

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

**LA INSTITUCIÓN JURÍDICO LABORAL DEL PRO FONDO COMO PARTE DE
LAS NEGOCIACIONES Y CONFORMACIÓN DE JUNTAS MIXTAS LABORALES
Y LA NECESIDAD DE SU REGULACION**

JOSEFA MARIBEL ECHEVERRIA HERRERA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DEL 2013

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

**LA INSTITUCIÓN JURÍDICO LABORAL DEL PRO FONDO COMO PARTE DE
LAS NEGOCIACIONES Y CONFORMACIÓN DE JUNTAS MIXTAS LABORALES
Y LA NECESIDAD DE SU REGULACION**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JOSEFA MARIBEL ECHEVERRIA HERRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre del 2013

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

DECANO:	Lic. Avidan Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández
Secretario:	Lic. Armando Dagoberto Palacios Urizar
Vocal:	Licda. Dilia Agustina Estrada García

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Rafael Otilio Ruiz Castellanos
Secretario:	Lic. Obdulio Rosales Dávila
Vocal:	Lic. David Sentés Luna

RAZON: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

**LICENCIADO
ANTONIO NEFTALY GÓMEZ MIRANDA
ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, 10 de abril del 2013

Licenciado Bonerge Mejía Orellana
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria zona 12, ciudad



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esa Dirección, de fecha dieciocho de marzo del dos mil trece, se me nombra asesor de Tesis de la señora estudiante JOSEFA MARIBEL ECHEVERRIA HERRERA, quien se identifica con el carné estudiantil 9218897, y en su momento proceder a emitir el Dictamen correspondiente, por lo que habiendo asesorado el trabajo encomendado y de conformidad con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito emitir el siguiente:

D I C T A M E N:

1. Que el trabajo de tesis se intitula "LA INSTITUCIÓN JURÍDICO LABORAL DEL PRO FONDO COMO PARTE DE LAS NEGOCIACIONES Y CONFORMACIÓN DE JUNTAS MIXTAS LABORALES Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN".
2. Inmediatamente que recibí el nombramiento y se estableció comunicación con la señora estudiante JOSEFA MARIBEL ECHEVERRIA HERRERA, procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con la ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo y no se modifico el título del tema.
3. Que durante la elaboración del trabajo de tesis realice la revisión de la investigación y sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, la señora estudiante JOSEFA MARIBEL ECHEVERRIA HERRERA, con empeño y atención cuidadosa desarrolló cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis de manera acuciosa, el trabajo tiene un amplio contenido científico, utilizando la ponente un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado; la ponente hizo uso en forma amplia del método científico, abarcando las etapas del mismo, ya que al plantear el problema lo enfoca a la realidad jurídica, en este caso principalmente sobre la situación en que se encuentran los trabajadores considerando lo que sucede en la realidad nacional, especialmente en el derecho de trabajo y la situación en que se encuentran los trabajadores con el surgimiento y mantenimiento de los fondos sociales, o los fondos cuyo destino es un plan de prestaciones y los problemas como la descapitalización, para ello se propone en el presente trabajo de

**LICENCIADO
ANTONIO NEFTALY GÓMEZ MIRANDA
ABOGADO Y NOTARIO**

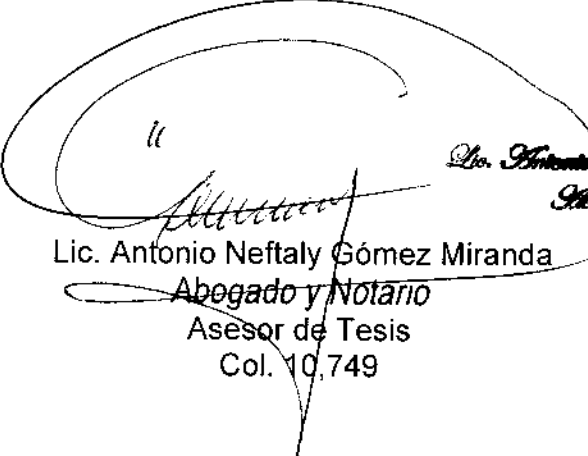
tesis crear la figura del pro fondo y un marco normativo de naturaleza laboral que los regule y determine que en última instancia lo que se favorecerá es el fondo que constituye un bien común para los que lo integran; y para ello profundiza la ponente de una manera exhaustiva su investigación así mismo comprueba fehacientemente la hipótesis planteada, utilizando en su investigación los métodos deductivo e inductivo, el método analítico, sintetizando de buena manera lo analizado. También ilustra en forma excelente todo lo referente a los fondos de pensión. La sustentante utilizó la técnica de investigación bibliográfica, comprobando que se hizo acopio de bibliografía actualizada.

4. El presente trabajo de tesis es un esfuerzo meritorio, y será una excelente fuente de consulta para el futuro sobre todo para los señores profesionales del Derecho, ya que es un tema de actualidad lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo las cuales son congruentes al tema, por lo que se ha cumplido con lo que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público. En virtud de lo anterior me es grato;

DICTAMINAR:

Que el trabajo de tesis de la señora estudiante JOSEFA MARIBEL ECHEVERRIA HERRERA, ES APROBADO, ya que reúne los requisitos reglamentarios para ser discutida en el examen público de tesis, previo dictamen del señor revisor.

Sin otro particular, me suscribo respetuosamente,


Lic. Antonio Neftaly Gómez Miranda
Abogado y Notario
Lic. Antonio Neftaly Gómez Miranda
Abogado y Notario
Asesor de Tesis
Col. 10,749



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

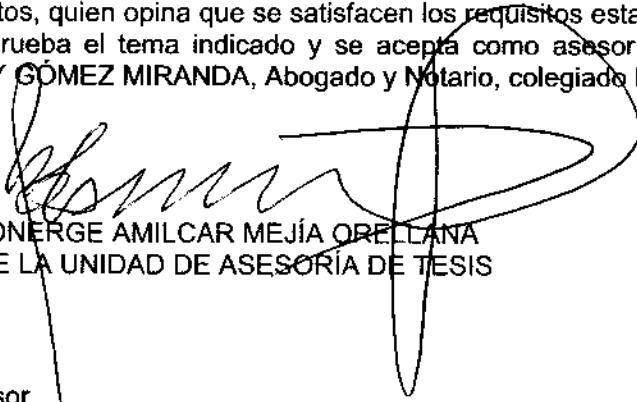
Ciudad Universitaria, 10010
GUATEMALA, G. A.

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 18 de marzo de 2013.

ASUNTO: JOSEFA MARIBEL ECHEVERRIA HERRERA, CARNÉ No. 9218897, solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20120886.

TEMA: "LA INSTITUCIÓN JURÍDICO LABORAL DEL PRO FONDO COMO PARTE DE LAS NEGOCIACIONES Y CONFORMACIÓN DE JUNTAS MIXTAS LABORALES Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor de tesis al Licenciado ANTONIO NEFTALY GÓMEZ MIRANDA, Abogado y Notario, colegiado No. 10749.



DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS

Adjunto: Nombramiento de Asesor
cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 09 de agosto de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JOSEFA MARIBEL ECHEVERRIA HERRERA, titulado LA INSTITUCIÓN JURÍDICO LABORAL DEL PRO FONDO COMO PARTE DE LAS NEGOCIACIONES Y CONFORMACIÓN DE JUNTAS MIXTAS LABORALES Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iy.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS: Por ser la luz divina que ha iluminado mi vida y la fuente de sabiduría para poder alcanzar mi meta.
- A MIS PADRES: Osvaldo René Echeverría y María Herrera Cano por haberme dado la vida y por darme su apoyo incondicional.
- A MI ESPOSO: Gustavo René Peinado Cumes por su amor y comprensión y su ayuda incondicional en todo momento.
- A MIS HIJOS: Brian René y Alexia Maribel porque han sido el motivo más grande para alcanzar mis metas.
- A MIS HERMANOS: Glenda, Juan Carlos, Efraín, Luis y Jenifer por apoyarme en todo momento.
- A MIS SOBRINOS: Kevin, Kristel, Olga María, Ana Lucía, Carlos Enrique, Juan Josué y Gustavo Javier por el cariño que siempre me han brindado.
- A MI ALMA MATER: La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A MIS AMIGAS Y AMIGOS: Con todo mi cariño.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Naturaleza Jurídica.....	5
1.3. Fines y funciones del Derecho Colectivo del Trabajo.....	7
1.4. Instituciones propias del Derecho Colectivo de Trabajo.....	8
CAPÍTULO II	
2. Las Juntas Mixtas Laborales	19
2.1. Aspectos considerativos.....	19
2.2. Definición	21
2.3. La realidad guatemalteca en relación a las Juntas Mixtas Laborales	21
2.4. Características	23
2.5. Principios.....	25
2.6. Marco de las Juntas Mixtas.....	29
CAPÍTULO III	
3. Los Fondos Sociales Laborales.....	37
3.1. Aspectos Considerativos.....	37
3.2. Análisis Histórico de los Fondos Sociales	39
3.3. Los fondos sociales existentes en la actualidad.....	43
3.3.1 La Universidad de San Carlos de Guatemala	43
3.3.2 El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	50
CAPÍTULO IV	
4. Marco Jurídico de los Fondos Sociales específicamente el de la Universidad de San Carlos de Guatemala y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	55



	Pág.
4.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	55
4.2. Ley de Clases Pasivas del Estado.....	57
4.3. Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala	58
4.4. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	61
4.5. Existencia de otros sistemas complementarios en materia de Previsión y seguridad social.....	68
4.6. Los fondos de pensiones privados	69
CAPÍTULO V	
5. La institución del Indubio Pro operario y el indubio pro fondo	73
5.1. Breves antecedentes de los principios.....	73
5.2. Marco jurídico de los principios.....	75
5.3. Definición de Indubio Pro Fondo.....	79
5.4. Características del Indubio Pro Fondo	80
5.5. Marco Jurídico del Indubio Pro Fondo	81
5.6. La institución Jurídico Laboral del Indubio Pro Fondo en la Doctrina y la legislación comparada.....	82
CAPÍTULO VI	
6. Necesidad que se instituyan los fondos sociales y el desarrollo Jurídico o normativo del Principio Indubio Pro Fondo	89
6.1. Presentación y Análisis de Trabajo de campo	89
6.2. Propuesta de solución a la problemática planteada.....	89
6.2.1 Necesidad de que entren en vigencia las iniciativas de ley.....	89
6.2.2 Bases para la conformación de una ley que regule el sistema de pensiones.....	94
CONCLUSIONES	101
RECOMENDACIONES	103
ANEXOS	105



Pag.

BIBLIOGRAFÍA..... 111



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo lleva como título: La institución jurídico laboral del pro fondo como parte de las negociaciones y conformaciones de juntas mixtas laborales y la necesidad de su regulación. Dicho tema surge del análisis en forma específica de los fondos de pensiones, tomando como base los fondos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y su efectiva aplicación.

El objetivo por ende del presente estudio es establecer la necesaria existencia de un marco normativo de naturaleza laboral que regule la creación y aplicación de los fondos de pensiones.

La hipótesis se baso en la observancia de la figura del pro fondo, que resulta ser un principio laboral aplicado en la legislación laboral que tiende a una buena regulación, integración y aplicación de los fondos de pensiones.

Las técnicas que han sido utilizadas para realizar la presente investigación, fueron la investigación bibliográfica, tanto de bibliografía actualizada como de derecho comparado, además del análisis de los planes de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, contenido en el reglamento aprobado por el Consejo superior Universitario en 1966, en acta número 911; y la Ley Orgánica del instituto Guatemalteco de Seguridad Social, contenida en el Decreto 295 del Congreso de la República en el año de 1947; utilizando también la técnica de encuesta por cuestionario a distintos profesionales conocedores



del derecho.

El presente trabajo de investigación se desarrolló en seis capítulos, los cuales se encuentran desarrollados de la siguiente manera:

En el primer capítulo se analizó el Derecho Colectivo de Trabajo en relación con los fondos sociales. En el segundo capítulo, se estudia a las juntas laborales y la forma en que estas manejan los fondos sociales. En el capítulo tercero, se analizó doctrinaria y legalmente los fondos sociales aludidos, su naturaleza, su historia y los fondos existentes en la actualidad. El capítulo cuarto abarca el marco jurídico de los fondos de la Universidad de San Carlos de Guatemala y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la existencia de otros sistemas complementarios en materia de previsión y seguridad social. En el capítulo quinto se tratan los antecedentes de los principios laborales, marco jurídico, definición y características de la institución del indubio pro operario y el indubio pro fondo, así como la doctrina y la legislación comparada. En el capítulo sexto, se indican los aspectos que se han considerado para la conformación de la institución pro fondo y la necesidad de creación de un marco normativo.

Lo anterior es congruente con el artículo 44 constitucional, el cual regula entre otras cosas "El interés social prevalece sobre el interés particular", cobrando relevancia pues equivale a decir que en lo relativo a fondos sociales de pensión, las normas deberán interpretarse en el sentido que favorezcan al fondo.



CAPÍTULO I

1. El Derecho Colectivo del Trabajo

1.1 Definición

Este derecho nace precisamente del espíritu de necesidad de los seres humanos involucrados dentro de una actividad productiva, de asociarse o bien unirse para procurar mejoras en sus condiciones laborales. Existen formas primitivas de asociación como son la tribu, la familia, y en este caso, el conglomerado de trabajadores que se concentran en un centro de trabajo determinado. Es por ello, que de una manera más especializada, el denominado Derecho Colectivo de trabajo implica entre otras cosas, establecer las instituciones, principios, leyes, que se refieren al trabajador considerado dentro de un grupo social, y que ha surgido precisamente por ello, para la procura de satisfacer sus necesidades básicas. Derivado de lo anterior, involucra no solo la organización de trabajadores, sino también en el caso de los patronos.

Estas formas de organización o de asociación se materializan a través de los denominados sindicatos, es decir, se tiene por sujetos a los sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos. en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, hace que a través del Derecho Colectivo de Trabajo se desarrolle su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses.



