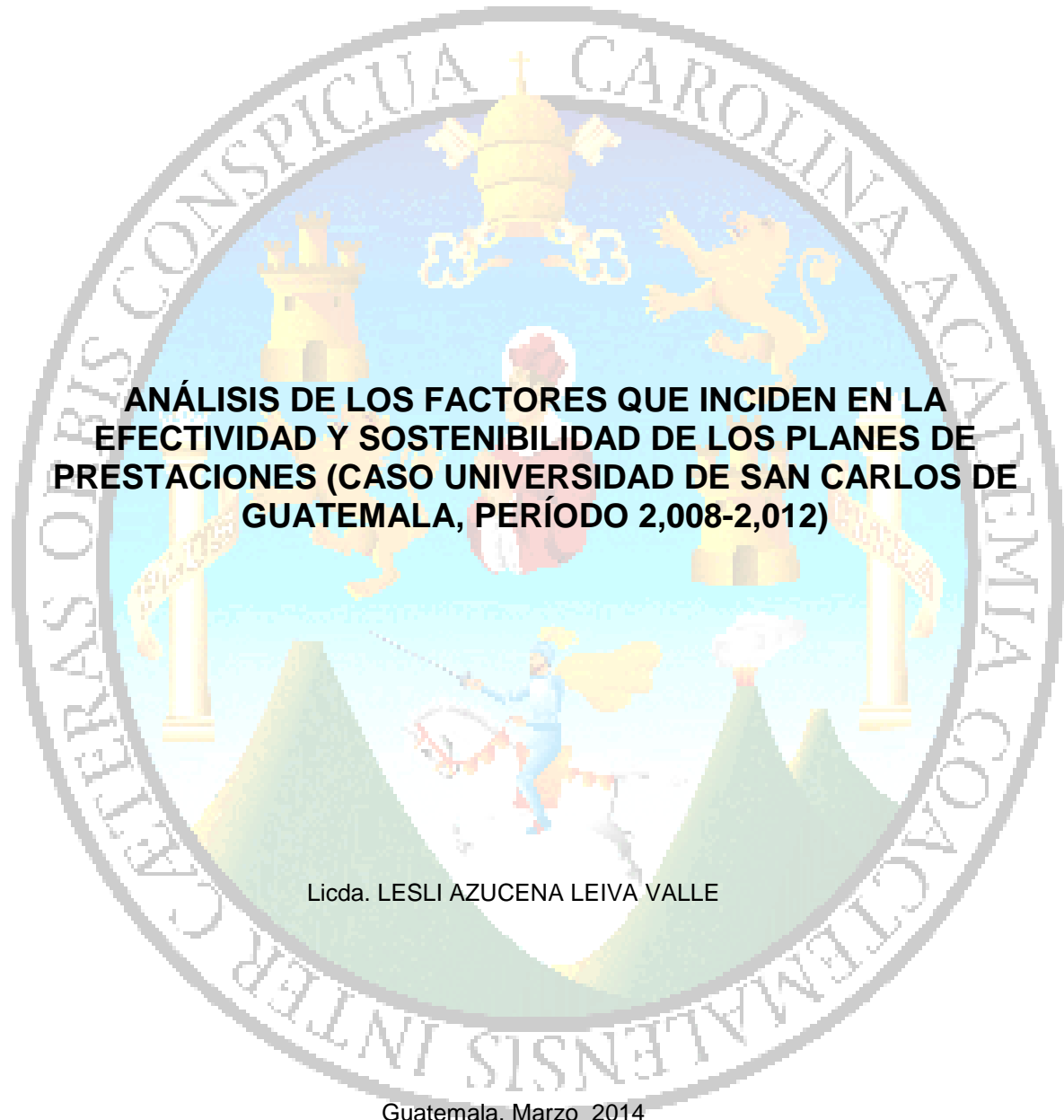


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS

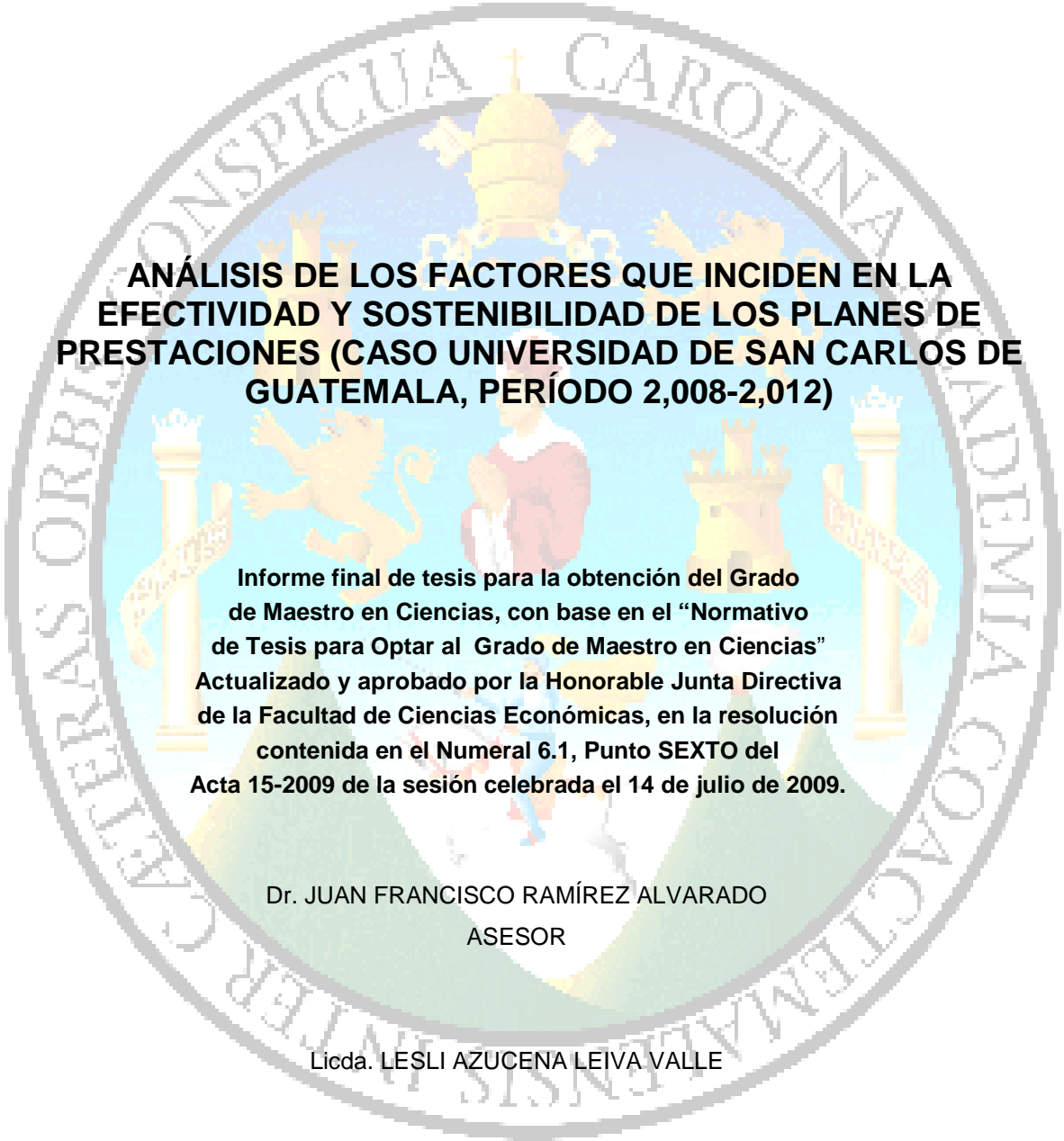


**ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA
EFECTIVIDAD Y SOSTENIBILIDAD DE LOS PLANES DE
PRESTACIONES (CASO UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA, PERÍODO 2,008-2,012)**

Licda. LESLI AZUCENA LEIVA VALLE

Guatemala, Marzo 2014

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man in a red and white robe, likely a saint or scholar, holding a book. Above him is a golden dome with a cross. The seal is surrounded by Latin text: "CONSPICUA CAROLINA" at the top, "ACADEMIA COACCTEM" on the right, "MAESTRIS INTER" at the bottom, and "LIBERAS ORBI" on the left. The background of the seal is a light blue and green gradient.

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA
EFECTIVIDAD Y SOSTENIBILIDAD DE LOS PLANES DE
PRESTACIONES (CASO UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA, PERÍODO 2,008-2,012)**

**Informe final de tesis para la obtención del Grado
de Maestro en Ciencias, con base en el “Normativo
de Tesis para Optar al Grado de Maestro en Ciencias”
Actualizado y aprobado por la Honorable Junta Directiva
de la Facultad de Ciencias Económicas, en la resolución
contenida en el Numeral 6.1, Punto SEXTO del
Acta 15-2009 de la sesión celebrada el 14 de julio de 2009.**

**Dr. JUAN FRANCISCO RAMÍREZ ALVARADO
ASESOR**

Licda. LESLI AZUCENA LEIVA VALLE

Guatemala, Marzo 2014

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA

Decano: Lic. José Rolando Secaida Morales
Secretario: Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales
Vocal I: Lic. Luis Antonio Suarez Roldán
Vocal II: Lic. Carlos Alberto Hernández Gálvez
Vocal III: LIC. Juan Antonio Gómez Monterroso
Vocal IV: P.C. Oliver Augusto Carrera Leal
Vocal V: P.C. Walter Obdulio Chigüichón Boror

JURADO EXAMINADOR QUE PRACTICÓ EL EXAMEN PRIVADO
DE TESIS SEGÚN EL ACTA No. 45-2013

Presidente: Msc. Hugo Romeo Arriaza Morales
Secretario: Msc. César Vermin Tello Tello
Vocal I: Msc. Oscar Rafael Cabrera Molina



ACTA No. 45-2013


En la Sala de Reuniones de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala del Edificio S-11, nos reunimos los infrascritos miembros del Jurado Examinador, el **12 de NOVIEMBRE** de 2013, a las **18:00** horas para practicar el **EXAMEN GENERAL DE TESIS** de la Licenciada **Lesli Azucena Leiva Valle**, carné No. **100020683**, estudiante de la Maestría en Formulación y Evaluación de Proyectos de la Escuela de Estudios de Postgrado, como requisito para optar al grado de Maestro en Formulación y Evaluación de Proyectos. El examen se realizó de acuerdo con el normativo de Tesis, aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas en el numeral 6.1, Punto SEXTO del Acta 15-2009 de la sesión celebrada el 14 de julio de 2009.

Cada examinador evaluó de manera oral los elementos técnico-formales y de contenido científico profesional del informe final presentado por el sustentante, denominado **"ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA EFECTIVIDAD Y SOSTENIBILIDAD DE LOS PLANES DE PRESTACIONES (CASO UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, PERIODO 2,008-2,012)"**, dejando constancia de lo actuado en las hojas de factores de evaluación proporcionadas por la Escuela. El examen fue **APROBADO** con una nota promedio de **85** puntos, obtenida de las calificaciones asignadas por cada integrante del jurado examinador. El Tribunal hace las siguientes recomendaciones: Que el sustentante incorpore las enmiendas señaladas dentro de los 15 días hábiles siguientes.

En fe de lo cual firmamos la presente acta en la Ciudad de Guatemala, a los doce días del mes de noviembre del año dos mil trece.


MSc. Hugo Romeo Amaza Morales
Presidente


MSc. Cesar Vermir Tello Tello
Secretario


MSc. Oscar Rafael Cabrera Molina
Vocal I


Licda. Lesli Azucena Leiva Valle
Postulante



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

ADENDUM

El infrascrito Presidente del Jurado Examinador CERTIFICA que la estudiante Lesli Azucena Leiva Valle, incorporó los cambios y enmiendas sugeridas por cada miembro examinador del Jurado.

Guatemala, 29 de noviembre de 2013.

(f)  

MSc. Hugo Romeo Arriaza Morales
Presidente

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS

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

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS.
GUATEMALA, VEINTICINCO DE FERRERO DE DOS MIL CATORCE.

Con base en el Punto QUINTO, inciso 5.1, subinciso 5.1.2 del Acta 3-2014 de la sesión celebrada por la Junta Directiva de la Facultad el 18 de febrero de 2014, se conoció el Acta Escuela de Estudios de Postgrado No.43-2013 de aprobación del Examen Privado de Tesis, de fecha 12 de Noviembre de 2013 y el trabajo de Tesis de Maestría en Formulación y Evaluación de Proyectos, denominado: "ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA EFECTIVIDAD Y SOSTENIBILIDAD DE LOS PLANES DE PRESTACIONES (CASO UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, PERIODO 2,008-2,012)", que para su graduación profesional presentó la Licenciada LESLI AZUCENA LEIVA VALLE, autorizándose su impresión.

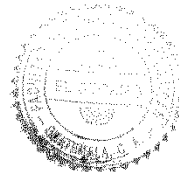
Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. CARLOS ROBERTO CABRERA MORALES
SECRETARIO



LIC. JOSE ROLANDO SECALDA MORALES
DECANO



Sap.

Ingrid

AGRADECIMIENTOS

- A Dios: Todo poderoso por darme la vida y la luz de su espíritu, para alcanzar este logro anhelado.
- A María Santísima: Por su intercesión.
- A mis Padres: Idia Julia Valle Barrillas y Raúl Eduardo Leiva González, por el amor y apoyo que me brindan.
- A mi Esposo: Pablo José por su amor incondicional.
- A mi Hermano: Julio David por su apoyo.
- A mi Asesor de Tesis: Dr. Francisco Ramírez, por su empeño y dedicación al asesorar este trabajo.
- A mis Amigos y
Compañeros: Con sincera amistad y aprecio.
- A usted: Especialmente, por acompañarme.

CONTENIDO

Resumen	i
Introducción	1
1. Antecedentes.....	3
2. Marco Teórico y Conceptual	7
2.1. Plan de Prestaciones	7
2.2. La Ciencia Actuarial y su Aplicación	8
2.3. Ciencia Actuarial y Economía Financiera Moderna	8
2.4. Estudios Actuariales	9
2.5. Pasivos Actuariales	9
2.6. Gestión de Riesgos	10
2.7. Planes de Contingencia	10
2.8. Colapso	11
2.9. Seguro de Vida y Pensiones.....	11
2.10. Información y Desarrollo de los Planes de Prestaciones.....	13
2.11. Tipos de Planes de Prestaciones.....	14
2.11.1. Planes de Prestaciones Públicos	14
2.11.2. Planes de Prestaciones Privados Colectivos.....	14
2.11.3. Fondos de Pensiones (Entidades Bancarias)	15
3. Metodología.....	16
3.1. Enfoques Teóricos.....	16
3.2. Objetivo General.....	16
3.3. Objetivos Específicos	16
3.4. Problema	16
3.5. Hipótesis.....	17
3.6. Métodos.....	17

3.6.1	Método Científico.....	17
3.6.2	Método inductivo-deductivo:.....	18
3.6.3	Método explorativo-descriptivo:.....	18
3.7.	Técnicas	18
4.	Factores Incidentes en el Debilitamiento de la Sostenibilidad de los Planes de Prestaciones	19
4.1.	Cobertura Deficiente de los Sistemas de Base.....	19
4.2.	Nula Integración de los Planes de Prestaciones.....	20
4.3.	Falta de Coordinación y Supervisión.....	20
4.4.	El Financiamiento de los Planes	21
4.5.	Apreciación de los Beneficiarios de los Planes.....	22
4.6.	Aspectos a Tomar en Cuenta en la Administración de Pensiones	23
4.7.	Resumen	23
5.	Aspectos Legales	24
5.1.	Tratados Internacionales.....	24
5.2.	Constitución Política de la República de Guatemala	25
5.3.	Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	25
5.4.	Instructivo para la Aplicación del Reglamento sobre Regímenes de Previsión Social, sin Ánimo de Lucro	26
5.5.	Ley orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Decreto Número 325, publicada el 17 de enero 1947	26
5.6.	Estatuto de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, ultima modificación 1 de enero de 2001	26
5.7.	Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Publicación en el Diario Oficial Martes 21 de febrero 2012.	27
5.8.	Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala	27
5.9.	Resumen	27
6.	Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	28

6.1.	Antecedentes.....	28
6.2.	Definición.....	28
6.3.	Misión	29
6.4.	Visión.....	29
6.5.	Funciones	30
6.5.1	Beneficios	31
6.5.2	Financiamiento	32
6.6.	Estructura Orgánica.....	32
6.6.1.	Área administrativa.....	33
6.6.2.	Área Financiera	33
6.6.3.	Registros del Área Financiera	34
6.6.3.1	Estados Financieros.....	35
6.6.3.2	Trabajadores Afiliados Actuales.....	36
6.6.3.3	Jubilados Actuales	36
6.6.3.4	Procedimiento para el Cálculo de Jubilación	39
6.7.	Análisis de los Aspectos FODA.....	53
6.8.	Resumen	60
7.	Riesgos en el Plan de Prestaciones (Caso USAC).....	61
7.1.	Riesgo Financiero.....	61
7.1.1.	Ingresos	62
7.1.2.	Egresos	65
7.1.3.	Razones	67
7.1.3.1.	Prestaciones / Ingreso Total.....	67
7.1.3.2.	Prestaciones / Ingresos por Cuotas	69
7.1.3.3.	Egresos Totales / Ingresos Totales.....	70
7.1.4.	Inversiones	72

7.1.5.	Obligaciones Futuras.....	74
7.1.6.	Cálculo de Jubilación.....	74
7.1.7.	Estados Financieros	75
7.2.	Riesgo Político.....	77
7.2.1.	Retiro obligatorio	79
7.2.2.	Valor de la Pensión por Jubilación	79
7.2.3.	No aceptar a los trabajadores que renunciaron al Plan de Prestaciones en el año 2005	80
7.3.	Riesgo Legal.....	80
7.4.	Riesgo Administrativo.....	83
7.5.	Resumen	84
8.	Hallazgos.....	85
	Conclusiones	87
	Recomendaciones.....	89
	Bibliografía.....	90

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1. Estados de Resultados 2008-2012	35
CUADRO 2. Balances Generales 2008-2012	36
CUADRO 3. Jubilados Actuales, distribuidos por Partidas Contables.....	37
CUADRO 4. Jubilados Actuales en Rangos de Edades.....	38
CUADRO 5. Jubilados Actuales en Rangos de Años de Jubilación.....	39
CUADRO 6. Normas para Calcular Montos Mensuales de Jubilación	40
CUADRO 7. Promedio de salarios de los últimos 96 meses, Docente Titular XII, 2 Horas	42
CUADRO 8. Cuotas de últimos 96 meses	43
CUADRO 9. Capitalización de Aportaciones, Docente Titular XII, 2 Horas	44
CUADRO 10. Promedio de salarios de los últimos 96 meses, Docente Titular XII, 4 Horas	45
CUADRO 11. Cuotas de últimos 96 meses	46
CUADRO 12. Capitalización de Aportaciones, Docente Titular XII, 4 Horas	47
CUADRO 13. Promedio de salarios de los últimos 96 meses, Docente Titular XII, 8 Horas	48
CUADRO 14. Cuotas de últimos 96 meses	49
CUADRO 15. Capitalización de Aportaciones, Docente Titular XII, 8 Horas	50
CUADRO 16. Promedio de salarios de los últimos 96 meses, Profesional Tipo A, 8 Horas.....	51
CUADRO 17. Cuotas de últimos 96 meses	52
CUADRO 18. Capitalización de Aportaciones, Profesional Tipo A, 8 Horas.....	53
CUADRO 19. Integración de Cuotas	57
CUADRO 20. Comparación Ingresos por Rubro / Ingresos Totales Años 2008 a 2012	63

CUADRO 21. Comparación del Crecimiento de los Ingresos con relación al año anterior del 2008 al 2012.....	64
CUADRO 22. Ingresos y Egresos Totales del 2008 al 2012	66
CUADRO 23. Prestaciones / Ingresos Totales	68
CUADRO 24. Prestaciones / Ingresos por Cuotas	69
CUADRO 25. Egresos Totales / Ingresos Totales	71
CUADRO 26. Inversiones del 2008 al 2012.....	73
CUADRO 27. Razones Financieras del 2008 al 2012	76

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1. Comportamiento de Ingresos y Egresos	67
Grafico 2. Prestaciones e Ingresos Totales	69
Grafico 3. Prestaciones / Ingresos por Cuotas	70
Grafico 4. Egresos Totales / Ingresos Totales	72

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. Cantidad de Trabajadores y Cuotas Laborales por Rangos de Salarios, Nóminas de Diciembre de los Años 2008 – 2012	93
ANEXO 2. Cantidad de Trabajadores y Cuotas Laborales por Rangos de	95
ANEXO 3. Aporte según Rango de Edades, Nóminas de Diciembre de los Años 2008 – 2012....	96
ANEXO 4. Aporte según Rango de Edades en %, Nóminas de Diciembre de los Años 2008 – 2012.....	97
ANEXO 5. Fotos de las Oficinas Centrales en la Actualidad	98

Resumen

Debido a que la seguridad social y la posibilidad de vivir una vida prolongada y saludable constituyen algunos de los elementos fundamentales del desarrollo humano y que a la fecha, no existe en Guatemala un sistema de seguridad social de cobertura universal que contribuya a liberar a las personas de la inseguridad económica en períodos de crisis, cuando disminuye su potencial productivo y de la falta de acceso a servicios de salud; en la actualidad se carece de información sobre los riesgos que implica la sostenibilidad y efectividad de los planes de prestaciones, al no considerar factores de tipo político, administrativo, financiero, legal.

En el presente trabajo de tesis se enfatiza la importancia de la creación de los planes de prestaciones en el territorio guatemalteco con solidez en los aspectos legales, administrativos y de funcionamiento de los mismos; así también, se toma como caso de estudio el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en el cual se resalta la importancia de medir los riesgos, máxime en los aspectos financieros, cuyos resultados deberán garantizar las obligaciones a largo plazo; por esta razón el postulado es *“Cuales son los factores que inciden en las causas que debilitan la efectividad y sostenibilidad de los Planes de Prestaciones”*

Es por ello que se plasmó, dentro de la apreciación de los planes a nivel nacional, el estudio del caso del Plan de Prestaciones de la USAC y se procedió a realizar el análisis de los factores que inciden en el funcionamiento del mismo, con base en datos históricos (estados financieros, estadísticas, evaluaciones anteriores, crecimiento, aportaciones y estudios actuariales, entre otros), reflejando los resultados por medio de gráficas y cuadros, que sirvieron también para la elaboración de proyecciones y supuestos.

Los hallazgos condujeron a la conclusión que para el caso del Plan de Prestaciones de la USAC, las decisiones que el Consejo Superior Universitario tome deben estar sustentadas en estudios técnicos (estudios actuariales) y a disposiciones que no favorezcan sectores específicos, sino que pretendan el bien común y garanticen la efectividad del Plan.

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, por lo que en la Universidad de San Carlos de Guatemala, como entidad autónoma en el año 1966 se crea el Plan de Prestaciones del Personal de esta Institución, cuya finalidad es asegurar a todos los trabajadores de la misma, el goce de una jubilación al haber alcanzado la edad de retirarse por: Invalidez o Vejez. También se cuenta con Pensiones por Viudez y Orfandad, Seguro de Vida y Compensación a los trabajadores que renuncien o terminen su contrato con la entidad.

Los Planes de Prestaciones enfrentan una serie de riesgos a futuro, en cuanto a su sostenibilidad, como entes que garantizan el bienestar de sus afiliados y en las decisiones que no son tomadas con estudios actuariales de respaldo técnico, pueden verse al borde de la quiebra y específicamente viven el problema: *“La estructura que garantiza la efectividad y sostenibilidad de los Planes de Prestaciones, se debilita y crea riesgos que conducen a sus crisis financieras”*

El objetivo general de la investigación realizada, fue analizar los factores que inciden en la efectividad y sostenibilidad de los Planes de Prestaciones, tomando como referencia el caso del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Específicamente se buscó determinar las fortalezas de dichos planes como entes administrativos; verificando con base a la experiencia de planes ya existentes, los factores de riesgos, para exponer los elementos básicos que contribuyen a su funcionamiento efectivo y también, conocer la situación actual del Plan de Prestaciones de la USAC.

Con el trabajo realizado, se comprobó la hipótesis propuesta que “Las causas de las debilidades estructurales de los Planes de Prestaciones, radican en la falta de análisis y fortalecimiento de los factores fundamentales que inciden en la efectividad y sostenibilidad de los mismos”.

A consecuencia de la problemática descrita y después de la recopilación y análisis de datos, se elaboró el documento sobre el “Análisis de los factores que inciden en la efectividad y sostenibilidad de los Planes de Prestaciones (caso USAC)”, el cual fue realizado con base a la Guía Metodológica para la Elaboración del Plan e Informe de Investigación de Postgrado de Ciencias Económicas.

El contenido del presente documento es como sigue: Antecedentes, donde se define el marco empírico de los Planes de Prestaciones. En el Marco Teórico y Conceptual, se presentan todos los conceptos necesarios para comprender de mejor manera el análisis del tema y la Metodología utilizada en el trabajo de investigación. En el desarrollo de los capítulos siguientes se plantea el contenido de la problemática analizada y se presentan como sigue: Información y Desarrollo de los Planes de Prestaciones; Factores Incidentes en el Debilitamiento de los Planes de Prestaciones; Aspectos Legales; Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala; Riesgos en los Planes de Prestaciones (Caso USAC).

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones a que se llegaron con la investigación realizada, así como, la bibliografía consultada, haciendo referencia a cada uno de los aspectos mencionados.

1. Antecedentes

Al recordar brevemente la lucha de los trabajadores para que el Estado reconociera la protección de su salud y de su seguridad, como una obligación de los gobiernos, esta se inicia históricamente en el año de 1764; con el surgimiento de la máquina de vapor, que indica el inicio de la etapa industrial en la historia; es cuando nace la clase trabajadora y el capitalismo se expande, sosteniéndose como modo de producción predominante explotando la fuerza de trabajo y minimizando la seguridad de los empleados. Esta lucha, sostenida por más de 100 años, condujo a que en Alemania en 1883, se estableciera el primer Seguro Social en el mundo; es a partir de estos momentos en que se crean los seguros sociales en el resto de países.

