son al 31 de diciembre del 2006 y para fines de obtener una información más confiable y por no haber a la fecha un estudio actuarial al 2006 se tomaron como base ambos estudios actuariales y se acoplaron para el año 2006. Obteniéndose la siguiente división de las reservas matemáticas:

	según estudio actuarial AÑO 2003 (30/06/03)		según estudio actuarial AÑO 2005 (31/12/05)		Convertido AÑO 2006 (31/12/06)	
Reservas matemáticas de participante:	1,381,936.12		1,544,741.92		1,606,531.60	
(-) valor actual de cotizaciones futuras	477,840.95	904,095.18	534,171.75	1,010,570.16	555,538.63	1,050,992.97
Reservas matemáticas de pensionados						
Edad y tiempo de servicio	906,348.22		932,627.29		932,729.16	
Invalidez	15,547.60		15,998.40		16,000.15	
Viudez	35,783.32		36,820.84		36,824.86	
Orfandad y Otros	6,380.37	964,059.51	6,565.36	992,011.89	6,566.08	992,120.25
Reservas matemáticas netas		1,868,154.69		2,002,582.05		2,043,113.22

Para el año 2006 se tomó de base un 4% de aumento en los ingresos por participantes; en las reservas de los pensionados se dedujo un aumento mensual de 9.03 miles de quetzales, y durante el año fue de 108.36 miles de quetzales, repartidos en cada una de las prestaciones, obteniendo como resultado una reserva de 2,043.1 millones de quetzales. A continuación se presenta el desglose de las reservas matemáticas o también llamadas obligaciones contingentes que tiene el plan de prestaciones al 31 de diciembre de 2006:

TIPO DE BENEFICIO	RESERVAS MATEMATICAS	PORCENTAJE DE COTIZACION
Jubilaciones	932,729.16	45.65%
Sobrevivencia	43,390.94	2.12%
Invalidez	16,000.15	0.78%
Participantes activos	1,050,992.97	51.44%
TOTALES	2,043,113.22	100%

Estas reservas matemáticas son las que debe de tener el plan de prestaciones al 31 de diciembre de 2006. En comparación con lo que se dispone de forma inmediata y de las inversiones en reservas, se obtiene un déficit actuarial de 1,877.7 millones de quetzales, la cual se presenta a continuación:

DISPONIBLE	2006
Caja y Bancos	4,505.86
Inversiones en reservas	147,461.35
Cuentas por cobrar	13,288.61
Propiedad planta y equipo	239.43
	165,495.25
(-) DESTINO	
<u>Obligaciones contingentes:</u>	
Participantes activos	1,050,992.97
Pensiones por jubilación	932,729.16
Pensión por invalidez	16,000.15
Viudez	36,824.86
Orfandad	6,566.08
Total obligaciones cont.	2,043,113.22
Superávit o déficit actuarial	-1,877,617.97

Lo anterior se tomará de base para el análisis de las tasas de contribución si son las correctas o es necesario un ajuste para disminuir dicho déficit. Pero se deduce que por la aplicación de las nuevas reformas para la jubilación y el incremento a la cuota patronal se no ha tenido un gran aumento el déficit actuarial, este resultado se encuentra reflejado en el balance general como un pasivo contingente, el cual deberá ser cubierto poco a poco por el plan de prestaciones aumentando las tasas de cotización de los contribuyentes y la inversión en otros bancos del sistema nacional que proporcionen mejores tasas de interés.

Nota 16. Provisión por pensiones: Se toma de base el estudio actuarial, el cual debe indicar cuantas personas cumplirán con lo establecido en el reglamento para poder jubilarse, tomando en cuenta el índice de mortalidad. Para el año 2007 se tiene previsto que se jubilaran 91 personas por un monto de 6,984.7 miles de quetzales, de lo cual se debe de calcular una provisión mínima del 10% de estas posibles jubilaciones, como se puede visualizar en el cuadro 07 del anexo “D”.

Nota 17. Litigios y demandas: El Plan de Prestaciones toma parte en una serie de demandas y arbitrajes que han surgido en el curso ordinario de las actividades del plan así como la implementación del Acta 14-2004 del Consejo Superior Universitario. Los cuales se detallan a continuación:

- a) Derivado del incumplimiento del Contrato Administrativo No.052-2000 de Servicios Profesionales para el Estudio de Cartera del Plan de Prestaciones, USAC a favor de Centro de Promoción para el Desarrollo Sostenible y la Autogestión (CEPRODESA) por un valor estimado de Q.123,592.58, que incluye el valor total del contrato más el 5.00% de conformidad con el Arto. 85 de la Ley de Contrataciones del Estado. En el Punto Tercero, inciso 3.2 del Acta 34-2001 del 20 de septiembre/2001 donde se amplía la literal a), del Punto Cuarto, Acta 32-2001 del 10 de septiembre de 2001 se instruye al Administrador Ejecutivo demande a CEPRODESA por daños y perjuicios ocasionados. La Dirección de Asuntos Jurídicos informó que el estado de la demanda está en el proceso de juicio ordinario por daños y perjuicios en el Juzgado Primero, de Primera Instancia Ramo Civil, Oficial Notificador Primero C-2-2003-9073, el cual se encuentra en su fase de prueba para llegar a sentencia.
- b) Existen varios juicios ejecutivos otorgados por el plan en contra de prestatarios, los cuales se encuentran en su fase inicial.

- c) Al 25 de mayo de 2006, la Dirección de Asuntos Jurídicos de la USAC, trabajaba aproximadamente 400 casos de apelación promovida por ex – afiliados del Plan de Prestaciones, quienes solicitaron les sea reintegrado el total de las cuotas aportadas desde su ingreso al mismo. Al respecto el Consejo Superior Universitario declaró sin lugar los recursos de apelación planteadas por los trabajadores. Según punto 9°. Incisos 9.1 y 9.2 del Acta 21-2006 de fecha 13 de septiembre de 2006.

Nota 18. Número de empleados: El plan de prestaciones cuenta con 25 trabajadores, los cuales son contratados bajo las normas y estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la cual es quien les proporciona el sueldo con sus respectivas prestaciones que indica la ley.

Nota 19. Riesgos de liquidez: El plan de prestaciones desde el año 2003 ha afrontado un desequilibrio financiero, de lo cual se han tenido estas resoluciones:

- a) En punto único del Acta No.10-2004 de la sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 26 de mayo de 2004, se declara el Desequilibrio Financiero Permanente del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- b) La Corte de Constitucionalidad con fecha 8 de febrero de 2005, declara Inconstitucional el párrafo ‘El Plan de Prestaciones es obligatorio para los trabajadores contratados en los renglones 011, 021, 022 y los planilleros del renglón 031’ del Arto. 5°. Del Reglamento a la fecha de publicación en el Diario Oficial en que fue decretada la suspensión provisional.

Actualmente ha ido recuperándose el plan de prestaciones derivado de la aplicación del Acta 14-2004 y a los aumentos a las cuotas laboral y patronal desde esa fecha.

Nota 20. Solicitudes de Retiro Voluntario y Definitivo: Al día 31 de Diciembre de 2006, se habían recibido 931 solicitudes de Retiro Voluntario y Definitivo del Plan de Prestaciones.

Nota 21. Ajustes por años anteriores: Según la norma internacional 8 se indica que al momento de utilizar por primera vez las NIIF, y que se deban de realizar ajustes, se debe de crear la cuenta de ajustes de años anteriores, los cuales según el análisis de cada cuenta se realizaron los siguientes ajustes:

No.	AJUSTES	DEBE	HABER
1	-----31-12-2006----- Ajustes de ejercicios años anteriores A Depreciación Acumulada Biblioteca La ley del ISR indica que será el 10% de depreciación para cuando no especifica el bien a depreciar.	0.01	0.01
		0.01	0.01
2	-----31-12-2006----- Ajustes de ejercicios años anteriores A Reservas por pensiones Provisión del 10% de los posibles trabajadores con derecho a jubilación durante el siguiente período 2007, la cual es requerida por la NIC 19 y 26	698.47	698.47
		698.47	698.47
3	-----31-12-2006----- Ajustes de ejercicios años anteriores A Obligaciones pendientes de pagar Provisión de la diferencia de las reservas matemáticas necesarias para cubrir las obligaciones contingentes y participantes activos, requerida por la NIC 19 y 26	1,877,617.97	1,877,617.97
		1,877,617.97	1,877,617.97

Nota 22. Ajuste por intereses generados por pago tardío de la remesa USAC-PLAN, período 1992-1997: En el mes de Abril de 2006, se recibió aporte extraordinario por parte de la Universidad por valor de Q.6,412,184.88 por concepto de intereses dejados de percibir por el Plan de Prestaciones por pago tardío de las remesas USAC-PLAN de 1992 a 1997, afectándose la cuenta de Ejercicios Años Anteriores dentro del Patrimonio del Plan de Prestaciones.

Nota 23. Riesgos financieros: Por el tipo de actividad que lleva a cabo el Plan de Prestaciones, se encuentra expuesto a una serie de riesgos financieros, especialmente al riesgo de tipo de cambio y de tipo de interés. En el riesgo de tipo de cambio todavía no se tiene contemplado debido a que no se tienen ninguna inversión en moneda extranjera, ni depósitos en otra moneda que no sea la nacional.

El riesgo de tipo de interés, la gerencia administrativa juntamente con la financiera, es estudiada para verificar la estabilidad financiera de los bancos del sistema nacional en donde se encuentran invertidos más del 80% de la disponibilidad del plan de prestaciones, invirtiéndose principalmente en instrumentos a corto plazo para minimizar cualquier riesgo de tipo de interés.

El riesgo de liquidez, la política del plan de prestaciones es tratar de invertir en los bancos del sistema nacional en instrumentos a corto plazo, para poder cumplir los compromisos futuros y actuales. Sin embargo se debe de indicar que se cubriría solo un pequeño porcentaje de las reservas matemáticas que se tienen contempladas, la cual fue visualizada en la nota 15.