Por lo anteriormente expuesto, el Derecho Colectivo de trabajo, se define como "la parte del Derecho del Trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos, lo constituye el Derecho Colectivo de Trabajo".¹

El Derecho Colectivo de Trabajo "concede a los trabajadores y patronos una esfera de libertad intocable para el Estado, libertad diversa, y complementaria de las garantías individuales. Y es, porque las fuerzas económicas nacionales no quieren quedar absorbidas por el Estado. El Derecho colectivo, es una garantía de independencia de las fuerzas económicas, es un derecho público subjetivo de estas mismas fuerzas y se equipara por su valor jurídico a las garantías individuales".²

En vista de lo anteriormente expuesto, se suscita el Derecho Colectivo de trabajo como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

En cuanto a su integración, este se conforma tanto con "las asociaciones profesionales, obreras o patronales, como igualmente con los convenios colectivos de condiciones del trabajo y caen dentro de su esfera los conflictos que tienen por

¹ Carlos Arenas Posadas, **Historia Económica del Trabajo**. Siglos XIX y XX Madrid, Tecnos. 2003. Pág. 22.

² López Leiva, Oscar René. **La Coalición de Trabajadores y el Convenio Colectivo y el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo, Formas de Resolver Controversias surgidas entre el Patrono y los Trabajadores**. Pág. 42.



protagonistas a los trabajadores y a los patronos colectivamente considerados. Mario de la Cueva lo define de la siguiente manera: "son principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funcione de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo"³

En la medida que los trabajadores la mantienen y la mejoran constantemente a través de la defensa de sus intereses en búsqueda de una existencia decorosa que les permita desarrollar sus actividades cotidianas y laborales dentro de condiciones de salud física y mental, estos se deben encontrar inmersos dentro de una sociedad respetuosa de los derechos inherentes a la persona humana con una visión futurista de los destinos de la humanidad, siendo una tarea fundamental que le corresponde al Estado como ente rector de las políticas en materia de trabajo, para la cual en la búsqueda de su bienestar han establecido las instituciones para lograr todo aquello que les corresponde que ha devenido y adquirido desde el momento que interviene en el proceso productivo, facultándoles para exigir todas aquellas prestaciones que tienen derecho desde el momento en que su actividad se ha traducido en la creación de productos satisfactorios de necesidades de una sociedad que debe buscar su desarrollo en beneficio de la colectividad.

Después de lo anotado arriba, se debe considerar que se le ha dado otro significado al Derecho Colectivo de Trabajo, aparte del ya descrito, y se indica que es un derecho que atañe a los "grupos sociales". Esta concepción es mucho más

³ Citado por Arenas Posadas, Carlos. Ob. Cit. Pág. 23.



amplia y compleja pues involucra a los ciudadanos reunidos dentro de una sociedad determinada. Además, se considera que este concepto está "inspirado en la escuela sociológica que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia un haz de garantías en defensa de grupos obreros."⁴

Dentro del mismo marco conceptual, se indica que el derecho colectivo de trabajo constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones. Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral.

Se reconoce mediante este concepto, la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo. Y es una garantía de libertad, porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad y por otra aparece, aislados carecen también de fuerza frente al Estado. Ésta visión, que también podría llamarse teoría de la unidad indisociable, escinde al derecho del trabajo en tres instituciones –sindicato, negociación colectiva y huelga- que persiguen una finalidad única pero que no por ello pierden su independencia, aunque la supresión de alguna de ellas haría ineficaz al derecho colectivo del trabajo. Palomeque dice que el Derecho Sindical se integra por tres centros de

⁴ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano de Trabajo. Pág. 211.



imputación normativa: derecho de los sujetos colectivos de trabajadores y empresarios, su relación y tutela; derecho de conflictos colectivos entre tales sujetos de las medidas conflictivas y los procedimientos para su composición; y derecho de la negociación colectiva entre los sujetos colectivos. Ermida indica que se trata de los tres pilares básicos al extremo de que la falta o falla de cualquiera de ellos resiente e impide el funcionamiento del sistema. Deben entonces existir y funcionar coordinadamente.⁵

1.2 Naturaleza Jurídica

Se circunscribe a determinar que la naturaleza jurídica del Derecho Colectivo de Trabajo se centra en que es una institución que pertenece al Derecho Público, sin embargo, existe otra corriente que establece que pertenece a la esfera de lo social.

Mario De la Cueva cuando se refiere a la naturaleza jurídica del Derecho Colectivo de Trabajo⁶, caracteriza este derecho como una garantía de libertad para los trabajadores frente al capital, con un fin concreto obtener la parte que corresponde al trabajo en el proceso de la producción, y con un límite que es el derecho del capital a la existencia y a percibir una utilidad equitativa por cuanto a la garantía de la libertad función genuina del derecho público se agrega el interés privado y utilitario de la participación en el proceso productor. El derecho colectivo del trabajo desde un ángulo subjetivo y en consecuencia privado, la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos, en la

⁵ Tortella, Luís. *Los Orígenes del Sindicalismo en el Siglo XX*. Pág. 204.

⁶ Citado por Tortella, Luís. *Ob. Cit.* Pág. 205



solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo.

Respecto a la corriente social, propugna que el derecho colectivo del trabajo por su especial naturaleza pueden caracterizarse como colectivos por aplicarse no a individuos considerados aisladamente y si a grupos, entidades o asociaciones que son los artífices de ese derecho. Además pueden concebirse los trabajadores y los patronos como los beneficiarios de ese derecho el mismo no se integra formalizando individualmente a unos y a otros sino concibiéndolos en razón de participar en colectividades, en acción conjunta con decisiones generalizadas y con normas que se dirigen a situaciones en que se prescinde de las particularidades de cada individuo.

Además, que faculta a los trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo; por lo que en razón de ello, la naturaleza jurídica de la ley de trabajo es doble: es un derecho frente al Estado y frente al empresario y por tales caracteres, el Derecho del trabajo es un derecho público. "Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradición división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal e. del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público..."⁷

⁷ Letamendía, Fausto. **Estatutos Políticos del Mundo de Trabajo Formal**. Pág. 553



1.3 Fines y Funciones del Derecho Colectivo del Trabajo

Como sucede en el caso del derecho del trabajo, en su conjunto, tiene como finalidad suprema la persona del trabajador al que considera desde un ángulo especial, como autor del trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana.

Se dice que el derecho colectivo del trabajo es el portador de un nuevo humanismo jurídico el considerar al ser humano dentro de su individualismo y dentro de un conglomerado social de trabajadores que responde al ideal biológico de la lucha por la existencia, el derecho el derecho del trabajo afirma que la vida social debe ser el medio para el desarrollo integral de las personalidades.

El derecho colectivo del trabajo con lleva una doble naturaleza: Es un fin en sí mismo porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio y esta es su finalidad suprema, para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa en el presente y en el futuro.

Se sabe que el fin supremo del derecho es la justicia social finalidad que la clase trabajadora conquista en lo posible en los contratos colectivos de trabajo. El derecho colectivo del trabajo se eleva sobre la declaración de derechos y las leyes



laborales en un esfuerzo por igualar el derecho con la vida y con sus transformaciones.

Por lo anterior, cumple funciones importantes dentro del desarrollo de un país, pues el conglomerado de trabajadores constituye el motor de ese desarrollo, pues este a través de su fuerza de trabajo, logra cumplir los objetivos de las empresas y por lo tanto, no solo el desarrollo del país, sino el propio desarrollo de los trabajadores y sus familias que también son importantes para la mejora de las condiciones sociales existentes.

1.4 Instituciones propias del Derecho Colectivo de Trabajo

De acuerdo a la estructura del Derecho Colectivo de Trabajo, y considerando los fines para los cuales se ha estructurado, existen instituciones jurídicas que se conciben como tal a aquellas que destacando de la multitud de relaciones existentes y posibles, representan las líneas constructivas del plan de la organización estatal y sus grandes principios morales y políticos, motores y básicos".⁸

Las instituciones constituyen la razón de ser, entendiéndolas como el hecho de que el trabajador se circunscribe a un conglomerado, o bien en el caso de un patrono, con el fin de que unidos propugnar o propiciar los cambios necesarios en el orden

⁸ Citado por Babiano José. **El sindicalismo Español en el Último Siglo XX**. Pág. 224.



jurídico o material para lograr la búsqueda de mejores satisfactores mínimos para los trabajadores o los patronos dentro de los fines y metas que estos posean, utilizando a dichas instituciones, siendo entonces, herramientas jurídicas útiles para hacer realidad dichos fines.

A) Contrato Colectivo de Trabajo

Se concibe como una forma de convenio entre trabajadores y patronos derivado de las relaciones de trabajo que surgen entre éstos, pero considerándolos dentro de un conglomerado.

“El contrato colectivo de trabajo fue motivo de preocupación y adversamiento por parte de los defensores del derecho civil formal e individualista. En el Siglo XIX no existieron estudiosos o tratadistas del Derecho del Trabajo, razón por la que los estudiosos del derecho civil se encontraron frente a una nueva figura jurídica, la cual se prestaba a discusiones acerca de su licitud, naturaleza y efectos. Una primera situación que les desconcertaba de esta novel institución fue que en tanto desde el punto de vista del derecho individual un contrato, era un acuerdo de voluntades entres las partes, a quienes exclusivamente ligaba, este tipo de nueva contratación la realizaba una asociación obrera para normas las relaciones individuales de sus socios con el patrono: el contrato colectivo pretendía crear una doble relación jurídica entre la asociación profesional obrera, titular del interés profesional y general del grupo y el empresario, a la vez que otra entre cada



trabajador y el patrono”.⁹

Pareciera que la forma de contratación a través de los convenios suscritos entre patronos y trabajadores, resulta fácil y comprensible, como sucede en el caso del Derecho Civil o mercantil, sin embargo, la situación real es diferente. Este nuevo tipo de contratación plantea por lo menos los siguientes problemas: a) En el caso de la obligatoriedad para los miembros de la asociación que lo pacta; b) La eventual extensión a terceros; y, c) La inderogabilidad para unos y otros.

De acuerdo con lo anterior, es prudente establecer que el Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo de asociaciones, con objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo. El Código de Trabajo faculta que los patronos contraten el servicio que va a prestar el trabajador, no únicamente en forma individual, sino que también colectivamente.

El contrato colectivo de trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo de asociaciones con objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

⁹ Chicas Hernández, Raúl. **Derecho Colectivo de Trabajo**. Pág. 43.



El contrato colectivo de trabajo es el acuerdo de voluntades entre las partes a quienes exclusivamente ligaba este tipo de nueva contratación, la realizaba una asociación obrera para normas de sus relaciones individuales de sus socios con el patrono. Se pretendía crear una doble relación jurídica entre la asociación profesional obrera titular del interés profesional en general del grupo, el empresario, y a la vez que otra entre cada trabajador y el patrono.

Es el convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores con el objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades, o varias zonas económicas.

El contrato colectivo de trabajo es una transformación fundamental en la vida de las relaciones entre el capital y el trabajo; es la agrupación de obreros por su fuerza moral, por la conciencia de su papel de defensores de los intereses generales de su clase podrá discutir las condiciones de trabajo; y estas condiciones serán hijas de una voluntad no debidas a la necesidad inaplazable de un individuo.

Mario de la Cueva lo define así: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo las prestaciones individuales de servicio"¹⁰

¹⁰ Mario de la Cueva, ob. Cit. Pág. 245.



B) Pacto Colectivo de Trabajo

Es un instrumento importante dentro de las relaciones laborales como una institución propia del Derecho Colectivo de Trabajo. Se dice que es el producto final del acuerdo tomado por un empleador y un grupo de trabajadores para regular las condiciones generales de trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención.

La mayoría de las grandes empresas cuentan con un Pacto Colectivo vigente, ya que es una de las primarias exigencias de lo grupos de trabajadores; exigencia que se encuentra ampliamente respaldada por la ley, ya que impone al empleador la obligación de negociar el pacto con sus trabajadores sindicalizados¹¹, o bien de atender las solicitudes de grupos coaligados, tal como se regula en el Artículo 374 del Código de Trabajo.

Pero la importancia del Pacto Colectivo no radica solamente en lo obligatorio que se impone, sino que también en que puede ser un instrumento de mucha utilidad para el mejor desarrollo de las actividades en el centro de trabajo, para mejorar la armonía laboral y por lo mismo, para el empleador.

El Pacto Colectivo tiene categoría de ley profesional, esto es, que puede decirse que es tan ley como la emanada del Organismo Legislativo, solo que aplicable dentro del entorno laboral.

¹¹ Ver artículo 51 del Código de Trabajo de Guatemala.



Dentro de la legislación laboral guatemalteca también existen diferentes clases de pacto, se encuentra el de industria, de actividad económica o de región determinada, varios de los cuales se consideran de mayor amplitud y cobertura. No comprende únicamente un lugar de trabajo sino que toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial. Los interlocutores de este Pacto, por lo mismo, serán los representantes de un amplio sector productivo que aglutinara a varias empresas y a varios sindicatos; por un lado cámaras gremiales y por el otro, federaciones o confederaciones sindicales.

A pesar de las ventajas que ofrecen la normativa laboral guatemalteca en este sentido, en el país ha habido pocos intentos de negociar estos pactos, debido a varios factores: poca organización laboral, presiones externas, etc. A los pactos colectivos se les a dado diferentes denominaciones siendo las mas aceptadas: convenio, convenciones y contratos colectivos, todo lo cual refleja el carácter concordado de la institución. Francisco De Ferrari lo define así: "*La convención colectiva es la celebrada por uno o varios patronos ó una asociación patronal o un grupo ó una asociación de trabajadores con el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales*".¹²

¹² De Ferrari, Francisco. **Derecho del Trabajo**, Volumen III Pág. 112.



El Código de Trabajo en el Artículo 49 establece: "Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebre entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste". El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

La contratación colectiva consiste en la fijación de las condiciones que han de regular la contratación individual del trabajo, resolver los posibles conflictos, que puedan producirse como consecuencia de su acción colectiva, entre los grupos sociales de la producción. Y, se presentan como un antecedente de la legislación laboral y vienen a ser la institución jurídica. En las convenciones colectivas los contratantes pactan, convienen o acuerdan condiciones de trabajo, es por ello que tales acuerdos plasman el interés colectivo que anima al sujeto de una de las partes representadas; se revela así una acción que deja a un lado al individuo aislado y se enfoca hacia los intereses superiores del grupo o los permanentes del conjunto.

Guillermo Cabanellas al respecto refiere que "La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, mediante la recomendación número noventa y uno del año 1951 sugiere que la definición y naturaleza jurídica de tales instrumentos ha de inferirse de cada legislación y propone a manera de sugerencia



la siguiente: "Acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y por otra, una o varias organizaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional".¹³

C) Reglamento Interior de Trabajo

Este instrumento no solo es propio del Derecho Colectivo de Trabajo, sino también como una obligación legal de instalarse o crearse dentro de un centro de trabajo, ya que regula aspectos normativos internos que tienen que tener congruencia con las normas constitucionales y ordinarias en materia de trabajo, y que entre otras cosas, facilita el buen funcionamiento de dicho centro de trabajo.