En la actualidad los sistemas europeos de protección social son de dos tipos diferentes: los primeros basados en la tradición de asistencia, universales, cubriendo todas las eventualidades (“from the cradle to the grave”), y confiriendo una protección de base bajo la forma de una renta mínima y los segundos basados en el seguro social, dirigido a los trabajadores para asegurarles la garantía, por lo menos parcial, de sus rentas profesionales anteriores, en las mismas eventualidades.¹

La crisis de pago de las pensiones es un fenómeno que afecta y está siendo abordado en los países en Latinoamérica, observando en su análisis que tiene como características fundamentales que sea público o privado; donde el primero tiene como régimen financiero el reparto y capitalización parcial colectiva (CPC), el segundo la capitalización plena individual. (CPI).²

Las investigaciones han agrupado las pensiones ya sean públicas y privadas, por los factores que determinan el costo o responsabilidad fiscal; factores que definen tres modelos de reforma: el sustitutivo, paralelo y mixto; implicando dentro de los factores externos o datos: edad de la población, antigüedad del programa de pensiones, el porcentaje de cobertura de la fuerza laboral y los factores internos asociados al diseño de reforma: el gasto o responsabilidades asumidas por el Estado durante y después de la transición; las condiciones de adquisición de derechos en el programa público, tomando en consideración los factores asociados al ingreso, es decir las

¹ Correia de Campos, A. (Oct. 2000). Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 18 Caracas. (pp. 1-18)

² Rueda Pérez, r. (2007) Estudio sobre pensiones en América Latina y México, en Observatorio de la Economía Latinoamericana. No. 74 (pp. 7-25), texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/>

cotizaciones salariales al programa público. A continuación se describen cada una de estas reformas:³

- Modelo sustitutivo: es cuando el programa de pensiones público se cierra, es decir no se permite nuevas afiliaciones y es reemplazado por un nuevo programa de capitalización plena individual (CPI); ejemplo de ello es Chile, Bolivia, México y el Salvador.
- Modelo paralelo: donde el programa público no se cierra pero termina su monopolio, para competir con el privado basado en el CPI, entre ellos países como Perú y Colombia.
- Modelo mixto: en este no se cierra el programa público pero se le reforma y convierte en un componente que se combina con otro nuevo o CPI; ejemplo Argentina y Uruguay.

En cuanto al sistema de pensiones en México se tiene que debido a la crisis fiscal o de financiamiento para cubrir las obligaciones que el Estado tiene por Ley, se transfiere, convierte, o se privatiza mediante la participación tripartita: Estado, patrón y asegurado.⁴

En Guatemala el plan de prestaciones es el programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS) del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Sistema Base); sin embargo, existen otros complementarios en importantes instituciones del Estado, autónomas y descentralizadas, como es el del Banco de Guatemala (BANGUAT), la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), el Ejército de Guatemala (IPM), etc.⁵

El plan de pensiones del IGSS, es el plan al que todos los trabajadores asalariados o en relación de dependencia contribuyen (IVS); el que tiene un sistema de capitalización parcial, conocido como prima media escalonada; es también la base de los planes de prestaciones del BANGUAT, la USAC y el IPM, sólo para mencionar algunos; este puede irse actualizando en la medida que los contribuyentes estén anuentes a ir elevando las cuotas de contribución, que teóricamente podrían alcanzar hasta el 100 por ciento del salario; esta teoría no es posible en la realidad laboral y salarial de los contribuyentes.

Para el presente estudio; por medio del punto 9 del Acta 911, de la sesión celebrada el 8 de enero de 1966, el Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, autorizó

³ Ídem.

⁴Rueda Pérez, r. (2007) Estudiio sobre pensiones en América Latina y México, en Observatorio de la Economía Latinoamericana. No. 74 (pp. 10-25), texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/>

⁵ Durán Valverde, Fabio (2004). Diagnóstico de la situación de los planes públicos de pensiones en Guatemala. Guatemala: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (pp. 9-40).

la creación del “Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala”, con el fin de asegurar a todos los trabajadores, el goce de una pensión al retirarse del servicio, por invalidez o por cumplir con los requisitos de retiro por tiempo de servicio y al ocurrir su fallecimiento, proteger a sus beneficiarios con un seguro de vida y con pensiones de viudez y orfandad; así mismo tiene por objeto la compensación en forma opcional 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, excluyendo a las personas que ingresen a laborar a la Universidad de San Carlos con una edad cronológica de 45 años o más.⁶

El Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, como parte integral del régimen de seguridad social de los trabajadores universitarios, es de carácter obligatorio para los que sean contratados en los renglones 011, 021, 022 y los planilleros del renglón 031. Este plan cuenta con tres fuentes principales de recursos: la cuota de la universidad, la cuota de los trabajadores y los rendimientos provenientes de la inversión de reservas; los recursos del Plan deben mantenerse en las cuentas de depósitos y en las inversiones que la Junta Administradora, autorice de acuerdo con el instructivo aprobado por el Consejo Superior Universitario.

La tasa media escalonada es el ajuste que se aplica a la contribución al Plan de Prestaciones como resultado de la variación entre el número de pensionados y el costo de los mismos y la aportación actual de los trabajadores activos; en consecuencia tendrá un comportamiento creciente hasta llegar a la tasa de madurez de dicho plan.

El Plan de Prestaciones en los años 2001 y 2002 reflejó déficits de Q4.5 millones y Q13.7 millones, respectivamente; en los años 2003 y 2004 los déficits se ampliaron a Q27 millones y a Q22 millones. Una comisión específica del Consejo Superior Universitario, elaboró un estudio que sugirió las medidas que debían adoptarse para sacar al Plan de Prestaciones del grave desequilibrio financiero en el que se encontraba; por lo que en junio de 2004 el Consejo Superior Universitario, adoptó entre otras cosas: elevar las cuotas de cotización de trabajadores y del patrono, establecer un techo máximo de jubilación y ubicarlo en Q10,000.00; aumentar los años

⁶ Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Publicación en el Diario Oficial martes 21 de febrero 2012. (artículo 3)

de cotización y de la edad de jubilación. Las medidas fueron estratégicas y necesarias, pues de no haberse adoptado, el plan no existiría el día de hoy.⁷

En la actualidad el Plan de Prestaciones de la Universidad, goza de una estabilidad financiera razonable pero atraviesa una serie de riesgos (que son descritos en el capítulo siete del presente documento), en cuanto a su funcionamiento, que de no ser identificados y enfrentados con las medidas pertinentes este ente puede sufrir un desplome.

⁷ Consejo Superior Universitario, Punto ÚNICO del Acta 12-2003 del de fecha 16 de mayo de 2003 y Punto ÚNICO, Acta 14-2004 del Consejo Superior Universitario de fecha 28 de junio de 2004.

2. Marco Teórico y Conceptual

En este espacio se agrupan conceptos y teorías que se utilizan para formular y desarrollar el trabajo de tesis que se presenta a continuación:

2.1. *Plan de Prestaciones*

El método adoptado por una organización mercantil, o de otra índole, para el pago de anualidades o pensiones, a empleados y obreros retirados o incapacitados.

Se entiende como plan de prestaciones, al conjunto de actividades, procedimientos, suministros y reconocimientos que se brinda a las personas, con el propósito de mantener o recuperar la salud y evitar el menoscabo de su capacidad económica emanada de la incapacidad temporal por enfermedad general y maternidad, discapacidad o invalidez derivada de los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedad.⁸

Los excedentes de liquidez son aquellas sumas de dinero no afectadas por un pago u obligación a corto plazo, pero destinadas a la cancelación de las exigibilidades a cargo de la entidad, que para el Plan de Prestaciones (caso USAC), representa el pago de prestaciones a jubilados y pensionados.⁹

Los ingresos del Plan del Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala provienen de la contribución del patrono y los trabajadores activos, más el rendimiento de las inversiones. La inversión está comprendida por los desembolsos de recursos financieros destinados a la adquisición de ganancias que servirán para afrontar los pasivos actuariales. Los Intereses representan el índice utilizado para medir la rentabilidad de los ahorros, inversiones, préstamos y se dan en porcentaje este índice es calculado en términos del capital a una tasa estipulada por un espacio de tiempo.¹⁰

⁸ Norma Internacional de Contabilidad 26, Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficio por Retiro. emitida por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad en enero de 1987 y reordenada en 1994. (pp. 4-12)

⁹ La enciclopedia Libre Wikipedia, <http://es.wikipedia.org/wiki/Liquidez>

¹⁰ Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Publicación en el Diario Oficial martes 21 de febrero 2012. (artículo 6 y 7).

2.2. La Ciencia Actuarial y su Aplicación

La ciencia actuarial o actuaría es una disciplina que aplica métodos estadísticos, matemáticos y financieros a la evaluación de riesgos en las industrias aseguradoras y financieras; los actuarios son profesionales calificados en este campo a través de exámenes y experiencia; esta contiene un conjunto de ciencias interrelacionadas, entre ellas: la probabilidad, estadística, finanzas y economía. Históricamente ha utilizado modelos deterministas para la construcción de cuadros y primas, ha cambiado en los últimos treinta años debido a la proliferación de computadoras de alta velocidad y a la sinergia de modelos actuariales con la teoría financiera moderna.¹¹

Los estudios actuariales aportan una profunda especialización en el complejo mundo de las finanzas y las compañías aseguradoras, adaptándolos a la situación socioeconómica actual; las áreas de conocimiento que la integran pasan por el derecho laboral y mercantil, estadística, contabilidad, economía y matemáticas financieras.

2.3. Ciencia Actuarial y Economía Financiera Moderna

La Ciencia Actuarial como en la actualidad se concibe, inició en el siglo XVII; ya que durante este período las necesidades comerciales dieron lugar a operaciones que acarrearían un interés compuesto, los seguros marítimos eran algo habitual y el álgebra de las rentas vitalicias comenzaba; este tipo de operaciones requería algo más que el juicio intuitivo y comercial de los primeros aseguradores. Por lo que uno de los pilares de principales fue la teoría de probabilidades, las bases del análisis estadístico en el seguro fueron establecidas por Pascal en 1654 en colaboración con el también matemático Pierre de Fermat.¹²

Otro de los pilares importantes son los cuadros de vida, basados en las investigaciones sobre la mortalidad; los primeros cuadros fueron creados por John Graunt (1662). En 1693 Edmund Halley, matemático inglés, publicó un famoso documento describiendo la construcción de cuadros de vida completos a partir de la hipótesis de estacionariedad de la población, así como el método de valoración de las rentas vitalicias, que es en esencia el mismo que se utiliza hoy en día. Los

¹¹ La enciclopedia Libre Wikipedia, http://es.wikipedia.org/wiki/Ciencia_actuarial

¹² Martín Peña, María Luz, Dra. En Ciencias Económicas y Empresariales, publicación La ciencia actuarial y la estadística como método. (pp. 55-58) <http://www.actuarios.org/espa/revista14/17-art-6.pdf>

cuadros de Halley se utilizaron por la mayoría de las compañías de seguros inglesas creadas durante el siglo XVIII.¹³

2.4. Estudios Actuariales

Los estudios actuariales están orientados a la gestión de negocios, con participación directa en procesos de desarrollo de productos, gerenciamiento, planificación y control. El actuario elabora las bases de cálculo de las reservas monetarias requeridas para hacer frente a los reclamos esperados en la industria del seguro en la operatoria de la seguridad social, seguro de enfermedad y los programas de jubilaciones/pensiones. Actúa en el campo de la investigación operativa y efectúa aplicaciones de la ciencia actuarial mediante el uso de computadoras y equipos de procesamiento de datos; así mismo participa en grupos interdisciplinarios para la elaboración e instrumentación de estudios y proyectos y ejecuta las tareas reservadas a su profesión.

Los actuarios pueden actuar como profesionales independientes en el asesoramiento externo y en funciones de certificación de reservas, elaboración de notas técnicas del seguro y tareas periciales en la justicia. Así también en relación de dependencia pueden desempeñarse en compañías de seguros y reaseguros, cajas de jubilaciones, entidades financieras, fondos de inversión, mercados de valores y bolsas, administradoras de fondos de jubilaciones y/o pensiones y entidades de servicios de salud. Además, sus actividades pueden extenderse también en los entes de superintendencia en distintas instituciones gubernamentales.

2.5. Pasivos Actuariales

Es el importe de las obligaciones devengadas que se derivan de los compromisos a largo plazo que viene garantizando el Plan de Prestaciones a sus contribuyentes.¹⁴

En otras palabras los pasivos actuariales reflejan los compromisos a futuro; es por ello que la utilidad del balance actuarial, se refleja como un elemento de transparencia, indicador de la solvencia, sostenibilidad o solidez financiera de una entidad; es un instrumento que es capaz de

¹³ M. Ayuso, H. Corrales, M. Guillén, A.M. Pérez-Marín, J. L. Rojo. (2006). Estadística Actuarial Vida. España. Universidad de Barcelona. (pp. 135-240)

¹⁴ Enciclopedia de Economía (2009). <http://www.economia48.com/spa/d/pasivo-actuarial.htm>

proporcionar incentivos positivos para la mejora de la gestión financiera al minimizar la tradicional divergencia entre el horizonte de planificación.¹⁵

2.6. Gestión de Riesgos

Es un enfoque estructurado para manejar la incertidumbre relativa a una amenaza, a través de una secuencia de actividades humanas que incluyen evaluación de riesgo, estrategias de desarrollo para manejarlo y mitigación, utilizando recursos gerenciales. Las estrategias incluyen: transferir el riesgo a otra parte, evadir, reducir los efectos negativos y aceptar algunas o todas las consecuencias del mismo.

Las fuentes de riesgo son factores o circunstancias del trabajo que pueden generar uno o varios riesgos aisladamente o por su combinación. La noción de riesgo suele utilizarse como sinónimo de peligro; sin embargo, está vinculado a la vulnerabilidad y al tiempo de exposición, mientras que el peligro aparece asociado a la factibilidad del perjuicio o daño.¹⁶

El riesgo financiero se refiere a la probabilidad de ocurrencia de un evento que tenga consecuencias financieras negativas; el concepto debe entenderse en sentido amplio, incluyendo la posibilidad de que los resultados financieros sean mayores o menores de los esperados.¹⁷

Los principales riesgos a tratar en el presente trabajo son: el político, el administrativo, el financiero y el administrativo, expuestos en el capítulo siete.

2.7. Planes de Contingencia

Los planes de contingencia son conocidos también como escenarios, ya que definen las medidas que se tomarán en caso de emergencia, fracasos o condiciones imprevistas, para lo cual es necesario que se identifique escenarios pesimistas que permitan identificar factores incontrolables.¹⁸

¹⁵ Boado, María del Carmen. Vidal, Carlos (2008). El Balance Actuarial. Valencia España. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A. (pp.7 -50)

¹⁶ De Lara Haro, Alfonso. (2005). Medición y Control de Riesgos Financieros. México. Noriega Editores Tercera Edición. (pp. 16-219)

¹⁷ Idem.

¹⁸ L Daft, Richard, Sexta Edición. Administración. Thomson. México D.F. (pp. 220 -614)

En otras palabras el plan de contingencia identifica las medidas técnicas, humanas y organizativas necesarias para garantizar la continuidad de la empresa y las operaciones. El plan debe ser revisado periódicamente, generalmente la revisión será consecuencia de un nuevo análisis de riesgo, en cualquier caso, el plan de contingencia siempre es cuestionado cuando se materializa una amenaza, actuando de la siguiente manera:

- Si la amenaza estaba prevista y las contramedidas fueron eficaces, se corrigen solamente aspectos menores del plan para mejorar la eficiencia.
- Si la amenaza estaba prevista pero las contramedidas fueron ineficaces, debe analizarse la causa del fallo y proponer nuevas soluciones.
- Si la amenaza no estaba prevista, debe promoverse un nuevo análisis de riesgos. Es posible que las contramedidas adoptadas fueran eficaces para una amenaza no prevista. No obstante, esto no es excusa para evitar el análisis de lo ocurrido.

2.8. Colapso

Es la destrucción de un sistema o estructura y cuando se refiere a colapsos de Planes de Prestaciones, se entiende como los quebrantos de la estructura, es decir cuando este ya no tiene la capacidad de seguir manteniendo los beneficios de cada uno de sus asociados y mucho menos cubrir las obligaciones futuras.

2.9. Seguro de Vida y Pensiones

El seguro de vida busca garantizar la protección de las personas que el asegurado tiene a su cargo; en caso del fallecimiento de éste, sus beneficiarios o herederos acceden a una indemnización; esta se denomina capital asegurado y puede ser pagada en una única vez o a modo de renta financiera, en su mayoría los favorecidos son los familiares. Los seguros de vida pueden clasificarse de acuerdo a su duración (temporarios o de vida entera), su tipo de prima (a prima nivelada, donde el pago es constante y a prima de riesgo, donde aumenta de acuerdo a la edad del asegurado).¹⁹

Una pensión es un plan de jubilación que pretende ofrecer a una persona unos ingresos seguros de por vida; el término se suele utilizar para describir los pagos que una persona recibe tras su retiro; las pensiones han sido, tradicionalmente, un pago a un empleado jubilado y/o inválido o al cónyuge y descendientes del fallecido.

¹⁹ Diccionario Definición ABC (2007-2013) <http://www.definicionabc.com/derecho/seguro-de-vida.php>

Existen varios tipos de pensiones entre ellos están: planes de beneficio definido y planes de contribución definida. Algunos planes combinan características de ambos tipos y se los conoce como “planes híbridos”.²⁰

Los planes de beneficio definido como su nombre indica, definen un beneficio para un empleado sobre la edad de jubilación del mismo; el beneficio se determina mediante una fórmula que incorpora el salario del empleado, los años de servicio, la edad de jubilación y otros factores.

En los planes de contribución definida; la contribución está definida, pero el beneficio se desconoce, un acuerdo típico de contribución definida es aquel en el que las contribuciones (realizadas por el empleado, el empleador o ambos) se hacen a una cuenta que crece mediante la inversión. A la hora de jubilarse, el empleado dispone de una cuenta que puede utilizar para comprar una pensión o puede retirar parte de los fondos en función de sus necesidades financieras.

En un plan de contribución definida, el riesgo de inversión y el premio los toma cada individuo (empleado o jubilado) y no el empleador. Además, los participantes no suelen comprar el pago de una anualidad tras jubilarse y soportan el riesgo de sobrevivir más que sus fondos.

Para el presente estudio, el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, está destinado para los trabajadores contratados en los renglones 011, 021, 022 y los planilleros del renglón 031; los que ingresen a la Universidad 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.²¹

Otras definiciones importantes en cuanto al tema del Plan de Prestaciones:

Jubilación; significa eximir del servicio al trabajador, por invalidez o haber cumplido con una suma mínima de edad y tiempo de servicio de 85 puntos, combinados con veinte (20) años mínimos de contribución al Plan.

Invalidez; es la incapacidad para trabajar calificada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad de Social –IGSS- debida a enfermedad o accidente.

²⁰ Moreno; Luis. (1997). Unión Europea y Estado del Bienestar en la Unión Europea. Unidad de políticas comparadas (CSIC, Madrid) (pp. 11-21).

²¹ Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Publicación en el Diario Oficial martes 21 de febrero 2012. (artículo 5).

2.10. Información y Desarrollo de los Planes de Prestaciones

El término prestaciones corresponde al plural de la palabra prestación, que se refiere a aquel servicio que una autoridad o en su defecto un contratante, ofrece o le exigen a otro; uno de los conceptos más difundidos y usados que se encuentra en relación al concepto de prestaciones es el de prestaciones sociales.²²

Una prestación es aquel servicio y/o remuneración que el Estado, las instituciones públicas o las empresas privadas están obligados a ofrecerles a sus empleados y que les garantizarán algunas cuestiones de primera necesidad y mejoras en la calidad de vida.

“En Guatemala, como una consecuencia de la segunda guerra mundial y la difusión de ideas democráticas propagadas por los países aliados, se derrocó al gobierno interino del general Federico Ponce Vaides quien había tomado el poder después de una dictadura de 14 años por el General Jorge Ubico y se eligió un gobierno democrático, bajo la presidencia del Dr. Juan José Arévalo Bermejo”.²³

El Gobierno de Guatemala de aquella época, gestionó la venida al país, de dos técnicos en materia de seguridad social. Ellos fueron el Lic. Oscar Barahona Streber (costarricense) y el actuario Walter Dittel (chileno), quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este lo publicaron en un libro titulado "Bases de la Seguridad Social en Guatemala". Al promulgarse la Constitución de la República de aquel entonces, en el artículo 63 se plasma que el seguro social es obligatorio.²⁴

El 30 de octubre de 1946, el congreso de la república de Guatemala emite el decreto número 295, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Se crea así "Una Institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima."²⁵

²² Diccionario Definición ABC (2007-2013) <http://www.definicionabc.com/social/prestaciones.php>

²³ Haeussler, C. (1983). *Diccionario General de Guatemala*. Guatemala, Guatemala: (S.E.) (pp. 45-150)

²⁴ Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Pagina Web (Historia). <http://www.igssgt.org/#>

²⁵ Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295. (artículo 1)

Con la creación de este régimen, se pretende cubrir todo el territorio de la república, el que debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias; los patronos y trabajadores de acuerdo con la ley, deben de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social.

La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de Mayo de 1985, dice en el artículo 100: "Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación."

2.11. Tipos de Planes de Prestaciones

"Los planes de prestaciones por retiro son acuerdos en los que una empresa se compromete a suministrar prestaciones a sus empleados, en el momento de terminar sus servicios, ya sea en forma de renta periódica o como pago único, siempre que tales prestaciones, o las aportaciones a los mismos que dependan del empleador, puedan ser determinadas o estimadas con anterioridad al momento del retiro, ya sea a partir de las cláusulas establecidas en un documento o de las prácticas habituales de la empresa."²⁶

2.11.1. Planes de Prestaciones Públicos

Representan los planes que el Estado administra con el fin de garantizar protección social frente a los riesgos laborales (desempleo, accidente de trabajo, enfermedad), la vejez (jubilación) u otras circunstancias sobrevenidas por dependencia.

2.11.2. Planes de Prestaciones Privados Colectivos

Los planes de prestaciones privados colectivos, surgen por la necesidad de lograr otros beneficios como servicios médicos y un incremento de la renta a percibir en el momento de la jubilación. Estos sistemas son de carácter voluntario y complementario al régimen nacional de prestaciones de seguridad social; por lo que bajo ninguna circunstancia lo sustituyen.²⁷

²⁶ Norma Internacional de Contabilidad 26, Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficio por Retiro. emitida por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad en enero de 1987 y reordenada en 1994. (pp. 4-12)

²⁷ MONETOS, Independent Information and Research on the European Private Financial Sector; Portal de información financiera independiente y con datos actualizados sobre el sector financiero europeo. (2013) <http://www.monetos.es>

En la actualidad existen otros regímenes de planes de prestaciones adicionales al IGSS, entre ellos: Instituto Nacional de Electrificación -INDE-, Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícola -ICTA-, Servicio Civil, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-, Instituto de Fomento de Hipotecas Aseguradas -FHA-, Colegios Profesionales, entre otros.

Existen otros planes de aseguradoras privadas que consisten en sistemas de capitalización individual exclusivamente.

2.11.3. Fondos de Pensiones (Entidades Bancarias)

En Guatemala, varias instituciones financieras ponen a disposición de los cuentahabientes depósitos de ahorro a plazos o por medio de valores, que se los consideran como fondo de pensión o se les ofrecen bajo ese concepto; sin embargo esa figura no existe en la legislación bancaria y financiera del país; lo que estas entidades (bancos y financieras) trabajan no son fondos de pensión, si no depósitos con capitalización individual y que son pagables de acuerdo con la forma como se pactaron con el cliente; en donde en su mayoría los porcentajes de interés son superiores a los ahorros o depósitos normales.

A partir del período fiscal del 2010 del 1 enero al 31 de diciembre, la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) no acepta los “fondos de pensiones” que ofrecen las entidades financieras del país como deducibles del Impuesto Sobre la Renta (ISR); esta decisión de no permitir esa deducción se debe a que esos productos financieros no están legalizados como fondos de pensiones y las leyes financieras y bancarias del país no los incluyen, por lo que la Superintendencia de Bancos (SIB) no los reconoce.²⁸

²⁸ Ley de Bancos y Grupos Financieros. Decreto 19-2002. (artículo 41) y Ley de Sociedades Financieras Privadas. Decreto 208-1964. (artículo 5).

3. Metodología

La investigación se enfocó en el objetivo general y los específicos, la especificación y delimitación del problema planteado y la hipótesis, los cuales sirvieron de base para la elaboración de la misma, utilizando los diferentes métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

3.1. Enfoques Teóricos

La metodología de la investigación establece que se defina con claridad el problema objeto de estudio proponiendo la hipótesis correspondiente y los respectivos objetivos y sobre estos conceptos, se elaboró el Plan de Investigación; además, se utilizó el análisis de datos de carácter estadístico, contable y financiero, incluyendo conceptos de la teoría actuarial que está inmersa en este tipo de estudio, aplicando el procesamiento electrónico de datos.

3.2. Objetivo General

Analizar los factores que inciden en la efectividad y sostenibilidad de los Planes de Prestaciones, tomando como referencia el caso del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para determinar su grado de sostenibilidad.

3.3. Objetivos Específicos

- Determinar las fortalezas y las debilidades de los planes de prestaciones como instituciones.
- Verificar en base a la experiencia de planes ya existentes los factores de riesgos.
- Exponer los elementos que contribuyen al funcionamiento efectivo y sostenibilidad de los planes de prestaciones.
- Elaborar una apreciación del Plan de Prestaciones de la USAC.

3.4. Problema

¿En qué punto es más conveniente ahorrar invirtiendo o disfrutar la vida hoy? Esa es una de las interrogantes que se afronta cuando se es joven y se toma la decisión de invertir para el futuro por medio de un plan de prestaciones; además, deben conocerse las garantías que ofrece su solidez y si es confiable su sistema de gestión; es ahí donde surge el problema fundamental: *“Cuales son los factores que inciden en las causas que debilitan la efectividad y sostenibilidad de los Planes de Prestaciones”*, en general no existe información sobre los riesgos que implica la certidumbre de los mismos, al no considerar factores de tipo político, administrativo, financiero y/o legal.

Para el caso del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala; es en 1966, cuando empezó a funcionar adoptando el sistema de financiamiento de prima media general, pero en 1974, adoptó el sistema de prima media escalonada, este sistema marca períodos cíclicos, es decir, que cuando llega a su nivel más bajo en la relación ingresos-beneficios, presentando indicios de crisis financiera, se hace necesaria la revisión de la tasa de financiamiento patronal y laboral. Actualmente el aporte laboral es de un 10.58%, mientras que el patronal es del 33.78%, del salario nominal de cada trabajador afiliado, lo que representa que dicho plan ha llegado a su nivel de madurez por qué no puede seguir elevándose la cuota de participación y en consecuencia, las medidas que se adopten por parte del Consejo Superior Universitario a futuro, suponen riesgos que deben ser evaluados para que puedan ser controlados, evitando la posible quiebra financiera del Plan.

Delimitación del problema

- Unidad de Análisis: el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Ámbito de Información: Guatemala, municipio de Guatemala.
- Período histórico: la investigación se realizó con información de los años 2008 a 2012.

3.5. Hipótesis

Las causas de las debilidades estructurales de los Planes de Prestaciones, radican en la falta de análisis y fortalecimiento de los factores fundamentales de riesgo que inciden en la efectividad y sostenibilidad de los mismos.

3.6. Métodos

Son los procedimientos utilizados para llegar a un fin. Su significado original señala el camino que conduce a un lugar.