5.3 Alcances y limitaciones del sistema financiero actual para generar estados financieros de acuerdo a normas internacionales de información financiera, aplicando las normas internacionales de contabilidad

En el sistema financiero actual del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala no se aplican las Normas Internacionales de Información Financiera; sin embargo, sino que se elaborada con bases contables aceptadas de acuerdo a la teoría contable. Las normas internacionales de información financiera representan una herramienta importante para la elaboración técnica de los estados financieros y ayuda a interpretar adecuadamente al usuario la situación financiera del plan de prestaciones.

Por el desconocimiento de las normas internacionales de información financiera, la administración del Plan de Prestaciones no reflejó en los Estados Financieros del año 2003, aspectos importantes como: resultados del estudio actuarial, comportamiento de la reserva matemática, efectos de las contingencias por litigios en contra del Plan de Prestaciones, retiro de contribuyentes, y valuación de las obligaciones futuras, que son herramientas técnicas necesarias para la toma de decisiones.

Dentro de una de las limitantes existentes en el plan de prestaciones es la falta de una unidad administrativa actuarial, la cual debe generar periódicamente las herramientas necesarias mencionadas en el párrafo anterior, para que al final de cada año, proporcione información oportuna y pertinente a la Junta Administradora del Plan de Prestaciones para que esta pueda tomar decisiones financieras apropiadas y adoptar y proponer al Consejo Superior Universitario las modificaciones necesarias para lograr la estabilidad financiera y sostenibilidad del Plan de prestaciones.

Dentro de las limitantes para elaborar estados financieros del plan de acuerdo a las Normas Internacionales de Información Financiera aplicando las Normas Internacionales de Contabilidad, está la responsabilidad en la toma de decisiones que posee la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, la cual está limitada por las que establece en última instancia, el Consejo Superior Universitario, que es el órgano superior que toma las decisiones sobre la forma de realizar la contabilidad. El consejo, cuando contó con apoyo del estudio actuarial, no atendió todas las recomendaciones contenidas en este, sino que adoptó medidas que progresivamente fueron desencadenando la crisis permanente del Plan de Prestaciones, como las que a continuación se citan:

- a) La no realización oportuna de los ajustes adecuados al sistema de prima media escalonada.
- b) La cuota patronal que durante el año 1996, se disminuyó en un uno por ciento.

- c) El seguro de vida creado en 1966 representaba 12 salarios, luego en 1974 cambio a Q.3,000.00, y finalmente en 1996 se incremento a Q.10,000.00.
- d) La jubilación por retiro que en 1966 equivalía al 50% del promedio de sueldos devengados durante los 60 meses anteriores a la fecha del retiro, en el año 1976 se estableció en el reglamento la jubilación se calculaba con el promedio de los últimos dos años, situación que inició el desequilibrio financiero del plan, la cual salió a luz hasta el año 2003, debido a que los empleados docentes o autoridades, que antes contaban de dos a cuatro horas para laborar, eran contratados por una jornada de ocho horas diarias, obteniendo jubilaciones que se disparan hacia límites no soportables para el Plan de Prestaciones, con efectos nefastos que para el día de hoy ya se encuentran reflejados, autorizando que del último salario devengado al momento de jubilación sea tomado como de base para el cálculo de las jubilaciones.
- e) El plan de prestaciones, desde 1977 hasta 1995, por disposición del Consejo Superior Universitario, pagó la indemnización a trabajadores, erogando de sus arcas cantidades millonarias, lo que representó un desembolso de cientos de millones de quetzales que la Universidad debe de devolver al plan de prestaciones. En 1996 esta disposición fue corregida, pero se había afectado las arcas del plan de prestaciones, quedándole únicamente al plan de prestaciones la compensación por tiempo de servicio, que es cuando el trabajador se retira pero no tiene derecho a una jubilación, obteniendo únicamente un porcentaje de lo que aportó al plan.
- f) Incremento de las jubilaciones y beneficios, sin tener una previsión de las reservas del plan, afectando las finanzas del mismo.
- g) Una de las más importantes fue que no se previó la pérdida del poder adquisitivo de la moneda que es un fenómeno característico que es la inflación.

5.4 Comprobación de hipótesis expuesta

La hipótesis formulada en el plan de investigación establece que “la información financiera que proporciona la contabilidad del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, no revela las debilidades del plan. La administración toma

decisiones equivocadas e inoportunas sobre bases financieras no razonables, lo cual se ha reflejado en el déficit sorpresivo del período contable del año 2003, poniendo de esta forma en peligro la existencia del plan. Al corregirse esta situación sobre la información financiera y actualizarse de acuerdo a normas vigentes para su razonabilidad, la administración dispondrá de información más precisa que apoye la toma de decisiones.”

Se estableció que la junta administradora desconoce el beneficio de la aplicación de las normas internacionales que pueden ser aplicadas en la contabilidad del plan de prestaciones. Estas normas proporcionan información suficiente y oportuna para adoptar las medidas preventivas necesarias para lograr la recuperación financiera del plan de prestaciones

Se comprobó que en los 40 años de existencia del Plan de Prestaciones, únicamente se realizaron aproximadamente seis estudios actuariales, lo que contraviene lo establecido en las normas internacionales de contabilidad, que en su parte medular establecen que como mínimo los estudios actuariales deben hacerse cada dos años. La falta de estas herramientas actuariales, originó que la administración del plan de prestaciones fundamentara la toma de decisiones únicamente sobre la información financiera, originando con ello el desequilibrio financiero, que en los últimos años ha sido deficitario, llegando casi al punto de la quiebra.

Pero por las medidas implementadas por el Consejo Superior Universitario en el año 2004, en los años 2005 y 2006 el Plan de Prestaciones obtuvo superávit financiero aproximadamente de más de 35 millones de quetzales en ambos años. Permitiendo llegar a la conclusión de seguir con las medidas implementadas pueden llegar al objetivo de una estabilidad financiera.

CONCLUSIONES

1. De conformidad con la investigación realizada, se determinó que los Estados Financieros del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, no se presentan de conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera, dentro de las cuales se contemplan las Normas Internacionales de Contabilidad.
2. La no aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera relativas a los planes de prestaciones, conllevó a que la administración de dicho plan no contara con información financiera que tomara en cuenta el impacto que los estudios actuariales proporcionan en relación a las reservas matemáticas y proyecciones, que las normas establecen para prever un desequilibrio permanente de los planes de pensiones.
3. Desde su creación hasta el año de 1998, los estudios actuariales presentados a la administración del plan no fueron considerados de importancia para el análisis financiero del plan de prestaciones, considerándose únicamente los estados financieros tradicionales; no fue sino a partir del año 2000 que, obligados por los déficit financieros mostrados por dichos estados, se les brindó la importancia a los estudios actuariales, las cuales se reflejaron en las medidas que tomó el Consejo Superior Universitario.
4. El Plan de Prestaciones y el Departamento de Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, no cuentan con una base de datos que permita sustentar estudios actuariales para establecer la razonabilidad de las reservas matemáticas y la proyección oportuna y confiable de la situación financiera del plan.

5. La crisis financiera clasificada por las autoridades universitarias como permanente del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se originó básicamente por los siguientes factores: no realizar oportunamente los ajustes adecuados al sistema de prima media escalonada; una inadecuada interpretación del comportamiento financiero del plan utilizado conforme al sistema de contabilidad aplicado; un aspecto muy importante que no se previó fue la pérdida del poder adquisitivo de la moneda que es un fenómeno característico de la inflación.
6. Las medidas que el Consejo Superior Universitario, tomó en el año 2004 para garantizar la estabilidad financiera y la sostenibilidad del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, entre estas: la eliminación de la jubilación escalonada; en su lugar establecer un factor único de combinar edad y tiempo de servicio en la sumatoria de 85; establecieron un techo para jubilarse; eliminación de beneficios por las compensaciones equivalentes a dos bonificaciones extras; aumentos de cuotas de cotización, permiten arribar a la conclusión que de seguir actuando con prudencia se puede lograr tal objetivo. En el año 2005 la tendencia en cuanto a la proyección del plan según el estudio muestra un cambio ya que obtuvo superávit, derivado de las medidas tomadas.
7. Las instituciones del sistema bancario nacional en las cuales, el Plan de Prestaciones realiza las inversiones de las reservas matemáticas, le reconocen a éste, altas tasas de interés, no obstante, a mayor tasa mayor riesgo, ya que de conformidad con la información publicada mensualmente por la Superintendencia de Bancos, se concluye que las referidas entidades, no son en su mayoría las que cuentan con mayor solvencia patrimonial y rentabilidad, situación que pone en riesgo las inversiones realizadas por el Plan de Prestaciones.

RECOMENDACIONES

1. La Junta Administradora del Plan de Prestaciones, debe de fijar dentro de sus políticas contables la observancia de las Normas Internacionales de Contabilidad relativas a los planes de prestaciones, las cuales deben reflejarse adecuadamente en los Estados Financieros del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. La Junta Administradora del Plan de Prestaciones, debe considerar como una herramienta necesaria para la toma de decisiones, los estados financieros estructurados de acuerdo a Normas Internacionales de Contabilidad.
3. Las decisiones en cuanto a las políticas financieras y administrativas del plan de prestaciones, deben ser delegadas por el Consejo Superior Universitario a la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, para que dicho órgano de administración, pueda adoptar las políticas, considerando los criterios técnicos y recomendaciones expuestas en los estudios actuariales.
4. La Junta Administradora del plan de prestaciones se le sugiere implementar la unidad de Estadística Actuarial, con la función principal de recopilar la información necesaria para la creación de una base de datos confiables, que permita efectuar anualmente el respectivo estudio actuarial que ha de reflejarse en los Estados Financieros.
5. Es oportuno dejar indicado que es necesario que se sigan aplicando las medidas que se tomaron desde el año 2004, para que el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, aumente su estabilidad financiera y sostenibilidad del mismo, se incrementen sus reservas y se disminuya poco a poco el déficit actuarial que existe.