Se puede decir que el reglamento consiste en regular la forma más precisa que se requiera, la manera de cumplir con el precepto legal de que se trata. Sólo a título de ejemplo podemos mencionar cómo al establecer la ley del trabajo, la obligación para el patrón de tomar medidas para prevenir riesgos profesionales en el trabajo; fue necesario expedir un reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo, en el que se regula el funcionamiento de las comisiones y reglas de seguridad, la ropa de seguridad etc.

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de Derecho Laboral** Volumen II Pág. 32.



Debe ser objeto del reglamento interior como el horario de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante las jornadas; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, máquinas, aparatos y útiles de trabajo, días y lugares de pago, normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere la ley en otra parte, indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes, labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar las mujeres y los menores, tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades, permisos y licencias así como disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.¹⁴ El derecho positivo al respecto y siguiendo la corriente moderna ha nombrado al Reglamento Interior de Trabajo como en el caso de las legislaciones actuales, y especialmente las Latinoamérica como Reglamento de Taller, Reglamento Interno de Empresa, y Reglamento Interior etc. Conforme el Artículo 101 de Ley Federal del Trabajo: El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de una negociación.¹⁵

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 33.

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 33.



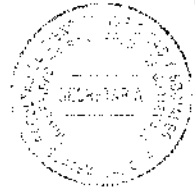
E) Convenio Colectivo

Los convenios colectivos constituyen una herramienta importante dentro del Derecho Colectivo de Trabajo, y se traduce en la de realizar acuerdos entre trabajadores y patronos, que conlleven establecer condiciones de trabajo, basadas en arreglos previos, y que se materializan a través de esta institución o bien otra, como en el caso del pacto, de allí viene la importancia en que radica la semejanza que varios autores le han dado a estas dos instituciones, respecto del pacto y el convenio. Se ha dicho que el convenio colectivo viene a ser una modalidad del Pacto Colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores constituido en un comité ad-hoc.

El articulado de los Pactos Colectivos¹⁶ hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por mismo a los grupos laborales no organizados en dicha forma. Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y al producto de esa negociación se le denomina Convenio Colectivo.

En la legislación se fundamenta en lo que establecen los Artículos 374, 377 y 386 del Código de Trabajo, que se refieren a cuestiones concretas, quejas específicas, arreglos particulares; pero como la ley no lo limita, las diferencias pueden originarse por un solo asunto o por veinte asuntos variados.

¹⁶ Ver artículo 49 al 53 del Código de Trabajo.





CAPÍTULO II

2. Las Juntas Mixtas Laborales

2.1 Aspectos Considerativos

La conformación de estas formas de organización para la procura de mejorar las condiciones laborales entre patronos y trabajadores, surge entre otras situaciones, derivado de la realidad misma vivida por éstos, y que tiene especial relevancia el hecho de que se ha promulgado leyes que favorecen la libertad sindical. A través del tiempo, los trabajadores han experimentado una serie de vicisitudes que han surgido con ocasión del trabajo y la relación de ellos con la parte patronal. En el ámbito público y privado, se puede hacer una diferenciación de ello, considerando que la lucha de la clase trabajadora, se ha enfocado más en el ámbito privado, especialmente en el caso de la realidad de la sociedad guatemalteca.

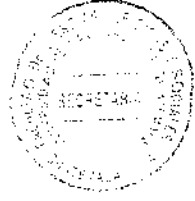
Constituye entonces una respuesta de la sociedad a una condición de desigualdad en la relación jurídica que se establece entre quien cuenta con los medios de producción y quien ejecuta a través de esos medios de producción, un resultado que generalmente presta un servicio destinado a consumidores o usuarios, y en el sector público, precisamente también se presta un servicio a la población a través de los denominados servicios públicos.



Existen normas internacionales como nacionales que protegen precisamente a la parte más débil de estas relaciones laborales, como lo es el trabajador. También se tiene que reconocer que la existencia de una legislación internacional a través de la Organización Internacional del Trabajo revela un alto grado de convergencia al que se ha llegado entre países de distintos sistemas jurídicos, en sus grandes orientaciones, para tratar esta cuestión, a pesar de que como se pudo observar, en el caso de Guatemala existen varios convenios importantes que aún no se han ratificado y aprobado por el Estado.

Por otro lado, también se establece que la legislación del trabajo ha marcado el funcionamiento de la sociedad, ha significado importantes progresos para los trabajadores y ha sido al mismo tiempo un elemento de regulación de la competencia entre las empresas y un instrumento para el desarrollo pacífico de las actividades de la sociedad y del Estado, a pesar de los defectos de aplicación que la han caracterizado en muchos países, como sucede en el caso de Guatemala.

El tema de la protección de los trabajadores es una de las razones de ser de la Organización Internacional del Trabajo, a pesar de que en su seno convergen en forma tripartita, patronos, trabajadores y el Estado, y que muchas de las normas que han convenido mediante la adopción de compromisos, muchos Estados, como el caso de Guatemala, no cumplen.



2.2. Definición

La junta conforme el diccionario¹⁷ se refiere a la reunión de varias personas para tratar un asunto. Cada una de las sesiones que realizan. Cosas agregadas que forman un todo. Parte en que se unen dos o más cosas. En el ámbito laboral, se debe considerar a la junta, a una conformación de personas en forma tripartita es decir, el Estado, los trabajadores y los patronos que se reúnen para resolver los conflictos individuales o colectivos que se generen, en forma extrajudicial, utilizando métodos o mecanismos de resolución de conflictos.

2.3 La realidad Guatemalteca en relación a las Juntas Mixtas Laborales

El origen de las juntas mixtas laborales, es precisamente evitar el conflicto laboral entre patronos y trabajadores. La realidad guatemalteca marca la tradición o la costumbre de entrar a procesos de negociación especialmente en el ámbito privado acerca de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

De conformidad con lo que se puede evidenciar en base a la realidad guatemalteca respecto a como se han integrado las juntas mixtas laborales, se puede indicar que la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agro Industria y Similares de Guatemala FESTRAS, organización sindical que ha logrado integrar a todas las organizaciones sindicales de la industria de las bebidas, es una de las entidades que a través de Juntas Mixtas Laborales ha propiciado ventajas para los

¹⁷ Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. 21 Edición Pág. 567.



trabajadores. Estas entidades se encuentran en el medio de la dinámica de la intensa competencia global entre las transnacionales de la bebida y además, las embotelladoras, presentan una estrategia común en relación con sus trabajadores organizados. Se ha dicho que coartan el derecho a la libre sindicalización y negociación colectiva, para evitar a cualquier costo, el fortalecimiento y desarrollo de las organizaciones sindicales, mediante prácticas represivas y maniobras encaminadas a condicionar el empleo al ejercicio de estos derechos.

Son claros los objetivos de tales prácticas, o sea, donde no hay sindicato, impedir que lo haya, por medio del proceso de tercerización y creación de empresas afines e integradas no afiliadas a la matriz, es decir, con personalidad jurídica distinta, logrando con ello mantener importantes sectores de la fuerza de trabajo fuera de la organización sindical y por lo tanto, impedir la integración organizada de los trabajadores en la unidad de la empresa.

En aquellas empresas en las cuales han tenido que aceptar la existencia de la organización sindical y que participan en el proceso de negociación colectiva, tratan de minimizar la capacidad de gestión y representación de los Sindicatos. Esta maniobra la realizan a través del sistemático incumplimiento de los pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo para hacerlos ineficientes y como consecuencia que pierdan interés en él, especialmente en aquellos aspectos referidos a las instancias bipartitas para la resolución de conflictos (Junta mixtas, Comisión paritaria) que permite evitar las injusticias en la aplicación de sanciones en el medio de la relación laboral.



En general, existe una problemática para la conformación de los pactos colectivos, tal como lo prevé el Código de Trabajo. El tiempo que tarda en aprobarse el Pacto, corre en forma negativa para el sector laboral.

Generalmente la junta mixta trata los procedimientos disciplinarios que se aplican a los trabajadores y las medidas de corrección de las decisiones empresariales que afecten los intereses de los trabajadores protegidos por la ley y el pacto, no funciona adecuadamente a partir del incumplimiento de sus requisitos por parte de la empresa.

Es decir, que la junta mixta, se realiza para negociar los pactos, cuando estos necesitan cambios sustanciales y profundos para garantizar la estabilidad laboral, la junta mixta, es una forma o mecanismo interno de resolución de conflictos. Existe un derecho irrenunciable de los sindicatos a la junta mixta, los sindicatos utilizan el mecanismo de junta mixta para la negociación.

2.4 Características

Dentro de las principales características de este tipo de organización de trabajadores y patronos, se encuentran las siguientes:

- a) Se encuentran conformadas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos. Y uno del gobierno, en este caso, podría tratarse del ente que dirige las políticas laborales



del gobierno, como lo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- b) Forman parte en la mayoría de países del organismo judicial o del organismo ejecutivo, aunque guardan relación con este último, y fundamentalmente por el nombramiento de los presidentes de las juntas que forman parte del ejecutivo, si se toma en consideración que quienes las preside son funcionarios de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- c) Los integrantes de las juntas poseen una estabilidad similar a la de los jueces, pues las decisiones deben ser adoptadas por las partes intervinientes, y el propósito fundamental es resolver en definitiva el conflicto que surge entre patronos y trabajadores.

- d) Gozan de autonomía e independencia, y de las mismas prerrogativas que gozan los jueces, pues adquieren este papel, a partir del momento en que conforman las juntas mixtas laborales.

- e) Son tribunales de hecho y de derecho, especializados en conocer y resolver conflictos de trabajo y sus decisiones tienen fuerza vinculante entre las partes intervinientes, en caso de desacuerdo, tendría que ser conocido por tribunales jurisdiccionales.



- f) Existen las denominadas juntas mixtas de carácter legal, sin embargo, en algunas legislaciones se regula en los contratos colectivos la conformación de las juntas mixtas, de acuerdo a lo que las partes han pactado, inclusive en los Reglamentos Interiores de trabajo, también se prevé en algunas legislaciones la regulación de las denominadas juntas mixtas laborales.

2.5 Principios

a) Principio Tutelar:

El principio que constituye una parte fundamental en el Derecho de Trabajo es el tutelar, y esto se encuentra plasmado precisamente a través de todo el cuerpo normativo que regula tanto para el caso del Derecho individual de trabajo como para el Derecho Colectivo de trabajo. Aparte de ello, se debe comprender que precisamente por lo anotado anteriormente, el Estado se convierte en el tutor del trabajador, derivado de la desigualdad material o económica que existe entre el patrono y el trabajador con ocasión del trabajo, y por ello, se fundamenta aparte de toda la normativa existente constitucional como ordinaria, en el Artículo 2 sobre que el Estado tiene la obligación de brindar el bien común, a través de constituirse en árbitro natural en todos los conflictos de la sociedad, dentro de ellos, se encuentran los de carácter laboral.



b) La desigualdad material o económica

Este principio tiene su fundamento precisamente en el carácter tutelar de las leyes de trabajo. Como se dijo arriba, el carácter encontrado de los intereses de trabajadores y patronos mantiene encendida la flama de la lucha de clases, precisamente porque no existe una igualdad material o económica entre estos derivado de las relaciones laborales que se suscitan entre ambos.

c) Principios de carácter social:

Esta categoría de principios se fundamentan en lo que establece el cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco. Los principios fundamentales podrían ser los siguientes: a) La idea de que el trabajo es un derecho y un deber social. Este principio está reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y que el trabajo es un derecho y un deber sociales. La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.



Se fortalece con el derecho que tiene el hombre a la existencia y que hoy por hoy tiene un contenido nuevo, pues en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por si mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir la obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes. La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

d) Principio de libertad:

Resulta ser de suma importancia la fundamentación de este principio, pues se materializa a través del cumplimiento de los demás principios, como el de libertad de trabajo que significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud. Ninguna persona podrá impedirle que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

En base a lo anterior, el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley.



e) Principio de Igualdad:

A pesar que se ha escrito arriba sobre la desigualdad que debe estar prohibida, entre este principio y el anterior señalado arriba existe una vinculación tan estrecha, que la igualdad sin la libertad no pueden existir y esta no florece donde falta aquella; esto es, ambos son principios fundamentales que se complementan y constituyen la razón de ser del Derecho de trabajo.

Procura la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo. Este principio se puede desdoblar en dos sub principios que son: Para trabajo igual, salario igual, y para trabajo igual, prestaciones iguales. Para trabajo igual, salario igual. Este postulado esta previsto en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en el artículo 4.

f) Estabilidad en el empleo

A la parte de este principio, se fortalecen los demás, pues tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten, y así lo desee una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento. La estabilidad en el empleo no es otra cosa que el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o



motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo. La estabilidad es un derecho que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente del patrón, del incumplimiento grave de las de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

De acuerdo al análisis de los anteriores principios, se puede decir, que la finalidad del Derecho Colectivo del Trabajo, es elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y contribuir al establecimiento de un orden social justo.

2.6 Marco de las Juntas Mixtas

A) Constitución Política de la República de Guatemala

El artículo 101 establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, y que para este régimen se debe tomar en cuenta los principios de justicia social. Dentro de los derechos sociales mínimos, y dentro de ellos se establece que se deberá fijar las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común. Además del derecho de sindicalización libre de los trabajadores, que se podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a



autorización previa, debiéndose únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Otro principio fundamental, es el de la obligación de 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.

Se establece la obligación del Estado de participar en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. De acuerdo a lo anterior, involucra al Estado en que estas garantías o principios sean reconocidos y respetados o cumplidos, especialmente por la parte empleadora.

Cuando el Estado se coloca en patrono, esto debiera ser de manera rígida en cuanto al cumplimiento de los mismos, y especialmente porque derivado de lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública, y existe un régimen especial en cuanto a las relaciones del Estado y los trabajadores, mediante leyes específicas, como sucede en el caso de la Ley de Servicio Civil, que se analiza en este trabajo.