3.6.1 Método Científico

Se empleó el método científico en sus tres fases:

- Indagadora: fase que comprendió el estudio de la teoría, principios y categorías de carácter científico, mediante la recopilación de información de fuentes primarias, a través de entrevista que se realizó a los administradores y trabajadores operativos del Plan de Prestaciones, estados financieros e información historia de los años 2008 al 2012, así como fuentes

secundarias (libros, tesis, manuales, informes, actas del Consejo Superior Universitario, legislación relacionada).

- Demostrativa: fase en que se realizó la comprobación de la hipótesis expuesta para la problemática.
- Expositiva: en la que se presentó el informe final de la investigación a las autoridades respectivas de la Facultad de Ciencias Económicas y a las autoridades del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

3.6.2 Método inductivo-deductivo:

Se utilizó el método deductivo al analizar de lo general a lo particular, los conceptos relacionados con el tema y el método inductivo al analizar por medio de la observación, la situación actual del área de estudio, así como el método de generalización de las conclusiones válidas obtenidas.

3.6.3 Método explorativo-descriptivo:

Por las características del presente estudio, se analizó la documentación disponible y se realizaron entrevistas a las autoridades y personal de planta del Plan de Prestaciones, quienes proporcionaron una opinión calificada y que no requirió del uso de técnicas de la investigación de campo por el tipo de análisis.

3.7. Técnicas

Son los procedimientos o conjunto de reglas, normas o protocolos que tiene como objetivo obtener un resultado determinado en cualquier actividad.

Fuentes Primarias

- Observación directa: se utilizó como técnica secundaria para complementar la información recabada en la entrevista.
- Entrevista: para establecer contacto directo con los jefes del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Fuentes Secundarias

- Análisis documental: para la recopilación de la información estadística, contable y financiera.

4. Factores Incidentes en el Debilitamiento de la Sostenibilidad de los Planes de Prestaciones

Al referirse a los factores que influyen en el funcionamiento y sostenibilidad de los planes de prestaciones; se debe hacer énfasis en aspectos de diseño, gestión y situación financiera de estos programas. En el presente análisis se consideran aspectos críticos que se desarrollan a continuación:

4.1. Cobertura Deficiente de los Sistemas de Base

Los sistemas base son aquellos sistemas de cobertura de seguridad social instalados por el Estado en cada país; el único sistema base actual en Guatemala es el régimen de invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS) a cargo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS); para el año 2011 tenía un total de 153,248 pensionados integrados de la siguiente manera: 11,748 por invalidez, 65,895 por vejez y 75,605 por sobrevivencia.²⁹ Existe suficiente evidencia estadística que demuestra que en el país aún hay un considerable espacio para incrementar la cobertura de la seguridad social a grupos asalariados y no asalariados con suficiente capacidad contributiva; para el año 2012 el IGSS protegió en total a 2,843,467 personas que incluye a los afiliados y sus beneficiarios, pensionados y jubilados, así como a las Clases Pasivas del estado, lo que representa el 18.9% de cobertura respecto de la población total del país.³⁰

Es importante resaltar que la etapa de transición demográfica que afronta Guatemala en la actualidad, ubicada en la categoría de “transición demográfica moderada” de acuerdo con la tipología usada por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), el país podrá disfrutar en las próximos 30 o 35 años del denominado “bono demográfico”.³¹

Esto quiere decir que las personas en edad de trabajar crecerán en una proporción mayor que las personas en edad de retiro y en consecuencia, la razón de dependencia tenderá a descender; en

²⁹ Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS–, Informe anual de Labores 2011. (pp.14-161) http://www.igssgt.org/subgerencias/informe_anual_labores2011_11413.pdf

³⁰ Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS–, Informe anual de Labores 2012, (pp.3-8). http://www.igssgt.org/subgerencias/resumen_ial2012.pdf

³¹ Durán Valverde, Fabio (2004). Diagnóstico de la situación de los planes públicos de pensiones en Guatemala. Guatemala: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (pp. 13 -40).

otras palabras se gozará de una posición demográfica en Guatemala privilegiada en la que, de forma potencial, habrá cada vez más en edad de cotizar que en edad de jubilación; en términos estadísticos los que trabajan (15-64 años) se incrementará de 53% a 61% durante el período 2005-2025; con el supuesto de esta situación se tiene un factor favorable, dado que brinda un amplio margen de acción para desarrollar en la actualidad, políticas y reformas sustanciales en los programas de pensiones con impacto a largo plazo, lo que permitirá atenuar el impacto futuro del envejecimiento demográfico.³²

4.2. Nula Integración de los Planes de Prestaciones

En Guatemala no existe ninguna articulación vertical entre el plan base y los planes complementarios; ya que los Planes de Prestaciones han surgido como iniciativas particulares de grupos de empleados tanto del sector público como privado, cuyas condiciones para el acceso a los beneficios no son uniformes, ni guardan ninguna articulación de integración vertical con las prestaciones del régimen general de invalidez, vejez y sobrevivencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Es por ello que un sistema relacionado transmite los incentivos correctos para el fortalecimiento del actual régimen base, el que juega una importante función redistributiva entre los cotizantes de ingresos altos hacia aquellos de ingresos bajos; favoreciendo el ahorro de los trabajadores activos en planes complementarios y/o voluntarios de pensiones; pudiendo eliminar de cierta manera la incertidumbre respecto al beneficio a recibir al momento de la jubilación o pensión.³³

4.3. Falta de Coordinación y Supervisión

La legislación vigente indica que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), es el encargado de autorizar y regular el funcionamiento de todos los planes de prestaciones, tanto públicos como privados, existentes en el país;³⁴ en otras palabras, el IGSS en teoría tiene la responsabilidad de supervisión; sin embargo, en la práctica se limita básicamente a verificar el cumplimiento de requisitos de inscripción inicial de los fondos (estudio de factibilidad y reglamentación propuesta) y a exigir comunicaciones cuando se producen ciertos cambios

³² Idem.

³³ Durán Valverde, Fabio (2004). Diagnóstico de la situación de los planes públicos de pensiones en Guatemala. Guatemala: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (pp.18 -40).

³⁴ Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295. (artículo 70)

reglamentarios. Además, no se aplica una supervisión sistémica como tal, de modo que, en Guatemala no se cuenta con una verdadera supervisión. Ésta es una carencia importante en la conformación institucional del sistema; por otra parte, no existen mecanismos ni instancias públicas o privadas para la coordinación sectorial.

Es importante hacer mención que Guatemala no ha ratificado el Convenio 102, Norma Mínima de Seguridad Social de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, en dicha norma se establece expresamente la posibilidad de ajustes en los perfiles de beneficios y requisitos para las personas cuyos derechos se encuentran en formación.³⁵ Asimismo, es de esperar que frente al reto de un país de adherirse en algún momento a la Norma Mínima, fuera conveniente que las condiciones constitucionales estén adecuadamente alineada de manera previa.

Asimismo, la Procuraduría de los Derechos Humanos y la Corte de Constitucionalidad, han incidido sobre decisiones de aseguramiento que ponen en entredicho la autonomía del IGSS; específicamente, la interpretación de la Corte respecto a la imposibilidad de afectar las condiciones de derechos en formación, atenta contra la sostenibilidad del sistema y su natural ajuste estructural a mediano y largo plazo; se puede afirmar que despoja a las instituciones gestoras de planes de prestaciones, de los instrumentos actuariales necesarios para su gestión en el mediano y largo plazo.³⁶

4.4. El Financiamiento de los Planes

Al referirse al nivel de financiamiento de los planes complementarios (públicos y privados), es siempre superior que el del régimen de base del IGSS, lo cual contradice su carácter complementario, o bien, refuerza su carácter sustitutivo. Otro aspecto crítico tiene que ver con la fuente de financiamiento: en todos los casos, los aportes patronales superan ampliamente los de los trabajadores, llevando el compromiso de financiamiento público y privado a niveles que no guardan ninguna relación razonable con el de financiamiento destinado por el Estado y los patronos para financiar el régimen IVS u otros programas sociales de igual o mayor orden de prioridad.

³⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio 102. Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social (Entrada en vigor: 27 abril 1955) Adopción: Ginebra, 35ª reunión CIT (28 junio 1952)

³⁶ Durán Valverde, Fabio (2004). Diagnóstico de la situación de los planes públicos de pensiones en Guatemala. Guatemala: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (pp.18 -40).

Los aportes patronales o estatales a los Planes de Prestaciones Complementarios forman parte de los costos de administración de las instituciones gestoras, los que a su vez integran los costos en el sector público, los cuales deben ser cubiertos por la población en general que no goza de beneficios similares, ya sea mediante más impuestos o tarifas de servicios públicos elevadas; es decir que aunque el Estado no haya adquirido un compromiso formal de financiamiento, cuando se trata de instituciones públicas, en situaciones especiales tiene que disponer de fondos adicionales para cumplir con los derechos individuales consolidados ante estos programas complementarios (caso del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

“Por ejemplo, con la aprobación del decreto 24-99 Ley del Fondo de Tierras, el Instituto Nacional de Transformación Agraria –INTA- desapareció; en este caso, la no existencia del concepto de separación patrimonial del valor de los fondos de pensiones respecto a la entidad gestora madre, en ese entonces el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA), comenzó a utilizar los recursos del fondo de pensiones de esa institución para el pago de prestaciones laborales del personal retirado a través de la figura denominada “retiro voluntario”, lo que finalmente provocó el agotamiento del fondo. Esta decisión originó que los jubilados organizados en la Asociación de Jubilados del INTA después de varios años de gestiones, lograran que en el año 2002 se emitiera un Acuerdo Gubernativo en el que se establece que el MAGA se hace cargo del pago de las pensiones de los jubilados”.³⁷

4.5. *Apreciación de los Beneficiarios de los Planes*

La credibilidad de un plan o programa de prestaciones, influye mucho de una gestión autónoma, independiente y apegada a criterios técnicos; reglas claras en los requisitos, beneficios y mecanismos de revalorización de las prestaciones; el pago puntual de las pensiones; el desarrollo de mecanismos administrativos que permitan generar y transmitir la mayor cantidad de información relevante para el afiliado, es decir la transparencia y las disposiciones de seguridad jurídica y financiera que puedan crearse para enfrentar situaciones especiales como liquidación, fusión, intervención, entre otras. La ausencia total o parcial de alguno de estos elementos puede minar la confianza y legitimidad de los planes. Pese a que la presencia o grado de incidencia de estos elementos varía de un plan a otro, en términos generales, los gestores las interpretan como las causas más inmediatas de la crisis que experimentan los planes de pensiones; sin embargo, las causas del desajuste financiero y actuarial son varias.

³⁷ Durán Valverde, Fabio (2004). Diagnóstico de la situación de los planes públicos de pensiones en Guatemala. Guatemala: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (pp.31 -40).

Dentro de la temática que preocupa a los pensionados de estos planes es la ausencia de una política periódica de revalorización de las pensiones; aunque estos programas complementarios conceden tasas de reemplazo sumamente elevadas, es común que dentro de sus regulaciones no establezcan ningún mecanismo para el ajuste periódico de las pensiones, en respuesta a la pérdida de poder de compra que se experimenta con el transcurrir del tiempo. Por otro lado, algunos planes de pensiones no poseen personería jurídica propia, esta situación refleja el relativo desorden que prevalece en el marco jurídico del sistema de pensiones, y se explica por el hecho de que la mayoría de estos planes fueron creados mediante acuerdos ministeriales o leyes nacidas de intereses circunstanciales o específicos, al margen de un marco jurídico ordenador.

4.6. Aspectos a Tomar en Cuenta en la Administración de Pensiones

Los aspectos que debe considerar la administración de Planes de Pensiones son entre otros: cálculos de beneficios a futuro, tablas de mortalidad y expectativa de vida de la población, ámbito geográfico, análisis del mercado financiero, indicadores macroeconómicos, el uso de bases técnicas adecuadas como indicadores demográficos (tasa de mortalidad), indicadores económicos (inflación) e indicadores financieros (tasas de rentabilidad de inversiones), contar con personal calificado, tener una buena calidad de los registros de información financiera, contable y estadística, apoyada en la creación de Manuales y Procedimientos debidamente actualizados.

4.7. Resumen

Las causas que influyen en el debilitamiento del funcionamiento y sostenibilidad de los planes de prestaciones, específicamente en Guatemala, se enmarcan en este trabajo de tesis en los aspectos: la cobertura deficiente del sistema base, la nula integración de los planes de prestaciones, la falta de coordinación y supervisión, el financiamiento de los planes y la apreciación de los beneficiarios de los planes de prestaciones, los cuales están constituidos como aspectos críticos.

5. Aspectos Legales

Del conjunto de las leyes y normas relativas a Planes de Prestaciones en Guatemala; se detallan a continuación:

5.1. *Tratados Internacionales*

En la Asamblea General de las Naciones Unidas, celebrada el 10 de diciembre de 1948, se adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo artículo 22, recomienda: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

En el mismo documento se encuentra el artículo 25, la siguiente recomendación: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, de enfermedad, invalidez, viudez y vejez, y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.”

En la reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año de 1952, se estableció el Convenio 102, Norma Mínima de Seguridad Social que, a su vez, representa el concepto de Seguridad Social: “La seguridad social constituye un sistema de conjunto que comprende una serie de medidas oficiales, cuya finalidad es proteger a la población, o a gran parte de ésta, contra consecuencias de los diversos riesgos sociales como la enfermedad, el desempleo, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, las cargas de familia, la vejez, la invalidez y el fallecimiento del sostén de la familia”.³⁸

En septiembre de 1966, la VIII Conferencia de Estados Americanos, países miembros de la OIT, adoptaron lo que se llama la Declaración de Seguridad Social de las Américas, en Ottawa, la que señala: “La seguridad social deberá ser un instrumento de auténtica política social para garantizar un equilibrado desarrollo social y económico y una distribución equitativa de la renta

³⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio 102. Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social (Entrada en vigor: 27 abril 1955) Adopción: Ginebra, 35ª reunión CIT (28 junio 1952)

nacional. Tiene función política y económica. Revaloriza los recursos humanos y el trabajo del individuo que es la mayor riqueza de las naciones.”

5.2. Constitución Política de la República de Guatemala

En relación a la seguridad social, la máxima ley de la república indica literalmente en el artículo 100: “Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.”

5.3. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El decreto 295, del Congreso de la República de Guatemala, el cual expresamente indica en el artículo 71:

“El Instituto debe fomentar la creación y desarrollo de regímenes de previsión social cuyas prestaciones tengan carácter de adicionales a las que el régimen de Seguridad Social otorgue. Ninguna empresa o asociación particular u organismo o institución del Estado, de cualquier clase que sea, puede poner en vigor uno o varios planes o regímenes de previsión social, sin autorización expresa del Instituto, quien, previo estudio de los "reglamentos o estatutos

correspondientes, queda facultado para concederla durante todo el tiempo en que el funcionamiento de dichos regímenes se sujete, bajo su supervigilancia, a las normas que contiene el artículo anterior, en lo que a juicio del Instituto sean aplicables según los méritos de cada caso.”

5.4. Instructivo para la Aplicación del Reglamento sobre Regímenes de Previsión Social, sin Ánimo de Lucro

Este Instructivo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, es aprobado según acuerdo No. 2912011; tiene por objeto fijar de manera ordenada las funciones que le compete realizar al personal del IGSS que tenga intervención en el proceso de autorización, control y vigilancia de los reglamentos de previsión social sin ánimo de lucro, de conformidad con los artículos 70 y 71 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y con los Acuerdos 284 y 1263, ambos de Junta Directiva del IGSS.

5.5. Ley orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Decreto Número 325, publicada el 17 de enero 1947

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

5.6. Estatuto de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, ultima modificación 1 de enero de 2001

Este instrumento legal regula la relación patrono-laboral y tiene como objetivo principal lograr un mejor rendimiento cualitativo y cuantitativo en sus funciones asegurando así estabilidad, estímulo y equidad en el trabajo. También establece que otorgará justas prestaciones de acuerdo con las posibilidades económicas de la Universidad, mencionando como principios fundamentales, entre otros, “...recibir justas prestaciones económicas y sociales”. Los órganos responsables de velar porque dicho cuerpo legal sea puesto en práctica son: La Junta Universitaria de Personal y la División de Administración de Personal, así también son responsables las autoridades de las respectivas unidades académicas o dependencias que conforman a la Universidad.

5.7. Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Publicación en el Diario Oficial Martes 21 de febrero 2012.

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 invalidez o tiempo 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 él 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.

5.8. Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Este Reglamento fue autorizado por el Consejo Superior Universitario en Punto Segundo, del Acta 39-93, de sesión celebrada el 03 de noviembre de 1993. Entró en vigencia a partir del 01 de febrero de 1994 y surgió debido a la necesidad de la existencia de un ente encargado de la administración y a la aplicación del reglamento; a dicho ente se le denomina según el Reglamento, Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quien además tiene a su cargo la autoridad ejecutiva y administrativa superior del Plan de Prestaciones.

5.9. Resumen

En este capítulo se desarrolló lo relacionado con los aspectos legales a que deben acatarse los planes de prestaciones en el territorio guatemalteco; entre los que destacan en orden jerárquico de la ley: Tratados Internacionales, la Constitución Política de la República de Guatemala, la ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Instructivo para la Aplicación del Reglamento de la Ley sobre Regímenes de Previsión Social, sin Ánimo de Lucro; asimismo, la legislación aplicable al caso en estudio que es el Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

6. Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Para una mejor comprensión del Plan de Prestaciones de la Universidad, es preciso conocer lo siguiente:

6.1. Antecedentes

En la revolución de octubre, se inician cambios sociales en el país; la junta revolucionaria de gobierno emite el decreto No.47 el 27 de diciembre de 1944, llamada Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; en ella se estableció como función de la entonces Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la de procurar “la implantación y funcionamiento de los sistemas de seguro social, que cubran los casos de enfermedad, incapacidad, vejez, desempleo y muerte del trabajador”.

Pocos meses después, con la puesta en vigor de la Constitución de la República en marzo de 1945, se lee en el artículo 63: “Se establece el seguro social obligatorio; la ley seguirá sus alcances, extensión y la forma en que debe ser puesto en vigor; comprenderá por lo menos, seguros contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad, y accidentes de trabajo y al pago de la prima de seguro contribuirán los patronos, los obreros y el estado.”

Con la intención de proteger a su personal y de otorgarle beneficios adicionales a la ley el 8 de enero de 1966 el Consejo Superior Universitario mediante punto NOVENO del Acta número 911, de la sesión celebrada el 8 de enero de 1966, creó el Plan de Jubilados y Seguro de Vida del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El 28 de septiembre del año 1977, el Consejo Superior Universitario en el punto SEXTO inciso 6.6, del Acta 33-77, acordó denominar al Plan de Jubilados y Seguro de Vida del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala; Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el cual se rige por su propia reglamentación.³⁹

6.2. Definición

El Plan de Prestaciones es una dependencia de servicio de la Universidad de San Carlos de Guatemala, responsable de proteger a afiliados, mediante el otorgamiento de prestaciones y

³⁹ Manual de Organización del Plan del Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, aprobado por la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, Punto 7, inciso 7.10 del Acta 34-2006 del 02/11/2006. (pp. 04-17)

desarrollo de programas de beneficio social, tales como: pensión por edad de retiro, pensión por tiempo de servicio, pensión por jubilación escalonada, pensión por invalidez, pensión por orfandad, pensión por viudez, seguro de vida, compensación económica, retiro definitivo y tiempo de servicio.⁴⁰

6.3. Misión

Es una dependencia con 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.⁴¹

6.4. Visión

Ser 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.

El Plan de Prestaciones tiene como objetivos, los siguientes:

- Asegurar a los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el goce de una pensión al retirarse del servicio por motivo de edad de retiro, invalidez parcial, total y gran invalidez o al cumplir los años de trabajo que establece la reglamentación del Plan de Prestaciones.
- Proteger a los beneficiarios de los trabajadores activos y jubilados al ocurrir su fallecimiento, con un seguro de vida y con pensiones de viudez y orfandad, según el caso.
- Compensar económicamente a los trabajadores activos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en caso de su retiro voluntario o finalización de contrato.

⁴⁰ Manual de Organización del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, aprobado por la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, Punto 7, inciso 7.10 del Acta 34-2006 del 02/11/2006. (pp. 6-17)

⁴¹ Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Pág. Web <http://plandeprestaciones.usac.edu.gt>

- Proporcionar asistencia financiera por medio de préstamos a los trabajadores activos y jubilados al cumplir los requisitos del procedimiento de préstamos del Plan de Prestaciones.
- Aumentar los productos financieros del Plan de Prestaciones a través de los intereses que generan los préstamos que se efectúan al personal activo y jubilados de la Universidad de San Carlos de Guatemala.⁴²

6.5. Funciones

El Plan de Prestaciones, tiene como funciones las siguientes:

- Cumplir con las disposiciones emitidas por el Consejo Superior Universitario, inherentes al Plan de Prestaciones.
- Tramitar y otorgar a los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, las pensiones al retirarse del servicio por motivo de edad de retiro, invalidez parcial, total y gran invalidez o al cumplir los años de trabajo que establece la reglamentación del Plan de Prestaciones.
- Otorgar a los beneficiarios de los trabajadores activos y jubilados al ocurrir su fallecimiento, con un seguro de vida y con pensiones de viudez y orfandad, según el caso.
- Proporcionar una compensación económica a los trabajadores activos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en caso de su retiro voluntario o finalización de contrato, por cualquier causa.
- Efectuar préstamos a los trabajadores activos y jubilados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, según reglamentación interna.
- Divulgar los derechos y obligaciones de los afiliados al Plan de Prestaciones.
- Realizar periódicamente, estudios actuariales para medir el equilibrio o desequilibrio del capital para las prestaciones del Plan de Prestaciones.
- Mantener actualizados los estudios de la cartera de préstamos y depurar la cartera de los préstamos que cayeron en mora.
- Lograr seguridad y la más alta rentabilidad en la inversión de las reservas técnicas del Plan de Prestaciones.

⁴² Manual de Organización del Plan del Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, aprobado por la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, Punto 7, inciso 7.10 del Acta 34-2006 del 02/11/2006. (pp. 7-17)

- Informar a sus afiliados anualmente del resultado de los estados financieros del Plan de Prestaciones.
- Recuperar la cartera de préstamos caídos en mora a través del procedimiento establecido para el efecto.
- Evaluar con la Junta Administradora del Plan de Prestaciones la ubicación de las inversiones del Plan de Prestaciones.

6.5.1 Beneficios

De acuerdo a las disposiciones vigentes el Plan otorga los siguientes beneficios:

- **Vejez**
Para optar a la pensión de retiro por vejez se requiere que la edad más tiempo de servicio sume 85; el mínimo de tiempo de servicio es de 20 años y el valor de la pensión es equivalente al 100% del sueldo calculado como se indica a continuación: se toma como base el promedio de los sueldos contratados durante los últimos ocho años, excepto para los trabajadores que tengan una cuota igual o menor a Q312.50 por cuota/hora/diaria/mes en cuyo caso el sueldo promedio se calcula con base a los sueldos de cuatro años. El valor máximo de pensión es de Q12,000.00.
- **Invalidez**
Se otorga con base al salario promedio, a los trabajadores que se incapaciten para el trabajo y acrediten un mínimo de dos años de servicio dentro de los últimos cuatro años. Este último requisito no es necesario cuando la incapacidad es consecuencia de un accidente. En caso de invalidez parcial la pensión se calcula de acuerdo con los porcentajes que por edad y tiempo establece el Reglamento, en ningún caso su monto es menor que el 50% del sueldo base. En los casos de invalidez total y gran invalidez, el monto de la pensión equivale al 100% del sueldo base sin que esta sobrepase el valor del techo.
- **Viudez**
El valor de la pensión equivale al 40% del sueldo base y se otorga por el deceso de un trabajador o un jubilado, en forma vitalicia o temporal en el caso que el cónyuge contraiga nuevas nupcias.
- **Orfandad**
Los hijos menores de 21 años o incapacitados se consideran como un solo grupo familiar y tienen derecho a una pensión equivalente al 40% del sueldo base por el deceso de un trabajador o un jubilado.

- **Padres y otros Dependientes**

En el caso del trabajador soltero fallecido, podrá otorgarse el 40% del sueldo base a los padres mayores de 60 años dependientes económicamente del fallecido. También esta pensión podrá otorgarse a los dependientes económicamente del fallecido tales como hermanos menores de 21 años o incapacitados, siempre que previamente hayan sido designados por el trabajador.

- **Seguro de Vida**

Por el deceso de un trabajador o un jubilado, sus beneficiarios reciben Q30,000.00 en calidad de seguro de vida.⁴³

- **Compensación Económica**

Los trabajadores que se retiren de la Universidad, en forma definitiva pueden optar por una compensación económica, otorgada por el Plan, equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio. Para calcular la base de sueldo se aplica el procedimiento descrito en el apartado de Vejez.

6.5.2 *Financiamiento*

El Plan se financia con los aportes laboral y patronal y los rendimientos de la reserva, se ha adicionado al financiamiento del Plan las donaciones voluntarias temporales de algunos jubilados y pensionados. El aporte patronal equivale al 33.78% y el laboral a 10.58%.

6.6. *Estructura Orgánica*

La estructura orgánica del Plan de Prestaciones de la Universidad, está compuesta por la Junta Administradora del mismo, quien es la responsable de la planeación, coordinación, ejecución y control de su administración; además la integra el área administrativa y el área financiera.⁴⁴

⁴³ Consejo Superior Universitario, Acta 17-2011, modificación al artículo 14, del Reglamento del Plan de Prestaciones USAC.

⁴⁴ Manual de Organización del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, aprobado por la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, Punto 7, inciso 7.10 del Acta 34-2006 del 02/11/2006. (pp. 9-17)

6.6.1. Área administrativa

Área encargada de organizar y efectuar el trámite de las solicitudes de pensión por edad de retiro, pensión por tiempo de servicio, pensión por jubilación escalonada, pensión por invalidez, pensión por orfandad, pensión por viudez, seguro de vida y compensación económica; así mismo de atender las solicitudes de préstamos para personal activo y jubilado y recuperar los préstamos que cayeron en mora. Esta área se encuentra conformada por: unidad de prestaciones y préstamos y sección de recuperación de cartera.

Los objetivos del área administrativa son:

- Administrar eficientemente el Plan de Prestaciones para el logro de su misión.
- Contribuir a la sistematización de la información.
- Concentrar el procesamiento de datos e información de una manera sistematizada y automatizada.
- Contribuir a satisfacer las necesidades de informática del Plan.

Las funciones de la administración son las siguientes:

- Normar, coordinar y orientar las actividades de las unidades que la conforman.
- Promover el uso de una tecnología altamente competitiva para satisfacer las necesidades informáticas del Plan.
- Apoyar a los usuarios del Plan de Prestaciones, mediante la automatización de los sistemas y los procesos.
- Proponer proyectos para desarrollar el centro de cómputo.
- Elaborar y proponer el anteproyecto de los programas necesarios para desarrollar hardware del centro de cómputo.
- Implementar programas de computación para la sistematización y automatización de procesos para el otorgamiento de préstamos.