6. Que la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, realice verificaciones en medios a su disposición (boletines y estadísticas del Sistema Financiero Guatemalteco) de la información financiera: solvencia, rentabilidad y liquidez, de las entidades bancarias en las cuales realizará las inversiones; previo a la negociación de las tasas de las inversiones, de manera que los rendimientos obtenidos no se vean afectados, en cuanto a una reducción de la tasa, sino que se reduzca el riesgo del Plan de Prestaciones, invirtiendo a las tasas requeridas pero en entidades con alta solvencia, rentabilidad y liquidez de acuerdo con la información publicada por la Superintendencia de Bancos.

BIBLIOGRAFIA

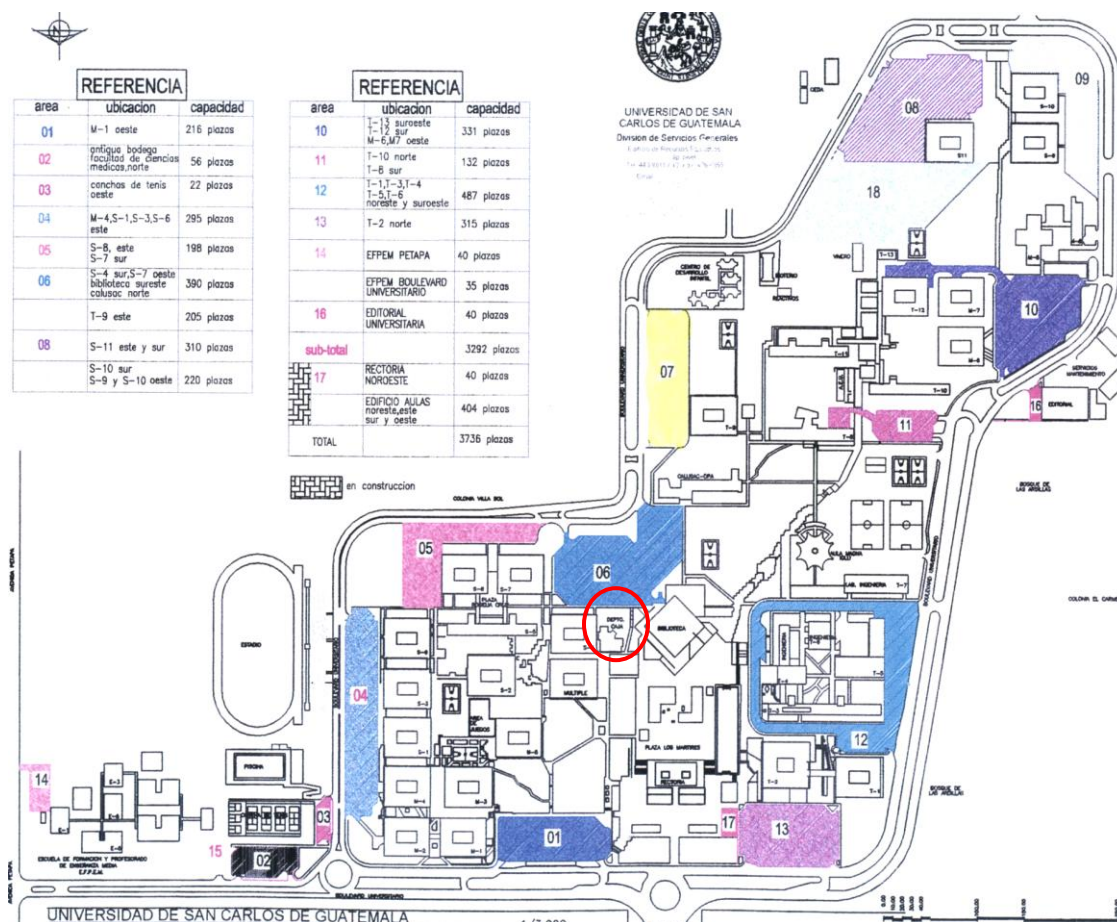
1. Actas del Consejo Superior Universitario. Resoluciones sobre modificaciones al reglamento del Plan de Prestaciones. Página Web: www.consejosuperioruniversitario.edu.gt
2. Actuario. Página Web: www.fmsmexoc.org/2001_2002/circular06.PDF
3. Actuarios Consultores, S.A. Estudio actuarial plan de prestaciones al 30 de Junio de 2003.
4. Biblioteca de consulta Microsoft® Encarta® 2002. © 1993-2001 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.
5. Contreras R. Luis Eduardo. Capitalización o reparto en los regímenes de seguridad social. Tesis: Universidad de San Carlos de Guatemala. Noviembre de 1959.
6. Diccionario de lengua española. Décimo Novena Edición. Madrid 1970.
7. Enciclopedia de la auditoría. Océano Centrum.
8. Estados financieros del Plan de Prestaciones. Años de 1992 al 31 de diciembre del 2005.
9. González Galé, José. Matemáticas financieras (segunda parte). Elementos de cálculo actuarial. Buenos Aires 1945.

10. International Accounting Standards Board. Normas internacionales de información financiera 2005. 30 Cannon Street, United Kingdom, traducido al español por México.
11. Kohler, Erick L. Diccionario para contadores.
12. López Gutiérrez, Carlos Enrique. Aspectos a considerar en la auditoría de planes privados de pensiones. Tesis: Universidad de San Carlos de Guatemala. Septiembre de 1989.
13. Macdowell Vásquez, J. Guillermo. Cálculos financieros. Tomo II. Antigua Librería Robredo. México, 1945.
14. Manual contable. Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, noviembre 2002.
15. Ortiz Rosales, Rolando Eliseo. Guía metodológica del plan de investigación. Facultad de Ciencias Económicas, U.S.A.C., Guatemala, agosto 2002.
16. Perdomo, Lic. Eddi. Estudio actuarial plan de prestaciones. Año de 1992.
17. Ramón López, Lic. Virgilio. Estudio actuarial plan de prestaciones. Año de 1998.
18. Ramón López, Lic. Virgilio. Estudio actuarial plan de prestaciones. Del 30 de noviembre del año 2000.
19. Ramón López, Lic. Virgilio. Estudio actuarial plan de prestaciones. Al 31 de diciembre del año 2002.

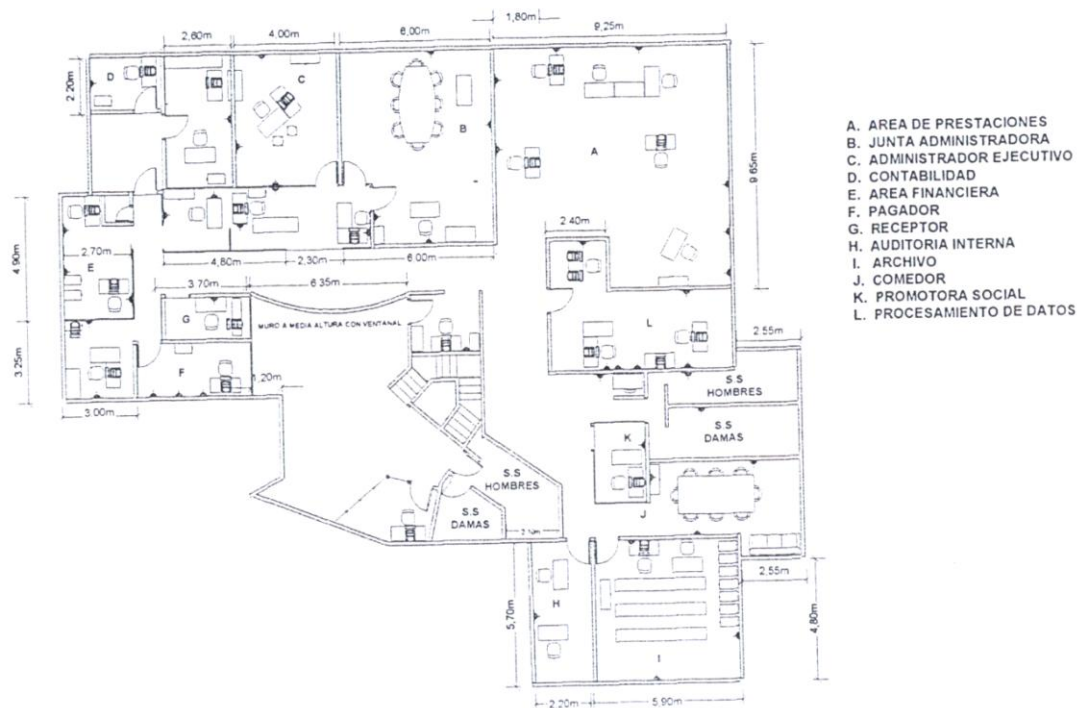
20. Ramón López, Lic. Virgilio. Estudio actuarial plan de prestaciones. Al 31 de agosto del 2005.
21. Real academia española, diccionario de la lengua española. Madrid, Editorial UTEHA, 1970.
22. Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Modificaciones aprobadas por el Consejo Superior Universitario hasta julio de 2003.
23. Torres Salazar, Wilda Eunice. Evaluación del efecto financiero generado por el incremento de las cuotas laborales y patronales de un fondo de pensiones. Tesis de Maestría: Universidad de San Carlos de Guatemala. Julio de 2001.
24. Valuación actuarial. Página Web: <http://www.redsegsoc.org.uy/Glosario.htm>

ANEXO "A"

PLANO DE UBICACIÓN DEL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



Fuente: Plano de la Universidad de San Carlos de Guatemala



Fuente: Plano del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

FOTOGRAFÍA DEL EDIFICIO PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



Fuente: Fotografía propia.

ANEXO “B”
REGLAMENTO DEL PLAN DE PRESTACIONES
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
TOMANDO DE BASE EL REGLAMENTO AL 30 DE JULIO DE 2003
INCLUYENDO LAS MODIFICACIONES SEGÚN ACTA No.14-2004 DEL 28 DE
JUNIO DEL 2004

CAPITULO I
GENERALIDADES

CREACIONES, MODIFICACIONES Y DENOMINACIÓN

Artículo 1: La Universidad de San Carlos de Guatemala, de acuerdo con el punto 9°. Del Acta número 911 de la sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 8 de enero de 1966 creó el “Plan de Jubilaciones y Seguro de Vida del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala”, el cual en lo sucesivo se denominará “PLAN DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS” y en este reglamento se podrá hacer referencia al mismo como el “Plan”. Podrá usarse para referirse a el, la sigla “PP-USAC”.