B) La Ley de Servicio Municipal

Se encuentra contenida en el Decreto 1-87 del Congreso de la República. Dentro de los aspectos más importantes de resaltar del mismo, se encuentran los siguientes:

1. Que el Artículo 262 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que las relaciones laborales de los funcionarios y empleados de las municipalidades, se normarán por Ley de Servicio Municipal y que el Artículo 9 de las Disposiciones Transitorias y Finales de la misma Constitución, preceptúa que tal ley, ajustada a los preceptos constitucionales, debe emitirse a más tardar, en el plazo de un año a partir de la instalación del Congreso de la República;
2. Que las leyes que han regulado esta materia, no se ajustan a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, debido a que contienen preceptos que infringen la autonomía de las municipalidades, plenamente reconocida por ésta, debiendo emitirse las normas adecuadas que garanticen su permanencia, por lo que es procedente dictar en tal sentido la respectiva disposición legal.
3. La Ley de Servicio Municipal, en el título I, regula: Queda rigurosamente prohibida, sin la autorización escrita de las autoridades administrativas de INFILE, S.A., bajo sanciones establecidas en las leyes; la reproducción parcial o



total de este documento por cualquier medio o procedimiento, así como la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamo públicos.

4. El contenido de la ley se encuentra establecido en el artículo 1 y dice:
Carácter De La Ley. Esta ley y los derechos que establece, son garantías mínimas de los trabajadores, irrenunciables, susceptibles de ser mejoradas conforme a las municipalidades y en la forma que establece esta ley. Son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que se opongan a esta ley o que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que establecen: La Constitución Política de la República de Guatemala, la presente ley y los adquiridos con anterioridad.
5. Los objetivos, se regulan en el Artículo 2 que dice: La presente ley regula las relaciones entre municipalidades y sus servidores, asegurando a éstos justicia, equidad y estímulo en su trabajo, garantizando la eficiencia y eficacia administrativa mediante la aplicación de un sistema de administración de personal que fortalezca la carrera administrativa sin afectar la autonomía municipal.
6. Respecto de los principios, estos son: a) Todo ciudadano guatemalteco tiene derecho a optar a los puestos municipales. Dichos puestos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez. Por lo tanto, debe establecerse un procedimiento de oposición para



el otorgamiento de puestos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deben quedar fuera del proceso de oposición deben ser señalados por la ley; b) Para el otorgamiento de puestos municipales no deben hacerse discriminaciones por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, posición social o económica u opiniones políticas.

7. El defecto físico no es impedimento para ocupar un puesto municipal, siempre que no incapacite al interesado para desempeñar el trabajo de que se trate; c) A igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad debe corresponder igual salario. En consecuencia los puestos al servicio de las municipalidades deben ordenarse en el Reglamento Interno de cada municipalidad que tome en cuenta los requisitos y deberes de cada puesto y las condiciones de trabajo, asignándoles una escala de salarios equitativa según las circunstancias económicas propias de cada municipalidad. d) Los trabajadores municipales deben estar garantizados contra sanciones o despidos que no tengan como fundamento una causa legal.
8. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.
9. Se interpreta como trabajador municipal, a la persona individual que presta un servicio remunerado por el erario municipal en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutarle una obra formalmente a cambio



de un salario, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de una municipalidad o sus dependencias. Queda rigurosamente prohibida, sin la autorización escrita de las autoridades administrativas de Infile, S.A., bajo sanciones establecidas en las leyes; la reproducción parcial o total de este documento por cualquier medio o procedimiento, así como la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamo públicos.

10. Respecto al principio de supletoriedad de la ley el Artículo 5 dice: Fuentes Supletorias. Los casos no previstos en esta ley deben ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales de la misma, del Código Municipal, del Código de Trabajo, de la Ley de Servicio Civil, de las leyes comunes y de los principios generales del derecho.
11. A partir del artículo 6 se regula lo relativo a la exención de impuestos, preferencia de los guatemaltecos para constituirse en calidad de empleados municipales, en relación a los extranjeros. El artículo 8 refiere a los Órganos para la aplicación de esta ley, y se indica que se crea la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades.
12. Se establece una entidad Asesora De Recursos Humanos De Las Municipalidades, que indica: La Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades, debe estar integrada por un Director quien tendrá la representación legal de la oficina, un subdirector y el demás personal indispensable para su funcionamiento en toda la república. Podrán crearse las



oficinas regionales que sean necesarias. A partir del artículo 10 se regula los requisitos para ser nombrado Director y Sub Director de estas oficinas. Los impedimentos, nombramientos, etc.

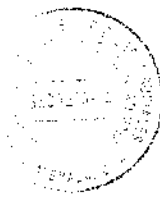
13. El artículo 13 establece lo relativo a las juntas mixtas que tienen carácter conciliatorio y dice: Artículo 13. Junta mixta conciliatoria de personal. Como parte integrante de la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades, se crea la Junta Mixta Conciliatoria de Personal, que se regirá por las disposiciones siguientes: a) Se integra por un representante nombrado por la Junta Directiva de la Asociación Nacional de Municipalidades; un representante de los trabajadores municipales electo por la Federación Nacional de Trabajadores Municipales y un representante designado por el Instituto de Fomento Municipal. El trabajador municipal que sea sancionado o despedido por cualquiera de las municipalidades del país podrá acudir ante la Junta Mixta Conciliatoria de Personal y pedir su intervención, o bien acudir directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a ejercitar sus derechos. c) La Junta Mixta Conciliatoria de Personal, cuando sea requerida, mediará en la vía conciliatoria en los conflictos individuales que surjan entre cualquier trabajador municipal y su respectiva municipalidad. Para este efecto oirá al trabajador afectado y a la municipalidad de que se trate por el término de tres días más el de la distancia. Dentro de los dos días siguientes recibirá las pruebas que hayan ofrecido las partes. Una vez recibida esta prueba, emitirá recomendación dentro de los siguientes tres días, resolviendo el conflicto. Cualesquiera de las partes que no esté de acuerdo con lo recomendado, podrá acudir a ejercitar sus



derechos ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Mientras la Junta Mixta Conciliatoria de Personal no haya emitido su recomendación, no empezarán a correr los términos de prescripción.

14. Artículo 14. Junta Permanente. La comisión a que se refiere el artículo anterior, funcionará en forma permanente con el objeto de: a) Rendir memoria anual de las labores de la Junta Mixta Conciliatoria, y los informes que le sean requeridos por: 1). La Asociación Nacional de Municipalidades. 2). La Federación Nacional de Trabajadores Municipales. 3). El Instituto de Fomento Municipal. b) Adoptar normas para su organización y funcionamiento. c) Emitir opiniones sobre las reclamaciones que surjan sobre la aplicación de esta ley. d) Emitir opinión antes de su aprobación sobre los proyectos de reglamentos de personal que elaboren las municipalidades.

15. A partir del artículo 18 se refiere a la clasificación del servicio municipal, la clasificación de puestos, las condiciones para el ingreso al servicio de carrera, los registros, los nombramientos provisionales y definitivos, el periodo de prueba, lo relativo a los ascensos, permutas y traslados, los derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores municipales, lo relativo a las jornadas y descansos, régimen de salarios, evaluación del desempeño, el régimen de sanciones y remoción, las medidas disciplinarias.



CAPÍTULO III

3. Los Fondos Sociales Laborales

3.1 Aspectos considerativos

Los fondos tienen naturaleza social, y en los últimos tiempos es evidente que han cobrado interés, pero especialmente los fondos privados de retiro. De todas maneras, los fondos sociales como tales, tienen relevancia para los trabajadores, especialmente cuando se piensa en un retiro y conforme la realidad, se constituyen en primera instancia como personas jurídicas con carácter privado, es decir, que se rigen por normas del orden privado, aunque tenga relación directa con el quehacer de sus integrantes dentro del ámbito público o privado y pretenden entre otras cosas fomentar el ahorro, estimular la inversión e impulsar el desarrollo el mercado de capitales, en función social laboral, la tendencia de estos fondos sociales es a fortalecer la unión de los trabajadores, el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, así también auxiliarlos en las necesidades que pretenden en esas calidades, como por ejemplo, mejoras al momento de jubilarse, los beneficios que puedan obtener los parientes dentro de los grados de ley de los funcionarios o empleados, o bien trabajadores de determinada entidad o empresa, etc.

Surgen además, por la preocupación a la protección de las necesidades individuales y sociales de los seres humanos y que esto no es reciente, sino que a través de determinadas épocas la situación se ha mantenido y mejorado de acuerdo a los ejemplos que se citarán de la Universidad de San Carlos de



Guatemala y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Desde épocas muy antiguas, los gobiernos de diferentes países se han preocupado por la seguridad social de sus habitantes. El Estado de Guatemala, no ha sido la excepción a la regla, es la Constitución Política de la República de Guatemala, donde se definen normas que regulan la seguridad social y su sistema de previsual actual, el cual no ha tenido variantes importantes a través de los años. Prueba de ello fue la creación en el año de 1,946 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus incorporaciones posteriores a regímenes como el de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS), sistema que ha persistido hasta estos días con algunas modificaciones, y que a la fecha se encuentra en un proceso de deterioro derivado de situaciones político-económicas efectuadas por los gobiernos de turno, situaciones que han llevado a esa institución a una degradación en la calidad del servicio y al borde de la crisis financiera, y posiblemente a una quiebra inminente, perjudicando con ello a la población afiliada a este sistema.

En el caso de Guatemala, se conocen con mayor énfasis los fondos sociales laborales que funcionan especialmente en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la Universidad de San Carlos de Guatemala, que más abajo se analizan.



3.2 Análisis Histórico de los Fondos Sociales

Las medidas de protección de los seres humanos han estado presentes siempre, y un ejemplo de ello, fue el ofrecido por José el Egipcio, quien al organizar reservas cuantiosas de alimentos durante los siete años de abundancia consiguió su racional distribución en los siguientes siete años de escasez. También lo encontramos en la antigüedad romana. Entre los collegia, los llamados artificum vel opificum o tenuiores, que eran asociaciones con una clara finalidad mutualista. Su constitución requería la unión de al menos tres individuos, que con aportaciones de entrada y periódicas, se comprometían a contribuir para formar el fondo común. El fondo así formado se destinaba a sufragar los gastos de enterramiento del socio fallecido.

Dentro de la historia también se puede establecer que durante la Edad Media, el problema de la pobreza dio lugar a medidas de protección social diversas. Por una lado, se adoptan, medidas de protección basadas en la solidaridad o ayuda mutua a través de asociaciones de carácter corporativo o profesional, tales como: Las Cofradías y Gremios, quienes con las aportaciones dinerarias o de bienes de sus miembros, ayudaban a aquellos que caían en desgracia, protegían a las viudas y huérfanos, y llegaron, incluso, a fundar hospitales. Por otro lado, se adoptaron medidas de asistencia social a favor de los pobres, por parte de la Iglesia y de instituciones caritativas privadas. El Estado únicamente se esforzaba, en ese momento, en la lucha y represión de la mendicidad y otras consecuencias derivadas de la pobreza (policía de los pobres).



Las Cofradías y las Corporaciones gremiales eran constituidas por el acuerdo de sus socios fundadores y la protección que dispensaban, teniendo un carácter mixto: mutualista y asistencial. El primero porque la protección se diluía entre los asociados; el segundo porque éstos no tenían un derecho de protección sin más, sino únicamente un interés basado en el nivel de indigencia probado. Las necesidades protegidas procedían de enfermedad, cualquiera que fuera su causa, a la que correspondían prestaciones dinerarias, asistencia médico-farmacéutica por los cofrades sanitarios y hospitalización cuando era posible.

También se consideraba objeto de protección a la vejez, el fallecimiento, la supervivencia de viudas y huérfanos, el paro, la dote matrimonial y la cautividad. La financiación de tales prestaciones procedía de un fondo común integrado por las aportaciones de ingreso y por las aportaciones periódicas. El fondo común además era engrosado con las multas que la autoridad podía imponer a los cofrades por faltas cometidas contra la asociación.

En la Edad Moderna, se dio un salto cuantitativo y cualitativo en materia de protección social. Esto por el fortalecimiento en Europa de la figura del Monarca (Monarquía Absoluta), la aceptación por parte de los teóricos de esa época como: Luís Vives, Thomas Hobbes y Bernardo Ward, de la protección como una responsabilidad del Gobierno monárquico, y la necesidad real del apoyo del pueblo para consolidar su autoridad sobre la aún poderosa nobleza y la naciente burguesía, fueron factores que determinaron que, durante los siglos XVI, XVII y



XVIII, desde la Autoridad Pública se aplicaran diversas medidas de protección social.

No obstante, y pese al desarrollo en Europa de cierta política de asistencia pública, centrada esencialmente, en la asistencia hospitalaria (organización hospitalaria inglesa) y/o en la superación de determinados estadios de pobreza, las organizaciones u organismos de carácter local (Diputaciones de barrio, Juntas Municipales de Beneficencia), se logró la protección fundamental de las necesidades sociales a través del principio mutualista (hermandades, montepíos) y de las primeras instituciones de ahorro popular (Montes de Piedad).

Estas instituciones iban dirigidas al alivio y socorro interino de jornaleros, pobres desocupados, enfermos y convalecientes, eran financiadas con limosnas, subvenciones estatales y cuestaciones (ofrendas) dominicales recolectadas en los vecindarios. Pero, junto a la asistencia pública, la protección fundamental de las necesidades sociales se realiza, tanto en España como en el resto de Europa, a través del principio mutualista, con las hermandades. En España, la Hermandad del Socorro, sucesora de la cofradía gremial, concedió, a diferencia de aquélla, el derecho subjetivo pleno a los asociados para obtener, esencialmente, la protección de enfermedad y de muerte. Acogida a la sumisión de la autoridad eclesiástica, la hermandad se vio enfrentada con la política laica del siglo XVIII dando paso a los primeros montepíos. Instituidos bajo el aliento estatal y subvencionados económicamente por el propio Estado, los montepíos, tratan de proteger, esencialmente, las necesidades profesionales de altos ingresos: Militares,



Ministerios, Reales Oficinas, Correos y Caminos, Real Armada, corregidores, Alcaldes Mayores, etc., derivadas de la supervivencia tales como la viudedad (pensión que se trasladaba a la cónyuge superviviente de un trabajador) y la orfandad.

En la Época Liberal, el ascenso de la burguesía, la exaltación de los principios individualistas y el triunfo del liberalismo económico, empujaron a la sociedad del siglo XIX a una total indefensión frente a las necesidades sociales. En el período del liberalismo económico, la pobreza y las privaciones de las clases inferiores comienzan a aparecer, como un hecho inevitable y necesario, lo que determina en ese momento que la protección de las necesidades sociales pase única y exclusivamente, por la previsión individual, es decir, por el ahorro de los individuos. Produciéndose así, la creación de instituciones de ahorro popular: las Cajas Postales de Ahorro.