6.6.2. Área Financiera

Es la encargada del establecimiento del sistema de información, planeación y control financiero; tiene bajo su responsabilidad prestar apoyo a la junta administradora del Plan y a la administración ejecutiva, en aspectos financieros, contables y en la administración de los recursos. Dentro de los objetivos están:

- Obtener los mejores rendimientos en las inversiones.

- Optimizar los recursos con los que cuenta el Plan de Prestaciones.
- Contar con información financiera oportuna para la toma de decisiones.

Son funciones del área financiera, las siguientes:

- Planificar y dirigir los fines de las unidades que conforman el área financiera.
- Solicitar ofertas a las instituciones financieras y presentarlas a la junta administradora del Plan de Prestaciones.
- Revisar pólizas en los vouchers de los cheques de egresos del Plan de Prestaciones
- Elaborar las pólizas de los ingresos de la tesorería del Plan a través del recibo 101C P.P.
- Invertir las reservas aprobadas por la junta administradora en instituciones financieras y préstamos para trabajadores activos y jubilados, para aumentar los ingresos del Plan de Prestaciones.
- Presentar estados financieros mensualmente e informes financieros periódicamente a la junta administradora, como resultado del proceso contable intrínseco.
- Proponer el presupuesto de ingresos y de egresos.
- Contribuir a satisfacer las necesidades estadísticas del Plan de Prestaciones.
- Revisar conjuntamente con la unidad de contabilidad el funcionamiento financiero.
- Rendir informes de la ejecución presupuestal a la junta administradora.

El área financiera está conformada de la siguiente manera: sección de estadística, unidad de contabilidad, sección de cuenta corriente y unidad de tesorería.

6.6.3. Registros del Área Financiera

Dentro de los registros del área financiera que en la actualidad se llevan en el Plan de Prestaciones se encuentran: los referentes a la contabilidad y de los estados financieros, de los trabajadores activos, de los jubilados actuales; los pensionados actuales no fue posible conseguir la información por parte del Plan; se denominan jubilados a todos aquellos trabajadores de la Universidad que llegaron a su edad y tiempo de retiro y gozan de una prestación; mientras que los pensionados son todos aquellos conyugues y/o hijos de los trabajadores o jubilados de la Universidad que reciben la pensión por viudez y orfandad respectivamente.

6.6.3.1 Estados Financieros

Para el estudio del presente caso se analizaron los estados financieros: Estados de Resultados y Balances Generales del Plan de Prestaciones de los años 2008 al 2012, como se muestran a continuación:

**CUADRO 1. Estados de Resultados 2008-2012
(Cifras Expresadas en Quetzales)**

Años	2008	2009	2010	2011	2012
Ingresos	221,907,547.22	267,257,539.75	286,888,664.97	328,697,656.40	349,397,883.71
Ingresos por Cuotas	194,011,561.08	230,142,516.31	241,582,100.21	272,907,738.36	276,856,037.33
Cuota Universitaria	147,406,607.27	175,013,212.55	183,864,664.95	207,572,896.37	210,507,096.25
Cuota Trabajadores	46,503,318.27	55,010,448.64	57,617,700.99	65,204,476.53	66,219,515.56
Cuota Extrabajadores	101,635.54	118,855.12	99,734.27	130,365.46	129,425.52
Productos Financieros	24,716,750.69	34,275,386.48	42,539,544.31	52,979,491.20	67,545,471.69
Intereses Bancos	16,961,260.22	24,800,992.80	32,653,515.27	42,712,830.60	56,499,573.99
Intereses S/Prestamos	7,665,299.04	9,348,646.76	9,804,267.74	10,231,053.09	10,988,656.28
Otros	90,191.43	125,746.92	81,761.30	35,607.51	57,241.42
Productos No Financieros	1,094.17	175.76	345.35	442.70	3,580.53
Otros Ingresos	31,110.00	28,035.00	25,290.00	34,080.00	75,789.80
Ingresos Extraordinarios	3,147,031.28	2,811,426.20	2,741,385.10	2,775,904.14	4,917,004.36
Aportes Extraordinarios USAC	3,147,031.28	2,811,426.20	2,741,385.10	2,775,904.14	4,917,004.36
Egresos	141,410,822.56	148,348,785.56	146,756,188.12	151,911,323.31	161,286,154.51
Gastos Administrativos	531,771.61	530,716.79	486,132.21	448,280.52	386,968.60
Gastos Financieros	133,262.58	127,479.61	127.19	112,041.96	73,913.07
Gastos de Prestaciones	140,622,200.46	147,514,310.86	146,194,801.15	151,161,580.22	160,570,144.34
Otros Gastos de Años Anteriores	123,587.91	176,278.30	75,127.57	189,420.61	255,128.50
Excedente del Ejercicio	80,496,724.66	118,908,754.19	140,132,476.85	176,786,333.09	188,111,729.20

Fuente: Estados Financieros Plan de Prestaciones 2008-2012

Como puede observarse el excedente del ejercicio en los últimos cinco años, ha crecido de 80 millones a 188 millones; así mismo, es importante recalcar que en la contabilidad del Plan de Prestaciones, no se evidencian registros de obligaciones futura (pasivos actuariales), por lo que para el análisis del excedente reflejado en los Estados de Resultados, hace falta tomar en consideración, esas obligaciones.

El análisis de los Estados de Resultados y de los Balances Generales (cuadros No.1 y No.2) serán tratados más adelante en el capítulo siete.

**CUADRO 2. Balances Generales 2008-2012
(Cifras Expresadas en Quetzales)**

AÑOS	2,008	2,009	2,010	2,011	2,012
ACTIVO	299,777,128.48	422,553,331.72	563,777,585.82	740,174,660.84	927,975,714.67
Caja y Bancos	5,418,337.11	33,856,161.03	33,635,059.95	32,090,675.80	34,265,576.99
Inversiones en Reserva	280,144,614.94	367,273,236.95	470,422,643.12	648,180,667.83	830,468,403.21
Bancos del Sistema	223,768,461.87	298,282,747.97	361,759,200.57	497,266,987.18	674,377,021.88
Bonos del Tesoro	0.00	0.00	40,000,000.00	73,000,000.00	73,000,000.00
Préstamos a Trabajadores	56,945,418.01	69,687,193.53	69,356,868.40	78,700,687.53	83,930,688.21
Estimación Ctas. Incobrables	-569,264.94	-696,704.55	-693,425.85	-787,006.88	-839,306.88
Cuentas por Cobrar	12,923,963.26	20,237,189.72	58,707,749.64	59,026,977.08	62,401,737.14
Deudores Diversos	187,456.09	109,323.06	112,970.00	54,376.04	38,573.86
Activo Fijo	1,102,757.08	1,077,420.96	899,163.11	821,964.09	801,423.47
PASIVO	5,374,055.69	9,266,944.60	10,053,208.46	9,595,802.23	9,179,626.82
Cuentas por Pagar	4,232,025.73	8,318,237.14	8,838,311.25	8,361,779.86	8,168,398.25
Acreedores Diversos	1,142,029.96	948,707.46	1,214,897.21	1,234,022.37	1,011,228.57
PATRIMONIO	294,403,072.79	413,286,387.12	553,724,377.36	730,578,858.61	918,796,087.85
SUMA IGUAL ACTIVO	299,777,128.48	422,553,331.72	563,777,585.82	740,174,660.84	927,975,714.67

Fuente: Estados Financieros Plan de Prestaciones 2008-2012

6.6.3.2 Trabajadores Afiliados Actuales

Se analizó la composición de los trabajadores activos y se observa que al 31 de diciembre de 2012 el Plan de Prestaciones, posee 7,883 trabajadores afiliados, los que en conjunto aportan de cuota laboral de Q5,244,221.89 mensuales al mismo. En los anexos 1 y 2, se presenta la distribución de cuotas laborales según rangos de salarios.

6.6.3.3 Jubilados Actuales

En la actualidad el Plan de Prestaciones paga pensiones por los siguientes conceptos: Jubilaciones por Edad de Retiro (partida 4.3.03), Jubilaciones por Invalidez (partida 4.3.05), Jubilaciones por Tiempo de Servicio (partida 4.3.10), Jubilaciones Escalonadas (partida 4.3.11) y Bonificaciones Compensación Bono 14 Invalidez (partida 4.3.18), como se refleja en la siguiente cuadro:

CUADRO 3. Jubilados Actuales, distribuidos por Partidas Contables al 31/12/2012

Pensiones	Cantidad	Monto en Q. Según Acuerdo	Porcentaje
Jubilaciones por Edad de Retiro	395	1,886,210.07	22%
Jubilación por Invalidez	56	146,068.68	3%
Jubilación por Tiempo de Servicio	405	1,972,157.40	22%
Jubilación escalonada	978	4,505,706.43	53%
Bonificación Compensación Bono 14 Invalidez	1	1,813.31	0%
Total	1,835	8,511,955.89	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del Archivo de Expedientes Plan de Prestaciones

La mayoría de prestaciones se encuentra en la partida 4.3.11 **Jubilaciones Escalonadas** con un 53% del total de la nómina, seguido de las **Jubilación por Tiempo de Servicio** y **Jubilaciones por Edad de Retiro** con un 22% del total, cada una.

El número de pensionados por sobrevivencia para diciembre 2012 es de 812 (pensiones por viudez 673, pensión por orfandad 139) y total de beneficiarios es 2,647. Para octubre 2013 el total de beneficiarios del Plan de Prestaciones fue de 2,730, integrados así: pensionados por viudez 684, pensionados por orfandad 139 y jubilados 1,907; lo que representa un crecimiento en total de 3.14%, reflejando para los pensionados por viudez un incremento del 1.63%, para los jubilados un incremento del 3.92% y los pensionados por orfandad se mantienen sin incremento; esto debido a que para el año 2013 se tenían congeladas las prestaciones por la incertidumbre del cálculo de las mismas.

Las características de las categorías de jubilaciones antes mencionadas se detallan enseguida del cuadro No. 6, más adelante.

Como se demuestra en el siguiente cuadro, la información en los expedientes de cada uno de los jubilados refleja errores (rango de 15 a 20 años de edad, no existen jubilados con esas edades), se observa que la mayoría de los jubilados se encuentra en los rangos de edad de 60 a 70 años con un porcentaje del 51.34% del total de jubilados y un 62.94% del monto de jubilaciones; seguido de los jubilados en edad de 70 a 75 años con un porcentaje del 17.11% del total de jubilados y un 14.96% del monto de las jubilaciones. También se demuestra que conforme aumenta el rango de

edades disminuye el número de las personas, lo que indica que el promedio de vida de los jubilados actuales es de 70 años.

CUADRO 4. Jubilados Actuales en Rangos de Edades al 31/12/2012

Rangos de Edad	Cantidad	Porcentaje	Sueldos s/Acuero Q.	Porcentaje
15-20	3	0.16%	14,779.18	0.17%
25-30	1	0.05%	3,074.18	0.04%
35-40	1	0.05%	2,014.50	0.02%
40-45	3	0.16%	14,018.24	0.16%
45-50	2	0.11%	8,785.21	0.10%
50-55	9	0.49%	36,104.24	0.42%
55-60	163	8.88%	840,759.84	9.88%
60-65	433	23.60%	2,631,246.68	30.91%
65-70	509	27.74%	2,726,223.47	32.03%
70-75	314	17.11%	1,273,218.42	14.96%
75-80	224	12.21%	662,016.11	7.78%
80-85	109	5.94%	200,093.03	2.35%
85-90	49	2.67%	83,469.37	0.98%
90-95	9	0.49%	12,299.17	0.14%
95-100	5	0.27%	2,980.92	0.04%
100-105	1	0.05%	873.33	0.01%
Total	1,835	100.00%	8,511,955.89	100.00%

Fuente: Elaboración propia con datos del Archivo de Expedientes Plan de Prestaciones

El promedio de vida para los jubilados actuales es de 70 años, mientras que el promedio en tiempo o años de jubilación es de 12.50 años, ver cuadro 4 y 5 respectivamente.

En el siguiente cuadro se demuestra, la tendencia de tiempo de jubilación de los trabajadores, ya que la mayoría se encuentra concentrado en el rango de 10 a 15 años con un monto en quetzales de Q3,451,254.83, lo que representa un 40.55% del total de gastos por prestaciones por jubilación; y como se indicó anteriormente el tiempo de jubilación en su mayoría se encuentra en los rangos de 10 a 25 años, reflejando una disminución debido a las expectativas de vida actuales.

CUADRO 5. Jubilados Actuales en Rangos de Años de Jubilación al 31/12/2012

Años de Jubilación	Cantidad	Porcentaje	Sueldos s/Acuerdo Q.	Porcentaje
0-5	237	12.92%	1,476,815.36	17.35%
05-10	439	23.92%	2,716,629.33	31.92%
10-15	707	38.53%	3,451,254.83	40.55%
15-20	255	13.90%	664,249.93	7.80%
20-25	117	6.38%	156,929.28	1.84%
25-30	57	3.11%	35,949.99	0.42%
30-35	21	1.14%	9,747.88	0.11%
35-40	2	0.11%	379.29	0.00%
Totales	1,835	100%	8,511,955.89	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del Archivo de Expedientes Plan de Prestaciones

6.6.3.4 Procedimiento para el Cálculo de Jubilación

Las normas para los cálculos de los montos mensuales de las jubilaciones en el Plan, han ido cambiando de la siguiente manera:

**CUADRO 6. Normas para Calcular Montos Mensuales de Jubilación
Años 1966 a 2013**

No.	Vigencia	Cálculo	Actas del Consejo Superior Universitario
1	01/01/1966 al 28/08/1974	50% del último sueldo.	Punto Noveno del acta 911 de fecha 08 de enero de 1966.
2	28/08/1974 al 31/12/2000	Promedio de los últimos 24 meses.	Punto Cuarto del Acta 1251 de fecha 28 de agosto de 1974
3	01/01/2001 al 13/05/2003*	Ultimo sueldo.	Punto CUARTO DEL Acta 18-2000 del 31 de mayo 2000
4	14/05/2003 al 27/06/2004	Promedio de los últimos 180 meses. Cuota/hora/diaria/mes de los últimos 36 sueldos.	Acta 11-2003 del 14 de mayo del 2003
5	28/06/2004 al 21/02/2012	Promedio de los últimos 96 sueldos. (Sumatoria de 96 meses y el total dividido 96)	Punto Único del Acta 14-2004 del 28-06-2013
6	22/02/2012 a la Fecha	Promedio de horas contratadas últimos 144 meses por cuota/hora/diaria/mes de los últimos 96 sueldos contratados.	Punto TERCERO del acta 21-2008; Punto TERCERO, inciso 3.1 del Acta 17-2011, del 05-09-2008 y 31-08-2011, respectivamente

Fuente: Elaboración Propia con Información del Plan de Prestaciones y Actas del Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

*La norma número 3, produjo un déficit de Q13,683,645 en el año 2002, según estados financieros de ese año.

De igual manera, es importante recalcar que en septiembre de 1977 el Consejo Superior Universitario, acordó nuevas mejoras, las cuales consistieron principalmente en el pago de **Jubilación Escalonada** para los trabajadores comprendidos entre los 50 y los 59 años de edad, siempre que tuvieran 15 años de servicio, fijándose para la pensión un porcentaje del sueldo, que inició con un 9% para 50 años y 88% para 59 años cumplidos.⁴⁵

⁴⁵ Punto Sexto, incisos 6.5 y 6.6 del Acta 33-77 del Consejo Superior Universitario, de fecha 28 de septiembre de 1977.

En el año de 1983, se efectuaron otras modificaciones, se implementó la **Jubilación Escalonada** para las prestaciones por vejez y por retiro que iniciaron con 45 años de edad y 25 años de servicio, con un 75% del sueldo y con 50 años de edad y 15 de servicio con un 30% del sueldo para la respectiva pensión mensual, con lo cual se agudiza la situación de retiro a una edad joven de los trabajadores universitarios.⁴⁶

En el año 2004, como producto de decisiones tomadas sin soporte financiero, se otorgaron beneficios adicionales, a pesar de que informes actuariales indicaban lo contrario, como lo fueron: beneficios equivalentes a 15 salarios al año, cuando se cotizó únicamente sobre 12; jubilaciones con montos de 8 horas o más cuando se contribuyó menos horas durante la mayor parte de la vida laboral; cálculo de jubilaciones sobre el último salario y jubilaciones escalonadas a muy temprana edad. Como consecuencia de lo anterior, en ese año se declaró el desequilibrio financiero permanente del Plan de Prestaciones de los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Para ejemplificar la forma de cálculo actual de las jubilaciones se toma a un docente con la máxima titularidad (XII), con el supuesto que cada tres años exactos subió de categoría y se muestra con dos horas, cuatro horas y ocho horas contratadas al mes en promedio en los siguientes cuadros:

⁴⁶ Punto Segundo del Acta 31-83 del Consejo Superior Universitario de fecha 30 de noviembre de 1983.

**CUADRO 7. Promedio de salarios de los últimos 96 meses, Docente Titular XII, 2 Horas
(Cifras en Quetzales)**

Años	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total de Sueldos	Coefficientes De Horas Anuales*
2012	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	78,624.00	24
2011	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	6,552.00	78,624.00	24
2010	6,048.00	6,048.00	6,048.00	6,048.00	6,048.00	6,048.00	6,048.00	6,048.00	6,048.00	6,048.00	6,048.00	6,048.00	72,576.00	24
2009	5,498.00	5,498.00	5,498.00	5,498.00	5,498.00	5,498.00	5,498.00	5,498.00	5,498.00	5,498.00	5,498.00	5,498.00	65,976.00	24
2008	4,676.00	4,676.00	4,676.00	5,064.00	5,064.00	5,064.00	5,064.00	5,064.00	5,064.00	5,064.00	5,064.00	5,064.00	59,604.00	24
2007	4,312.00	4,312.00	4,676.00	4,676.00	4,676.00	4,676.00	4,676.00	4,676.00	4,676.00	4,676.00	4,676.00	4,676.00	55,384.00	24
2006	3,920.00	3,920.00	3,920.00	3,920.00	3,920.00	3,920.00	3,920.00	3,920.00	3,920.00	3,920.00	3,920.00	3,920.00	47,040.00	24
2005	3,614.00	3,614.00	3,614.00	3,614.00	3,614.00	3,614.00	3,614.00	3,614.00	3,614.00	3,614.00	3,614.00	3,614.00	43,368.00	24
													501,196.00	192

Fuente: Elaboración propia con las escalas de sueldos de la Universidad de San Carlos de Guatemala del año 2005 a 2012.

*El nombre cuota hora diaria mes, se refiere al total de horas diarias contratadas para trabajar mensualmente y se maneja como un coeficiente que para el presente caso es 2 horas por 12 meses contratados lo que significa 24 horas al año, aunque en realidad son 480 horas efectivas anuales.

El procedimiento que se decidió aplicar en su momento, indica que el total de sueldos anuales de los últimos 8 años se divida entre el total de los coeficientes de horas anuales de los mismos 8 años y a ese resultado se le denomino promedio de la cuota hora diaria mes.⁴⁷

Como puede observarse el total de salarios para un titular XII, con dos horas contratadas en los últimos ocho años es de Q501,196.00 dividido 192 horas contratadas, es igual a Q2,610.40 (promedio de la cuota hora diaria mes); esta cantidad sobrepasa el techo de Q1500.00; con el

⁴⁷ Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Publicación en el Diario Oficial martes 21 de febrero 2012. (Artículo 4) Sueldo Base para el cálculo de prestaciones.

supuesto que esta persona tiene dos horas de contratación en promedio en los últimos doce años, al multiplicar los coeficientes se tiene: $1,500 \times 2 = Q3,000.00$ de monto de pensión lo que representa un 46% del último salario; si se compara con el promedio de salarios de los últimos 8 años de Q5,220.79 se tiene que se recibe el 57% de jubilación.

**CUADRO 8. Cuotas de últimos 96 meses
Docente Titular XII, 2 Horas
(Cifras en Quetzales)**

Año	Cuota Laboral	Cuota Patronal	Total Cuotas
2012	8,318.42	26,559.19	34,877.61
2011	8,318.42	26,559.19	34,877.61
2010	7,678.54	24,516.17	32,194.71
2009	6,980.26	22,286.69	29,266.95
2008	6,306.10	20,134.23	26,440.33
2007	5,859.63	18,708.72	24,568.34
2006	4,976.83	15,890.11	20,866.94
2005	4,588.33	12,333.86	16,922.19
Totales	53,026.54	166,988.16	220,014.69

Fuente: Elaboración propia con los % de cuotas del año 2005 a 2012

**CUADRO 9. Capitalización de Aportaciones, Docente Titular XII, 2 Horas
Cuotas de últimos 96 meses al 8%
(Cifras en Quetzales)**

Años	Aportaciones	Capitalizaciones	Montos Q.
2005	16,922.19	1.713824269	29,001.67
2006	20,866.94	1.586874323	33,113.22
2007	24,568.34	1.469328077	36,098.96
2008	26,440.33	1.36048896	35,971.78
2009	29,266.95	1.259712	36,867.93
2010	32,194.71	1.1664	37,551.91
2011	34,877.61	1.08	37,667.81
2012	34,877.61	1	34,877.61
Acumulación de 8 años al 8%.....			281,150.89

Fuente: Elaboración propia con los % de cuotas del año 2005 a 2012

Fórmula empleada para la capitalización de los montos acumulados cada año de 2005 a 2012:

$$S = P \times (1 + i)^{7-j}$$

Donde S = Monto acumulado después de 8 años, P = Monto aportado anualmente, i = 8% de interés (que representa el rendimiento promedio de los últimos cinco de los depósitos en bancos), j = 0,6 (indicador de conteo, de 0 a 6).

Con el total de cuotas aportadas en los últimos 8 años, se tiene un rendimiento de Q61,136.20, lo que representa un total acumulado de Q281,150.89.

Si se utiliza la fórmula de la Renta: $Renta = A \frac{i}{1 - (1 + i)^{-n}}$. Donde A= Valor actual = Q281,150.89, i= 8% de interés (que representa el rendimiento promedio de últimos cinco de los depósitos en bancos) y n= 10 (70 años promedio de vida de los jubilados actuales). Al calcular la respectiva renta cierta esta es de Q3,491.65 mensuales, para un período de 10 años que puede asumirse como la expectativa promedio de vida de un jubilado actual. Estos cálculos son una aproximación porque no se han tomado en cuenta las contribuciones de los 12 años precedentes, aportados por el trabajador para cumplir con el requisito de haber cotizado 20 años como mínimo para tener derecho a la jubilación.

**CUADRO 10. Promedio de salarios de los últimos 96 meses, Docente Titular XII, 4 Horas
(Cifras en Quetzales)**

Años	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total de sueldos	Coefficientes De Horas Anuales*
2012	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	157,248.00	48
2011	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	13,104.00	157,248.00	48
2010	12,096.00	12,096.00	12,096.00	12,096.00	12,096.00	12,096.00	12,096.00	12,096.00	12,096.00	12,096.00	12,096.00	12,096.00	145,152.00	48
2009	10,996.00	10,996.00	10,996.00	10,996.00	10,996.00	10,996.00	10,996.00	10,996.00	10,996.00	10,996.00	10,996.00	10,996.00	131,952.00	48
2008	9,352.00	9,352.00	9,352.00	10,128.00	10,128.00	10,128.00	10,128.00	10,128.00	10,128.00	10,128.00	10,128.00	10,128.00	119,208.00	48
2007	8,624.00	8,624.00	9,352.00	9,352.00	9,352.00	9,352.00	9,352.00	9,352.00	9,352.00	9,352.00	9,352.00	9,352.00	110,768.00	48
2006	7,840.00	7,840.00	7,840.00	7,840.00	7,840.00	7,840.00	7,840.00	7,840.00	7,840.00	7,840.00	7,840.00	7,840.00	94,080.00	48
2005	7,228.00	7,228.00	7,228.00	7,228.00	7,228.00	7,228.00	7,228.00	7,228.00	7,228.00	7,228.00	7,228.00	7,228.00	86,736.00	48
													1,002,392.00	384

Fuente: Elaboración propia con las escalas de sueldos de la Universidad de San Carlos de Guatemala del año 2005 a 2012.

*El nombre cuota hora diaria mes, se refiere al total de horas diarias contratadas para trabajar mensualmente y se maneja como un coeficiente que para el presente caso es 2 horas por 12 meses contratados lo que significa 24 horas al año, aunque en realidad son 480 horas efectivas anuales.

El procedimiento que se decidió aplicar en su momento, indica que el total de sueldos anuales de los últimos 8 años se divida entre el total de los coeficientes de horas anuales de los mismos 8 años y a ese resultado se le denominó promedio de la cuota hora diaria mes.⁴⁸

⁴⁸ Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Publicación en el Diario Oficial martes 21 de febrero 2012. (Artículo 4) Sueldo Base para el cálculo de prestaciones.

Como puede observarse el total de salarios para un titular XII, con cuatro horas contratadas en los últimos ocho años es de Q1,002,392.00 dividido 384 horas contratadas, es igual a Q2,610.40 (promedio de la cuota hora diaria mes); esta cantidad sobrepasa el techo de Q1500.00; con el supuesto que esta persona tiene cuatro horas de contratación en promedio en los últimos doce años, al multiplicar los coeficientes se tiene: $1,500 \times 4 = Q6,000.00$ de monto de pensión lo que representa un 46% del último salario; si se compara con el promedio de salarios de los últimos 8 años de Q10,441.58 se tiene que se recibe el 57% de jubilación.

**CUADRO 11. Cuotas de últimos 96 meses
Docente Titular XII, 4 Horas,
(Cifras en Quetzales)**

Año	Cuota Laboral	Cuota Patronal	Total Cuotas
2012	16,636.84	53,118.37	69,755.21
2011	16,636.84	53,118.37	69,755.21
2010	15,357.08	49,032.35	64,389.43
2009	13,960.52	44,573.39	58,533.91
2008	12,612.21	40,268.46	52,880.67
2007	11,719.25	37,417.43	49,136.68
2006	9,953.66	31,780.22	41,733.89
2005	9,176.67	24,667.72	33,844.39
Totales	106,053.07	333,976.32	440,029.39

Fuente: Elaboración propia con los % de cuotas del año 2005 a 2012

**CUADRO 12. Capitalización de Aportaciones, Docente Titular XII, 4 Horas
Cuotas de últimos 96 meses al 8%
(Cifras en Quetzales)**

Años	Aportaciones	Capitalizaciones	Montos Q.
2005	32,196.40	1.713824269	55,178.98
2006	41,733.89	1.586874323	66,226.44
2007	49,136.68	1.469328077	72,197.91
2008	52,880.67	1.36048896	71,943.57
2009	58,533.91	1.259712	73,735.87
2010	64,389.43	1.1664	75,103.83
2011	69,755.21	1.08	75,335.63
2012	69,755.21	1	69,755.21
Acumulación de 8 años al 8%.....			559,477.42

Fuente: Elaboración propia con los % de cuotas del año 2005 a 2012

Fórmula empleada para la capitalización de los montos acumulados cada año de 2005 a 2012:

$$S = P \times (1 + i)^{7-j}$$

Donde S = Monto acumulado después de 8 años, P = Monto aportado anualmente, i = 8% de interés (que representa el rendimiento promedio de últimos cinco de los depósitos en bancos), j = 0,6 (indicador de conteo, de 0 a 6).