APLICACIÓN

Artículo 2: Este reglamento normará todos los asuntos inherentes a la aplicación del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

OBJETO

Artículo 3: El Plan de Prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tiene por objeto asegurar a todos los trabajadores de la Institución, el goce de una pensión al retirarse del servicio por motivo de haber alcanzado edad de retiro, por invalidez, por cumplir con los requisitos del artículo 11°. del presente reglamento o haber completado treinta años de servicio y, al ocurrir su fallecimiento, proteger a sus beneficiarios con un Seguro de Vida y con pensiones de Viudez y Orfandad. Asimismo, tiene por objeto compensar al trabajador, en forma opcional para el y como alternativa a

las demás prestaciones del Plan, en caso de su retiro voluntario o por despido. Estos beneficios deben considerarse como mínimos los cuales podrán extenderse cuando las condiciones financieras del Plan lo permitan. Se excluyen de estos beneficios a quienes ingresen a laborar a la Universidad de San Carlos de Guatemala con una edad cronológica de 45 años o más. (Modificado en Acta 11-2000, Punto Segundo del Consejo Superior Universitario, vigente a partir del 1 de julio de 2000).

DEFINICIONES

Artículo 4: En este reglamento se usarán los siguientes términos, con las acepciones que se indican a continuación:

Universidad: Significa la Universidad de San Carlos de Guatemala y sus dependencias.

Plan: Se refiere al Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Trabajador o Trabajadora: Es la persona individual, trabajador o trabajadora, que presta un servicio remunerado por el erario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, mediante el pago de sueldo o salario, en los renglones 011, 021, 022 y los planilleros del renglón 031, siempre que ingresen a trabajar a esta casa de estudios con una edad cronológica menor de cuarenta y cinco años.

(Modificado en literal g), numeral 3 del punto Único del Acta 12-2003 del 16 de mayo de 2003 del Consejo Superior Universitario).

Sueldo base por cálculo de prestaciones: Para efectos de este Reglamento, se entiende por sueldo base para el cálculo e prestaciones, el producto de multiplicar promedio de los sueldos contratados durante los últimos 8 años. Así mismo, 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. Se establece un techo máximo para el cálculo de las pensiones de los jubilados de Q.10,000.00 mensuales. Se excluyen de este concepto, los aguinaldos, bonificaciones, derechos de examen, escuela de vacaciones y cualesquiera otras remuneraciones extraordinarias. (Modificado en literales e) y f) del numeral 1 del punto Único del Acta 11-2003 del 14 de mayo de 2003

y subinciso 1.2, numeral 1 del punto Sexto del Acta 15-2003 del 26 de junio de 2003. Ambas Actas del Consejo Superior Universitario. Modificado en punto único Acta No.14-2004 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 28 de junio de 2004.)

Jubilación: Se trata cuando el trabajador ha cumplido con los años establecidos para poder retirarse y tener derecho a dicha jubilación, o también por invalidez. El tiempo mínimo que debe tener son 85 años (suma de años de vida y años trabajados dentro de institución), y como mínimo 20 años de contribución al plan para tener derecho a la jubilación, en ningún caso se autorizarán jubilaciones escalonadas. (Modificado en Acta 11-2000, punto Segundo del Consejo Superior Universitario, vigente a partir del 1 de julio de 2000. Modificado en punto único Acta No.14-2004 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 28 de junio de 2004).

Invalidez: Es la incapacidad para trabajar calificada por el INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL, debido a enfermedad o accidente. (Modificado en Acta 11-2000, punto Segundo del Consejo Superior Universitario, vigente a partir del 1 de julio de 2000).

Edad de Retiro: El estado que alcanza el trabajador en la fecha en que cumpla sesenta y cinco años de edad. (Modificado en Acta 11-2000, punto Segundo del Consejo Superior Universitario, vigente a partir del 1 de julio de 2000. Modificado en punto único Acta No.14-2004 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 28 de junio de 2004).

Seguro: Deberá entenderse que se trata de Seguro de Vida de que gozan los trabajadores de conformidad con este reglamento.

Accidente: Es un hecho violento, externo e independiente de la voluntad del trabajador.

Orfandad: Se entiende por tal, la situación en que quedan los hijos menores de veintiún años o incapacitados, que se consideran como un solo grupo familiar, a la muerte de cualquiera de sus padres que pertenezca al Plan. (Modificado por punto único del Acta 11-96 del Consejo Superior Universitario).

Viudez: Se entiende por tal, la situación en que queda la esposa o esposo a la muerte de su cónyuge.

Retiro Definitivo: Significa el pago al trabajador de un mes de sueldo por cada año de servicio a la Universidad, en caso de retiro, ya sea este voluntario, por terminación del período o por despido. (Modificado por punto único del Acta 11-96 del Consejo Superior Universitario).

Tiempo de Servicio: Es la suma de todos los períodos trabajados por el trabajador en la Universidad y de contribución al Plan. El requisito de contribución al Plan no es necesario para períodos anteriores al primero de enero de 1966. Tampoco será necesario dicho requisito cuando los servicios hubieran sido prestados por contrato o cuando por cualquier otra circunstancia el trabajador hubiera dejado de pagar cuotas al Plan. Sin embargo, en estos casos, para tener derecho a que se computen esos períodos dentro del tiempo de servicio, el trabajador deberá pagar las cuotas (laboral y patronal) correspondientes con sus intereses al 100% de la tasa de interés vigente a la fecha de pagos, utilizado por el Plan de prestaciones en sus operaciones de préstamos a los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (Modificado en Acta 11-2000, Punto Segundo del Consejo Superior Universitario, vigente a partir del 1 de julio de 2000).

OBLIGATORIEDAD

Artículo 5: El Plan de Prestaciones es de carácter obligatorio para los trabajadores contratados en los renglones 011, 021, 022 y los planilleros del renglón 031. Los trabajadores que ingresen a la Universidad de San Carlos de Guatemala con edad cronológica de cuarenta y cinco años o más, no serán admitidos por el Plan de Prestaciones, ni se les hará descuento por tal concepto. (Modificado en literal g), numeral 3 del punto Único del Acta 12-2003 de la sesión celebrada el 16 de mayo de 2003 por el Consejo Superior Universitario)

Este artículo queda suspendido en forma provisional mediante dictamen de la Corte de Constitucionalidad con fecha 08 de febrero de 2005, con carácter retroactivo a la fecha de publicación en el Diario Oficial.

FINANCIAMIENTO

Artículo 6: El costo del Plan será financiado en un setenta y tres por ciento (73%) por la Universidad, y un veintisiete por ciento (27%) por los trabajadores(as). Cada vez que la Universidad de San Carlos de Guatemala otorgue un reajuste salarial a los trabajadores, queda obligada a aportar al Plan de Prestaciones el monto necesario establecido por Actuario contratado por el Plan, para incrementar las reservas, a efecto de cubrir el impacto financiero derivado del reajuste salarial. (Modificado en numeral 1), punto Tercero del Acta 27-2002 de la sesión celebrada el 20 de noviembre de 2002 por el Consejo Superior Universitario, y literal e), numeral 1 del punto Único del Acta 11-2003 de la sesión celebrada el 14 de mayo de 2003 por el Consejo Superior Universitario. Modificado en punto único Acta No.14-2004 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 28 de junio de 2004. Modificado en punto Tercero, inciso 3.7, numeral 2 del Acta No.09-2005 del Consejo Superior Universitario el 06 de abril de 2005).

CONTRIBUCIONES

Artículo 7: Para los efectos del artículo anterior, se establecen las siguientes contribuciones:

- a) La Universidad pagará una cuota mensual, equivalente a treinta y tres y setenta y ocho centésimos por ciento (33.78%), del total de sueldos que devenguen sus trabajadores; y
- b) Cada trabajador (a) pagará una cuota mensual igual al diez y cincuenta y ocho centésimos por ciento (10.58%), de su sueldo.

(Modificada en numeral 1) punto Tercero del Acta 27-2,002 de la sesión celebrada el 10 de noviembre de 2.002 por el Consejo Superior Universitario, vigente a partir de enero de 2,003. Modificado en punto único Acta No.14-2004 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 28 de junio de 2004. Modificado en punto tercero inciso 3.7 del Acta

No.09-2005 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 06 de abril del 2005. Modificado en punto Tercero, Inciso 3.1, del Acta No.13-2006 del Consejo Superior Universitario de fecha 19 de mayo de 2006).

COTIZACION AL IGSS

Artículo 8: Sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Política de la República y otras leyes del país, es entendido que el presente Plan no eximirá a los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala de las obligaciones que les corresponden en el régimen de Seguridad Social y específicamente frente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por las prestaciones que dichos trabajadores reciben en la actualidad o por los beneficios similares a los del presente Plan, que en el futuro pudiera llegar a establecer dicho Instituto. En este último caso, los niveles de las prestaciones establecidas en el Plan pueden ser objeto de ajuste por parte de la Universidad. (Modificado en Acta 11-2000, Punto Segundo del Consejo Superior Universitario, vigente a partir del I de julio de 2000).

RETIRO TEMPORAL Y RETIRO DEFINITIVO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 9: Suspensión en el Servicio: Los trabajadores que suspendan su relación laboral con la Universidad tendrán derecho a continuar protegidos por el Plan, siempre que paguen la correspondiente cuota laboral y patronal vigente, calculada sobre el último sueldo o salario devengado al momento de la suspensión, excepto si dicha suspensión sea por licencia debidamente aprobada con el objeto de realizar estudios de especialización, en cuyo caso únicamente deben pagar la cuota laboral vigente, o para ocupar otro cargo dentro de la propia Universidad de San Carlos. (Modificado en Acta 11-2000, Punto Segundo del Consejo Superior Universitario, vigente a partir del 1 de julio de 2000).