En la primera mitad del siglo XIX se comienza a poner de manifiesto la incapacidad *del liberalismo económico para hacer frente a las necesidades sociales que planteaba la nueva sociedad industrial*. Esta situación trajo como resultado la aparición de una nueva ideología basada en la primacía de los valores sociales sobre los individuales, siendo una transformación radical del panorama político, social y económico: el Socialismo. En el último tercio del siglo XIX, en Alemania, nace una realidad política y económica, el Socialismo de Estado, donde se tiene su origen moderno en la Seguridad Social: los Seguros Sociales.



3.3 Los fondos sociales existentes en la actualidad

3.3.1 La Universidad de San Carlos de Guatemala

El denominado Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se creo en el año de 1966 y el motivo por el cual se creo, fue fundamentalmente garantizar la seguridad y previsión social de los trabajadores de la Universidad, al otorgar inicialmente pensiones de invalidez y vejez en una cuantía equivalente al 50% del sueldo mensual; posteriormente fue ampliándose el nivel de estas prestaciones, tanto en su monto, como en el número de veces que se pagan en el año y se redujo la edad para adquirir derechos.

Respecto a quien administra el fondo o el Plan de Prestaciones, en la Universidad de San Carlos de Guatemala, es el Consejo Superior Universitario, estando a cargo de una Junta Administradora, conformada por diferentes sectores de la misma universidad

Los beneficios que otorga la Universidad de San Carlos de Guatemala a través del Plan de Prestaciones, son derechos inherentes a los trabajadores de la Universidad y de acuerdo a principios que conforman las leyes de trabajo, son considerados como mínimos, susceptibles de ser superados cuando las condiciones financieras del Plan de Prestaciones así lo permitan. El hecho de que un trabajador pertenezca al plan es optativo.



Los beneficios que se otorgan a través de ese Plan, son independientes a los beneficios que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, quienes a través de una cuota proporcional a sus ingresos, gozan de los servicios básicos que presta dicha institución social.

Este Plan de Prestaciones se rige por un Reglamento, que fue aprobado por el Consejo Superior Universitario en 1966 por medio del Acta 911, la administración total del Plan, estuvo a cargo de la Dirección General Financiera, pero el Consejo Superior Universitario en Acta 39-93, Punto Segundo, de la sesión celebrada el 3 de noviembre de 1993, aprueba el Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, el cual indica que el Plan de Prestaciones se encontrará a cargo de un ente denominado Junta Administradora del Plan de Prestaciones, quien es la autoridad ejecutiva y administrativa superior del Plan y responsable de la aplicación del Reglamento.¹⁸

Respecto a la conformación de este plan de prestaciones, se puede indicar lo siguiente:

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

¹⁸ Folletos varios sobre **Informe de Actividades del Consejo Superior Universitario**. Universidad de San Carlos de Guatemala. Marzo-junio 2012.



- ii. Los miembros que integran la Junta Administradora, duran en el ejercicio de sus cargos un período de dos años y pueden ser reelectos una sola vez en períodos consecutivos.
- iii. Para poder ser miembro de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones, se requiere de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que el o la persona debe pertenecer al Plan, estar al día y solvente con el mismo, debe tener como mínimo cinco años de contribución al Plan, estar en el goce de sus derechos civiles, no haber estado sujeto a procedimiento disciplinario, ser de reconocida honorabilidad y en el caso de los profesionales no jubilados, ser colegiado activo.
- iv. Estos requisitos son necesarios debido a que no puede ser miembro de la Junta Administradora, la persona que haya incumplido con las normas internas, en virtud de que debe observar en todo momento el respeto y cumplir con lealtad las leyes y normas internas, y desempeñar con dedicación y eficiencia las funciones de su respectivo cargo.¹⁹
- v. En cuanto a las atribuciones de la junta administradora del plan de prestaciones, como órgano jerárquico debe velar por el buen desempeño del Plan de Prestaciones y tiene a su cargo la administración del Plan por lo que

¹⁹ **Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Artículos 2, 5, Pág. 1 y 2



debe dictar las resoluciones que procedan de conformidad con el Reglamento, a fin de garantizar el adecuado funcionamiento del Plan, sin embargo, cuando considera que alguna resolución afecta determinados intereses, los miembros de esta Junta elevan las actuaciones al Consejo Superior Universitario.

- vi. También deben presentar para su aprobación al Consejo Superior Universitario dentro de los primeros quince días del mes de noviembre de cada año, el proyecto del plan de inversión de las Reservas Técnicas; esto demuestra que no existe independencia en la toma de decisiones, por lo que se hace necesario realizar las modificaciones pertinentes a medida de que exista una total independencia del Plan de Prestaciones, debido a que no cuentan con potestad absoluta en la administración de las reservas técnicas.
- vii. La Junta Administradora del Plan de Prestaciones debe velar porque se elaboren los registros demográficos-financieros y estadísticos del Plan y promover las revisiones actuariales del Plan que se estimen necesarias, sin embargo no se ejecutan las recomendaciones de estos estudios. Este órgano debe velar porque todas las prestaciones se otorguen en tiempo y promover la actualización constante de las mismas, según las circunstancias económicas del país. En materia financiera debe dictar las medidas correctivas que correspondan con base a los estados financieros e informes presentados por el Administrador Ejecutivo y así aprobar el presupuesto anual de gastos de administración, aprobar mensualmente los estados



financieros y presentar al Consejo Superior Universitario un informe sobre las actividades y las operaciones ejecutadas cada 6 meses así como también mantener un control sobre la cartera de préstamos, para que sus saldos estén al día y debidamente garantizados y cuando lo considere necesario la contratación de la Auditoria externa.

- viii. La Junta Administradora del Plan puede contratar a las personas individuales o colectivas que se consideren necesarias para brindar servicios de asesoría o consultoría y selecciona, mediante concurso, al personal administrativo que le sea propuesto por el Administrador Ejecutivo aplicándose para el efecto, las normas generales de contratación de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- ix. El Plan de prestaciones debe contar con un Comité de Inversiones para lo cual la Junta Administradora debe promover la elección o designación de sus miembros.
- x. Atribuciones del presidente de la junta administradora del plan de prestaciones: El presidente de la Junta es el miembro titular que tiene por objeto dirigir las sesiones y representa a la Junta Administradora del Plan, debe convocar las sesiones y hacer cumplir los acuerdos emanados por este órgano de dirección, además debe poner en conocimiento de la Junta los Estados Financieros, el Presupuesto, Informes del Administrador Ejecutivo,



de la Auditoria y en general, todos aquellos asuntos que sean de su competencia.

- xi. Atribuciones del secretario de la junta administradora del plan de prestaciones: Es el miembro designado por el Rector, y tiene a su cargo la redacción de las actas correspondientes a las sesiones de la Junta, así como notificar las resoluciones de la misma cuando sea necesario, dentro de un plazo de tres días después de dictada la resolución, también debe administrar la documentación que se somete a la consideración de la propia Junta y tramitar la correspondencia, y otras atribuciones que la Junta le asigne y que se relacionen con el cargo.

- xii. Atribuciones del comité de inversiones del plan de prestaciones: Se hace necesario contar con un Comité encargado de dar asesoría a la Junta Administradora del Plan de Prestaciones en cuanto a las inversiones debido a que es un recurso limitado y la correcta administración de este provoca la estabilización financiera, para lo cual debe mantener información actualizada sobre el mercado de inversiones y así realizar los comentarios necesarios hacia una sana política de inversión de las reservas técnicas El Comité de Inversiones debe celebrar sesión ordinaria una vez al mes y de forma extraordinaria cuando considere necesario o bien cuando la Junta Administradora del Plan los convoque para lo cual el Secretario deberá dejar constancia de los asuntos tratados.



xiii. Atribuciones del administrador ejecutivo del plan de prestaciones: Para la correcta administración del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala se hace necesario la contratación de los servicio de un Administrador Ejecutivo, quien es responsable de llevar a cabo todas las funciones administrativas del Plan y forma parte de la Junta Administradora en forma ex officio, en donde participa de las sesiones con voz pero sin voto. Además de lo anterior, tiene como principal atribución la ejecución de todas las disposiciones que dictamine la Junta Administradora del Plan, así como ejecutar el plan de Inversiones sobre las Reservas Técnicas, para ello el Comité de Inversiones debe informarlo, para la correcta colocación de inversiones en el sistema financiero del país. Entre otras atribuciones debe preparar el proyecto de presupuesto del Plan y presentarlo para su aprobación a la Junta en el mes de octubre de cada año, así mismo debe presentar los Estados Financieros y la Ejecución Presupuestal correspondiente al mes anterior en los primeros quince días del siguiente mes. Debe velar porque los préstamos solicitados por los miembros de del Plan cumplan con los requisitos establecidos en el reglamento específico y promover los juicios que procedan para la recuperación de préstamos en mora o incumplimiento de los contratos respectivos y supervisar que todo el personal administrativo del Plan cumpla con sus atribuciones. Además de lo anterior, la Junta tiene la potestad de asignarle atribuciones relacionadas con su cargo.



3.3.2 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Los primeros antecedentes en Guatemala de legislación laboral-social son las 'Leyes de Indias' (compiladas en 1680), entre sus disposiciones se estableció la regulación de la Jornada de 8 Horas. Estas leyes fueron renovadas en 1835 y 1851 por las legislaturas estatales y republicanas de Guatemala, respectivamente.

En 1877, se dictaron varias normas de tipo laboral (normas aisladas del trabajo subordinado). Fue hasta el año de 1894, en que se dictó la 'Ley de Trabajadores' que contenía saludables disposiciones laborales que desafortunadamente no llegaron a cumplirse.

En el año de 1906 por medio del Decreto Gubernativo No. 669, se aprueba la 'Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo' la cual anticipaba una futura previsión social; prestaciones sociales a los trabajadores en casos de accidentes profesionales; asistencia médica en enfermedad y maternidad; subsidios en dinero por incapacidades y pensiones vitalicias para las incapacidades permanentes, así también disponía la afiliación obligatoria de todos los trabajadores de la República y establecía su financiamiento a través de la contribución de los trabajadores, patronos particulares y el Estado, lamentablemente esta ley tuvo poca aplicación práctica.



En 1926 se decretó la 'ley del Trabajo' el primer conjunto de leyes laborales y de aplicación general, que incluía protección del salario, jornada de 8 horas diarias y 48 a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores de edad, etc.

En 1932 el Decreto Legislativo número 1811, contempló la creación de un sistema de pensiones, jubilaciones y montepíos para funcionarios y empleados públicos el cual estuvo en vigor hasta 1970. En ese año (1932) también se estructuró en forma incipiente un régimen de previsión social para los militares el cual incluía pensiones vitalicias por vejez o invalidez así como de sobre-vivencia.

“La Constitución de la República de 1945, incluía en su artículo 63, la norma que pasaría a constituir el punto de partida para que se abriera la puerta del desarrollo de la seguridad social en el país. El artículo 63 de dicha carta magna literalmente indicaba: Se establece el seguro social obligatorio. La ley regulará 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. Al pago de la prima del seguro contribuirán los patronos, los obreros y el Estado.”

En el mes de Octubre de 1946 el Congreso aprobó la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que con pequeñas modificaciones aún esta vigente. Esta institución, fue creada por medio de Decreto 295 del Congreso de la República, iniciando operaciones en mayo de 1947, en este mismo año la Junta Directiva aprobó el reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes de



Trabajo. Este programa se inició en enero de 1948, en el municipio de Guatemala, extendiéndose ese mismo año a los demás municipios de Guatemala y a los departamentos de Izabal, Sacatepéquez, Escuintla y Quetzaltenango.

Durante el año 1949, el IGSS extendió y amplió su protección al accidente común, de causas y condiciones similares al accidente de trabajo y los concentró en el 'Programa de Protección a los Accidentes en General' que se regula por la Junta Directiva en Junio de 1949, y en 1978 se extiende a todos los departamentos del país.

El programa sobre Protección Materno-Infantil se inició en mayo de 1953. así mismo en el año de 1968 se puso en marcha la protección por enfermedad y maternidad. El Programa de Protección a la Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS) solamente para trabajadores del IGSS se puso en práctica en el año 1971, extendiéndose posteriormente en febrero de 1977 para todos los trabajadores del país. El CAMIP (Centro de Atención Médica Integral para Pensionados) fue instituido por la Constitución vigente desde 1986, el cual comprende la cobertura gratuita del IGSS en atención de Salud a las personas que tengan derecho de recibir del Estado, Jubilación o pensiones y a las personas que tengan derecho de recibir de las instituciones estatales descentralizadas, jubilación o pensión de conformidad con sus respectivos regímenes de seguridad social.

En 1966 se funda el Instituto de Previsión Militar el cual acoge a todos los oficiales, los especialistas del ejército de Guatemala y demás personal del Ministerio de la



Defensa. Contando con personería jurídica propia, encargándose de la administración provisional de este sector de la sociedad.





CAPÍTULO IV

4. Marco Jurídico de los Fondos Sociales específicamente el de la Universidad de San Carlos de Guatemala y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

4.1 Constitución Política de la República de Guatemala

Como se mencionó arriba, los fondos de pensiones, tiene un origen privado y público. Sin embargo, en ambos casos, tienen su esencia en las leyes constitucionales. La Constitución Política de la República de Guatemala, es la que contiene las normas que regulan la seguridad social y por ende el actual sistema provisional, cita como se puede observar en el Capítulo II referente a los Derechos Sociales, los artículos siguientes:

- a) En la sección primera referente a la Familia, Artículo 51: Protección a Menores y Ancianos, establece como rol asistencial del Estado con relación a los menores de edad y los ancianos, garantizándoles el derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social.

- b) Así también en la sección séptima relativa a la salud, seguridad y asistencia social, artículo 100: Seguridad Social, en resumen dispone: a) Que el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación; b) Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria; c) Tienen obligación de contribuir a



financiar dicho régimen, el Estado, los empleadores y los trabajadores, con la única excepción de las universidades; d) La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; e) El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que le corresponde al Estado como tal y como empleador.

- c) 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.
- d) En el Artículo 115 Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a Jubilados, pero de la sección novena: Trabajadores del Estado: indica que las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del Estado e instituciones autónomas y descentralizadas, tienen derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- e) En el Artículo 117 Opción al régimen de clases pasivas: establece la opción que tienen los trabajadores de entidades descentralizadas o autónomas que no estén afectos a descuentos para el fondo de clases pasivas, ni gocen de los beneficios correspondientes de acogerse al régimen de clases pasivas.