Con el total de cuotas aportadas en los últimos 8 años, se tiene un rendimiento de Q122,272.39, lo que representa un total acumulado de Q559,477.42.

Si se utiliza la fórmula de la Renta: $Renta = A \frac{i}{1 - (1 + i)^{-n}}$ Donde A= Valor actual = 559,477.42, i= 8% de interés y n= 10 (70 años promedio de vida de los jubilados actuales). Al calcular la respectiva renta cierta esta es de Q6,948.23 mensuales, para un período de 10 años que puede asumirse como la expectativa promedio de vida de un jubilado actual. Estos cálculos son una aproximación porque no se han tomado en cuenta las contribuciones de los 12 años precedentes, aportados por el trabajador para cumplir con el requisito de haber cotizado 20 años como mínimo para tener derecho a la jubilación.

**CUADRO 13. Promedio de salarios de los últimos 96 meses, Docente Titular XII, 8 Horas
(Cifras en Quetzales)**

Años	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total de Sueldos	Coefficientes De Horas Anuales*
2012	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	314,496.00	96.00
2011	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	26,208.00	314,496.00	96.00
2010	24,192.00	24,192.00	24,192.00	24,192.00	24,192.00	24,192.00	24,192.00	24,192.00	24,192.00	24,192.00	24,192.00	24,192.00	290,304.00	96.00
2009	21,992.00	21,992.00	21,992.00	21,992.00	21,992.00	21,992.00	21,992.00	21,992.00	21,992.00	21,992.00	21,992.00	21,992.00	263,904.00	96.00
2008	18,704.00	18,704.00	18,704.00	20,256.00	20,256.00	20,256.00	20,256.00	20,256.00	20,256.00	20,256.00	20,256.00	20,256.00	238,416.00	96.00
2007	17,248.00	17,248.00	18,704.00	18,704.00	18,704.00	18,704.00	18,704.00	18,704.00	18,704.00	18,704.00	18,704.00	18,704.00	221,536.00	96.00
2006	15,680.00	15,680.00	15,680.00	15,680.00	15,680.00	15,680.00	15,680.00	15,680.00	15,680.00	15,680.00	15,680.00	15,680.00	188,160.00	96.00
2005	14,456.00	14,456.00	14,456.00	14,456.00	14,456.00	14,456.00	14,456.00	14,456.00	14,456.00	14,456.00	14,456.00	14,456.00	173,472.00	96.00
													2,004,784.00	768

Fuente: Elaboración propia con las escalas de sueldos de la Universidad de San Carlos de Guatemala del año 2005 a 2012.

*El nombre cuota hora diaria mes, se refiere al total de horas diarias contratadas para trabajar mensualmente y se maneja como un coeficiente que para el presente caso es 2 horas por 12 meses contratados lo que significa 24 horas al año, aunque en realidad son 480 horas efectivas anuales.

El procedimiento que se decidió aplicar en su momento, indica que el total de sueldos anuales de los últimos 8 años se divida entre el total de los coeficientes de horas anuales de los mismos 8 años y a ese resultado se le denominó promedio de la cuota hora diaria mes.⁴⁹

⁴⁹ Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Publicación en el Diario Oficial martes 21 de febrero 2012. (Artículo 4) Sueldo Base para el cálculo de prestaciones.

Como puede observarse el total de salarios para un titular XII, con ocho horas contratadas en los últimos ocho años es de Q.2,004,784.00 dividido 768 horas contratadas, es igual a Q2,610.40 (promedio de la cuota hora diaria mes); esta cantidad sobrepasa el techo de Q,1500.00; con el supuesto que esta persona tiene ocho horas de contratación en promedio en los últimos doce años, al multiplicar los coeficientes se tiene: $1,500 \times 8 = Q12,000.00$ de monto de pensión lo que representa un 46% del último salario; si se compara con el promedio de salarios de los últimos 8 años de Q 20,883.17 se tiene que se recibe el 57% de jubilación.

Siempre sin importar el número de horas contratadas una persona docente con titularidad XII, se retira con un 46% del último sueldo devengado y con un 57% del sueldo promedio de los últimos 8 años.

**CUADRO 14. Cuotas de últimos 96 meses
Docente Titular XII, 8 Horas
(Cifras en Quetzales)**

Año	Cuota Laboral	Cuota Patronal	Total Cuotas
2012	33,273.68	106,236.75	139,510.43
2011	33,273.68	106,236.75	139,510.43
2010	30,714.16	98,064.69	128,778.85
2009	27,921.04	89,146.77	117,067.81
2008	25,224.41	80,536.92	105,761.34
2007	23,438.51	74,834.86	98,273.37
2006	19,907.33	63,560.45	83,467.78
2005	18,353.34	49,335.44	67,688.77
Totales	212,106.15	667,952.63	880,058.78

Fuente: Elaboración propia con los % de cuotas del año 2005 a 2012

**CUADRO 15. Capitalización de Aportaciones, Docente Titular XII, 8 Horas
Cuotas de últimos 96 meses al 8%
(Cifras en Quetzales)**

Años	Aportaciones	Capitalizaciones	Montos Q.
2005	64,392.81	1.713824269	110,357.95
2006	83,467.78	1.586874323	132,452.87
2007	98,273.37	1.469328077	144,395.82
2008	105,761.34	1.36048896	143,887.13
2009	117,067.81	1.259712	147,471.73
2010	128,778.85	1.1664	150,207.66
2011	139,510.43	1.08	150,671.26
2012	139,510.43	1	139,510.43
Acumulación de 8 años al 8%.....			1,118,954.85

Fuente: Elaboración propia con los % de cuotas del año 2005 a 2012

Fórmula empleada para la capitalización de los montos acumulados cada año de 2005 a 2012:

$$S = P \times (1 + i)^{7-j}$$

Donde S = Monto acumulado después de 8 años, P = Monto aportado anualmente, i = 8% de interés (que representa el rendimiento promedio de últimos cinco de los depósitos en bancos), j = 0,6 (indicador de conteo, de 0 a 6).

Con el total de cuotas aportadas en los últimos 8 años, se tiene un rendimiento de Q244,544.78, lo que representa un total acumulado de Q1,118,954.85.

Si se utiliza la fórmula de la Renta: $Renta = A \frac{i}{1 - (1 + i)^{-n}}$. Donde A= Valor actual = 1,118,954.85, i= 8% de interés y n= 10 (70 años promedio de vida de los jubilados actuales). Al calcular la respectiva renta cierta esta es de Q13,896.44 mensuales, para un período de 10 años que puede asumirse como la expectativa promedio de vida de un jubilado actual. Estos cálculos son una aproximación porque no se han tomado en cuenta las contribuciones de los 12 años precedentes, aportados por el trabajador para cumplir con el requisito de haber cotizado 20 años como mínimo para tener derecho a la jubilación.

Ahora bien si los cálculos se realizan para un trabajador administrativo que posea un puesto profesional "A", el resultado es como se refleja en el siguiente cuadro:

**CUADRO 16. Promedio de salarios de los últimos 96 meses, Profesional Tipo A, 8 Horas
(Cifras en Quetzales)**

Años	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total de Sueldos	Coefficientes De Horas Anuales *
2012	11,204.00	11,204.00	11,204.00	11,204.00	11,204.00	11,204.00	11,204.00	11,204.00	11,204.00	11,204.00	11,204.00	11,204.00	134,448.00	96.00
2011	11,162.00	11,162.00	11,162.00	11,162.00	11,162.00	11,162.00	11,162.00	11,162.00	11,162.00	11,162.00	11,162.00	11,162.00	133,944.00	96.00
2010	10,296.00	10,296.00	10,296.00	10,296.00	10,296.00	10,296.00	10,296.00	10,296.00	10,296.00	10,296.00	10,296.00	10,296.00	123,552.00	96.00
2009	10,254.00	10,254.00	10,254.00	10,254.00	10,254.00	10,254.00	10,254.00	10,254.00	10,254.00	10,254.00	10,254.00	10,254.00	123,048.00	96.00
2008	8,748.00	8,748.00	8,748.00	9,452.00	9,452.00	9,452.00	9,452.00	9,452.00	9,452.00	9,452.00	9,452.00	9,452.00	111,312.00	96.00
2007	8,058.00	8,058.00	8,706.00	8,706.00	8,706.00	8,706.00	8,706.00	8,706.00	8,706.00	8,706.00	8,706.00	8,706.00	103,176.00	96.00
2006	8,016.00	8,016.00	8,016.00	8,016.00	8,016.00	8,016.00	8,016.00	8,016.00	8,016.00	8,016.00	8,016.00	8,016.00	96,192.00	96.00
2005	7,374.00	7,374.00	7,374.00	7,374.00	7,374.00	7,374.00	7,374.00	7,374.00	7,374.00	7,374.00	7,374.00	7,374.00	88,488.00	96.00
													914,160.00	768

Fuente: Elaboración propia con las escalas de sueldos de la Universidad de San Carlos de Guatemala del año 2005 a 2012.

*El nombre cuota hora diaria mes, se refiere al total de horas diarias contratadas para trabajar mensualmente y se maneja como un coeficiente que para el presente caso es 2 horas por 12 meses contratados lo que significa 24 horas al año, aunque en realidad son 480 horas efectivas anuales.

El procedimiento que se decidió aplicar en su momento, indica que el total de sueldos anuales de los últimos 8 años se divida entre el total de los coeficientes de horas anuales de los mismos 8 años y a ese resultado se le denominó promedio de la cuota hora diaria mes.⁵⁰

⁵⁰ Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Publicación en el Diario Oficial martes 21 de febrero 2012. (Artículo 4) Sueldo Base para el cálculo de prestaciones.

Como puede observarse el total de salarios para una persona profesional tipo A, con ocho horas contratadas en los últimos ocho años es de Q914,160.00 dividido 768 horas contratadas, es igual a Q1,190.31 (promedio de la cuota hora diaria mes); con el supuesto que esta persona tiene ocho horas de contratación en promedio en los últimos doce años, al multiplicar los coeficientes se tiene: $793.54 \times 8 = Q9,522.50$ de monto de pensión lo que representa un 85% del último salario; si se compara con el promedio de salarios de los últimos 8 años de Q9,522.50 se tiene que se recibe el 100% de jubilación.

La cotización que se descuenta al trabajador es sobre la cuota hora mes real, superior en muchas ocasiones a los Q1,500.00. Así surge una interrogante sobre la validez de la fijación de remitirse además del techo global de pensión máxima, a otro techo de Q1,500.00 por hora, por lo que esta cifra se considera más adecuado eliminarla de la reglamentación vigente, para otorgar el resultado total de los cálculos en los casos que no llegan a superar el techo global establecido (Q12,000.00).

**CUADRO 17. Cuotas de últimos 96 meses
Profesional Tipo A, 8 Horas
(Cifras en Quetzales)**

Año	Cuota Laboral	Cuota Patronal	Total Cuotas
2012	14,224.60	45,416.53	59,641.13
2011	14,171.28	45,246.28	59,417.56
2010	13,071.80	41,735.87	54,807.67
2009	13,018.48	41,565.61	54,584.09
2008	11,776.81	37,601.19	49,378.00
2007	10,916.02	34,852.85	45,768.87
2006	10,177.11	32,493.66	42,670.77
2005	9,362.03	25,165.99	34,528.02
Totales...	96,718.13	304,077.99	400,796.12

Fuente: Elaboración propia con los % de cuotas del año 2005 a 2012

**CUADRO 18. Capitalización de Aportaciones, Profesional Tipo A, 8 Horas
Cuotas de últimos 96 meses al 8%
(Cifras en Quetzales)**

Años	Aportaciones	Capitalizaciones	Montos Q.
2005	34,528.02	1.713824269	59,174.95
2006	42,670.77	1.586874323	67,713.15
2007	45,768.87	1.469328077	67,249.49
2008	49,378.00	1.36048896	67,178.23
2009	54,584.09	1.259712	68,760.24
2010	54,807.67	1.1664	63,927.66
2011	59,417.56	1.08	64,170.96
2012	59,641.13	1	59,641.13
Acumulación de 8 años al 8%.....			517,815.82

Fuente: Elaboración propia con los % de cuotas del año 2005 a 2012

Fórmula empleada para la capitalización de los montos acumulados cada año de 2005 a 2012:

$$S = P \times (1 + i)^{7-j}$$

Donde S = Monto acumulado después de 8 años, P = Monto aportado anualmente, i = 8% de interés (que representa el rendimiento promedio de últimos cinco de los depósitos en bancos), j = 0,6 (indicador de conteo, de 0 a 6).

Con el total de cuotas aportadas en los últimos 8 años, se tiene un rendimiento de Q117,019.70, lo que representa un total acumulado de Q517,815.82.

Si se utiliza la fórmula de la Renta: $Renta = A \frac{i}{1 - (1 + i)^{-n}}$. Donde A= Valor actual, i= 8% de interés y n= 10 (70 años promedio de vida de los jubilados actuales). Al calcular la respectiva renta cierta esta es de Q6,430.82 mensuales, para un período de 10 años que puede asumirse como la expectativa promedio de vida de un jubilado actual. Estos cálculos son una aproximación porque no se han tomado en cuenta las contribuciones de los 12 años precedentes, aportados por el trabajador para cumplir con el requisito de haber cotizado 20 años como mínimo para tener derecho a la jubilación y con la acumulación de esos pagos el valor actual es mayor, compensándose en cierta medida la diferencia que se observa en este caso particular.

6.7. Análisis de los Aspectos FODA

Este análisis permite conformar un cuadro de la situación actual del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, permitiendo de esta manera obtener una apreciación que permitan tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

6.7.1 Fortalezas

El plan de prestaciones como unidad ejecutora de la Universidad de San Carlos de Guatemala, reúne condiciones institucionales que favorecen a su soporte financiero ya que al mismo por mandato del Consejo Superior Universitario, en momentos de crisis se asignaran aportes extraordinarios para su continuidad operativa.

A continuación se describen fortalezas que a corto plazo beneficiaran las finanzas del Plan de Prestaciones:

- **Contribución patronal permanente**

La Universidad de San Carlos de Guatemala como patrono aporta un 33.78% de la prima media escalonada (del sueldo de cada trabajador afiliado); es decir que financia en un 76.15% del total de aportaciones al Plan de Prestaciones, con un aporte regulado mediante acuerdos del Consejo Superior Universitario, a corto plazo no se vislumbra que el este alto organismo de decisión superior en la Universidad declare fuera de crisis permanente del Plan de Prestaciones por lo que seguirá siendo un aporte permanente.

- **Fijación del sueldo base**

La nueva reglamentación determina como “sueldo base la retribución obtenida producto de multiplicar el promedio de horas contratadas en los últimos ciento cuarenta y cuatro (144) meses, o todos los meses cuando el tiempo de trabajo sea menor a doce (12) años por el promedio de los sueldos contratados durante los últimos ocho (8) años, o por todo el tiempo de servicio cuando sea menor. Para los trabajadores que tengan un salario igual o menor al establecido para el trabajador clasificado en el nivel de servicio, no calificado "B", del Catálogo de Puestos de la Carrera Administrativa, el cálculo de sueldo será con base en el promedio de sueldos de los últimos cuatro (4) años o por todo el tiempo de servicio cuando sea menor. En el caso del promedio de horas contratadas, la base de cálculo corresponderá a ocho horas cuota/hora/diaria/mes, es decir no consideran excesos de horarios.”⁵¹ Esta medida permitirá a mediano plazo mantener el equilibrio financiero del plan de prestaciones.

⁵¹ Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Publicación en el Diario Oficial martes 21 de febrero 2012. Artículo 4, Sueldo Base para el cálculo de prestaciones

- **Techo máximo por pensión por jubilación.**

En el año 2004, como se ha indicado debido al desequilibrio financiero permanente, se acuerdan entre otras: en ningún caso se autorizan jubilaciones escalonadas; se establece para las jubilaciones un techo máximo de Q10,000.00 mensuales, revisable cada cinco años.

En la actualidad el plan de la Universidad, pagará a todo trabajador jubilado por cumplir con una mínima edad y tiempo de servicio de ochenta y cinco puntos, una pensión mensual de retiro, vitalicia, equivalente al cien por ciento (100%) del sueldo base para el cálculo de prestaciones,⁵² siempre que no sea mayor a Q1,500.00 por cuota hora diaria mes, y que ésta no exceda al techo máximo de Q12,000.00, revisable cada cinco años. La cuota laboral y patronal se calculará sobre el salario contratado; el trabajador recibirá la pensión, un mes después de la fecha de su jubilación y cesará automáticamente, con el pago de la pensión completa al mes en que ocurra su fallecimiento.

El techo máximo por pensión ha permitido y permitirá a mediano plazo mantener el equilibrio del plan de prestaciones.

6.7.2 Oportunidades

Las oportunidades se presentan para no cometer el mismo error en ocasiones distintas y para el Plan de Prestaciones son:

- **Acumulación de Capital**

La acumulación de capital en el fondo de Reserva del Plan de Prestaciones analizado, ha conducido a un nivel actual de solidez, que permite afrontar los respectivos compromisos oportunamente y mantener un grado estable de solvencia a futuro, siempre que no existan situaciones críticas por situaciones imponderables. En este contexto, puede considerarse oportuno iniciar los estudios para definir una política de diversificación en el tipo de inversiones y no depender en su mayor parte, de la tasa de interés bancario.

⁵² Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Publicación en el Diario Oficial martes 21 de febrero 2012. Artículo 4, Sueldo Base para el cálculo de prestaciones.

- **Fortalecimiento del Plan**

El objetivo fundamental de este tipo de planes colectivos, es contribuir a mantener condiciones de vida dignas y estables para sus afiliados, así como procurar constantemente su bienestar, por el principio básico de solidaridad, con niveles de ingresos que permitan afrontar sus respectivos gastos: lo cual, significa que en la medida que el plan se fortalezca, debe dar mejores beneficios a todos sus miembros, cumpliendo así satisfactoriamente con las bases de su creación. Entonces, en las condiciones actuales del plan analizado, es oportuno orientarse al análisis de las diferentes situaciones en que participan los afiliados activos, jubilados y pensionados, para obtener información sobre los elementos débiles del sistema y buscar los procedimientos que conduzcan a un mejor equilibrio entre las aportaciones y los beneficios.

6.7.3 *Debilidades*

Dentro de las debilidades o flaquezas que podrían provocar desequilibrios en el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala se encuentran:

- **Carencia de Sistematización**

Actualmente no se tiene una sistematización de los controles del Plan de Prestaciones, situación que dificulta el análisis de los procesos administrativos y de cálculos oportunos, por ende se poseen debilidades en el control del impacto del uso de los recursos financieros y humanos. Los estudios actuariales son ocasionales y de poco alcance.

- **Retiro obligatorio**

Los afiliados al plan de prestaciones que cumplan 65 años de edad, serán retirados del servicio que prestan a la Universidad; los trabajadores que cumplan 65 años de edad durante el primer semestre, podrán laborar hasta el 30 de Junio del año que corresponda y los trabajadores que cumplan los 65 años de edad en el segundo semestre podrán laborar hasta el 31 de diciembre del año correspondiente; se exceptúan a las autoridades universitarias electas para el Consejo Superior Universitario, Juntas Directivas o Consejos Directivos de las Unidades Académicas, que cumplan la edad de retiro en el ejercicio de sus funciones; en estos casos deben retirarse al concluir el período para el cual fueron electos.⁵³

⁵³ Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Publicación en el Diario Oficial martes 21 de febrero 2012. (Artículo 12).

Esto significara que más de 400 profesores con salarios altos se retiren en un corto plazo, lo que representara un gasto para el plan de prestaciones y en consecuencia se dejara de percibir la cuota laboral y patronal de los mismos, que ha fortalecido en los últimos años al plan de prestaciones⁵⁴ (Ver anexo 3 y 4) y que en la actualidad no se contempla las obligaciones existentes en los Estados Financieros.

- **Porcentaje de aporte elevados**

Actualmente el los porcentajes de aportación de las cuotas son los que continuación se describen:

**CUADRO 19. Integración de Cuotas
Años 1966 a 2012
(Cifras en Quetzales)**

Período		Cuota Laboral	Cuota Patronal	Cuota Total	% de Aporte Laboral	% de Aporte Patronal	Actas Consejo Superior	
Inicial	Final						No.	Fecha
08/01/1966	31/12/1975	2.00%	5.50%	7.50%	27%	73%	911-1966	08/01/1966
01/01/1976	31/12/1976	3.00%	7.00%	10.00%	30%	70%	29-1975	26/11/1975
01/01/1977	31/12/1986	3.00%	8.70%	11.70%	26%	74%	33-1977	28/09/1977
01/01/1987	30/06/1994	3.50%	9.70%	13.20%	27%	73%	31929	25/03/1987
01/07/1994	31/12/1995	4.00%	11.20%	15.20%	26%	74%	20-1994	25/05/1994
01/01/1996	30/06/1996	4.65%	13.70%	18.35%	25%	75%	32-1995	22/11/1995
01/07/1996	30/06/2000	5.65%	12.70%	18.35%	31%	69%	11-1996	22/05/1996
01/07/2000	31/12/2002	7.65%	15.70%	23.35%	33%	67%	18-2000	31/05/2000
01/01/2003	30/06/2004	8.65%	16.70%	25.35%	34%	66%	27-2002	20/11/2002
01/07/2004	31/12/2004	10.58%	26.44%	37.02%	29%	71%	14-2004	28/06/2004
01/01/2005	31/12/2005	10.58%	28.44%	39.02%	27%	73%	09-2005	06/04/2005
01/01/2006	a la fecha	10.58%	33.78%	44.36%	24%	76%	13-2006	19/05/2006

Fuente: Actas del Consejo Superior Universitario de la USAC.

Las normas que originan el tipo de distribuciones del cuadro anterior, no tienen respaldo de estudios actuariales integrales. Puede observarse que los porcentajes por cuotas son altos, ya que el 10.58% del sueldo de los trabajadores sirve para financiar el 23.85% del plan de prestaciones, comparado con otros planes de retiro es significativamente mayor, lo que deviene en que si en algún momento uno o varios trabajadores deciden retirarse por la

⁵⁴ Unidad de Procesamiento de Datos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

inconstitucionalidad sobre la obligación de pertenecer a dicho plan, existiría riesgo de un retiro masivo.

- **Litigios sobre el carácter obligatorio de pertenecer al plan de prestaciones**

Mediante la resolución de la Corte de Constitucionalidad de fecha ocho de febrero de 2005, declaro que inconstitucional el artículo 5 del reglamento de plan de prestaciones el cual establecía la obligatoriedad de todos los trabajadores universitarios a pertenecer al plan de prestaciones. Sin embargo, el Consejo Superior Universitario mediante acta 5-2008 volvió a declararlo obligatorio, por lo que se supone un desacato o desobediencia a una orden judicial y que origino una querrela en contra de tal resolución.

- **Litigio sobre devolución de cuotas por más de 273 trabajadores de los 1000 que se retiraron del plan de prestaciones**

Existe un litigio en los tribunales de trabajo promovido por 273 trabajadores que se retiraron del plan de prestaciones a raíz de que la Corte de Constitucionalidad declarara no obligatorio pertenecer al mismo y que representaría once millones de quetzales en contra de las finanzas del plan de prestaciones.

- **Pendiente de legalización (certeza jurídica)**

En la actualidad el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala; no está inscrito ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS; como lo establece la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, decreto 295, del Congreso de la República de Guatemala, en el artículo 71.

- **No existe control de las aportaciones de cada afiliado.**

En la actualidad el Plan, carece de una cuenta corriente por afiliado y las cuotas laborales y patronales son enviadas por medio de remesas por la Universidad al Plan en forma global y no es hasta cuando el trabajador se retira, jubila o fallece que se hace un recuento de las cuotas pagadas y se determina si estas fueron canceladas en su totalidad y oportunidad; las cuotas no pagadas en su oportunidad no generan el pago de interés como lo estipula el Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Artículo 4 tiempo de servicio "...cuando por cualquier otra circunstancia el trabajador hubiere dejado de pagar cuotas al Plan. Sin embargo en estos casos, para tener derecho a que se compute estos períodos dentro del tiempo de servicio el trabajador deberá pagar las cuotas (laboral y patronal), correspondientes con sus intereses..". Es importante hacer mención que cuando un trabajador realiza el trámite de

jubilación o pensión ante el Plan de Prestaciones es la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad quien emite la certificación de relación laboral y es hasta ese momento cuando en el Plan se realizan los cálculos y verificación de cuotas pagadas, para determinar el monto de la prestación; una vez armado el expediente, este es remitido a Auditoría Interna para su verificación, la cual tiene un tiempo indeterminado de duración, ya que si el auditor es minucioso, puede encontrar faltantes en las contribuciones y deberá solicitar: los pagos de cuotas pendientes y/o intereses devengados y de ser necesario se piden reintegros de sueldos pagados de más, lo que hace que el trámite sea engorroso y largo.

- **Carencia de Junta de Vigilancia**

No existe una Junta de Vigilancia o de Fiscalización de la actividad del Plan, ni se ha regulado nunca la creación de la misma, a pesar que se ha advertido en estudios actuariales realizados.

- **Autonomía del Plan**

La Junta Administradora del Plan no tiene autonomía plena y las decisiones de importancia trascendente recaen en el Consejo Superior Universitario de turno, dirigido por las autoridades de mayor influencia.

6.7.4 Amenazas

El término amenaza es una palabra que se utiliza para hacer referencia al riesgo o posible peligro, para el Plan de Prestaciones son:

- **Inversiones en el Sistema Bancario Nacional**

Los fuertes montos de inversión de capital en el sistema bancario nacional tienen implícita una amenaza por el hecho de ser instituciones sujetas a altos riesgos de quiebra, con pérdida absoluta de los recursos de quienes han depositado fondos en las mismas, como lo demuestran los hechos observados en años anteriores y no hay indicios de que se haya superado tal situación; lo cual debe tenerse presente y la administración del plan, debe mantenerse vigilante sobre las condiciones financieras bancarias, para actuar oportunamente.

- **Altos Montos de Reserva**

Los altos montos de reserva acumulada tienen amenazas en el sentido de ser susceptibles de manejo sin mayores restricciones reglamentarias, por decisiones de autoridades de turno

que orienten los fondos a actividades de alto riesgo y el hecho de no contar con una Junta de Vigilancia independiente y autónoma, deja abierta la posibilidad de utilizar los poderes de influencia.

- **Autonomía USAC**

El riesgo de la intención de los gobiernos de turno a nivel nacional, de debilitar la autonomía de la Universidad de San Carlos, también representa una amenaza para el Plan de Prestaciones en el sentido de que sea eliminado para transferir sus recursos a otros fondos del Estado, como el de la oficina de Servicio Civil y los trabajadores universitarios, deberían atenerse a lo que se aplique en esos sistemas.