Retiro Definitivo: Los trabajadores que se retiren definitivamente de la Universidad podrán optar por lo siguiente:

- a) Una Compensación Económica por retiro o despido equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o a la parte proporcional en caso de no alcanzar un año; o
- b) Continuar perteneciendo al Píán, siempre que tenga diez (10) años de servicio y que continúe contribuyendo con el pago de la cuota mensual laboral y patronal vigente, calculado sobre el último salario mensual. Con un techo de diez mil quetzales (Q.10,000.00) será anual por el cálculo de dicha prestación.

Es entendido que estas dos opciones son excluyentes. (Modificado en Acta 11-2000, Punto Segundo del Consejo Superior Universitario, vigente, del 1 de julio de 2000. Modificado en punto único Acta No.14-2004 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 28 de junio de 2004.)

Periodo de Gracia: En caso de retiro definitivo bajo la opción b), si el extrabajador deja de pagar por seis meses consecutivos la cuota mensual que le corresponda, dejará de pertenecer al Plan, en cuyo caso sólo tendrá derecho a la Compensación Económica por retiro, hasta la fecha del último pago, con un techo de Q.10,000.00 en forma anual. (Modificado en punto único Acta No.14-2004 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 28 de junio de 2004.)

PRESTACIONES

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.

(Modificado en Acta 11-2000, Punto Segundo del Consejo Superior Universitario, vigente a partir del 1 de julio de 2000)

Referencia: Reingreso de los compensados económicamente: Derogado por el inciso 3.14 punto tercero del Acta 27-84, del Consejo Superior Universitario.

Eliminada la Compensación Económica parcial mediante literal e), numeral 3 del punto ÚNICO, del Acta 12-2003, de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 16 de mayo de 2003. Vuelta aceptar dicho beneficio en el año 2006.

Eliminada la opción del trabajador a completar cuotas, mediante literal t), numeral 3, del Punto ÚNICO del Acta 12-2,003, de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 16 de mayo de 2,003.

CAPITULO II

JUBILACIÓN POR VEJEZ

0 POR 30 ANOS DE SERVICIO

Artículo 11:

- a) Tienen derecho a gozar de jubilación todos aquellos trabajadores que, con un mínimo de veinte años de contribución al Plan de Prestaciones, su edad y tiempo de servicio se encuentren dentro de la siguiente escala:

Edad	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
51																100
52															100	100
53														100	100	100
54													100	100	100	100
55											100	100	100	100	100	100
56										100	100	100	100	100	100	100
57									100	100	100	100	100	100	100	100
58								100	100	100	100	100	100	100	100	100
59							100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
60						100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
61					100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
62				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
63			100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
64		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
65	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Esta literal se modifica, estableciéndose que para jubilarse el trabajador deberá cumplir con una suma mínima de edad y tiempo de servicio de 85 puntos, combinados con veinte años (20) mínimo de contribución al plan. En ningún caso se autorizarán jubilaciones escalonadas. (Modificado en la literal i), numeral 3, punto ÚNICO del Acta 12-2,003 del 16 de mayo de 2,003 del Consejo Superior Universitario. Última modificación en

punto único Acta No.14-2004 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 28 de junio de 2004).

- b) En aquellos casos en los cuales los trabajadores cuya edad estuviere comprendida en los setenta años de edad, podrán optar por jubilarse con una pensión de un 100% y como mínimo 20 años de estar contribuyendo al plan. No se autorizarán jubilaciones escalonadas. (Modificada en punto único Acta No.14-2004 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 28 de junio de 2004).

Referencia: Para el cálculo del porcentaje de la jubilación se deben sumar el tiempo de servicio y la edad, sin aproximaciones, es decir años, meses y días al momento del retiro.

(Modificado mediante literal j) numeral 3, del punto ÚNICO del Acta 12-2,003 del 16 de mayo de 2,003, y mediante sub-inciso 1.6, numeral 1) del punto Sexto del Acta 15-2,003, del 26 de junio de 2,003, ambas Actas del Consejo Superior Universitario)

- c) Estas prestaciones sólo se harán efectivas en el caso de que el trabajador no haya hecho uso de la opción de la Compensación Económica, según artículo 9o. No es causa para suspender la pensión a que se refiere el presente artículo, el hecho de ingresar al servicio del sector público. (Adición punto décimo quinto del Acta 20-95 del Consejo Superior Universitario.)
- d) Los trabajadores que cumplan con los requisitos de edad y tiempo de servicio para jubilarse con el 100% del sueldo base para el cálculo de la jubilación, según el artículo 4, pueden optar por apegarse al programa voluntario para la prolongación laboral vigente al momento de jubilarse. (Agregado mediante la literal j), numeral 3, punto ÚNICO del Acta 12-2,003 de la sesión celebrada el 16 de mayo de 2,003 por el Consejo Superior Universitario).

RETIRO OBLIGATORIO

Artículo 12: Los trabajadores que hayan cumplido setenta años de edad y tengan como mínimo veinte años de servicio o de contribución al Plan; serán retirados obligatoriamente y tendrán derecho a gozar el máximo de jubilación (100% de sueldo). Pueden exceptuarse de esta norma los casos muy especiales; cuando a juicio del Consejo Superior Universitario se considere conveniente que el trabajador continúe en servicio, previa anuencia escrita de éste. A los jubilados que reingresaren al servicio de la Universidad, se les suspenderá el pago de la pensión mientras permanezcan en servicio; el valor de dicha pensión no podrá ser aumentado de ninguna manera con motivo de los sueldos que devengue el trabajador desde la fecha de jubilación. (Modificado en la literal i), numeral 3. Punto ÚNICO del Acta 12-2,003 del 16 de mayo de 2003, del Consejo Superior Universitario. Modificada en punto único Acta No.14-2004 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 28 de junio de 2004).

Artículo 13: Al alcanzar la edad de setenta años, el retiro es obligatorio de conformidad con el artículo 12. (Modificado por punto 2o. del Acta No. 31-83 del Consejo Superior Universitario. Modificada en punto único Acta No.14-2004 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 28 de junio de 2004.)

VALOR DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN

Artículo 14: La Universidad, por medio del Plan de Prestaciones, pagará a todo trabajador jubilado por edad de retiro o por tiempo de servicio una pensión mensual de retiro, vitalicia, equivalente a cien por ciento (100%) del sueldo base para el cálculo de prestaciones definido en el Artículo 4 de este reglamento, estableciéndose como techo máximo de Q.10,000.00 mensuales, revisables cada cinco años. (Modificado en literal d), numeral 2, del punto ÚNICO del Acta 11-2,003 del 14 de mayo de 2,003 del Consejo Superior Universitario. Modificada en punto único Acta No.14-2004 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 28 de junio de 2004).

DEMANDA POR DESPIDO INJUSTIFICADO

Artículo 15: Si de conformidad con el artículo 12 de este Reglamento, se establece el retiro obligatorio, el trabajador que fuere jubilado recurriese a los tribunales de trabajo, entablado demanda contra la Universidad por despido injustificado y si el fallo que se pronunciare le fuera favorable total o parcialmente, de inmediato perderá el derecho al goce de la pensión que se le hubiese asignado. La suma de los pagos que el jubilado hubiese recibido, por concepto de la citada pensión, le será deducida del monto de la Compensación Económica que la Universidad tuviese que pagarle de acuerdo con el fallo.

PRESENTACIÓN DE LOS JUBILADOS

Artículo 16: 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. (Modificado por el Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones)

PAGOS EN EXCESO

Artículo 17: El pago de la pensión cesa con la muerte del jubilado; pero sí por falta de aviso del fallecimiento de éste se siguiese haciendo efectiva dicha pensión, los favorecidos indebidamente están obligados a devolver al Plan la suma pagada en exceso, en caso contrario, ese exceso será deducido del monto del Seguro de Vida que habrá de pagarse al o los beneficiarios conforme los artículos 22o, y 23o. de este Reglamento, sin perjuicio de las acciones legales que procedan contra los favorecidos indebidamente.

CAPITULO III
JUBILACIÓN POR INVALIDEZ
DERECHO DE JUBILACIÓN POR INVALIDEZ

Artículo 18. Tiene derecho a pensión por invalidez el trabajador que reúna las condiciones siguientes:

- a) Ser declarado inválido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en los grados de Parcial, Total y Gran invalidez;
- b) Tener acreditados por lo menos 24 meses de contribución al Plan, en los cuatro últimos años inmediatos anteriores al primer día de la invalidez. Este último requisito no será exigible si la incapacidad ocurre por accidente.

(Modificado en Acta 11-2000, Punto Segundo del Consejo Superior Universitario, vigente a partir del 1 de dio de 2000)

INVALIDEZ POR ACCIDENTE

Artículo 19: Si la causa de la invalidez es un accidente, se hará caso omiso del tiempo mínimo de servicio a la Universidad a que se refiere el artículo anterior.

VALOR DE LA PENSIÓN POR INVALIDEZ

Artículo 20: Todo trabajador jubilado por motivo de invalidez gozará de una pensión mensual de acuerdo a los grados de invalidez tipificados así:

- a) Invalidez parcial: La pensión se calculará de acuerdo con los porcentajes que por edad y tiempo de servicio establece la escala contemplada en el artículo 11 de este reglamento. En ningún caso el valor de la pensión por invalidez parcial será menor que el 50% del sueldo;
- b) Invalidez total: La pensión equivale al 100% de salario del trabajador durante el tiempo que persista esta condición;
- c) Gran invalidez: La pensión equivale al 100% del salario del trabajador de manera vitalicia.

En los casos 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, ajuicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (Modificado en Acta 05-2000, Punto Sexto del Consejo Superior Universitario, vigente a partir del 1 de julio de 2000).

PRUEBA DE INVALIDEZ

Artículo 21: El Plan 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 rehusaren a ofrecer la prueba o a que se practique el referido examen médico, el Plan podrá dar por terminado el pago de la pensión.

CAPITULO IV

SEGURO DE VIDA Y

PENSIONES POR ORFANDAD Y VIUDEZ

DERECHO DE SEGURO DE VIDA

Artículo 22: Gozan del beneficio de Seguro de Vida:

- a) Los trabajadores de la Universidad;
- b) Los jubilados por edad de retiro;
- c) Los jubilados por tiempo de servicio;
- d) Los jubilados en forma escalonada;
- e) Los jubilados por invalidez.