Como puede advertirse, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece de una manera precisa los principios que rigen la seguridad social en el país, asignándole al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social la responsabilidad de la aplicación del régimen de seguridad social.

4.2 Ley de Clases Pasivas del Estado

Esta Ley fue emitida por el Congreso de la República de Guatemala por medio del Decreto No. 63-88, publicado en el Diario de Centro América No. 95 el 07 de Noviembre de 1988 y entró en vigencia el 01 de enero de 1989. Este vino a modificar las antiguas condiciones del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado que estaba en vigencia anteriormente. En este Decreto se establece el campo de aplicación del régimen, identificando los beneficios de que gozarán los trabajadores afiliados al mismo tales como: Jubilación por retiro voluntario o por retiro obligatorio, Pensiones por invalidez, por viudez por orfandad, a favor de padres, a favor de hermanos, nietos o sobrinos menores o incapaces que estuvieren bajo la tutela del causante. Además establece la forma de financiamiento del régimen, el procedimiento de asignación de los recursos por parte del Estado y lo relativo al cálculo de los beneficios. Señala también la competencia de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC) como la encargada de la administración, registro, trámite, autorización y demás operaciones que establece dicha Ley; de la Contraloría General de Cuentas como fiscalizador; del Ministerio de Finanzas Públicas como pagador y del IGSS como evaluador del riesgo de invalidez.



Esta Ley fue reformada por el Decreto No. 40-93 del Congreso de la República, publicado en el Diario de Centro América el 3 de diciembre de 1993. El Reglamento a la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, fue emitido mediante el Acuerdo Gubernativo No. 1120-83 del 30 de Diciembre de 1988, entrando en vigencia el 7 de enero de 1989.

4.3 Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Como se ha venido desarrollando, uno de los fondos sociales importantes a nivel del ordenamiento jurídico guatemalteco, es el que funciona en la Universidad de San Carlos de Guatemala, el cual ofrece grandes bondades y beneficios al personal. Su marco normativo comprende:

1. La Constitución Política de la República de Guatemala, en lo que respecta a la autonomía y funciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. La Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que regula como se encuentra estructurada su organización y funcionamiento, siendo una de las normas principales y rectoras.
3. El Estatuto de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.



4. El Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

5. El Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala Reglamento del plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Con relación al Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, este regula los asuntos inherentes a la aplicación de esta institución que ha sufrido cambios con el transcurso del tiempo, el Reglamento está compuesto en cinco partes, la primera parte se refiere a la estructura jurídica que contempla la aplicación, objeto y definiciones que son importantes en cualquier tipo de reglamento para la aplicación y comprensión del mismo.

Se puede resumir que el objeto del Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala es compensar al trabajador en forma cuantitativa y cualitativa el aseguramiento de beneficios a largo plazo. La segunda parte del Reglamento se refiere al financiamiento, contribuciones y cotización al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) que es la parte financiera del Reglamento.



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

La cuarta parte se refiere a la administración y control del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es decir, todos los gastos en que se incurren para la correcta administración, se establecen las reservas técnicas que el Plan debe constituir, el régimen financiero al cual el Plan de Prestaciones deberá ejercer, como se deberá invertir las reservas del mismo, también se establecen las condiciones de los préstamos a los trabajadores y jubilados de la Universidad de San Carlos.

Es importante añadir que éste préstamo monetario es una parte importante para los trabajadores universitarios por lo que se debe de velar por la correcta administración de los fondos que ahí se otorgan, así como también las tasas de intereses que se cobran. En la Quinta parte del Reglamento se establecen las prohibiciones, la prescripción de los derechos y acciones para exigir los beneficios del Plan, la reserva del derecho de disminuir, suspender o discontinuar los beneficios que el plan otorga y su vigencia.



4.4 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Esta institución se rige por el Decreto 295 del Congreso de la República. Dentro de sus considerandos, es importante señalar:

- a) Que actualmente prevalecen en Guatemala, debido al tradicional abandono de los gobiernos anteriores a la Revolución del 20 de octubre de 1944, condiciones de atraso y miseria social tan pronunciadas que hacen urgente e inaplazable, la adopción de medidas conducentes a elevar en forma paulatina y sistemática el nivel de vida de nuestro pueblo.

- b) Que ese mejoramiento se puede obtener en gran parte si se establece un régimen de Seguridad Social obligatoria fundado en los principios más amplios y modernos que rigen la materia y cuyo objetivo final sea el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependan económicamente de él, en lo que el interés y la estabilidad sociales requieran que se le otorgue;

- c) Que dicho régimen de Seguridad Social obligatoria debe estructurarse inspirándose en ideas democráticas, tanto de verdadero sentido social como de respeto a la libre iniciativa, individual, por lo que, aparte de lo expuesto en el considerando anterior, sus beneficios deben tener carácter mínimo, dejando así un amplio campo para el estímulo de los esfuerzos de cada uno y para el



desarrollo del ahorro, de la previsión y de las demás actividades privadas;

- d) Que el problema de la Seguridad Social en Guatemala puede resolverse adecuadamente porque en nuestro país casi nada hay hecho para el armónico desenvolvimiento de tan trascendental materia y, en consecuencia, no es necesario perder tiempo, dinero, ni energías en la destrucción de vicios o defectuosas realizaciones existentes; y, que por lo mismo que es imprescindible construir esta inmensa obra de redención social desde el principio, debe procederse siempre con prudencia y sin afán de dar soluciones parciales sino, por lo contrario, a base de planes de largo alcance y con un criterio de conjunto que abarque el problema en todas y en cada una de sus implicaciones.

- e) Que de los estudios técnicos hasta ahora realizados resulta que el establecimiento de un régimen de Seguridad Social obligatoria en Guatemala es factible si se procede cuanto antes y en forma gradual y científica, con el pensamiento puesto siempre en el conjunto de los intereses superiores y permanentes de la de la nacionalidad y no en otros que tengan carácter transitorio o circunstancial;

- f) Que todo régimen de Seguridad Social obligatoria debe ser eminentemente realista y, en consecuencia, sujetarse siempre a las posibilidades del medio donde se va a aplicar, determinando, entre otras cosas y en cada caso, tanto la capacidad contributiva de las partes interesadas como la necesidad que tengan



los respectivos sectores de población, especialmente si se trata de indígenas, de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, a efecto de imprimir a éstas la justa modalidad que les corresponda;

- g) Que todo régimen de Seguridad Social obligatoria se desenvuelve a base de un delicado mecanismo financiero, de tal manera que no es posible ni aconsejable olvidar en ningún momento que los egresos deben estar estrictamente proporcionados a los ingresos y que no se pueden ofrecer demagógicamente beneficios determinados sin antes precisar sus costos y sin saber de previo si los recursos que al efecto se hayan presupuestado van a ser efectivamente percibidos, y, sobre todo, si van a alcanzar para cumplir las promesas hechas;

- h) Que un verdadero régimen de Seguridad Social obligatoria debe aspirar a unificar bajo su administración los servicios asistenciales y sanitarios del Estado con los de los beneficios que otorgue, y a impedir el establecimiento de sistemas de previsión, públicos o particulares, que sustraigan a determinados sectores de la población del deber de contribuir y del derecho de percibir beneficios de dicho régimen, por cuanto así se mantiene el sano principio que recomienda la unidad de los riesgos y de su administración. Que la aplicación de ese principio constituye el único medio de evitar una inadmisible duplicación de cargas, de esfuerzos y de servicios para el pueblo de Guatemala o el desarrollo de sistemas que pueden dar trato privilegiado a unos pocos porque lo hacen a costa de las contribuciones, directas o indirectas, de la mayoría.



- i) Que todo régimen de Seguridad Social obligatoria, si se quiere que comience sobre bases sólidas, necesita recursos económicos iniciales suficientes, por lo cual es indispensable proveer desde ahora a la entidad que lo va a administrar de los fondos que su adecuada organización y correcto funcionamiento exijan;
y,

De acuerdo a lo anotado arriba, se puede concluir que el Instituto Guatemalteco de Seguridad social, es la institución máxima en materia de previsión y seguridad social. Dentro de los aspectos más importantes de señalar en cuanto a las prestaciones que esta entidad proporciona al sector laboral, se puede indicar lo siguiente:

1. Como se dijo arriba, la Ley Orgánica de este instituto, fue emitida por medio del Decreto No. 295 del Congreso de la República el día 30 de Octubre de 1946, el cual contiene las normas que regulan su creación como institución autónoma, de derecho público, su organización administrativa, ámbito de competencia, así como los beneficios generados de los riesgos sociales siguientes: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, maternidad, enfermedades generales, invalidez, orfandad, viudez, vejez, muerte (gastos de entierro) entre otros. La ley también establece el financiamiento del régimen de seguridad social y la política de inversión del IGSS.



2. De igual forma la Junta Directiva de dicho Instituto ha emitido una serie de Reglamentos, entre los que se encuentran como los más importantes los que se citan a continuación:

- a) Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS). Este reglamento fue emitido por Acuerdo No. 788 de la Junta Directiva del IGSS, el 29 de Octubre de 1987 siendo publicado en el Diario de Centro América No. 5 del 4 de febrero de 1988 y entró en vigencia en el mes de marzo de ese año.
- b) Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes en General. Emitido por Acuerdo No. 1002 de la Junta Directiva del IGSS, el 21 de noviembre de 1994, aprobado por Acuerdo Gubernativo No. 90-95 del 16 de febrero de 1995 y publicado en el Diario Oficial No. 92 del 28 de Febrero de ese año, entrando en vigencia el 01 de junio de 1995. Este Reglamento fue modificado por Acuerdo No. 1023 de Junta Directiva y entró en vigencia el día 12 de Enero de 1996.
- c) Reglamento Sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social. Este fue emitido por el Acuerdo No. 546 de la Junta Directiva del IGSS el 24 de febrero de 1975, aprobado por Acuerdo Presidencial del 13 de febrero de 1976 y publicado en el Diario de Centro América No. 42 del 22 de marzo de 1976.



En cuanto al Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social señala entre los riesgos de carácter social para los cuales el Régimen de Seguridad Social debe otorgar protección y beneficios, los de invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS).

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

Al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de conformidad con la Ley que lo rige (Acuerdo 1124 de Junta Directiva), le corresponde administrar la concesión de prestaciones en caso de que ocurra alguno de los riesgos mencionados, en la forma y condiciones que sus Reglamentos determinen.

El 13 de marzo del año 2003 se modificó el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. La protección que brinda este programa consiste en prestaciones en dinero, mediante el pago de una pensión mensual. Los riesgos que cubre son: a) Invalidez, b) Vejez, y c) Sobrevivencia.



En el tema de la Invalidez, para tener derecho a pensión por invalidez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos: 1. Ser declarado inválido (incapacitado) 2. Si es menor de 45 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 36 meses dentro de los 6 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez. 3. Si tiene entre 45 y 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 60 meses dentro de los 9 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez. 4. Si es mayor de 55 años: Haber pagado contribuciones al programa, durante un mínimo de 120 meses dentro de los 12 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

Existen dos grados de invalidez: a) invalidez total y b) gran invalidez, los cuales son calificados por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades de la institución, previa orientación y calificación para obtener derecho a esta prestación.

Respecto al tema de la Vejez, para tener derecho a pensión por vejez, el asegurado debe cumplir con los siguientes requisitos: a) Haber pagado al programa un mínimo de 180 contribuciones. b) Haber cumplido la edad mínima que le corresponda de acuerdo a las edades y fechas que se establecen de la siguiente manera: - que hayan cumplido 60 años antes del 1 de enero de 2000 - que cumplan 61 años durante los años 2000 y 2001 - que cumplan 62 años durante los años 2002 y 2003 - que cumplan 63 años durante los años 2004 y 2005 - que cumplan 64 años durante los años 2006 y 2007 - que cumplan 65 años del año 2008 en adelante. c) Haber causado baja en su relación laboral.



En cuanto a la sobrevivencia, para tener los sobrevivientes, derecho a pensión al fallecer el asegurado, es necesario cumplir con los siguientes requisitos: a) Que el afiliado haya pagado un mínimo de 36 meses de contribuciones dentro de los 6 años inmediatos a la muerte. b) Que al momento de fallecer el asegurado, ya hubiera tenido derecho a pensión por Vejez. c) Que al momento de fallecer el asegurado, estuviera recibiendo pensión por Invalidez o Vejez. Si la muerte es causada por un accidente, las contribuciones se dan por cumplidas si el asegurado hubiere reunido los requisitos establecidos para el derecho a subsidio por accidente.

4.5 Existencia de otros sistemas complementarios en materia de previsión y seguridad social

Adicionalmente a los programas de previsión social mencionados, existen reglamentos específicos de otros programas específicos de otras instituciones, principalmente en el

sector público, entre los que se encuentran:

- a) El Instituto de Previsión Social del Periodista
- b) El Instituto de Previsión social del Artista Guatemalteco
- c) El Fondo de prestaciones del Banco de Guatemala, la Superintendencia de Bancos y el Fondo de Regulación de Valores
- d) El Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad Autónoma de San Carlos de Guatemala
- e) El Plan de Prestaciones de la Municipalidad de Guatemala



- f) Plan de Prestaciones de los trabajadores del IGSS
- g) El plan de prestaciones de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla, y
- h) El plan de prestaciones del Instituto Nacional de Electrificación INDE

4.6 Los fondos de pensiones privados

En esta materia, se tiene conocimiento que en los últimos años algunos Bancos, Financieras o Sociedades Mercantiles de Guatemala, han creado productos financieros organizados para operar como un fondo de pensiones, en otros casos como un ahorro programado, que para efectos comerciales se le ha denominado Fondo Previsional, siendo en realidad un cuenta de ahorro cuya estructura no reúne los requisitos para tipificarse como Fondo de Pensiones.

El tema de la previsión social en el país se ha venido discutiendo desde 1993, a partir de esta fecha se han desarrollado varios diagnósticos y diversas propuestas de reforma previsional, las más recientes que se han realizado son:

1. La propuesta de la Comisión técnica del Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN);
2. La propuesta de la Fundación Friedrich Ebert en 1997
3. La propuesta preparada en 1999 por la Consultora Francia Brevé a solicitud del IGSS, en la que participaron equipos técnicos de El Salvador y Guatemala.