6.8. Resumen

El Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala es una dependencia de servicio de la Universidad, responsable de proteger a los afiliados, mediante el otorgamiento de prestaciones y desarrollo de programas de beneficio social, tales como: pensión por edad de retiro, pensión por tiempo de servicio, pensión por jubilación escalonada, pensión por invalidez, pensión por orfandad, pensión por viudez, seguro de vida, compensación económica, retiro definitivo y tiempo de servicio, creado el 28 de septiembre del año 1977 por el Consejo Superior Universitario en el punto SEXTO inciso 6.6, del Acta 33-77, el cual se rige por su propia reglamentación.

En la actualidad presenta fortalezas que hasta la fecha han hecho permanecer de pie su función; sin embargo, las debilidades por la que atraviesa ponen en riesgo el buen funcionamiento y sostenibilidad del mismo a futuro, dentro de las que destacan: el retiro obligatorio de los trabajadores a los 65 años de edad; el porcentaje de aporte elevados, con un 33.78% para la cuota patronal y un 10.58% para la cuota laboral, calculadas sobre el sueldo de cada afiliado; los litigios sobre el carácter obligatorio de pertenecer al plan de prestaciones de 273 trabajadores y la pendiente legalización (certeza jurídica), es decir que actualmente no se tiene la autorización legal de figurar como plan de prestaciones, ya que no ha sido reconocido como tal ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Se presenta información de los estados financieros, composición de jubilados por tipo de pensión, por edad y por años de jubilación y se realiza un análisis referente al monto de las pensiones mensuales en relación con las cuotas aportadas.

7. Riesgos en el Plan de Prestaciones (Caso USAC)

Medir el riesgo es importante, de vital importancia, máxime cuando se trata de aspectos financieros, cuyos resultados deberán garantizar el pago las obligaciones del Plan de Prestaciones a largo plazo.

En el presente estudio se realiza esa evaluación a partir del análisis de la cuota nivelada, este sistema se caracteriza porque se forman períodos de equilibrio de varios años, siendo la prima constante durante esos períodos, ya sea como valor absoluto o como una tasa constante de salario (caso de la USAC); bajo la suposición de que las prestaciones son crecientes (como es lo usual) y con las primas constantes, se producirá durante los primeros años un excedente, lo cual da lugar a la constitución de reservas (denominadas fondos de nivelación de cuotas). Llegará un momento en que las aportaciones y las prestaciones se igualarán y posteriormente las prestaciones superarán a las aportaciones, consumiendo las reservas constituidas previamente.

Al final del horizonte temporal, las reservas deben ser nulas, para que se cumpla el postulado de equivalencia; para establecer esta cuota se tiene que tener en cuenta:

- Que no varíe demasiado de un período a otro.
- Que tenga un valor intermedio entre la prima del sistema de reparto y la de capitales de cobertura.
- El cálculo de las reservas debe tener en cuenta la situación del mercado de capitales, para que permita obtener, no sólo seguridad, sino también rentabilidad en las inversiones

También es importante evaluar los riesgos político y legal para buscar el equilibrio financiero, ya que de las decisiones políticas del Consejo Superior Universitario dependerá que las inversiones del Plan de Prestaciones sean exitosas (depósitos a plazo fijo, bonos del tesoro y préstamos a empleados), además de considerar el aspecto legal que debe cumplir el dicho plan a tener de la legislación guatemalteca.

7.1. Riesgo Financiero

Representa la probabilidad de ocurrencia de un evento que tenga consecuencias financieras negativas para el Plan de Prestaciones, para lo que se detallan los siguientes análisis de variables o amenazas.

7.1.1. Ingresos

Los Ingresos del Plan de Prestaciones se encuentran prácticamente concentrados en tres grandes rubros, los cuales se detallan a continuación:

Los Ingresos por Cuotas se encuentran conformados por: Cuota Universitaria, que corresponde a un 33.78% del total de sueldos que se paguen a los funcionarios y trabajadores afiliados al Plan; la Cuota Trabajadores representa un 10.58% del sueldo contratado y la Cuota Extrabajadores, que representa a aquellas personas que dejaron de laborar para la USAC, sin embargo para poder completar los puntos y obtener jubilación, siguen aportando al Plan.

La cuenta de Productos Financieros se conforma del pago de intereses que perciben por las cuentas que se tienen a plazo fijo en las distintas instituciones financieras del país y la generación de los préstamos.

Los Ingresos Extraordinarios, representan las erogaciones especiales que la Universidad de San Carlos de Guatemala transfiere al Plan, además de la cuota universitaria que le proporciona regularmente. Este rubro en los últimos cinco años, ha recibido un total de Q16,392,751.08.

El Plan de Prestaciones en los últimos cinco años ha reflejado una dependencia directa de los ingresos por cuotas, para el mantenimiento del mismo; como se puede observar en el cuadro siguiente:

**CUADRO 20. Comparación Ingresos por Rubro / Ingresos Totales Años 2008 a 2012
Valores Absolutos y Relativos
(Cifras en Quetzales)**

CONCEPTO	2008		2009		2010		2011		2012	
Ingresos por Cuotas	87.43%	194,011,561.08	86.11%	230,142,516.31	84.21%	241,582,100.21	83.03%	272,907,738.36	79.24%	276,856,037.33
Productos financieros	11.14%	24,716,750.69	12.82%	34,275,386.48	14.83%	42,539,544.31	16.12%	52,979,491.20	19.33%	67,545,471.69
Ingresos Extraordinarios	1.42%	3,147,031.28	1.05%	2,811,426.20	0.96%	2,741,385.10	0.84%	2,775,904.14	1.41%	4,917,004.36
Totales	100%	221,907,547.22	100%	267,257,539.75	100%	286,888,664.97	100%	328,697,656.40	100%	349,397,883.71

Fuente: Estados Financieros del 2008 al 2012, Plan de Prestaciones USAC

Se observa que en promedio, en los últimos cinco años, el 84% del total de ingresos lo representan los Ingresos por Cuotas, rubro que ha reflejado una disminución relativa en el recorrer de los años; por su parte los Productos Financieros han demostrado un comportamiento en aumento y los Ingresos Extraordinarios que representan los aportes especiales que la Universidad de San Carlos traslada al Plan para fortalecer su sostenimiento se han mantenido en un promedio de 1.14% del total de ingresos que reflejan los Estados Financieros.

Si se realiza una comparación de crecimiento de los ingresos con relación al año anterior en el período 2008 al 2012, el resultado es como se observa en el cuadro número 21 y el gráfico 1 y 2 correspondiente.

**CUADRO 21. Comparación del Crecimiento de los Ingresos con relación al año anterior del 2008 al 2012
(Cifras en Quetzales)**

CONCEPTO	2008		2009		2010		2011		2012	
	Monto Q.	%	Monto Q.	%	Monto Q.	%	Monto Q.	%	Monto Q.	%
Ingresos por cuotas	20,554,547.57	11.85	36,130,955.23	18.62	11,439,583.90	4.99	31,325,638.15	12.97	3,948,298.97	1.45
Productos financieros	6,167,746.38	33.25	9,558,635.79	38.67	8,264,157.83	24.11	10,439,946.89	24.54	14,565,980.49	27.49
Ingresos Extraordinarios	2,378,306.20	309.38	-335,605.08	-10.68	-70,041.10	-2.49	34,519.04	1.26	2,141,100.22	77.13
Total de Ingresos	29,112,286.11	15.10	45,349,992.53	20.44	19,631,125.22	7.35	41,808,991.43	14.57	20,700,227.31	6.30

Fuente: Estados Financieros del 2008 al 2012, Plan de Prestaciones USAC

Como puede observarse los Ingresos por Cuotas se mantiene al alza en promedio para los cinco años del 10% respecto al año anterior; sin embargo para los años 2010 y 2012 el crecimiento respecto al año anterior baja significativamente, alcanzando únicamente el 4.97% y 1.45% respectivamente, esto se debe a que en los años 2010 y 2012 no existió alzas salariales para los trabajadores de la Universidad, también el comportamiento del poco crecimiento se debe a las promociones docentes que en muchas tesorerías son acumuladas por varios años y se tramitan de forma unificada; en el año 2012 se originó una congelación de las prestaciones debido a la resolución pendiente de la Corte de Constitucionalidad de si era válido o no la forma de cálculos, el sueldo base y el retiro obligatorio de los trabajadores con 65 años de edad cumplidos; dicha resolución fue resuelta en el año 2013.

Los productos financieros durante los cinco años mantienen un crecimiento en promedio del 30% respecto al año anterior del total de dinero recibido por las instituciones financieras en donde se mantienen los depósitos a plazo fijo.

Adicional a las aportaciones de cuotas patronales, el Plan ha recibido en concepto de aportaciones extraordinarias, en los últimos cinco años un promedio de 3.2 millones anuales.

Por lo antes descrito, se determina que aunque el Plan de Prestaciones en los últimos años ha reflejado incremento en la totalidad de sus ingresos, es importante recalcar que en los años 2010 y 2011 el incremento no fue constante al resto de los años.

Es de suma importancia hacer mención que hasta diciembre de 2012, la cantidad de trabajadores activos que han aportado al Plan de Prestaciones, fue de 7,883; por otra parte, en los últimos cuatro años se muestra que dentro de un 15% a un 22% de trabajadores, se encontraban devengando salarios de Q3,000.01 a Q4,000.00. Así mismo, en los últimos años la mayoría de los contribuyentes al Plan, en promedio 80%, se mantiene en salarios menores a Q 10,000.00. (ANEXOS 1 Y 2)

Así también, el promedio de los últimos cinco años refleja que un 20% del total de trabajadores que contribuyen al Plan, sobrepasan la edad de 56 años, con un aporte en promedio del 34%; lo que provoca que dentro de un corto tiempo, estas personas pueden hacer efectivo el derecho de jubilación y eso reflejará una baja significativa en los ingresos por Cuotas del Plan de Prestaciones. De igual manera un porcentaje alto de estos trabajadores se encuentran en la espera de completar el tiempo ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para poder hacer efectiva su jubilación aunado a esto, se ratificó la obligación del retiro a los 65 años por la Corte de Constitucionalidad. (ANEXOS 3 Y 4)

7.1.2. Egresos

Los egresos del Plan están enfocados principalmente en: 1) Gastos de Prestaciones que representa un 99% y están conformados por: pensión por jubilación, pensión por invalidez, pensión por orfandad, pensión por viudez, seguro de vida y la compensación económica. 2) Gastos Administrativos que no alcanzan el 1% del total de egresos. (Cuadro 1)

Los excedentes de cada ejercicio y en el período del año 2,008 al 2,012, reflejan crecimiento como se detalla a continuación en el cuadro No.22:

**CUADRO 22. Ingresos y Egresos Totales del 2008 al 2012
Valores Absolutos
(Cifras en Quetzales)**

Descripción	2008		2009		2010		2011		2012	
	Monto Q.	%	Monto Q.	%	Monto Q.	%	Monto Q.	%	Monto Q.	%
Ingresos	221,907,547.22	15.10	267,257,539.75	20.44	286,888,664.97	7.35	328,697,656.40	14.57	349,397,883.71	6.30
Egresos	141,410,822.56	2.14	148,348,785.56	4.91	146,756,188.12	-1.07	151,911,323.31	3.57	161,286,154.51	6.17
Excedente del Ejercicio	80,496,724.66	48.11	118,908,754.19	47.72	140,132,476.85	17.85	176,786,333.09	26.16	188,111,729.20	6.41

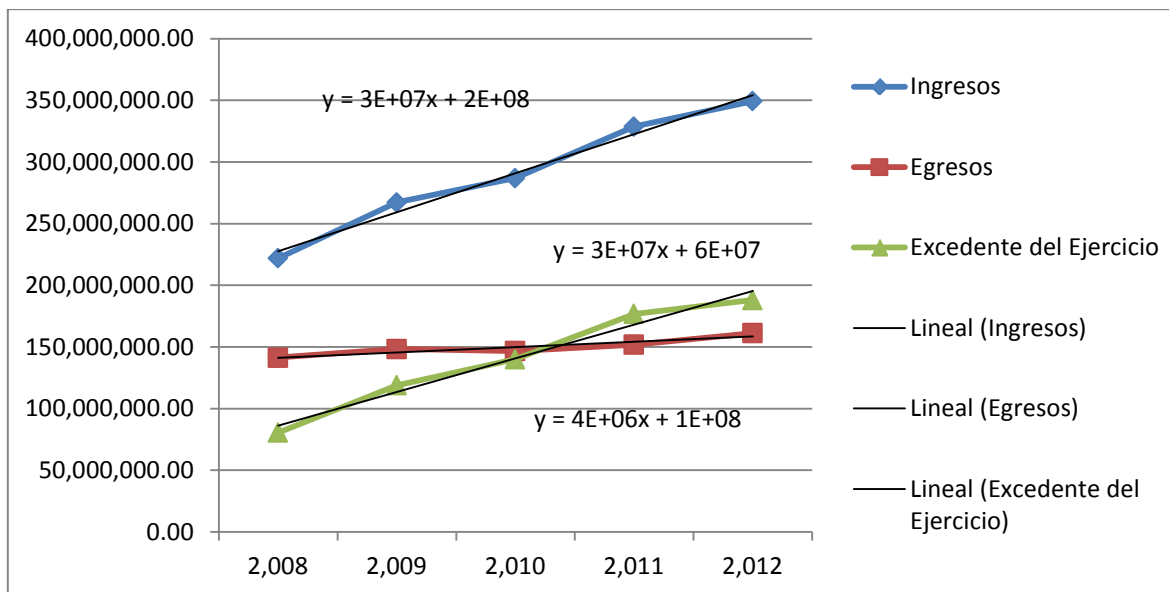
Fuente: Estados Financieros del 2008 al 2012, Plan de Prestaciones USAC

En el gráfico No. 1, se reflejan: los Ingresos totales, los Egresos totales, así como los excedentes de los años 2008 al 2012. Los Ingresos exponen una brecha bastante grandes con relación a los Egresos que en el transcurrir de los años se hace cada vez mayor; mientras que los excedentes de cada ejercicio van en crecimiento, es así que para el año 2011 y 2012 estos superaron el total de Egresos. Las ecuaciones para cada una de las rectas son: Ingresos: $y = 30,000,00X + 200,000,000$; Egresos: $y = 30,000,000X + 60,000,000$ y el Excedente del Ejercicio: $y = 4,000,000X + 100,000,000$; lo que demuestra el crecimiento de cada uno de los rubros.

El comportamiento de los últimos cinco años, siempre va en incremento, pero es importante recalcar que durante los años 2010 y 2012 los aumentos no son tan significativos a los otros años, esto se debe a que en estos períodos los trabajadores de la Universidad no tuvieron aumento de salario, otro factor determinante es la acumulación del pago y tramite de la promociones docentes, hay que recordar también que para el año 2010 la Universidad de San Carlos de Guatemala, permaneció cerrada por más de dos meses y en el año 2012 existía incertidumbre sobre la forma de cálculo para el pago de las prestaciones, por lo que baja significativamente el crecimiento.

Grafico 1. Comportamiento de Ingresos y Egresos

Años 2008 a 2012
(Cifras en Quetzales)



Fuente: Estados Financieros del 2008 al 2012, Plan de Prestaciones USAC

Se aplica el ajuste lineal para establecer la tendencia de los datos reales, en virtud del comportamiento observado de los mismos y se aplicaron otros métodos para establecer la tendencia; sin embargo, no conducen a un modelo que refleje mejor el comportamiento histórico que debe orientar las proyecciones correspondientes.

7.1.3. Razones

También conocidos como indicadores financieros, son coeficientes o razones que proporcionan unidades contables y financieras de medida y comparación, a través de las cuales, la relación (por división) entre sí de dos datos financieros directos, permiten analizar el estado actual del Plan de Prestaciones y su solidez, estableciendo indicadores sobre su sostenibilidad.

7.1.3.1. Prestaciones / Ingreso Total

El pago de prestaciones representa 99% del total de gastos del Plan; el cual en los últimos cinco años, con base a la información vertida en los Estados Financieros, ha reflejado en promedio un 52% de gastos para el pago de prestaciones, del total de ingresos en esos años, tal como se refleja a continuación:

**CUADRO 23. Prestaciones / Ingresos Totales
Años 2008 a 2017
(Cifras en Quetzales)**

Año	Prestaciones Globales	Ingreso Total	Razón
2008	140,622,200.46	221,907,547.22	63%
2009	147,514,310.86	267,257,539.75	55%
2010	146,194,801.15	286,888,664.97	51%
2011	151,161,580.22	328,697,656.40	46%
2012	160,570,144.34	349,397,883.71	46%
2013*	162,275,554.54	385,756,095.30	42%
2014*	166,629,870.25	417,398,174.26	40%
2015*	170,984,185.97	449,040,253.23	38%
2016*	175,338,501.68	480,682,332.19	36%
2017*	179,692,817.39	512,324,411.15	35%

Fuente: Estados Financieros Plan de Prestaciones año 2008 al 2012

*Proyecciones realizadas por el método de Mínimos Cuadrados.

Regresión Lineal, como mejor interpolante.

La razón de 46% en el año 2012, significa que de cada 100 quetzales percibidos, 46 quetzales se usaron para pagar todas las prestaciones a los beneficiarios.

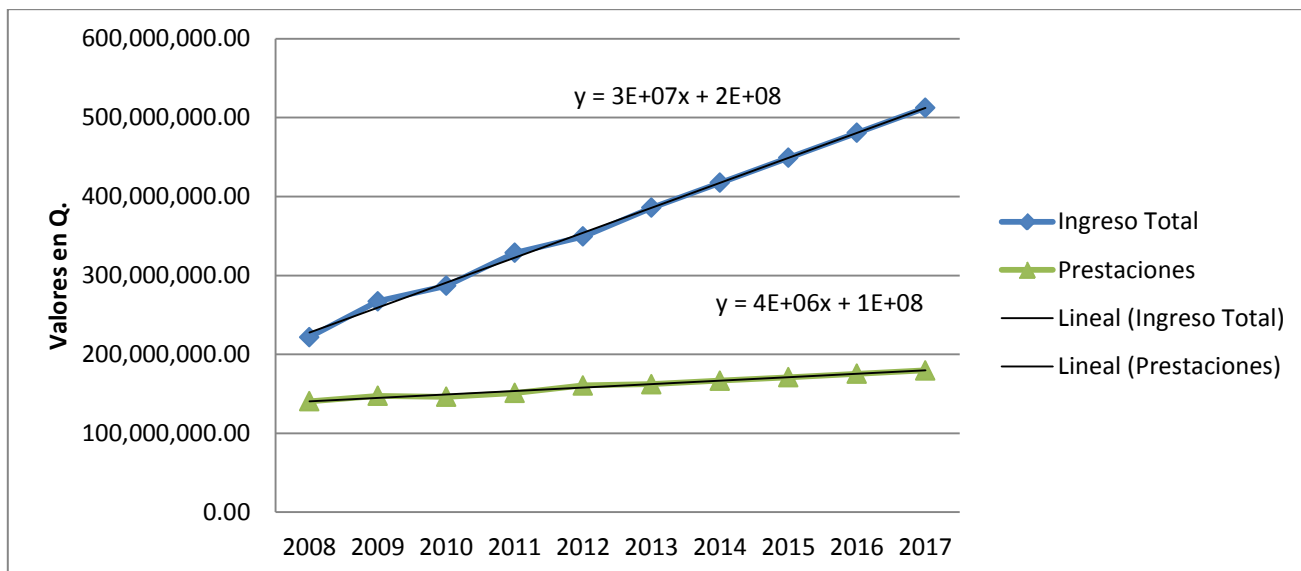
Puede observarse que en la proyección a cinco años, el porcentaje de la razón va en decremento si se mantiene la misma tendencia de lo histórico, definiendo un promedio de 38%, para esta razón en los próximos 5 años; es decir, solo el 38% de los Ingresos Totales se utilizarán para el pago de las Prestaciones. Esto refleja una acumulación de riqueza desmedida a futuro, lo cual conlleva a una injusticia con los beneficiarios y afiliados al Plan, provocando riesgos en el manejo de las finanzas por parte de quienes tienen el poder de decisión; ya que como bien dice el dicho "El dinero no es nada pero mucho dinero, eso ya es otra cosa."⁵⁵

Si esta misma tendencia se observa para los próximos cinco años, la relación de Prestaciones y el Total de Ingresos tendrá una brecha que será cada vez mayor, como puede observarse en el siguiente gráfico. La ecuación para el Ingreso Total es: $y = 30,000,000X + 200,000,000$ y para las Prestaciones es: $y = 4,000,000X + 100,000,000$.

⁵⁵ Shaw, George Bernard.

Grafico 2. Prestaciones e Ingresos Totales

Años 2008 al 2017
(Cifras en Quetzales)



Fuente: Estados Financieros Plan de Prestaciones año 2008 al 2012

7.1.3.2. Prestaciones / Ingresos por Cuotas

Si se realiza una comparación del Total de Prestaciones con el Total de Ingresos por Cuotas al Plan de Prestaciones se obtiene los resultados siguientes:

CUADRO 24. Prestaciones / Ingresos por Cuotas
Años 2008 a 2017
(Cifras en Quetzales)

Año	Prestaciones Globales	Ingreso por Cuotas	Razón
2008	140,622,200.46	194,011,561.08	72%
2009	147,514,310.86	230,142,516.31	64%
2010	146,194,801.15	241,582,100.21	61%
2011	151,161,580.22	272,907,738.36	55%
2012	160,570,144.34	276,856,037.33	58%
2013*	162,275,554.54	305,636,243.02	53%
2014*	166,629,870.25	326,481,660.48	51%
2015*	170,984,185.97	347,327,077.93	49%
2016*	175,338,501.68	368,172,495.39	48%
2017*	179,692,817.39	389,017,912.84	46%

Fuente: Estados Financieros Plan de Prestaciones año 2008 al 2012

*Proyecciones realizadas por el método de Mínimos Cuadrados.

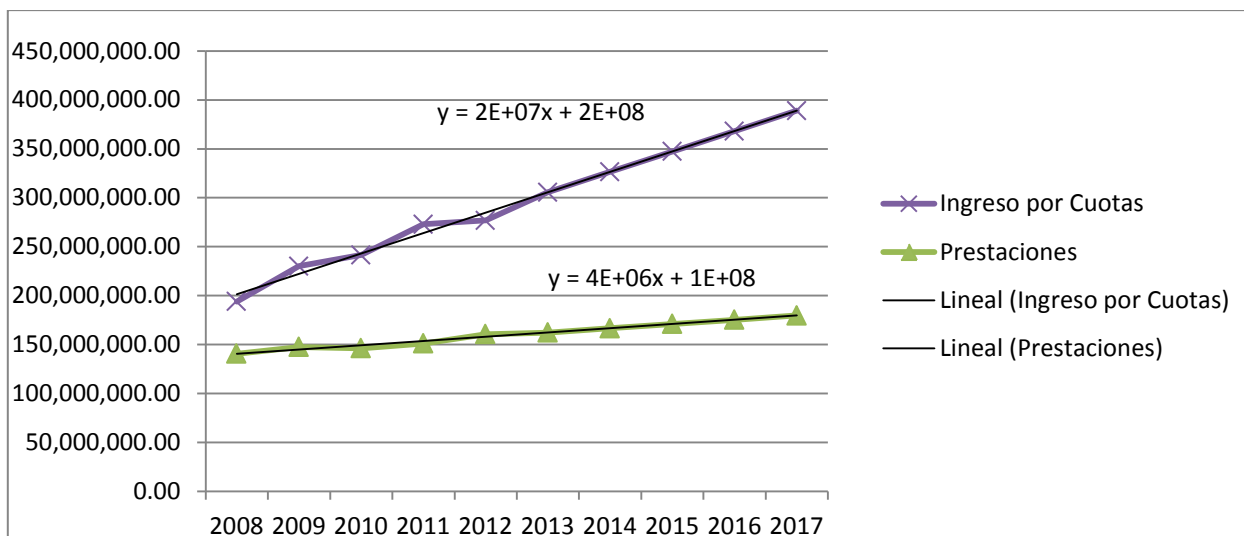
Regresión Lineal, como mejor interpolante.

Con la información anterior se puede determinar que anualmente el Plan baja la carga del gasto de Prestaciones respecto al total de Ingresos por Cuotas percibidos. Si se continúa la misma tendencia de los últimos cinco años, la relación para los próximos cinco años en promedio será de 49%.

Es importante recalcar que esta proyección aun no considera la obligatoriedad del retiro a los 65 años de edad, que recientemente la Corte de Constitucionalidad ratificó. Tampoco se incluye el aumento del techo de jubilación a Q12,000.00 (máximo de sueldos por hora Q1,500.00 y máximo de horas 8); porque esta disposición quedó en suspenso por litigios en tribunales. La ecuación de la recta para Ingresos por Cuotas es: $y = 20,000,000X + 200,000,000$ y para las Prestaciones es: $y = 4,000,000X + 100,000,000$.

Grafico 3. Prestaciones / Ingresos por Cuotas

Años 2008 a 2017
(Cifras en Quetzales)



Fuente: Estados Financieros Plan de Prestaciones año 2008 al 2012

7.1.3.3. Egresos Totales / Ingresos Totales

Al realizar la comparación del total de egresos contra el total de ingresos del Plan, los datos numéricos indican que con la tendencia de los últimos cinco años los excedentes reflejados en el

Estado de Resultados, va en incremento anualmente, ocupando los egresos un porcentaje menor año con año, aumentando de esta manera la cuenta de excedente del ejercicio, como sigue:

**CUADRO 25. Egresos Totales / Ingresos Totales
Años 2008 a 2017
(Cifras en Quetzales)**

Año	Egresos Totales	Ingresos Totales	Razón
2008	141,410,822.56	221,907,547.22	64%
2009	148,348,785.56	267,257,539.75	56%
2010	146,756,188.12	286,888,664.97	51%
2011	151,911,323.31	328,697,656.40	46%
2012	161,286,154.51	349,397,883.71	46%
2013*	162,936,615.31	385,756,095.30	42%
2014*	167,267,935.47	417,398,174.26	40%
2015*	171,599,255.64	449,040,253.23	38%
2016*	175,930,575.80	480,682,332.19	37%
2017*	180,261,895.97	512,324,411.15	35%

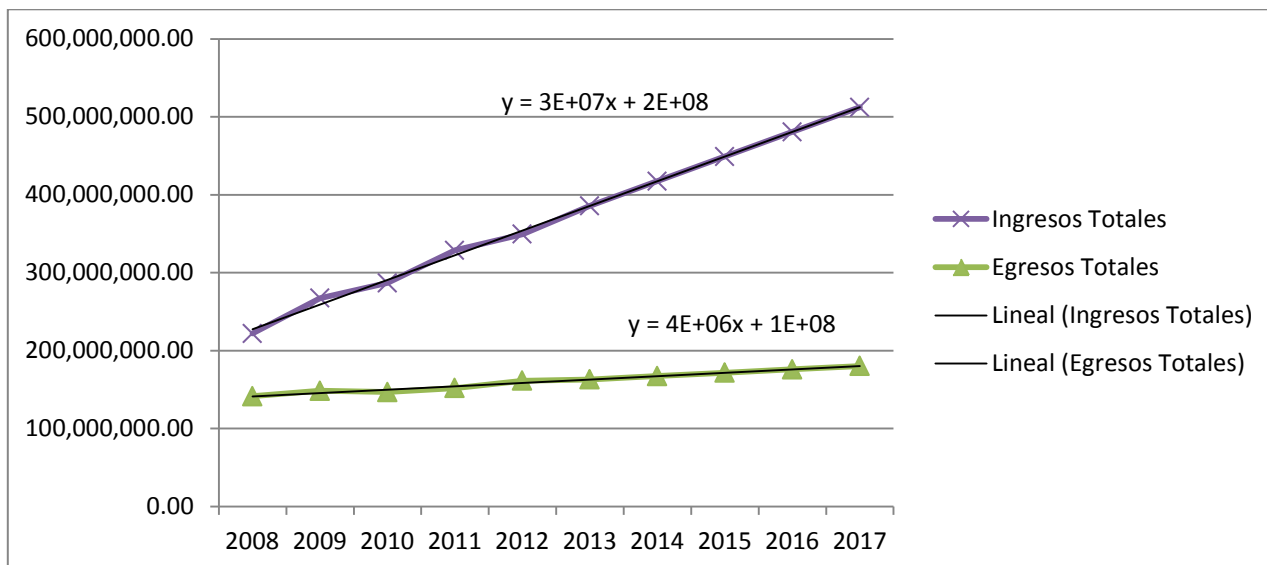
Fuente: Estados Financieros Plan de Prestaciones año 2008 al 2012

*Proyecciones realizadas por el método de Mínimos Cuadrados.