VALOR DEL SEGURO DE VIDA

Artículo 23: Los trabajadores o jubilados comprendidos en el artículo anterior, gozan de una protección, en calidad de Seguro de Vida, por la suma de diez mil quetzales (Q.10,000.00), pagaderos a los beneficiarios designados por el trabajador o jubilado al comprobarse fehacientemente el hecho del fallecimiento. Este seguro no se pagará si la

muerte ocurre por suicidio durante los dos primeros años de pertenecer al Plan o de haber reingresado a él. (Modificado en el punto único del *Acta* 11-96 del Consejo Superior Universitario)

PENSIÓN POR ORFANDAD

Artículo 24: A la muerte de un(a) trabajador(a) o jubilado(a) que llene los requisitos de este Reglamento, los hijos menores de veintiún años o incapacitados, que se consideran como un solo grupo familiar, tendrán derecho a una pensión de orfandad, equivalente al cuarenta por ciento (40%) del sueldo. Dicha pensión cesará al mes siguiente a aquel en que ya no haya hijos menores o incapacitados. No se otorgará la pensión si la muerte ocurre por suicidio durante los dos primeros años de pertenecer al Plan o haber reingresado a él. (Modificado en *Acta* 18-2000, Punto Cuarto del Consejo Superior Universitario, vigente a partir del 1 de julio de 2000)

PENSIÓN DE VIUDEZ

Artículo 25: A la muerte de un(a) trabajador(a) o jubilado(a) que llene los requisitos de este Reglamento, el(la) cónyuge supérstite gozará de una pensión mensual, vitalicia, equivalente al cuarenta por ciento (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 que el trabajador(a) soltero(a) fallecido(a), esta pensión podrá otorgarse a los padres mayores de sesenta años dependientes económicamente del fallecido, también esta pensión podrá otorgarse a otros dependientes económicamente del fallecido, tales como hermanos menores de veintiún años o incapacitados, siempre que previamente hayan sido designados por el trabajador(a). Esta pensión no se otorgará si la muerte ocurre por suicidio durante los dos primeros años de pertenecer al Plan o de haber reingresado a él. (Modificado en *Acta* 18-2000, Punto Cuarto del Consejo Superior Universitario, vigente a partir del 1 de julio de 2000)

BENEFICIARIOS

Artículo 26: Todo asegurado nombrará uno o más beneficiarios para que en caso de fallecimiento de él, reciban el importe de la suma asegurada. Tal nombramiento puede ser notificado a solicitud escrita del propio asegurado.

PAGO DE LA SUMA ASEGURADA

Artículo 27: Al recibir el Plan pruebas fehacientes del fallecimiento del asegurado, pagará el importe de la suma asegurada, a la persona o personas que por su calidad de beneficiarios tengan derecho a recibir.

Artículo 28: De conformidad con el artículo 4. del Decreto 80-74 del Congreso de la República, los pagos por prestaciones bajo este Plan están exonerados del impuesto del Timbre Fiscal.

AJUSTE DE PENSIONES EN CURSO DE PAGO

Artículo 29: Los pensionados tienen derecho a que el monto de la pensión sea ajustado en el curso del pago, si el Plan aumentara el monto de las pensiones a otorgar.

CAPITULO V

ADMINISTRACIÓN Y CONTROL

CUOTA MENSUAL

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.

GASTOS

Artículo 31: Los recursos mencionados en el artículo 28 (del reglamento de la Junta administradora), se destinarán principalmente a:

- a) Pagar las prestaciones otorgadas por el Plan;
- b) Constitución de reservas; y

- c) Cubrir los gastos de administración.

RESERVAS

Artículo 32: 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.

RÉGIMEN FINANCIERO

Artículo 33: Se adopta el sistema financiero de prima escalonada para el financiamiento del Plan, y en consecuencia, cuando en un ejercicio financiero el total de ingresos por concepto de contribuciones más el rendimiento de la reserva técnica sea inferior al total de los egresos por concepto de prestaciones y gastos administrativos, se ordenará el estudio correspondiente tendiente a elevar las tasas de contribución a un nivel que garantice el equilibrio financiero por un periodo no menor de cinco años.

INVERSIÓN DE RESERVAS

Artículo 34: Las reservas que se constituyan conforme al artículo 32, del presente Reglamento, se invertirán a una tasa de interés de acuerdo a las condiciones que permita el mercado financiero regulado, de conformidad al normativo específico. La Junta Administradora elaborará anualmente el Plan de Inversión que será sometido a consideración del Consejo Superior Universitario, dentro los primeros quince días del mes de noviembre de cada año. Dicho plan deberá recluir las inversiones de la forma siguiente:

- a) Depósitos monetarios a la vista.
- b) Bonos públicos o privados, cédulas hipotecarias, depósito de ahorro.
- c) Préstamos a los trabajadores o trabajadoras, y jubilados y jubiladas.
- d) Otras inversiones seguras.

Las reservas de inversión se invertirán, un 60% para préstamos a trabajadores y jubilados y un 40% para otras inversiones seguras, proporciones que se revisarán

anualmente. (Modificado en literal a), numeral 3 del punto ÚNICO del Acta 12-2,003 del 16 de mayo de 2,003 del Consejo Superior Universitario).

PRESTAMOS A LOS TRABAJADORES

Artículo 35: La inversión en préstamos a los trabajadores y jubilados, se efectuará de acuerdo con un reglamento especial, el cual deberá ajustarse a las condiciones siguientes:

- a) El monto máximo del préstamo será igual a diez salarios o monto mensual de jubilación del trabajador o jubilado 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 este punto. (Modificado en literal b), numeral 2, del punto ÚNICO del Acta 12-2,003 del 16 de mayo de 2003, y en subinciso 3.4, numeral 3, del punto TERCERO del Acta 18-2,003 del 23 de julio de 2,003, ambas del Consejo Superior Universitario).
- b) El plazo máximo será de sesenta meses o cinco años. (Modificado en el subinciso 1.3, numeral i, del punto SEXTO del Acta 15-2,003, de fecha 26 de junio de 2,003, y subinciso 3.4, numeral 3, del punto TERCERO del Acta 18-2,003, de fecha 23 de julio de 2,003, ambas del Consejo Superior Universitario).

Se deja en suspenso temporalmente el inciso a) y b) del presente artículo. Aprobando otorgar como máximo Q.3,000,000.00 mensuales para préstamos a trabajadores que tengan una necesidad urgente a solventar y plazo de 48 meses a partir del mes de junio-2005. (Mediante Acta No. 07-2004, de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 28 de abril del 2,004 y modificado en Acta 13-2006 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 25 de mayo de 2,005).

- c) La tasa de interés será.
 - 16% anual, para préstamo nuevo o tener cancelado el préstamo anterior; y
 - 18% anual, para renovación de préstamo, siempre y cuando se haya amortizado en un 40%; Sin embargo, en los casos debidamente justificados que no cumplan con el 40% de amortización del préstamo anterior, se faculta a la Junta Administradora del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de

San Carlos de Guatemala, para conocer y resolver, considerando específicamente aquellos casos en los que el préstamo se solicita para atender necesidades básicas y por razones de carácter humanitario, plenamente justificadas y comprobadas.

(Modificado en el numeral 2 del punto DÉCIMO TERCERO del Acta 20-2,001 del 22 de agosto de 2,001 del Consejo Superior Universitario y literal c), numeral 3, del punto ÚNICO del Acta 12-2,003 de la sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 16 de mayo de 2,003).

- d) El trabajador solicitante deberá tener un tiempo de servicio que permita que sus prestaciones por Compensación Económica, menos el 20% cubra el monto del préstamo solicitado.
- e) 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.
- f) Los trabajadores que no puedan cumplir con lo establecido en la literal d) de este artículo, deberán contar con un fiador solidario, trabajador de la Universidad, 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.
- g) Los trabajadores que se encuentran 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, para resguardo de los fondos del Plan, los órganos de dirección de las unidades académicas y dependencias administrativas, deberán notificar sobre dichos casos al Plan de Prestaciones.

(Agregado mediante literal d), numeral 3 del punto ÚNICO del Acta 12-2,003 de la sesión celebrada el 16 de mayo de 2,003 por el Consejo Superior Universitario).

DESEQUILIBRIO FINANCIERO

Artículo 36: 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.

CAPITULO VI

OTRAS DISPOSICIONES

PROHIBICIONES

Artículo 37: Se prohíbe la cesión, venta, traspaso o gravamen de los beneficios que otorga el Plan.

PRESCRIPCION

Artículo 38: Los derechos y acciones para exigir los beneficios que concede el Plan, prescriben en un plazo de dos (02) años, contados a partir de la fecha en que ocurra el hecho que da lugar a hacerlos efectivos. En los casos de períodos discontinuos a que se refiere el Artículo 4 de este % lamento, en cuanto al tiempo de servicio, cuando un trabajador o trabajadora reingresen a la Universidad con nueva relación laboral, la prescripción se interrumpe, siempre que entre cada período discontinuo no hayan transcurrido más de dos (02) años y no se haya cobrado Mutación alguna. En estos casos, la solicitud de los beneficios que otorga el Plan, deberá presentarse dentro de los dos (02) años siguientes al cese definitivo de la relación laboral. (Modificado en literal g), numeral 3 del punto ÚNICO del Acta 12-2,003 de la sesión celebrada el 16 de mayo de 2,003 por el Consejo Superior Universitario).

TIEMPO INCOMPLETO DE SERVICIO

Artículo 39: Los trabajadores que hayan cumplido con la suma mínima de edad y tiempo de servicio de 85 puntos combinados con veinte años mínimo de contribución al plan, según lo establece el artículo 11 de este reglamento, tienen la opción de ser jubilados, asignándoles una pensión proporcional al tiempo de servicio. Esta prestación sólo se hará efectiva en el caso de que no se haya hecho uso del derecho de Compensación Económica establecido en el artículo 9. (Modificado en la literal i), numeral 3, punto ÚNICO del Acta 12-2,003 del 16 de mayo de 2,003 del Consejo Superior Universitario. Última modificación en punto único literal b) del Acta 14-2004 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 28 de junio de 2004).