A pesar de lo anterior, a la fecha no existe ninguna Ley que implemente y regule el tema en Guatemala, lo cual sería de beneficio para el país, sin embargo cada plan de cuentas de ahorro para el retiro, los cuales han sido mal denominados como fondos de pensiones, los que actualmente funcionan en el medio, tienen sus propios contratos de administración sobre los que se rigen.

En el manejo de los fondos privados de pensiones, rigen leyes específicas entre ellas:

- a) Código de Comercio de Guatemala. Esta normativa establece la forma de organización de las entidades privadas que manejan fondos, que es a través de empresas mercantiles o sociedades mercantiles. Luego de realizar una evaluación de este marco normativo, se pudo constatar que no existe ningún capítulo que regule en forma específica las Administradoras de Fondos de Pensiones. En todo caso, tomando en consideración que en otros países operan bajo la modalidad de Sociedades Anónimas, y en el caso de Guatemala, las empresas que actualmente desempeñan esta función están bajo dicho régimen, les sería aplicable el Capítulo VI denominado 'De la Sociedad Anónima'. Capítulo en el cual se regula todo lo relacionado a la formación de sociedades anónimas, las acciones, su administración y fiscalización.

- b) Ley del Impuesto Sobre La Renta. El Congreso de la República de Guatemala por medio del Decreto No. 26-92, creó la Ley del Impuesto Sobre la Renta en mayo de 1992, el cual a la fecha ha tenido varias reformas. En esta Ley aparece



únicamente en su capítulo XI denominado 'De la Renta Neta y Renta Imponible', regula únicamente en cuanto a las deducciones personales para individuales en relación de dependencia, las contribuciones que se pagan al IGSS y las cuotas por planes de previsión. En su artículo 37: Personas individuales que se desempeñan exclusivamente en relación de dependencia, en la literal b) indica lo siguiente: a) La renta imponible de toda persona individual domiciliada en Guatemala será equivalente a su renta neta, menos las siguientes deducciones: b) Las cuotas por pago de contribuciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al Instituto de Previsión Militar, por jubilaciones, pensiones y montepíos; de acuerdo con los planes que apruebe el Estado; las primas o cuotas establecidas en planes de previsión social, pensiones y jubilaciones para trabajadores del sector privado las primas de seguro de vida no dótiles, de accidentes personales y gastos médicos contratados con empresas autorizadas para operar en el país. Los reintegros que las compañías de seguros efectúen a sus asegurados constituyen renta afectada en el período de imposición que se produzcan.

c) Como se puede observar, existe un incentivo (rebaja en la renta neta) en el Impuesto Sobre La Renta de aquellos trabajadores en relación de dependencia que ya están incluidos en el régimen de el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y también para aquellos que opten por un sistema de pensiones diferente al que es administrado actualmente por el IGSS.





CAPÍTULO V

5. La Institución del Indubio Pro operario y el Indubio Pro fondo

5.1 Breves antecedentes de los principios

Tanto el principio de indubio pro operario y el indubio pro fondo, tienen naturaleza netamente laboral. En el primer caso, se basa en la técnica de la interpretación laboral que realice el juez, debido a que las normas del derecho laboral revisten ciertas características, propias de esta rama jurídica, donde se pretende restablecer la igualdad entre las partes mediante un aparente favor hacia el más débil económica y socialmente, este es el caso específico del trabajador. Lo anterior se fundamenta en el artículo 17 del Código de Trabajo que establece: "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social."

Por otro lado, la doctrina laboral se ha esforzado a lo largo de la historia por puntualizar las reglas más adecuadas para interpretarlas. Pueden resumirse las de mayor importancia y difusión:

- a) Principio de justicia social: Este pretende resolver los problemas interpretativos descansando en el espíritu de las legislaciones propicias a las razonables reivindicaciones de los trabajadores. Por tal razón el juez, debería resolver, con toda imparcialidad, el sentimiento de justicia que inspira al medio social.



- b) Principio de la equidad: Como fuente de interpretación, es definida por Carnelutti como: "la justicia del caso aislado", ²⁰que permite humanizar, sin desvirtuarla, la norma legal completar el pensamiento del legislador cuando la letra de la ley es oscura o dudosa.

- c) Principio de la buena fe: Caracterizado por la rectitud, honradez, y práctica del buen y bien proceder de las relaciones laborales en la que se requiere la mutua confianza entre trabajador y patrono.

- d) Principio de irrenunciabilidad de derechos: Dentro de la interpretación del derecho positivo, se tiende a mantener lo absoluto de la irrenunciabilidad en perjuicio del trabajador y tornarla relativa cuando la renuncia pueda beneficiarlo.

- e) Principio de igualdad en el trabajo: Su origen más sólido es en el Tratado de Versalles, en el que se estableció en una de sus cláusulas laborales: "que al trabajo igual corresponde igual retribución, sin distinción de edad, sexo, Estado, religión o ideas políticas." Los que son iguales en su prestación deben ser semejantes también en los beneficios que por ella reciban; tal ventaja otorgada a uno de los trabajadores puede ser invocada por los demás trabajadores para exigir beneficio.

²⁰ Cabanellas, Guillermo. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. Pág. 474



- f) Principio de dignificación del trabajo: Este toma como punto de partida el rechazo de ver al trabajo como mercancía y propone la humanización de las relaciones laborales.

De acuerdo a los principios anteriores, se puede decir, que los mismos fundamentan el Principio in dubio pro operario. Es de gran trascendencia jurídica laboral y equivale a decir que debe aplicarse en todo caso, la norma más favorable al trabajador.

5.2 Marco Jurídico de los principios

Estos principios se encuentran contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 segundo Párrafo que dice: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores".

A la par de este principio existen otros, como el in dubio pro fondo, que forma parte de aquellos principios disipados en la Constitución Política de la República de Guatemala de los cuales se encuentran tácitamente, innominados legalmente y nominados doctrinariamente, será una realidad que se aplica una norma más favorable al trabajador y aplicar una norma más favorable al fondo.

Dentro de los fundamentos legales del principio in dubio pro fundo se encuentran los siguientes:

1. Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala que se refiere a los Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.
2. Artículo 94.- Obligación del Estado, sobre salud y asistencia social. El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social.
3. Artículo 95.- La salud, bien público. La salud de los habitantes de la Nación es un bien público. Todas las personas e instituciones están obligadas a velar por su conservación y restablecimiento. 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.



4. Artículo 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

5. Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:... s. 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.

De acuerdo a lo anterior, es evidente de que existen principios doctrinarios como los señalados en los cuales refieren que en caso de duda de una interpretación se aplicará la condición más favorable y que en el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en material laboral se aplicará la norma más favorable.

Estos principios también tienen mucha relación con la jerarquía de las normas del derecho de trabajo, debido a que quebrantan la teoría piramidal de orden jurídico de Hans Kelsen, en la cual coloca a la Constitución en el vértice de la pirámide, como norma fundamental, y debajo de ella a sus leyes inmediatas, a sus reglamentos, a los tratados y demás disposiciones.



Sin embargo en el derecho del trabajo específicamente en la legislación coloca a la Constitución Política de la República de Guatemala como la base, por encontrarse en esta un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores y a las demás normas como niveles posibles de superioridad que contengan una serie de beneficios otorgados a los trabajadores cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Aunado a lo anterior, la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 106 reconoce como irrenunciabilidad de los derechos laborales al expresar lo siguiente: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”



5.3 Definición de Indubio Pro Fondo

Las denominaciones de indubio constituyen un aforismo jurídico latino que significa en la duda. "Con tales términos comienzan dos series de aforismos romanos, que han adquirido relieve jurídico por determinar criterios interpretativos de favor en casos en que por las circunstancias, las apariencias, las pruebas o los conflictos, se recomienda sustentar una u otra tesis, que suele ser la de la probabilidad, la de la onerosidad menor, la de la inocencia o la del más necesitado de Amparo".²¹

De acuerdo a lo anterior, en la duda debe favorecer al fondo propiamente dicho. Se adopta esta posición, que rompe el equilibrio genérico de la igualdad procesal (puesto que la norma más favorable se aplica al trabajador), por entenderse que, debido en los más de los casos a su peor situación económica y a su menor ilustración de generalizado analfabetismo en las clases humildes, el trabajador puede haber comprometido su posición o dejado de adoptar medidas que habrían salvaguardado sus derechos o intereses. En el caso del indubio pro fondo, surge de la misma necesidad colectiva de los trabajadores que a través de una serie de mecanismos, debe emplearse las normas que más favorezcan al fondo interpretándolo entonces, desde el punto de vista del derecho colectivo laboral.

²¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**. Pág. 362.



5.4 Características del Indubio Pro Fondo

Es de importancia reconocer que de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 106 segundo párrafo se encuentra tácitamente estos principios doctrinarios en una norma constitucional estableciendo ciertas características para su aplicación, estas son:

1. Se aplica únicamente cuando el contenido de norma que se va interpretar presente duda.
2. Cuando existan dos cuerpos legales que regulen los mismos derechos del trabajador de las cuales una norma favorecerá más que la otra o se estarán contradiciendo las normas jurídicas, para estos conflictos se regula este principio doctrinario.
3. La duda consiste en la interpretación (significado del texto de la norma) la que se aplicará la condición más favorable; y el alcance (ámbito temporal, personal y espacial de la aplicación de la norma) es decir que se aplicará la norma más favorable.
4. Se da dentro de las normas contenidas en las leyes, disposiciones reglamentarias y contractuales.
5. Se atiende a la condición más favorable



5.5 Marco Jurídico del Indubio Pro Fondo

La Ley del Organismo Judicial establece una serie de reglas comunes a toda a toda clase de procesos, como lo son:

- a) Las disposiciones especiales de una ley prevalecen sobre las disposiciones generales.
- b) Que el interés social prevalece sobre el interés particular.
- c) Que las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural o de acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española, salvo cuando el legislador las haya definido con un significado legal, etcétera.

Existen un sin número de reglas que establecen que norma aplicar en caso de existir duda o en el caso de que exista una laguna legal. La importancia de la aplicación del principio doctrinario in dubio pro fondo sería un gran avance en relación al derecho laboral puesto que su objetivo es aplicar una norma jurídica que beneficie más al fondo en función social que en función particular cumpliendo con ello en el supuesto que la ley sólo otorga derechos mínimos susceptibles de mejorarse y nunca podrán ser inferiores a los que establece las leyes, o tratados internacionales ratificados por Guatemala.

El Código de Trabajo en el artículo 17 establece: "para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la



conveniencia social". Y en la Constitución Política de la República de Guatemala que en el artículo 106 segundo párrafo establece que: "Que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores."

En resumen, se puede decir, que este principio tiene como objetivo dar una justicia social, finalidad que persigue el derecho de trabajo.

5.6 La Institución Jurídico Laboral del Indubio Pro Fondo en la Doctrina y Legislación comparada

A) REPUBLICA DE ESPAÑA

Dentro de los aspectos más importantes de resaltar de este país, se encuentran los siguientes:

1. La concepción del pro fondo, se establece como principio de interpretación laboral, y se refiere a que se constituye como un fondo para el pago de anualidades o pensiones, compuesto de dinero en efectivo reservado o de inversiones específicas en valores, cuyas utilidades se acumulan en el fondo.



2. También se puede definir como un mecanismo de organización de la inversión de un ahorro que fluye periódicamente al fondo y que en unas fechas determinadas deberá seguir el camino inverso.


3. La importancia que la administración financiera, específicamente en los fondos de pensiones privados conlleva, ya que sin una adecuada administración, la creación de cualquier ente financiero no tendría ningún asidero, y que rige en el Estatuto de los Trabajadores, la institución del pro fondo, en cuanto a que establece que debe favorecerse en todo caso, en la interpretación de las normas, al fondo, toda vez, que a través del mismo, se pretende la búsqueda del bien común.

4. Por consiguiente, en la administración de fondos de pensiones y de acuerdo al principio del in dubio pro fondo, se deben de utilizar todas las herramientas de tipo financiero y administrativo que el caso amerite, entre los que se pueden mencionar: a) los consabidos análisis y planes estratégicos; b) la evaluación periódica de los proyectos; c) la revisión de los rendimientos adecuados de las inversiones, que permitan asegurar una rentabilidad acorde a las exigencias de los afiliados; d) la administración efectiva de las cuentas de cada contribuyente y, e) en general la aplicación de los principales aspectos administrativos-financieros que la administración de fondos de pensiones requiere y necesita.



5. De acuerdo a esa normativa, se utilizan más que aspectos laborales, aspectos técnicos. Los expertos coinciden en que los métodos para administrar los fondos de pensiones, difieren básicamente en la forma de acumulación y entrega de los recursos al terminar la vida laboral del trabajador. Los métodos más conocidos, son los siguientes: a) Tradicional, basado en el reparto, y b) El chileno, basado en la capitalización individual.

Método de reparto: Este método, es el que tradicionalmente se ha utilizado en la mayoría de los países en vías de desarrollo o inicialmente en aquellos países que a la fecha ya modificaron sus antiguos planes de fondos de pensiones. Fue Prusia, a partir de 1881, el primer país en crear un sistema público de pensiones llamado de reparto, el que se extendió por casi todo el mundo. El arquitecto de este sistema fue Otto Von Bismark (1815-1898) quien era llamado el Canciller de Hierro, creando el sistema como un esfuerzo político para debilitar al partido socialista alemán. Este modelo de pensiones calificaba la edad para jubilarse en 65 años cuando el promedio de esperanza de vida de un prusiano era solamente de 45 años, sin embargo dicho modelo se dispersó por el resto del mundo, marcando así la era del Estado Benefactor. Este método lo han definido muchos expertos en la materia, dentro de las definiciones se pueden mencionar las siguientes: "Las generaciones de afiliados activos contribuyen, con sus cotizaciones a financiar las pensiones de los actuales pensionados, con la esperanza de que las generaciones futuras financiarán las pensiones de las actuales. En el sistema de reparto puro, lo que se cotiza en un año determinado, se gasta



en ese año y no quedan reservas, por lo que se le llama un sistema de financiamiento sobre la marcha” “Este método intenta igualar los recursos constituidos por las contribuciones de los trabajadores activos, con los egresos que corresponden a los pagos de las pensiones devengadas mensualmente. La diferencia entre los recursos recibidos y entregados, sirve para aumentar la reserva técnica del fondo de pensiones”.