Regresión Lineal, como mejor interpolante.

Si la comparación se realiza referida al Total de Egresos dividido entre el Total de Ingresos por Cuotas más los Productos Financieros de los últimos cinco años, el resultado es el mismo al del cuadro anterior; porque estos dos últimos rubros, juegan un papel significativo dentro del Estado de Resultados. Como se observa en el gráfico siguiente la ecuación para los Ingresos Totales es: $y = 30,000,000X + 200,000,000$ y la ecuación para los Egresos Totales es: $y = 4,000,000X + 100,000,000$, es ahí donde se explica del por qué la brecha cada vez va en aumento, ya que los egresos no crecen en proporción de los ingresos.

**Grafico 4. Egresos Totales / Ingresos Totales
Años 2008 a 2017
(Cifras en Quetzales)**



Fuente: Estados Financieros Plan de Prestaciones año 2008 al 2012

Es importante mencionar que en el Plan de Prestaciones; el 50% pendiente de pago de Compensación Económica y Jubilaciones que se tramitan en el año (se tomó año 2012) no se provisiona; es decir que los expedientes que ingresan en forma oficial al Plan se inicia con un desembolso del 50%, mientras este es evaluado y aprobado por auditoria interna; sin embargo en la contabilidad no se refleja la obligación ya adquirida del 50% restante; ya que el Manual Contable del Plan de Prestaciones y la nota 3. Políticas de Contabilidad, de las Notas a los Estados Financieros, establecen que el Sistema Contable que se utiliza es el de lo devengado; en consecuencia, el registro de la provisión debe efectuarse en el momento que se genera el hecho.

7.1.4. Inversiones

Según la normativa: "Las reservas de inversión se destinarán, en 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)."⁵⁶

⁵⁶ Reglamento del Plan de Prestaciones Artículo 34.

Sin embargo es importante hacer mención que no se cumple con la normativa antes descrita ya que del total únicamente el 15% en promedio se invierte en préstamos a trabajadores, siendo el 85% restante en promedio el que se deposita a plazo fijo.

**CUADRO 26. Inversiones del 2008 al 2012
(Cifras en Quetzales)**

Año	Inversiones en Bancos		Préstamos a Trabajadores	
2,008	223,768,461.87	80%	56,945,418.01	20%
2,009	298,282,747.97	81%	69,687,193.53	19%
2,010	401,759,200.57	85%	69,356,868.40	15%
2,011	570,266,987.18	88%	78,700,687.53	12%
2,012	747,377,021.88	90%	83,930,688.21	10%

Fuente: Estados Financieros Plan de Prestaciones año 2008 al 2012

En los últimos cinco años el Plan tiene en concepto de tasa de interés un promedio de 8% de rendimiento de los depósitos a plazo fijo en los bancos del sistema; mientras que por los préstamos otorgados a trabajadores, ha recibido un 12% en promedio. Al unificar el total de inversiones el Plan obtuvo un rendimiento del 9%.

Existe un incremento considerado en los rubros de depósitos a plazo fijo en los bancos privados del sistema, mientras que el préstamo en hipotecas prácticamente desapareció ya que los convenios se fueron liquidando.

De conformidad con los Estados Financieros al 31 de agosto 2013, el total de la cuenta Inversiones del Plan asciende a Q987,833,673.86, de los cuales el 66.82% se encuentra en bancos privados, el 7.39% en Bonos del Tesoro; el 16.52% en Bancos Estatales y el 9.27% en Préstamos a los Trabajadores. El mayor riesgo de esta distribución de recursos, se presenta en las inversiones en bancos privados, porque en los años recientes se ha tenido la experiencia de quiebras bancarias y no puede asumirse que haya superado este riesgo.

En la actualidad el Plan no tiene implementado un adecuado control interno de la recuperación de la Cartera Morosa de Préstamos; ya que a septiembre de 2012, esta se incrementó en 119 expedientes (231% más) por un monto que sobrepasa el millón doscientos mil (91% más) en relación a diciembre de 2011.

En la cuenta de Estimación de Cuentas Incobrables Préstamos, no se refleja saldo correcto mensualmente; esta regularización se realiza anualmente, lo que contraviene a la Nota 3. Políticas de Contabilidad, de las Notas a los Estados Financieros, que establece: "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 las obligaciones de pagarlas y no cuando se reciben o se pagan efectivamente. d) Estimación para cuentas incobrables préstamos: A partir del 31 de diciembre de 2005, derivado de la aprobación de los ajustes a la cartera de préstamos... la administración sugirió a la Junta Administradora incrementar la estimación para cuentas incobrables para préstamos al 1% del saldo de la cuenta de préstamos... Aprobándose en Acta 03-2006 de la sesión celebrada por la Junta Administradora el 2 de febrero de 2006 y solicitándose el aval del Consejo Superior Universitario.”

7.1.5. Obligaciones Futuras

El Plan de Prestaciones en la actualidad no cuenta con información contable actuarial que defina y cuantifique los montos en cuestión de obligaciones ante los miembros activos y pasivos del mismo; es decir, no están valuadas las respectivas Reservas y entonces, no se puede determinar Superávit o Déficit Actuarial, solo se tiene el Superávit en operaciones que refleja el estado de resultados.

Como se ha expuesto en capítulos anteriores, la norma internacional de contabilidad número 26 Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficio por Retiro, indica que es conveniente realizar proyecciones sobre las obligaciones a futuro; por lo que una información valiosa que mostraría con mayor razonabilidad los Estados Financieros sería el realizar proyecciones como mínimo de los afiliados que posean una edad igual o mayor a los 51 años de edad, que para el año 2012 representan más del 26% del total de contribuyentes activos. (ANEXO 3 Y 4)

7.1.6. Cálculo de Jubilación

El Plan de Prestaciones de la Universidad, paga a todo trabajador jubilado por cumplir con una mínima edad y tiempo de servicio de ochenta y cinco puntos, una pensión mensual de retiro, vitalicia, equivalente al cien por ciento (100%) del sueldo base para el cálculo de prestaciones definido en el Artículo 4 del Reglamento, siempre que no sea mayor a Q1,500.00 por cuota hora diaria mes, y que ésta no exceda al techo máximo de Q12,000.00, revisable cada cinco años. Dicha pensión la recibirá el jubilado mientras viva; principiará a recibirla un mes después de la fecha de su jubilación y cesará automáticamente, con el pago de la pensión completa al mes en que ocurra su fallecimiento.

El sueldo base para cálculo de prestaciones, para los efectos del Reglamento, se entiende por sueldo base la retribución obtenida producto de multiplicar el promedio de horas contratadas en los últimos ciento cuarenta y cuatro (144) meses, o todos los meses cuando el tiempo de trabajo sea

menor a doce (12) años por el promedio de los sueldos contratados durante los últimos ocho (8) años, o por todo el tiempo de servicio cuando sea menor, como se trató en el capítulo anterior.

Existe una dualidad en la aplicación del denominado techo del monto de jubilación, al determinarse el valor de Q12,000.00 como máximo a otorgar, pero éste se refiere estrictamente para un trabajador de 8 horas de contratación. Sin embargo, no se ha aclarado que si el trabajador tuvo 2, 4 o 6 horas de contratación, su techo no es Q12,000.00 sino el resultante del producto de las horas contratadas por los Q1,500.00, con lo cual resulta otro techo menor, surgiendo entonces varios techos y esto provoca reducir el pago de la pensión a sectores que devengaron bajos salarios, surgiendo así el riesgo de aplicar un sistema injusto en contradicción con los principios de seguridad social, buscando este tipo de economías solo para incrementar el superávit anual en operaciones; lo cual, debe analizarse detenidamente y reorientar esta forma de cálculos, antes de aplicar instrumentos sin bases técnicas.

7.1.7. Estados Financieros

No se refleja en los Estados Financieros el valor actuarial presente de los beneficios prometidos por retiro; que es el valor presente de los pagos que se espera hacer a los empleados antiguos y actuales, en razón de las cuotas por ellos aportados hasta el momento.⁵⁷

El hecho de no incorporar proyecciones, cuando la mayoría de las capitalizaciones se fundamentan en este tipo de datos, puede dar como resultado que el Plan, en base a la información presentada, aparezca como supercapitalizado cuando en realidad no lo está, o se refleje suficientemente dotado cuando está infracapitalizado (Situación en la que una empresa, organización o sociedad no dispone del capital suficiente para ejercer con normalidad sus actividades).⁵⁸

Se considera que la cuantificación de los beneficios prometidos y el resto de la información suministrada, ayuda a los usuarios a evaluar la situación actual del Plan y la probabilidad de que puedan cumplirse los compromisos del mismo.

Por otra parte existen debilidades en la información contable, ya que del mes de julio a diciembre 2012, hay un acumulado superior a dos millones quinientos mil de diferencias entre los registros

⁵⁷ Norma Internacional de Contabilidad 26, Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficio por Retiro. emitida por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad en enero de 1987 y reordenada en 1994. (pp. -12)

⁵⁸ La Gran Enciclopedia de la Economía. Copyright © 2012. www.economia48.com

contables y los auxiliares de la cartera de préstamos (cuenta corriente); debido a que el programa utilizado no permite efectuar cierres mensuales donde los saldos se mantengan sin modificación alguna después del cierre; esto genera que la información que se reporta mensualmente en los Estados Financieros del Plan de Prestaciones, carezca de uniformidad y confiabilidad.

Con la información de los Estados Financieros del Plan del año 2008 al año 2012, se procedió a determinar una serie de razones financieras; las cuales para poder comprenderlas es necesario tener claro: que a liquidez se refiere a la disponibilidad de fondos suficientes para satisfacer los compromisos financieros del Plan de Prestaciones a su vencimiento y la rentabilidad es el resultado neto de varias políticas y decisiones; las razones de rentabilidad muestran los efectos combinados de la liquidez, de la administración de activos y de la administración de las deudas sobre los resultados en operación. Las razones financieras en el caso del Plan de Prestaciones en estudio, se presentan en el Cuadro 27 siguiente, con sus respectivas aclaraciones.

**CUADRO 27. Razones Financieras del 2008 al 2012
(Cifras en Quetzales)**

RAZÓN FINANCIERA	FORMULA	2008	2009	2010	2011	2012
LIQUIDEZ						
A) RAZÓN CIRCULANTE (SOLVENCIA)	Activo Circulante / Pasivo Circulante	55.58	45.48	55.99	77.05	101.00
B) PRUEBA ACIDA	Activo Circulante - Inventario / Pasivo Circulante	55.58	45.48	55.99	77.05	101.00
C) RAZÓN DE EFECTIVO	Efectivo / Pasivo Circulante	1.01	3.65	3.35	3.34	3.73
D) CAPITAL DE TRABAJO	Activo Circulante - Pasivo Circulante	293,300,315.71	412,208,966.16	552,825,214.25	729,756,894.52	917,994,664.38
RENTABILIDAD						
E) MARGEN DE UTILIDAD	Utilidad / Ingresos	0.36	0.44	0.49	0.54	0.54
F) RENDIMIENTO S /ACTIVOS	Utilidad / Activos Totales	0.18	0.19	0.21	0.19	0.19
G) RENDIMIENTO S/CAPITAL	Utilidad / Capital	0.18	0.19	0.21	0.19	0.19

Fuente: Estados Financieros Plan de Prestaciones año 2008 al 2012

- A)** La razón de circulante indica la capacidad que tiene el Plan para cubrir sus compromisos a corto plazo, es decir cuántas veces cubre el activo de fácil conversión en efectivo al pasivo de exigibilidad menor a un año.

- B) Esta razón financiera determina la posibilidad de cubrir las deudas a corto plazo, sin la intervención de los inventarios, que para el Plan es igual a la solvencia. Para ambos casos se refleja una solvencia bastante alta sin embargo hay que recalcar que el Plan de Prestaciones no realiza estimaciones de los compromisos a corto plazo.
- C) Mide la capacidad del efectivo en la cuenta Caja y Bancos para cubrir las deudas a corto Plazo; por la información anterior se demuestra la acumulación de efectivo por parte del Plan de Prestaciones.
- D) Por lo antes expuesto acá se refleja muy poco o nulo pasivo (obligaciones), lo que hace que esta razón evidencia un alza del capital con que cuenta el Plan.
- E) El margen de utilidad en los últimos cinco años se refleja en un 47% en promedio, hay que recordar que un porcentaje alto equivale a un buen beneficio.
- F) Demuestra el rendimiento del total de los activos y como en el Plan no se tienen contemplados pasivos será igual al rendimiento sobre capital.
- G) Indica el rendimiento en relación a las aportaciones es decir cuota patronal y cuota trabajadores.

Por lo antes expuesto se determina que las razones financieras indicadas en el cuadro No. 27, no reflejan la verdadera situación del Plan de Prestaciones; ya que no se contemplan las obligaciones a corto y largo plazo que este tiene con los contribuyentes que en algún momento harán efectivo el derecho a jubilación, pensiones por viudez, pensiones por orfandad y pensiones por invalidez; es decir que la información de los Estados Financieros al no estar combinadas con estudios actuariales, es muy pobre para poder determinar, liquidez, rentabilidad y sostenibilidad del referido Plan.

7.2. Riesgo Político

Actualmente las decisiones respecto a la modificación del reglamento del Plan de Prestaciones, instrumento donde se establecen los derechos y obligaciones de los afiliados (contribuyentes), las toma el Consejo Superior Universitario en última instancia. Este cuerpo colegiado, está integrado en su mayoría por el sector profesional está representado por autoridades universitarias, docentes y profesionales colegiados, electos por períodos de cuatro y dos años según el cuerpo al que representen,⁵⁹ la mayor parte de las decisiones son de carácter político sin fundamento técnico.

⁵⁹ Constitución Política de la República de Guatemala. (artículo 83)

En años recientes, este mismo órgano de decisión superior declaró la crisis financiera permanente del Plan de Prestaciones, provocada en su mayoría por decisiones de conveniencia política, sin atender los estudios actuariales que indicaban riesgos inmediatos, por ejemplo:

- Se otorgaron pensiones relativas a más de dos horas a funcionarios y docentes que en un 80% de su relación laboral, solo aportaron contribución sobre el rango de dos a cuatro horas.
- Se concedieron pensiones por el valor del último sueldo (ver cuadro No. 6).
- Se consintieron pensiones escalonadas tomando de base las mismas irregularidades en el monto de las mismas, provocando sus obligaciones crecieran en desequilibrio con los aportes recibidos.
- Se dejó de aportar la cuota patronal, provocando el crecimiento de una deuda, USAC-PLAN, evitando así, la percepción de intereses, la inversión de los recursos por parte del Plan de Prestaciones, aunado a la decisión de eximir el pago de los intereses por el atraso en dichas cuotas.
- Se otorgaron compensaciones económicas en base al último sueldo.
- Se dejaron de percibir Q14,000,000.00 por cuentas incobrables, por el escaso control de la cartera crediticia.
- Se otorgaron prestaciones sin la debida contribución laboral y patronal, tales como, bono 14, diferido y aguinaldo.

Estas decisiones de tipo político, fueron para beneficiar a miembros del mismo Consejo Superior Universitario, lo que provocó una crisis permanente, visible ya en el año 2003, para ello, este mismo cuerpo colegiado dictó disposiciones, emergentes sin el previo estudio de riesgos tales como:

- Efectuar aportes extraordinarios, en el año 2003 se autorizó cubrir el déficit del año 2002 por Q13,683,644.93; adicionalmente se acordó un aporte de un monto de hasta Q10,000,000.00 anuales a partir del año 2004 y durante cinco años (2004-2008), con el propósito de fortalecer las reservas técnicas del Plan; bajo el riesgo de ser sancionado por el Ente Fiscalizador, que vulneraba el artículo 40 del reglamento ya que estos aportes únicamente se pueden dar cuando existe desequilibrio temporal y no permanente como ese mismo Consejo Superior lo declaró.⁶⁰

⁶⁰ Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Acta 11-2003 del 14 de mayo 2003.

- En el Acta 14-2004 se limitaron los derechos adquiridos de los contribuyentes a esa fecha, lo que ocasionó la acción legal de un grupo de afiliados que impugnaron la totalidad del acta y no lo que les afectaba en los derechos adquiridos, por lo que por este error de procedimiento el Plan de Prestaciones no fue afectado.
- Dados estos antecedentes y al no existir plena autonomía de la Junta del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala para la toma de decisiones y la conformación actual de esta, existe la posibilidad que las decisiones que se adopten en relación al reglamento del Plan de Prestaciones, sean de carácter político y que a futuro corren riesgo de acciones legales como las siguientes: retiro obligatorio, valor de la pensión por jubilación y no aceptar a los trabajadores que renunciaron al Plan de Prestaciones en el año 2005.

7.2.1. Retiro obligatorio

El Consejo Superior Universitario reformó el artículo 12 del Reglamento del Plan de Prestaciones, por lo que los trabajadores afiliados al Plan de Prestaciones que cumplan 65 años de edad, serán retirados del servicio que prestan a la Universidad; actualmente existen más de 400 trabajadores que deberán hacerlo; los cuales, en su mayoría son docentes con 8 horas de contratación, que serán sustituidos por profesores de nuevo ingreso a la carrera docente y con baja escala salarial, que puede significar cuatro docentes de dos horas por un docente de 8 horas, como lo indica la práctica de los últimos años que consiste en fraccionar tiempos completos, para crear más plazas con la idea de obtener más votos en los eventos electorales, creándose anomalías como la provocación de un impacto financiero a corto plazo en el fondo de reserva, dado que el importe de la cuota de participación bajará porque el personal nuevo estará en categoría de Interino o Titular I de la carrera docente: mientras que, la cuota del que se retira, era de valores máximos. La decisión de aprobar el retiro obligatorio indicado, trajo consigo una demanda de parte de los afectados, al tenor de los artículos 101 y 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, por vedarles el derecho al trabajo, pero la mencionada Corte desestimó en definitiva la petición planteada y deja a la Universidad a su libre albedrío la decisión final; con lo cual, se refleja una intencionalidad política orientada a la liberación de espacios para ubicaciones de conveniencia según intereses de sectores internos de la Universidad y externos a la misma.

7.2.2. Valor de la Pensión por Jubilación

Anteriormente existía un desequilibrio debido a que el cálculo de la pensión se basó en varias ocasiones en el salario del último año y por las crisis que provocó en el pasado se mitigó el riesgo

colocando un monto máximo de pensión y que actualmente bajo la presión de los cuerpos profesionales se incrementó el valor del techo de las pensiones de Q10,000.00 a Q12,000.00.

7.2.3. No aceptar a los trabajadores que renunciaron al Plan de Prestaciones en el año 2005

Esta decisión eminentemente política, veda al Plan de Prestaciones de nutrirse con más contribuyentes, dada la estructura salarial de la mayor parte de los que se retiraron, ya que si bien es cierto su aporte laboral es pequeño comparado con la contribución de docentes titulares, el aporte patronal compensa y sirve para subsidiar las pensiones de quienes obtienen mayores salarios.

Alrededor de la conformación de la junta administradora del Plan de Prestaciones, están gremios de docentes, trabajadores y jubilados que presionan a sus representantes a adoptar posturas que favorecen al respectivo sector, sin importar que las decisiones financieras deban ser tomadas técnicamente y respetando los criterios de los estudios actuariales; ya que en el ejercicio de sus funciones; en estos casos deben retirarse al concluir el período para el cual fueron electos. Todo lo anterior origina la creación de grupos de protesta provocando desgaste para la administración del Plan.

7.3. Riesgo Legal

El riesgo legal, que se repercute con mayor énfasis es el riesgo constitucional, ya que como ley superior el Plan de Prestaciones este debe regularse bajo los principios de la Constitución Política de la República de Guatemala, “ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure.”⁶¹ De acuerdo a este precepto se efectúa el siguiente análisis:

La creación del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala está amparada por la Constitución Política de la República de Guatemala “son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.”⁶²

⁶¹ Constitución Política de la República de Guatemala. (artículo 175).

⁶² Constitución Política de la República de Guatemala. (artículo 102).

Como beneficio adicional, en el año de 1966 el Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala según punto NOVENO del Acta 911, creó el Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de asegurar a los empleados el goce de prestaciones adicionales y que a sus 47 años permanece en pleno funcionamiento.

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

De acuerdo al artículo 82 de la Constitución Política de la República de Guatemala “La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única universidad estatal le corresponde la exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Se rige por su Ley Orgánica y por los estatutos y reglamentos que ella emita, debiendo observarse en la conformación de los órganos de dirección, el principio de representación de sus catedráticos titulares, sus graduados y sus estudiantes.”

Debe entenderse entonces, que la Universidad de San Carlos de Guatemala goza de autonomía administrativa, no así legal, ya que no puede legislar en contra de disposiciones jerárquicamente superiores.

El artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece “Derecho de Asociación: se reconoce el derecho a la asociación. Nadie está obligado a asociarse ni formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional”; este precepto constitucional se vulneraba en el artículo cinco del Reglamento de Plan de Prestaciones por lo que fue objeto de inconstitucionalidad, por lo que la Honorable Corte de Constitucionalidad, que mediante sentencia establece: “corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social todo lo relativo a la aplicación del régimen de seguridad social, el cual se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria, siendo el único régimen de esa

naturaleza por mandato supremo debe ser obligatorio; lo anterior, no impide la existencia de otros programas a nivel público o privado, destinados a la creación e implementación de regímenes de seguridad social, los cuales diferenciarán en el sentido de no encontrarse a cargo del instituto referido, de poseer obligatoriedad constitucional en su participación y de ser considerados como complementarios del instituto por el Estado para cumplir su función.” Determinando que el hecho que los beneficios contenidos en el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, no constituyen como tal un régimen de previsión social obligatorio constitucionalmente establecido, es factible como por pura lógica que el mismo pertenece a aquellos planes o regímenes “adicionales” o suplementarios a los que las personas a quienes van dirigidos pueden optar con el fin de mejorar las prestaciones que el régimen estatal público establece.

Sin embargo, esta medida es una desventaja para el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Corte de Constitucionalidad, Expediente 1432-2004, pág.10. Diario de Centroamérica, (Guatemala). No.66 (lunes 2 de mayo de 2005).

El Consejo Superior Universitario, haciendo caso omiso a la resolución de la Corte de Constitucionalidad, de nueva modifica el artículo 5º. Del Reglamento de Plan de Prestaciones, indicando que como parte integral del régimen de seguridad social de los trabajadores, es de carácter obligatorio.⁶³ Se vislumbra entonces un riesgo latente de querrela o demanda por desacato cuando algún trabajador o grupo de trabajadores se vea afectado.

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

Al respecto el plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, incumple con estar inscrito ante Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; ya que el Reglamento debe antes de entrar en vigor, tener autorización expresa del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social quien previo estudio del mismo, queda facultado para concederla o denegarla.⁶⁴

⁶³ Consejo Superior Universitario; punto TERCERO del acta 5-2008.

⁶⁴ Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295. (artículo 69 y 70)

Tal autorización no afecta la autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala ya que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es el encargado de velar en materia de previsión social, porque todos los fondos de pensiones que adicionalmente se otorguen deben tener dictamen favorable, pues es competencia de éste último fomentar la creación y desarrollo de regímenes de previsión social de cualquier empresa o asociación particular u organismo o institución del Estado.

7.4. Riesgo Administrativo

El Consejo Superior Universitario tiene a su cargo entre otras la dirección y administración de la Universidad, además de la elaboración de estatutos y aprobación de reglamentos; el Rector es el representante legal de la Universidad, el que ejecuta y hace cumplir las resoluciones del Consejo Superior Universitario.⁶⁵

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

Esta estructura de dirección y de administración centralizada, conllevan riesgo inherente, en no tomar las decisiones financieras oportunas, ya que el Consejo Superior interviene en la administración y control del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es decir, que este órgano tiene decisión sobre los gastos en que se incurren para la correcta administración, las reservas técnicas que el Plan debe constituir, el régimen financiero que el Plan de Prestaciones deberá ejercer, como se deben invertir las reservas del mismo, las condiciones de los préstamos a los trabajadores y jubilados de la Universidad de San Carlos; las tasas de intereses que se cobran, entre otros.

Adicionalmente el Plan de Prestaciones carece personal calificado en controles actuariales y estadísticos para una adecuada administración financiera.

Ante tales deficiencias el Plan de Prestaciones seguirá dependiendo de una cuota patronal onerosa que afecten los fines universitarios de investigación, docencia y extensión.

⁶⁵ Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala (artículo 25).

A lo que la norma contable establece que cuando se trata de planes de beneficios definidos: “la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores y tanto el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) como el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si los resultados actuariales o de la inversión son peores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas”.⁶⁶

No está superado el riesgo de que el Consejo Superior Universitario pueda no implementar las indicaciones técnicas actuariales que sean sugeridas y entonces no se tiene la garantía que sean aplicadas oportunamente.

7.5. Resumen

Se presenta un análisis de los riesgos del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, como un caso concreto, observando que el mismo ha sido afectado por una serie de factores que pueden provocar su desequilibrio y se estudiaron las series históricas de ingresos, egresos y excedentes de los cinco ejercicios del período 2008 a 2012, para establecer la tendencia y las respectivas proyecciones, comparando las variables fundamentales intervinientes para establecer razones que indican aspectos financieros y actuariales que reflejan la situación del sistema financiero de gestión.