RESERVAS DE DERECHOS

Artículo 40: La Universidad se reserva el derecho de disminuir, suspender o discontinuar los beneficios que este Plan otorga, cuando de acuerdo con la experiencia obtenida lo considere conveniente, excepto en los casos de quienes ya están en el goce de sus respectivas prestaciones. En caso de suspensión, se procederá a la liquidación en favor de los trabajadores miembros del Plan.

COMPLEMENTARIDAD

Artículo 41: El presente Plan es adicional a cualquier otra prestación a que el trabajador tenga derecho, tanto en la Universidad como en cualquier otra institución pública o privada, salvo lo dispuesto en otras normas de la Universidad.

VIGENCIA

Artículo 42: 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.

ANEXO "C"

ESTADOS FINANCIEROS COMPARATIVOS DE 1992 AL 2006

Cuadro 01
Estado de Ingresos y Egresos Comparativos
Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Años: 1992 a 1998
(Expresado en miles de quetzales)

DESCRIPCION DE CUENTAS	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
INGRESOS							
RESERVAS MATEMATICAS	14,188.83	18,170.89	21,779.63	26,197.13	33,232.35	35,741.56	39,487.75
PRODUCTOS FINANCIEROS	5,210.28	5,900.87	9,104.93	8,898.75	19,908.55	18,574.31	20,275.37
PRODUCTOS NO FINANCIEROS	16.56	35.01	10.03	11.91	0.00	2.99	1.46
OTROS INGRESOS				0.00	1.60	1.93	1.46
INGRESOS EXTRAORDINARIOS							
TOTAL DE INGRESOS	19,415.67	24,106.77	30,894.60	35,107.79	53,142.50	54,320.79	59,766.03
EGRESOS							
GASTOS DE ADMINISTRACION	375.77	500.48	512.12	491.90	813.47	876.62	1,052.26
GASTOS FINANCIEROS	93.66	0.02	0.01	0.08	0.00	0.06	0.32
GASTOS PRESTACIONES	10,222.25	11,315.04	13,617.84	18,963.03	26,810.18	36,981.62	49,012.59
TOTAL DE EGRESOS	10,691.69	11,815.55	14,129.97	19,455.00	27,623.64	37,858.29	50,065.17
Excedente del Ejercicio	8,723.98	12,291.22	16,764.63	15,652.79	25,518.85	16,462.50	9,700.86

Fuente: Elaboración propia, con base a estados financieros del plan de prestaciones, Universidad de San Carlos de Guatemala, años de 1,992 a 1,998

Cuadro 02
Estado de Ingresos y Egresos Comparativos
Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Años: 1999 al 2006
(Expresado en miles de quetzales)

DESCRIPCION DE CUENTAS	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
INGRESOS								
RESERVAS MATEMATICAS	45,812.51	53,747.90	67,569.90	70,410.40	82,545.04	104,605.66	128,757.64	154,568.72
PRODUCTOS FINANCIEROS	26,548.22	32,237.73	27,135.12	21,392.53	17,894.76	15,104.51	13,851.12	15,791.60
PRODUCTOS NO FINANCIEROS	0.41	0.03	0.45	1.08	1.83	0.50	0.46	0.50
OTROS INGRESOS	1.43	1.04	1.51	20.19	33.41	23.50	22.87	19.09
INGRESOS EXTRAORDINARIOS					13,683.64	551.83	2,552.91	879.13
TOTAL DE INGRESOS	72,362.56	85,986.70	94,706.97	91,824.19	114,158.69	120,286.01	145,185.00	171,259.04
EGRESOS								
GASTOS DE ADMINISTRACION	1,224.81	1,501.77	1,596.30	2,172.82	1,648.78	2,510.73	114.65	319.04
GASTOS FINANCIEROS	0.29	0.52	0.06	0.08	0.30	0.54	350.74	32.32
GASTOS PRESTACIONES	58,913.01	73,191.43	88,560.81	103,334.94	125,811.87	139,501.69	138,767.81	139,645.10
TOTAL DE EGRESOS	60,138.11	74,693.71	90,157.17	105,507.84	127,460.94	142,012.96	139,233.20	139,996.46
Excedente del Ejercicio	12,224.45	11,292.99	4,549.81	-13,683.64	-13,302.26	-21,726.95	5,951.80	31,262.58

Fuente: Elaboración propia, con base a estados financieros del plan de prestaciones, Universidad de San Carlos de Guatemala, años de 1,999 al 2,006.

Cuadro 03
Estado de Situación Comparativos
Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Años: 1992 a 1998
(Expresado en miles de quetzales)

ACTIVO	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
ACTIVO							
CAJA Y BANCOS	1,229.90	1,006.59	778.75	1,311.38	2,391.57	1,198.87	771.05
INVERSIONES EN RESERVAS	39,639.40	39,296.88	48,612.95	75,456.21	101,938.87	124,050.48	139,719.00
CUENTAS POR COBRAR	7,995.92	20,472.89	27,824.20	19,953.64	18,290.81	13,490.06	9,170.76
DEUDORES DIVERSOS	16.47	11.93	13.14	26.75	31.84	58.02	151.90
FJO	79.34	74.67	80.65	73.08	95.81	142.16	216.75
ACTIVO DIFERIDO	0.00	0.00	39.49	39.49	39.49	39.49	39.49
TOTAL ACTIVO	48,961.04	60,862.96	77,349.19	96,860.55	122,788.40	138,979.07	150,068.94
PASIVO							
CUENTAS POR PAGAR	186.91	259.06	599.93	1,116.59	1,306.59	1,755.45	1,987.06
ACREEDORES	499.48	347.67	325.10	412.84	776.59	995.94	2,291.12
DIFERIDO	255.39	92.40	1.87	0.00	0.00	0.00	0.00
Total PASIVO	941.78	699.13	926.90	1,529.43	2,083.18	2,751.39	4,278.18
PATRIMONIO							
PATRIMONIO	39,723.85	48,019.23	60,163.83	76,420.27	92,025.03	117,399.13	136,227.68
EJERCICIOS AÑOS ANTERIORES	-428.57	-146.61	-506.17	-48.03	-144.75	-940.04	-137.79
APORTES EXTRAORDINARIOS US	0.00	0.00	0.00	3,306.09	3,306.09	3,306.09	0.00
UTILIDAD DEL EJERCICIO	8,723.98	12,291.22	16,764.63	15,652.79	25,518.85	16,462.50	9,700.86
TOTAL PATRIMONIO	48,019.26	60,163.83	76,422.29	95,331.12	120,705.22	136,227.68	145,790.76
Total PASIVO Y PATRIMONIO	48,961.04	60,862.96	77,349.19	96,860.55	122,788.40	138,979.07	150,068.94

Fuente: Elaboración propia, con base a estados financieros del plan de prestaciones, Universidad de San Carlos de Guatemala, años de 1,992 a 1,998.

Cuadro 04
Estado de Situación Comparativos
Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Años: 1999 al 2006
(Expresado en miles de quetzales)

ACTIVO	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ACTIVO								
CAJA Y BANCOS	1,818.64	2,997.42	861.88	1,483.41	293.29	575.36	4,272.17	4,505.86
INVERSIONES EN RESERVAS	151,045.75	159,825.34	166,530.84	141,393.94	130,689.34	122,790.80	117,624.75	147,461.35
CUENTAS POR COBRAR	9,399.41	11,751.51	10,736.71	10,536.84	10,534.84	10,573.54	7,908.64	13,288.61
DEUDORES DIVERSOS	67.30	167.95	130.15	94.27	81.41	76.41	225.80	222.26
FJO	166.65	182.74	197.29	387.76	321.10	312.51	274.19	239.43
ACTIVO DIFERIDO	39.49	39.49	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL ACTIVO	162,537.24	174,964.45	178,456.88	153,896.22	141,919.97	134,328.62	130,305.55	165,717.51
PASIVO								
CUENTAS POR PAGAR	2,389.95	3,242.90	2,830.25	2,554.91	3,377.87	4,400.67	5,196.07	5,737.62
ACREEDORES	2,368.29	2,622.19	2,633.21	2,933.43	3,100.80	3,325.00	4,454.73	710.54
Total PASIVO	4,758.24	5,865.09	5,463.46	5,488.34	6,478.67	7,725.67	9,650.80	6,448.16
PATRIMONIO								
PATRIMONIO	145,790.76	157,778.99	169,099.35	173,166.46	160,219.20	147,252.62	126,602.95	120,654.75
EJERCICIOS AÑOS ANTERIORE	-236.22	27.37	-482.70	-11,074.93	335.68	1,055.43	-10,900.00	7,352.02
TRASLADO ACTIVOS FJOS US	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	21.86	0.00	0.00
VALUACION PRESTAMOS TRA	0.00	0.00	0.00	0.00	-11,811.32	0.00	0.00	0.00
UTILIDAD DEL EJERCICIO	12,224.45	11,292.99	4,549.81	-13,683.64	-13,302.26	-21,726.95	4,951.80	31,262.58
TOTAL PATRIMONIO	157,778.99	169,099.35	173,166.46	148,407.88	135,441.30	126,602.95	120,654.75	159,269.35
Suma Pasivo y Patrimonio	162,537.24	174,964.45	178,629.92	153,896.22	141,919.97	134,328.62	130,305.55	165,717.51

Fuente: Elaboración propia, con base a estados financieros del plan de prestaciones, Universidad de San Carlos de Guatemala, años de 1,999 al 2,006

ANEXO "D"

PROYECCIÓN DE LAS JUBILACIONES EN EL AÑO 2007

VARIABLES DE EGRESOS

a) Cálculo de proyección de suma de los últimos ocho salarios, y promedio de sueldos.