⁶⁶ Norma Internacional de Contabilidad 19, Beneficios a los Empleados. emitida por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad en enero de 1987. (pp. 2-39)

8. Hallazgos

El análisis realizado de los aspectos básicos de la gestión del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, permitió encontrar hallazgos importantes que se considera oportuno indicarlos para que sean tomados en cuenta en un proceso de fortalecimiento a la estructura administrativa de este plan. A continuación se describen brevemente tales hallazgos:

- Existen debilidades en el orden administrativo legal en cuanto a la relación con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que debe intervenir en los aspectos de autorización y supervisiones periódicas, por tratarse de un plan complementario al establecido en dicha Institución. Además, hay discusiones sobre la obligatoriedad de los trabajadores, de pertenecer a dicho plan.
- La Junta de Administración del Plan, no tiene independencia y autonomía plena, porque las decisiones de importancia trascendente están a cargo del Consejo Superior Universitario de turno y obviamente están influenciadas por las tendencias políticas del momento. Dicha Junta elabora propuestas al órgano superior, pero requiere de la confirmación del mismo y debe cumplir con las disposiciones de allí emitidas.
- En estudios actuariales realizados con anterioridad se ha sugerido la creación de una Junta de Vigilancia o de Fiscalización de la gestión del Plan de Prestaciones, dada su dimensión y complicaciones que derivan de su crecimiento. La experiencia de otros planes de prestaciones (Banco de Guatemala, Colegio de Profesionales de Ciencias Económicas de Guatemala), indica lo conveniente de la supervisión de la gestión, de parte de un órgano específico independiente. Sin embargo, no se ha regulado la creación de dicha Junta de Vigilancia y solo funciona la Junta de Administración que no tiene una autonomía plena en la toma de decisiones.
- La crisis observada en el año 2002 con el déficit de Q13,683,645 en operaciones y el debilitamiento en los años cercanos, fue el resultado de las decisiones precedentes tomadas precisamente por el Consejo Superior Universitario en su oportunidad, las cuales no fueron sustentadas en estudios técnicos formales y profundos, provocando una tendencia geométrica creciente en el rubro de Egresos por Prestaciones.
- En relación con el cálculo para el monto mensual de la pensión por jubilación, existe una dualidad en cuanto al techo global establecido por medio de un estudio actuarial y otro techo específico de Q1,500.00, asignado para cada hora de contratación del trabajador; lo cual, no ha sido determinado con base técnica actuarial porque en los informes actuariales no aparece esta información. Se estableció en junio 2,004 un techo de Q10,000, modificado en febrero de 2013 a un techo global de Q12,000.00 por pensión mensual, pero el Reglamento también

establece que hay un techo de Q1,500.00 por hora contratada; entonces, para de 8 horas de contratación multiplicadas por esa cifra, da como resultado un derecho a una pensión máxima mensual de Q12,000.00. Es evidente la contradicción que se creaba al existir dos techos y no es técnicamente correcta esta situación, porque los planes en general establecen solo el techo máximo, como el caso del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, según el cual se otorga el total resultante de la medición salarial interna específica, si la cifra es inferior al máximo aceptado. Esto puede considerarse como una anomalía que debe corregirse, la fijación del techo global es la que técnicamente se debe aplicar.

- Para la administración del referido Plan, no se cuenta con el recurso humano especializado (actuarios, estadísticos, entre otros) en los diferentes tipos de conocimiento que se requiere para mantener un adecuado nivel de análisis de los factores fundamentales para una gestión eficiente y eficaz que fortalezcan la sostenibilidad del sistema financiero.
- En los últimos años se observa un marcado crecimiento de la brecha entre los Ingresos y los Egresos del Plan, que está conduciendo a una acumulación de capital que puede conllevar riesgos de diferente tipo y también puede ser una señal de que se tengan economías en los gastos, derivadas del esfuerzo de los beneficiarios que no perciben las prestaciones en su justa dimensión. Además, surge la dificultad del manejo de la inversión de montos elevados de capital y el sistema financiero nacional no tiene una alta capacidad de captación.
- Se observa una alta inversión de los fondos de reserva en la banca privada y los riesgos implícitos en ella aún son difíciles de evaluar, ya que es un sistema incierto porque la información real de su solidez no está determinada con precisión confiable.
- Actualmente no se tienen registros estadísticos como se requieren para los análisis históricos necesarios para establecer tendencias, composiciones de grupos, definición de frecuencias y proyecciones; lo que conlleva también la adquisición de equipo adecuado.
- Es oportuno indicar que también es un hallazgo positivo el fortalecimiento observado en el sistema financiero del Plan de Prestaciones, derivado de las medidas correctivas que se aplicaron al momento de la crisis, aunque haya podido significar un esfuerzo para los trabajadores, fue necesario para reorientar la tendencia a la disminución de las reservas del fondo. Aún falta continuar mejorando la estructura del sistema de gestión, pero es el momento de tomar las medidas pertinentes para el fortalecimiento de la sostenibilidad del Plan de Prestaciones, que es una entidad de protección social que debe mantenerse sólida para el bienestar de todos los trabajadores.

Conclusiones

- En el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos han existido debilidades que han conducido a situaciones de crisis, derivadas de las decisiones tomadas sin el respectivo análisis técnico del equilibrio financiero del sistema de gestión y haber procedido al fortalecimiento de los aspectos débiles oportunamente; lo cual, confirma la hipótesis planteada.
- El objetivo general se considera alcanzado en virtud de que con el análisis efectuado se encontró que el Plan, cuenta con los recursos necesarios que lo hacen ser sostenible y puede afirmarse que con las medidas correctivas aplicadas para enfrentar la mayor crisis que se presentó en los años anteriores, se inició un proceso de fortalecimiento del capital de reserva del respectivo fondo, conduciéndolo a montos anuales crecientes y en la actualidad el sistema financiero posee un grado razonable de solidez, aun cuando está pendiente la erogación por el pago de jubilaciones de un grupo significativo de trabajadores con edad de 65 años o más, pero debe esperarse el acomodamiento de todas las variables que intervendrán en esa etapa, a fin de contar con todos los elementos que influirán en la sostenibilidad a largo plazo.
- El caso del Plan de Prestaciones estudiado, puede ser generalizado a otros planes semejantes, ya que los sistemas financieros de gestión, se fundamentan en componentes iguales a los que debe atender el de la Universidad de San Carlos.
- La escasa utilización de la técnica actuarial en forma integral y continua, provoca una inconsistencia en el desarrollo de este tipo de planes y conduce a que la estructura financiera requiera de ajustes drásticos a corto y mediano plazo; propiciado por la ausencia de regulación y supervisión a estos Planes Complementarios, de parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuanto a la transparencia en su manejo y la sostenibilidad de los mismos.
- Para administrar los planes de prestaciones se requiere de un personal especializado en esta temática, para realizar continuamente análisis técnico del sistema de gestión, lo cual permite el control de sus variables fundamentales y permite presentar informes sustanciales oportunos a la respectiva Junta de Administración, quien podrá decidir lo procedente.
- En el caso del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos, se deberán esperar los resultados que vayan presentándose al procederse a ejecutar el retiro obligatorio del personal que tenga 65 años de edad o más, porque existe una acumulación de personas en tal situación que no se jubilaron por la situación de incertidumbre de los últimos años. Además, si hay modificaciones en el monto mensual del pago de las jubilaciones, las proyecciones pueden variar en forma que aún no es previsible.

- Actualmente se tiene un techo global para el monto de la jubilación, pero también se tiene establecido en el Reglamento que todo se remite a un máximo del valor de la hora mes de Q1,500.00, o sea, que los incrementos salariales no se incluyen cuando pasa de esta cifra; sin embargo, la cotización que se descuenta al trabajador es sobre la cuota hora mes real, superior en muchas ocasiones a los Q1,500.00. Así surge una interrogante sobre la validez de la fijación de remitirse además del techo global de pensión máxima, a otro techo de Q1,500.00 por hora. Estas reflexiones se observan en los cuadros contenidos en el título referente a Cálculo de la pensión, del capítulo siete. De manera que es necesario realizar una revisión con fundamento actuarial, de estos aspectos que no fueron tratados en su oportunidad en los estudios actuariales realizados.

Recomendaciones

- Implementar un programa de formación de personal especializado en los aspectos básicos de funcionamiento de este tipo de planes de prestaciones; especialmente en el caso estudiado, se evidencia la urgencia de la aplicación de esta medida porque las debilidades estructurales pueden ser detectadas oportunamente y no depender solo de estudios actuariales contratados a expertos externos, como se trabaja en la actualidad.
- Deben definirse con claridad las situaciones relativas a la legalidad plena del Plan de Prestaciones analizado, así como lo referente a la armonía de este Plan de carácter complementario, con las disposiciones para su funcionamiento de parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- El Consejo Superior Universitario debe estar informado adecuadamente sobre los aspectos básicos del Plan de Prestaciones, a efecto de que no se tomen decisiones cuyo impacto conduzca a las crisis que ya se han observado, sin dejar de cumplir con los principios de la seguridad social de protección al trabajador.
- Los estudios actuariales que se realicen deben ser integrales en cuanto a su contenido, incluyendo la parte técnica y reglamentaria, así como procedimientos de cálculo para la obtención de valores como los montos mensuales de pensiones directas y las derivadas a beneficiarios, ya que actualmente estos procedimientos no tienen sustentación actuarial y esto provoca un grado de incertidumbre sobre su validez.
- Es oportuno sugerir que se mejoren los diferentes sistemas de registros que tiene el Plan de Prestaciones estudiado, para orientar la gestión hacia un sistema de Cuenta Individual, que se considera más apegado a los esfuerzos de las contribuciones o cuotas que se pagan durante la vida activa. Estudiar la posibilidad de programar ajustes de incremento a las pensiones según el monto otorgado, menor incremento a las de mayor monto y mayor incremento a las de menor cuantía, en virtud de que en muchos casos los jubilados reciben valores muy bajos en relación a los costos de vida que continuamente se elevan.

Bibliografía

- Boado, María del Carmen. Vidal, Carlos (2008). El Balance Actuarial. Valencia España. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A. (pp.50)
- Consejo Superior Universitario, Punto Sexto, incisos 6.5 y 6.6 del Acta 33-77 del de fecha 28 de septiembre de 1977.
- Consejo Superior Universitario, Punto Segundo del Acta 31-83 del de fecha 30 de noviembre de 1983.
- Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Acta 11-2003 del 14 de mayo 2003.
- Consejo Superior Universitario; punto TERCERO del acta 5-2008.
- Consejo Superior Universitario, Acta 17-2011, modificación al artículo 14, del Reglamento del Plan de Prestaciones USAC.
- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Correia de Campos, A. (Oct. 2000). Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 18 Caracas. (pp.18)
- De Lara Haro, Alfonso. (2005). Medición y Control de Riesgos Financieros. México. Noriega Editores Tercera Edición. (pp.219)
- Diccionario Definición ABC (2007-2013) <http://www.definicionabc.com/derecho/seguro-de-vida.php>
- Durán Valverde, Fabio (2004). Diagnóstico de la situación de los planes públicos de pensiones en Guatemala. Guatemala: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (pp.40).
- Enciclopedia de Economía (2009), <http://www.economia48.com/spa/d/pasivo-actuarial.htm>
- Haeussler, C. (1983). *Diccionario General de Guatemala*. Guatemala, Guatemala: (S.E.) (pp.150)
- Información Contable Financiera del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Pagina Web (Historia). <http://www.igssgt.org/#>
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, Informe anual de Labores 2011. (pp.) http://www.igssgt.org/subgerencias/informe_anual_labores2011_11413.pdf
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, Informe anual de Labores 2012, (pp.8). http://www.igssgt.org/subgerencias/resumen_ial2012.pdf
- L Daft, Richard, Sexta Edición. Administración. Thomson. México D.F. (pp.614)
- La enciclopedia Libre Wikipedia, <http://es.wikipedia.org/wiki/Liquidez>

- La Gran Enciclopedia de la Economía. Copyright © 2012. www.economia48.com
- Ley de Bancos y Grupos Financieros, Decreto 19-2002.
- Ley de Sociedades Financieras Privadas, Decreto 208-1964.
- Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295.
- M. Ayuso, H. Corrales, M. Guillén, A.M. Pérez-Marín, J. L. Rojo. (2006). Estadística Actuarial Vida. España. Universidad de Barcelona. (pp. 135-240)
- Manual de Organización del Plan del Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, aprobado por la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, Punto 7, inciso 7.10 del Acta 34-2006 del 02/11/2006.
- Martín Peña, María Luz, Dra. En Ciencias Económicas y Empresariales, publicación La ciencia actuarial y la estadística como método. (pp.58) <http://www.actuarios.org/espa/revista14/17-art-6.pdf>
- MONETOS, Independent Information and Research on the European Private Financial Sector; Portal de información financiera independiente y con datos actualizados sobre el sector financiero europeo. (2013) <http://www.monetos.es>
- Moreno; Luis. (1997). Unión Europea y Estado del Bienestar en la Unión Europea. Unidad de políticas comparadas (CSIC, Madrid) (pp. 11-21).
- Norma Internacional de Contabilidad 19, Beneficios a los Empleados. emitida por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad en enero de 1987. (pp.39)
- Norma Internacional de Contabilidad 26, Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficio por Retiro. emitida por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad en enero de 1987 y reordenada en 1994. (pp.12)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio 102. Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social (Entrada en vigor: 27 abril 1955) Adopción: Ginebra, 35ª reunión CIT (28 junio 1952)
- Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Pág. Web <http://plandeprestaciones.usac.edu.gt>
- Punto ÚNICO del Acta 12-2003 del Consejo Superior Universitario de fecha 16 de mayo de 2003 y Punto ÚNICO, Acta 14-2004 del Consejo Superior Universitario de fecha 28 de junio de 2004.
- Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala del Acta 39-93, de sesión celebrada el 03 de noviembre de 1993.
- Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Publicación en el Diario Oficial martes 21 de febrero 2012.

- Rueda Pérez, r. (2007) Estudiio sobre pensiones en América Latina y México, en Observatorio de la Economía Latinoamericana. No. 74 (pp.25), texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/>
- Unidad de Procesamiento de Datos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

ANEXO 1. Cantidad de Trabajadores y Cuotas Laborales por Rangos de Salarios, Nóminas de Diciembre de los Años 2008 – 2012

Rangos	AÑOS									
	2008		2009		2010		2011		2012	
	CANTIDAD	APORTE	CANTIDAD	APORTE	CANTIDAD	APORTE	CANTIDAD	APORTE	CANTIDAD	APORTE
De Q0.01 A Q1000.00	518	42,518.03	390	29,099.87	361	27,672.20	330	25,650.68	317	25,500.69
De Q1000.01 A Q2000.00	927	159,245.66	834	122,967.67	848	120,057.33	925	130,202.24	1057	152,079.91
De Q2000.01 A Q3000.00	704	187,095.45	1047	264,749.82	1087	273,429.92	1117	288,341.53	1180	304,566.02
De Q3000.01 A Q4000.00	1433	532,129.98	1175	439,120.31	1251	467,680.69	1046	399,055.10	1073	407,896.14
De Q4000.01 A Q5000.00	641	303,557.69	970	451,344.59	992	461,107.11	1118	528,406.45	1123	529,602.07
De Q5000.01 A Q6000.00	317	184,151.84	487	278,282.31	523	298,309.91	606	350,865.46	601	347,629.83
De Q6000.01 A Q7000.00	165	114,464.48	262	179,282.44	264	180,502.80	356	245,256.02	388	267,756.18
De Q7000.01 A Q8000.00	254	206,534.70	157	124,167.19	154	122,099.42	142	112,541.50	148	117,566.74
De Q8000.01 A Q9000.00	201	181,365.21	292	262,613.66	285	255,930.26	144	128,662.14	165	147,420.75
De Q9000.01 A Q10000.00	220	218,389.75	250	251,105.90	267	268,334.79	304	301,999.45	317	314,033.18
De Q10000.01 A Q11000.00	133	146,053.01	175	192,306.89	167	183,474.99	195	215,592.20	200	221,814.64
De Q11000.01 A Q12000.00	137	165,264.49	139	166,962.51	130	155,864.08	169	202,907.14	155	186,404.22
De Q12000.01 A Q13000.00	155	206,091.38	146	191,271.99	141	184,835.62	130	168,557.68	135	175,367.25
De Q13000.01 A Q14000.00	173	252,524.17	146	210,296.52	145	208,892.13	144	204,534.17	138	195,889.05
De Q14000.01 A Q15000.00	6	9,155.45	42	65,641.37	29	45,170.59	135	210,549.13	139	217,116.83
De Q15000.01 A Q16000.00	85	137,935.10	162	257,804.38	140	223,016.66	12	19,728.91	5	8,237.76
De Q16000.01 A Q17000.00	101	178,799.55	99	173,079.46	121	211,525.48	166	285,454.57	154	264,730.76
De Q17000.01 A Q18000.00	1	1,812.04	13	23,689.25	14	25,552.98	150	283,591.65	157	296,545.60
De Q18000.01 A Q19000.00	92	179,254.61	107	205,985.66	93	179,200.57	18	35,300.62	11	21,647.23
De Q19000.01 A Q20000.00	2	4,087.32	96	202,888.82	89	188,035.62	88	183,467.63	95	198,047.90
De Q20000.01 A Q21000.00	79	169,623.86	2	4,324.58	4	8,594.18	8	17,404.57	5	10,955.58
De Q21000.01 A Q22000.00	26	58,405.10	82	190,619.92	76	176,724.33	92	210,648.83	89	203,819.16
De Q22000.01 A Q23000.00	5	11,941.85	7	16,751.18	3	7,145.43	3	7,071.99	3	7,057.60
De Q23000.01 A Q24000.00	1	2,532.85	34	83,007.60	36	87,745.99	90	226,773.71	88	221,765.07
De Q24000.01 A Q25000.00	1	2,617.07	6	15,440.21	68	174,258.19	37	97,392.39	34	89,524.62
De Q25000.01 A Q26000.00	3	8,015.20	1	2,749.75					1	2,671.66

Fuente: Procesamiento de Datos USAC

ANEXO 1. Cantidad de Trabajadores y Cuotas Laborales por Rangos de Salarios, Nóminas de Diciembre de los Años 2008 – 2012

Rangos	AÑOS									
	2008		2009		2010		2011		2012	
	CANTIDAD	APORTE	CANTIDAD	APORTE	CANTIDAD	APORTE	CANTIDAD	APORTE	CANTIDAD	APORTE
De Q26000.01 A Q27000.00	1	2,782.12					83	230,286.44	84	233,067.22
De Q27000.01 A Q28000.00	4	11,696.40	4	11,585.82	4	11,579.82	2	5,728.11	3	8,666.77
De Q28000.01 A Q29000.00					3	9,068.21	1	3,047.36		
De Q29000.01 A Q30000.00			5	15,765.05	2	6,345.55	4	12,468.63	2	6,198.82
De Q30000.01 A Q31000.00	4	12,858.48			2	6,375.23	2	6,480.03		
De Q31000.01 A Q32000.00	1	3,365.88	1	3,285.10	4	13,441.68	2	6,617.14		
De Q32000.01 A Q33000.00			4	13,960.53	2	6,980.27	3	10,368.60	5	17,300.61
De Q33000.01 A Q34000.00	1	3,577.74			1	3,424.54	1	3,494.15	1	3,498.17
De Q34000.01 A Q35000.00			1	3,635.29	1	3,670.84				
De Q35000.01 A Q36000.00			1	3,784.64			3	11,342.61	4	15,129.41
De Q36000.01 A Q37000.00					2	7,678.54				
De Q37000.01 A Q38000.00							1	3,938.30	1	3,938.30
De Q38000.01 A Q39000.00									1	4,096.15
De Q39000.01 A Q40000.00							3	12,477.62	4	16,680.00
De Q40000.01 A Q41000.00					1	4,295.65				
De Q41000.01 A Q43000.00	1	4,492.88								
De Q43000.01 A Q45000.00	1	4,714.44								
MAYORES DE Q45000.00	1	6,710.26			4	22,053.22				
Totales	6394	3713764.04	7137	4457570.28	7314	4630074.82	7630	5186204.75	7883	5244221.89

Fuente: Procesamiento de Datos USAC

ANEXO 2. Cantidad de Trabajadores y Cuotas Laborales por Rangos de Salarios en % de aportación, Nóminas de Diciembre de los Años 2008 – 2012

Rangos	AÑOS									
	2008		2009		2010		2011		2012	
	CANTIDAD	APORTE	CANTIDAD	APORTE	CANTIDAD	APORTE	CANTIDAD	APORTE	CANTIDAD	APORTE
DE Q0.01 A Q1000.00	6%	1%	4%	1%	4%	1%	3%	0%	3%	0%
DE Q1000.01 A Q2000.00	11%	4%	9%	3%	9%	3%	10%	3%	11%	3%
De Q2000.01 A Q3000.00	8%	5%	11%	6%	12%	6%	12%	6%	12%	6%
De Q3000.01 A Q4000.00	17%	14%	13%	10%	13%	10%	11%	8%	11%	8%
De Q4000.01 A Q5000.00	8%	8%	11%	10%	11%	10%	12%	10%	11%	10%
De Q5000.01 A Q6000.00	4%	5%	5%	6%	6%	6%	6%	7%	6%	7%
De Q6000.01 A Q7000.00	2%	3%	3%	4%	3%	4%	4%	5%	4%	5%
De Q7000.01 A Q8000.00	3%	6%	2%	3%	2%	3%	1%	2%	1%	2%
De Q8000.01 A Q9000.00	2%	5%	3%	6%	3%	6%	1%	2%	2%	3%
De Q9000.01 A Q10000.00	3%	6%	3%	6%	3%	6%	3%	6%	3%	6%
De Q10000.01 A Q11000.00	2%	4%	2%	4%	2%	4%	2%	4%	2%	4%
De Q11000.01 A Q12000.00	2%	4%	2%	4%	1%	3%	2%	4%	2%	4%
De Q12000.01 A Q13000.00	2%	6%	2%	4%	2%	4%	1%	3%	1%	3%
De Q13000.01 A Q14000.00	2%	7%	2%	5%	2%	5%	1%	4%	1%	4%
De Q14000.01 A Q15000.00	0%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	4%	1%	4%
De Q15000.01 A Q16000.00	1%	4%	2%	6%	2%	5%	0%	0%	0%	0%
De Q16000.01 A Q17000.00	1%	5%	1%	4%	1%	5%	2%	6%	2%	5%
De Q17000.01 A Q18000.00	0%	0%	0%	1%	0%	1%	2%	5%	2%	6%
De Q18000.01 A Q19000.00	1%	5%	1%	5%	1%	4%	0%	1%	0%	0%
De Q19000.01 A Q20000.00	0%	0%	1%	5%	1%	4%	1%	4%	1%	4%
De Q20000.01 A Q21000.00	1%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
De Q21000.01 A Q22000.00	0%	2%	1%	4%	1%	4%	1%	4%	1%	4%
De Q22000.01 A Q23000.00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
De Q23000.01 A Q24000.00	0%	0%	0%	2%	0%	2%	1%	4%	1%	4%
De Q24000.01 A Q25000.00	0%	0%	0%	0%	1%	4%	0%	2%	0%	2%
De Q25000.01 A Q26000.00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
De Q26000.01 A Q27000.00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	4%	1%	4%
Totales	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Fuente: Procesamiento de Datos USAC

Del rango en salarios de Q 27,000.01 a Q45,000.00 los porcentajes no son significativos ya que no superan el 1%.

ANEXO 3. Aporte según Rango de Edades, Nóminas de Diciembre de los Años 2008 – 2012

Rangos de Edad	2008		2009		2010		2011		2012	
	Aporte Q	Personas	Aporte Q	Personas	Aporte Q	Personas	Aporte Q	Personas	Aporte Q	Personas
menores de 15	1,034.64	5	1,063.67	5	2,306.50	11	999.41	6	0.00	0
de 15- 20	0.00	0	0.00	0	273.28	1	783.49	5	2,554.02	12
de 21-25	8,565.99	41	25,944.04	106	40,437.17	159	79,474.35	283	126,036.90	439
de 26-30	81,367.44	301	144,670.96	477	197,648.67	640	249,599.87	746	275,532.25	830
de 31-35	169,286.39	500	252,989.71	670	308,886.71	820	379,092.19	941	409,361.98	1019
de 36-40	266,264.84	637	347,667.20	782	386,152.03	850	458,636.71	953	497,665.19	1055
de 41-45	718,922.76	1819	782,932.18	1752	673,624.33	1409	712,531.38	1329	716,626.67	1323
de 46-50	475,989.05	819	595,372.18	963	616,646.23	984	708,678.63	1033	719,836.57	1016
de 51-55	653,624.03	870	762,467.58	916	798,768.62	940	882,971.53	929	879,304.47	897
de 56-60	731,921.46	795	852,625.45	841	892,789.79	856	968,424.13	825	940,153.49	779
de 61-65	465,743.56	467	528,974.86	482	552,200.04	510	587,610.84	469	554,295.95	425
de 66-70	136,879.91	134	161,141.56	139	158,034.36	130	156,514.44	113	123,771.51	87
mayores de 80	4,163.97	6	4,471.84	6	5,058.08	6	4,721.05	5	4,726.93	5
Totales.....	3,712,729.40	6389	4,459,257.56	7134	4,630,519.31	7305	5,189,038.61	7631	5,249,865.93	7887

Fuente: Procesamiento de Datos USAC; en esta información existe un margen de error mínimo ya que dentro de la Universidad no existe personal mayor a 80 años, ni menor a 15 años; sin embargo por cuestiones de error en la digitación de datos existe este sesgo.

ANEXO 4. Aporte según Rango de Edades en %, Nóminas de Diciembre de los Años 2008 – 2012

Rangos de Edad	2008		2009		2010		2011		2012	
	Aporte Q	Personas	Aporte Q	Personas	Aporte Q	Personas	Aporte Q	Personas	Aporte Q	Personas
menores de 15	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 15- 20	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
de 21-25	0%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	4%	2%	6%
de 26-30	2%	5%	3%	7%	4%	9%	5%	10%	5%	11%
de 31-35	5%	8%	6%	9%	7%	11%	7%	12%	8%	13%
de 36-40	7%	10%	8%	11%	8%	12%	9%	12%	9%	13%
de 41-45	19%	28%	18%	25%	15%	19%	14%	17%	14%	17%
de 46-50	13%	13%	13%	13%	13%	13%	14%	14%	14%	13%
de 51-55	18%	14%	17%	13%	17%	13%	17%	12%	17%	11%
de 56-60	20%	12%	19%	12%	19%	12%	19%	11%	18%	10%
de 61-65	13%	7%	12%	7%	12%	7%	11%	6%	11%	5%
de 66-70	4%	2%	4%	2%	3%	2%	3%	1%	2%	1%
mayores de 80	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totales.....	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Procesamiento de Datos USAC; en esta información existe un margen de error mínimo ya que dentro de la Universidad no existe personal mayor a 80 años, ni menor a 15 años; sin embargo por cuestiones de error en la digitación de datos existe este sesgo.

ANEXO 5. Fotos de las Oficinas Centrales en la Actualidad