Cuadro 05
Cálculo del promedio de los últimos ocho sueldos
Trabajadores a jubilarse en el Plan de Prestaciones
Universidad de San Carlos de Guatemala
Año: de 1997 al 2004

AÑOS	AUMENTOS	1 - 1000	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001-6000	6001-7000	7001-8000	8001-9000	9001-10000	10001-11000	11001- +
2004	0	500.00	1,500.00	2,500.00	3,500.00	4,500.00	5,500.00	6,500.00	7,500.00	8,500.00	9,500.00	10,500.00	11,500.00
2003	8.33%	461.55	1,384.66	2,307.76	3,230.87	4,153.97	5,077.08	6,500.00	6,923.29	7,846.40	8,769.50	9,692.61	10,615.71
2002	0	461.55	1,384.66	2,307.76	3,230.87	4,153.97	5,077.08	6,500.00	6,923.29	7,846.40	8,769.50	9,692.61	10,615.71
2001	10.00%	419.59	1,258.78	2,097.97	2,937.15	3,776.34	4,615.53	5,909.09	6,293.90	7,133.09	7,972.27	8,811.46	9,650.65
2000	0	419.59	1,258.78	2,097.97	2,937.15	3,776.34	4,615.53	5,909.09	6,293.90	7,133.09	7,972.27	8,811.46	9,650.65
1999	10.00%	381.45	1,144.35	1,907.24	2,670.14	3,433.04	4,195.93	5,371.90	5,721.73	6,484.62	7,247.52	8,010.42	8,773.32
1998	8.33%	352.12	1,056.35	1,760.59	2,464.82	3,169.05	3,873.29	4,958.83	5,281.76	5,985.99	6,690.23	7,394.46	8,098.69
1997	8.33%	325.04	975.12	1,625.21	2,275.29	2,925.37	3,575.45	4,577.52	4,875.62	5,525.70	6,175.78	6,825.87	7,475.95
TOTAL		3,320.90	9,962.70	16,604.49	23,246.29	29,888.09	36,529.89	46,226.44	49,813.48	56,455.28	63,097.08	69,738.87	76,380.67
PROMEDIO	0.0562375	415.11	1,245.34	2,075.56	2,905.79	3,736.01	4,566.24	5,778.30	6,226.69	7,056.91	7,887.13	8,717.36	9,547.58

Fuente: Elaboración propia, con base a demografía proporcionada por el Departamento de Personal de la USAC.

Para el cálculo de los últimos ocho años, se realizó una regla de tres para determinar los sueldos anteriores a cada aumento obtenido en diferentes años, obteniendo un promedio en los porcentajes de aumentos de estos años, y al mismo tiempo los sueldos de cada rango.

b) Probabilidad de mortalidad para jubilados (actuales y nuevos) para la proyección de los años 2006 y 2007:

Cuadro 06
Probabilidad de mortandad
Jubilados del Plan de Prestaciones
Universidad de San Carlos de Guatemala
Años: 2006 y 2007

CLASE JUBILADO	RANGO DE EDADES	PROMEDIO MORTALIDAD ULTIMOS 5 AÑOS	AL 2006			AL 2007				
			JUBILADOS AL 01/01/06	JUBILADOS DURANTE EL AÑO 2006	MORTA-LIDAD	TOTAL JUBILADOS AL 31/12/06	JUBILADOS AL 01/01/07	JUBILADOS DURANTE EL AÑO 2007	MORTA-LIDAD	TOTAL JUBILADOS AL 31/12/07
# Jubilados nuevos en c/año	85 puntos	27.5		69	1	68		92	1	91
# Jubilados al 31/12/05	85 puntos	27.5	2521		27	2,494	2,562		28	2534
	TOTALES		2521	69	28	2562	2562	92	29	2625

Fuente: Elaboración propia, con base a demografía proporcionada por el Departamento de Personal de la USAC

Para determinar el promedio de mortalidad de cada año se tomó como base el promedio de los últimos seis años, a partir del 2000 al 2005, cuyo promedio fue de 27.5 por año, datos obtenidos del Plan de Prestaciones, derivado del promedio de jubilados fallecidos durante los últimos 6 años.

- c) Número de jubilados con sueldos mensuales, basándose en cuadros del presente anexo de literales a y b:

Cuadro 07
Proyección de sueldos a obtener al año
Jubilados del Plan de Prestaciones
Universidad de San Carlos de Guatemala
Años: 2006 al 2007
(Expresado en quetzales)

PROMEDIOS	PROMEDIO	PROMEDIO	JUBILADOS	IMPORTE DE	JUBILADOS	IMPORTE DE
SUELDOS	MENSUAL	13 SUELDOS	EN EL 2006	JUBILADO AL 2006	EN EL 2007	JUBILADO AL 2007
1-1000	436.98	5,680.77	0	0.00	1	5,680.77
1001-2000	1,310.95	17,042.31	2	34,084.61	10	170,423.06
2001-3000	2,184.91	28,403.84	14	397,653.80	11	312,442.27
3001-4000	3,058.88	39,765.38	8	318,123.04	8	318,123.04
4001-5000	3,932.84	51,126.92	4	204,507.67	7	357,888.42
5001-6000	4,806.80	62,488.45	7	437,419.18	3	187,465.36
6001-7000	6,018.61	78,241.98	4	312,967.93	4	312,967.93
7001-8000	6,554.73	85,211.53	1	85,211.53	7	596,480.70
8001-9000	7,428.70	96,573.07	6	579,438.40	9	869,157.59
9001-10000	8,302.66	107,934.60	1	107,934.60	6	647,607.62
10001-11000	9,176.63	119,296.14	5	596,480.70	10	1,192,961.40
11001- +	10,050.59	130,657.68	17	2,221,180.52	16	2,090,522.84
SUBTOTAL			69	5,295,001.99	92	7,061,721.02
(-) PROMEDIO DE MORTALIDAD			1	57,759.84	1	77,031.86
TOTAL IMPORTE DE JUBILADOS POR AÑO			68	5,237,242.15	91.00	6,984,689.16
(+) GRUPO JUBILADOS DE AÑOS ANTERIORES			2,521	139,501,687.80	2,562	143,244,861.89
(-) MORTALIDAD DE GRUPO JUBILADOS AÑOS ANT.			27	1,494,068.06	28	1,562,567.91
TOTAL DE GASTO DE PRESTACIONES POR AÑO			2,562	143,244,861.89	2,625	148,666,983.14

Fuente: Elaboración propia, con base a los cuadros 01 al 05 de este anexo.

Para el cálculo de la proyección de sueldos a percibir por jubilados en cada año se tomaron de base, el número de jubilados a retirarse de la Universidad de San Carlos de Guatemala en base a la demografía del 2004, luego se multiplicó por los 13 sueldos que según el Acta 14-2004 deja tipificado como nuevo número de sueldos a percibir por el jubilado. De este resultado se debe utilizar el número de posibles defunciones de cada año para obtener un dato mas seguro, la mortalidad se refleja tanto con los nuevos jubilados como los que ya se encuentran dentro del grupo de pensionados del plan de prestaciones.

El resultado final para el año 2007 se establecieron 91 posibles jubilaciones por un monto de 6,984 miles de quetzales. Estos datos se tomaron de base para realizar la provisión del 10% para el siguiente año.

ANEXO “E”
PAPELES DE TRABAJO
DE LOS ESTADOS FINANCIEROS DEL
PLAN DE PRESTACIONES AL 31 DE DICIEMBRE DE 2006

a) Balance General:

➤ Descripción de cuentas ajustadas:

Descripción cuentas	# Ajuste	PCGA 2006	AJUSTE	NIIF 2006
Activo				
Activos no corrientes				
<i>Propiedades, Planta y Equipo</i>				
Vehículos		8.73		8.73
Depreciación Vehículos		-8.73		-8.73
Mobiliario y Equipo de oficina		280.96		280.96
Depreciación Mobiliario y Equipo		-214.43		-214.43
Biblioteca		0.09		0.09
Depreciación Biblioteca	1	0.00	-0.01	-0.01
Equipo de computación		425.88		425.88
Depreciación Equipo de Computación		-349.08		-349.08
Construcciones		185.84		185.84
Reservas para Depreciación Edificios		-89.82		-89.82
		239.43		239.42

Fuente: Elaboración propia, en base a NIIF.

Descripción cuentas	# Ajuste	PCGA 2006	AJUSTE	NIIF 2006
Pasivo				
Pasivos corrientes				
<i>Reservas x pensiones (posibles a jubilarse en el año en base activos 10%)</i>				
Provisión por pensiones año 2007	2	0.00	698.47	698.47
		0.00	698.47	698.47

Fuente: Elaboración propia, en base a NIIF.

Descripción cuentas	# Ajuste	PCGA 2006	AJUSTE	NIIF 2006
Pasivo				
Pasivo contingente				
Obligaciones pendientes por pagar	3		1,877,617.97	1,877,617.97
		0.00	1,877,617.97	1,877,617.97

Fuente: Elaboración propia, en base a NIIF.

Descripción cuentas	# Ajuste	PCGA 2006	AJUSTE	NIIF 2006
RESERVAS				
Ajustes de ejercicios anteriores	3	0.00	-1,878,316.45	-1,878,316.45
Total de ajustes ejercicios ant.		0.00	-1,878,316.45	-1,878,316.45

Fuente: Elaboración propia, en base a NIIF.

b) Ajustes:

No.	AJUSTES	DEBE	HABER
1	-----31-12-2006----- Ajustes de ejercicios años anteriores A Depreciación Acumulada Biblioteca La ley del ISR indica que será el 10% de depreciación para cuando no especifica el bien a depreciar.	0.01	0.01
		0.01	0.01
2	-----31-12-2006----- Ajustes de ejercicios años anteriores A Reservas por pensiones Provisión del 10% de los posibles trabajadores con derecho a jubilación durante el siguiente período 2007, la cual es requerida por la NIC 19 y 26	698.47	698.47
		698.47	698.47
3	-----31-12-2006----- Ajustes de ejercicios años anteriores A Obligaciones pendientes de pagar Provisión de la diferencia de las reservas matemáticas necesarias para cubrir las obligaciones contingentes y participantes activos, requerida por la NIC 19 y 26	1,877,617.97	1,877,617.97
		1,877,617.97	1,877,617.97

Fuente: Elaboración propia, en base a NIIF.