6. El sistema de reparto simple se fundamenta en una fuente de ingresos concreta (cotizaciones o transferencias) que sirven de fuente de erogación a las prestaciones en curso de pago, de forma tal que lo ingresado en cierto período es lo que se paga para éste mismo período, sin que quede dinero sin asignar. El método de reparto se puede realizar principalmente mediante tres modalidades diferentes: a) De Reparto Puro, b) Prima Media Escalonada, y c) Prima Media General.
7. En la modalidad de reparto puro, se distribuyen por completo las contribuciones del periodo, aportadas por los trabajadores activos, entre la totalidad de pensionados, por lo que no existe reserva técnica. Esta reserva técnica se constituye con el monto resultante de restar de los ingresos que el fondo percibe, los gastos a los que está obligado a realizar. En la prima media escalonada (períodos de equilibrio), se divide el tiempo futuro del programa de pensiones en períodos pre-establecidos (decenios, quinquenios, o años), fijando para cada uno de dichos lapsos una tasa prima constante que deberán pagar los cotizantes para sostener principalmente las



pensiones de los jubilados; adicionalmente, en este sistema se fija un monto de reserva, la cual es prescrita al inicio de cada período y que deberá ser alcanzada al final del mismo. "Se le denomina prima escalonada porque si la tasa de la prima no aumenta al final de cada uno de los períodos, la meta de reserva máxima establecida podría no ser alcanzada. Esta meta depende también de otras variables, como: crecimiento demográfico, expectativa de vida, pensión a pagar y tasa de interés".

8. La modalidad de prima media general se instituye principalmente en países cuyas condiciones económicas son aparentemente estables. "La prima media general es uniforme en dos sentidos: para todas las generaciones (la inicial y las nuevas) y durante un tiempo ilimitado. Al inicio de un régimen de pensiones, la modalidad de prima media general acumula una reserva considerable derivada de la ausencia de obligaciones (aún no hay pensionados en el régimen). En tal caso los cotizantes se irán pensionando gradualmente con el paso del tiempo. Dicho régimen presenta serias debilidades en el mediano y el largo plazos, ya que no toma en cuenta los desequilibrios económicos, financieros o demográficos que pueda sufrir el país donde se encuentre operando esta modalidad".

9. En cuanto al Método de Capitalización Individual: La privatización de las pensiones ha significado un cambio de paradigma, logrando nada menos que una redistribución radical del poder del estado hacia la sociedad civil y, al convertir a los trabajadores en propietarios individuales del capital de país,



ha creado una atmósfera cultural y política más consistente con los postulados de una sociedad libre. En la actualidad, 50 millones de trabajadores latinoamericanos poseen y acumulan riqueza real en sus cuentas individuales de jubilación. Dentro de las definiciones que existen para este novedoso método de administración de fondos de pensiones, se encuentran las siguientes: "El sistema de capitalización individual consiste en la fijación de una contribución definida para todos los afiliados (actuales y futuros) de manera homogénea. Las contribuciones (cotizaciones) son depositadas en una cuenta individual propiedad de cada trabajador y en ella se acumulan además, las rentabilidades resultado de la inversión de los recursos de la cuenta. La suma de los saldos de las cuentas individuales constituye el fondo de pensiones el cual es administrado, generalmente, por sociedades administradoras de carácter privado." "Es el producto de la acumulación de recursos financieros, que se administran individualmente, es decir, en cuentas por separado para cada afiliado, las cuales están constituidas por un porcentaje previamente establecido sobre los ingresos que el trabajador reciba periódicamente, cantidad que le es descontada de cada pago al afiliado. A la vez, dichos recursos se ven incrementados por los resultados que produzcan el total de inversiones que realizan las administradoras privadas de los mismos". "Los sistemas de capitalización individual, como su nombre lo indica se pueden conceptuar como el producto de la acumulación de recursos financieros, que se administran individualmente, es decir en cuentas por separado para cada afiliado, las



cuales están constituidas por un porcentaje previamente establecido sobre los ingresos que el trabajador reciba periódicamente, cantidad que le es descontada de cada pago al afiliado”. Finalmente, este método puede resumirse también como: un sistema de ‘contribuciones pre-establecidas’, en el que previamente se determina el monto que la persona debe contribuir periódicamente, pero el monto de la pensión depende de los beneficios que hayan reportado los recursos invertidos en las diferentes opciones de inversión. Cabe resaltar, el hecho que la entidad administradora del fondo o el Estado mismo, no tiene ningún tipo de compromiso de pagar determinada cantidad en caso de finalización de la relación laboral con el empleado, lo cual reafirma el principio que debe aplicarse en caso de duda que se establece en esta legislación.

10. De acuerdo a lo anterior, también resulta evidente de que este principio debe establecerse tomado de la mano de un análisis técnico y financiero respecto a la administradora de los fondos de pensiones.



CAPÍTULO VI

6. Necesidad que se instituyan los fondos sociales y el Desarrollo Jurídico o Normativo del Principio Indubio Pro Fondo

6.1 Presentación y Análisis de Trabajo de Campo

El trabajo de campo consistió en la realización de diez entrevistas a través de un cuestionario estructurado, a abogados en el ámbito laboral así como a dos jueces de trabajo y previsión social de la ciudad capital de Guatemala, los resultados se de el trabajo de campo se presentan en el apartado de anexos de este trabajo, pagina 95.

6.2 Propuesta de Solución a la Problemática planteada

6.2.1 Necesidad de que entren en vigencia las iniciativas de Ley

a) Iniciativa de Ley número 3456

Se denomina Ley del Impuesto para el Fortalecimiento Económico del Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y dentro de los aspectos más importantes de resaltar de esta iniciativa se encuentran:



1. Tiene como fundamento establecer que de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado protege la salud física, mental y moral de los ancianos, garantizándoles el derecho a la alimentación, salud, educación, seguridad y previsión social.

2. La ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, señala entre los riesgos de carácter social, que el régimen de seguridad social debe otorgar protección y beneficios que comprende los de invalidez, vejez y sobrevivencia, así como de orfandad y viudedad.

3. El régimen de seguridad social, promueve y vela por la salud de los guatemaltecos, lucha contra las enfermedades, los accidentes y sus consecuencias, protege la maternidad en general, presta auxilio al necesitado y ampara las necesidades creadas por el fallecimiento de una persona, ya que uno de sus fines principales, es compensar, mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la creación temporal o definitiva de la actividad laboral.

4. Asimismo, establece que le corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, administrar la concesión de prestaciones en caso de que ocurra alguno de los riesgos indicados, en la forma y condiciones que determinan sus reglamentos.



5. A pesar de que existe un Programa de Invalidez, vejez y sobrevivencia, las pensiones otorgadas por la institución no cubre las necesidades básicas y elementales para vivir en condiciones decorosas de los guatemaltecos, razón por la que consideraron indispensable aprobar un impuesto específico que fortalezca las finanzas del programa, puesto que por la falta de pago de las contribuciones por parte del Estado, se ha descapitalizado y ha tenido últimamente problemas financieros para cubrir el total de las erogaciones a sus pensionados.

6. Además, de cubrir las necesidades correspondientes a las pensiones que reciben que no cubre las necesidades básicas mínimas de los guatemaltecos en estas condiciones, y que los fondos a obtener para cubrir las pensiones del seguro social se establecerán a razón de un impuesto que establece la iniciativa de ley que se analiza gravando las patentes de comercio, cédulas de vecindad constancias o partidas de nacimiento, y los pasaportes. Todo lo cual conlleva que las pensiones no sean menores de quinientos quetzales.

7. Se propone que esta iniciativa se desarrolle a través de un reglamento del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, quien será el administrador de dicho impuesto.



b) Iniciativa de Ley número 3070

La presente iniciativa indirectamente se refiere a un in dubio pro fondo, en virtud de que a través de la misma se pretende que las pensiones que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no sean superiores a los diez mil quetzales. Dentro de los aspectos que comprende esta iniciativa se encuentran los siguientes

1. La iniciativa expone como fundamento que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se ha caracterizado por aplicar la normativa jurídica que norma el funcionamiento del Instituto y ha tenido bajo sus funciones dirigir su política social sin que hubieren solucionado los problemas que desde hace años están enraizados en el seguro social.
2. A través del Acuerdo gubernativo 31-2002, se instituye las pensiones para los ex funcionarios de la institución, indicando que serán iguales al último salario devengado sin importar la disminución financiera que ha provocado su vigencia, puesto que la mayoría de pensionados, devengan un beneficio mucho menor al devengado por estos altos funcionarios.
3. En la actualidad existen aproximadamente dieciocho ex funcionarios de la institución, que disfrutan de una pensión exorbitante y excesivamente significativa y contraria a los intereses de los guatemaltecos, a tal grado que la pensión mayor que existe oscila aproximadamente entre los veintisiete mil quetzales mensuales, situación que es preocupante para los legisladores,



puesto que el Instituto debe carecer de políticas personales y exclusivas, y debe aplicar aquellas políticas, a la generalidad de la población, que goza del beneficio del seguro social, garantizar el bien común y la igualdad social, y no permitir la injusticia económica en las pensiones.

4. Toda pensión exorbitante de ex funcionarios del instituto son cubiertas por las contribuciones que realizan los trabajadores activos del Estado, siendo enfáticamente injusto la aplicación de disposiciones gubernativas, para beneficiar a ciertas personas sin importar que el interés social prevalece sobre el interés particular, preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala.
5. Es por ello que en el contenido del decreto que se analiza y que se encuentra actualmente como iniciativa de ley, se establece como lesivo la aplicación del segundo párrafo del Artículo 33 del Acuerdo Gubernativo 61-2002 emitido por la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es lesivo a los intereses del Estado, en general, y en especial, a los afiliados del régimen de seguridad social, y población guatemalteca.
6. El Artículo 2 establece la prohibición de que bajo ningún concepto el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cubrirá pensiones a sus empleados o trabajadores en una cantidad que exceda de diez mil quetzales mensuales.



6.2.2 Bases para la conformación de una Ley que regule el sistema de Pensiones

De conformidad con el análisis del trabajo bibliográfico, documental y de campo, es importante señalar que debe crearse una Ley específica que conlleve un sistema nacional de pensiones, que involucre el aspecto privado como público, y en donde se institucionalice el In dubio pro fondo, tal y como se ha venido analizando en el *transcurso de la presente investigación*.

Lo anterior lógicamente conforma un sistema armonioso de las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores, y que conlleva también la conformación de un marco normativo que establezca aspectos relevantes en materia de seguridad y previsión social, concebido el Derecho de Trabajo colectivamente, a través del fortalecimiento de las instituciones para ello.

Por ello, se recomienda como solución a la problemática planteada, la creación de una ley que se pueda denominar Ley del Sistema Nacional de Pensiones, y dentro de los aspectos fundamentales que debe contemplar dicha ley, se pueden señalar las siguientes:

1. Debe versar sobre Principios Básicos, a través de una reforma al sistema de pensiones que se encuentre basada en cuatro principios: a) Obligatoriedad de cotizar, b) Autosostenibilidad, c) Participación del trabajador y d) Subsidiariedad del Estado.



2. Dentro de las características principales, se pueden señalar las siguientes:
 - a) Las cuentas individuales de ahorro provisional deberán ser administradas por entidades financieras privadas que pueden denominarse Administradoras de Ahorro, las que a su vez se encargarían de otorgar los beneficios (pensión de vejez, invalidez y sobrevivencia).
3. Cada trabajador tendría la libertad de elegir la entidad que administrará sus ahorros y a cambiarse a otra si así lo decidía.
4. El portafolio de inversiones de los fondos provisionales estaría regulado y la clasificación de instrumentos elegibles sería tarea de las entidades privadas dedicadas como giro único a esta función.
5. Una comisión de límites sería la responsable de modificar los rangos máximos de inversiones permitidos por instrumento y por emisor a fin de diversificar el riesgo.
6. El proyecto podría proponer una tasa de cotización del 10% del salario nominal (5% a cargo del empleador y 5% a cargo del trabajador), también se podría contemplar que el trabajador pagaría 3.50% por prima para el seguro colectivo de invalidez y una comisión de la entidad que administre sus fondos. El total del ahorro obligatorio sería del 13.50% el cual se tomaría de base para el cálculo de los intereses mensuales.



7. Además de la cotización obligatoria se plantea a través de esta propuesta la posibilidad de hacer ahorros voluntarios si el trabajador así lo decide. También contempla que los trabajadores independientes pudieran efectuar un ahorro provisional para pensionarse, esto tomando en consideración la situación en que se encuentran los trabajadores que no se encuentran cubiertos por el seguro social, por ejemplo.
8. En el caso de suscitarse el riesgo, debería regularse como principio el hecho de que todos aquellos trabajadores que por razones ajenas no lograron ahorrar lo suficiente para obtener una pensión equivalente a un salario ingreso mínimo, el Estado les garantizaba una pensión básica.
9. También debe existir una normativa que regule la afiliación obligatoria, y dentro de los beneficios que se persiguen se encuentran: a) pensiones por vejez, b) pensiones por invalidez, c) pensiones por sobrevivencia y d) gasto de sepelio.
10. En el caso de la pensiones de Vejez, debe requerirse haber cumplido 65 años o bien haber cotizado por lo menos 20 años al sistema previsional (incluyendo los años que cotizó al IGSS y/o Clases Pasivas Civiles del Estado), y con el saldo de su cuenta individual y del Certificado Provisional – CEPRE (con el que se reconocerían los aportes realizados con anterioridad en el sistema de reparto), el cual sería entregado al cambiarse al nuevo régimen, ambos instrumentos serían suficientes para tener derecho a



financiar una pensión igual o mayor al 60% del promedio salarial del afiliado o una pensión igual o mayor al 120% de la pensión básica garantizada por el Estado. Las pensiones de vejez se financiarían con el saldo de la cuenta individual.

11. En el caso de las pensiones de Invalidez, serían otorgadas a los afiliados al sistema que, sin haberse afiliado anticipadamente por vejez, tuvieran menos de 65 años y que hubieran perdido su trabajo de forma permanente por enfermedades, accidentes comunes (no Accidentes de trabajo) o que hubieran perdido sus capacidades físicas y/o intelectuales. Para tener derecho a una pensión de invalidez, los afiliados deberían tener cotizado un mínimo de 24 meses durante los últimos 30 meses en el sistema de ahorro previsional ó los antiguos sistemas provisionales. Además el afiliado debería someterse a los exámenes médicos, análisis y otros que determinarían su grado de invalidez, cuya aplicación estaría a cargo de la Comisión Calificadora de Invalidez. Las pensiones otorgadas podrían ser por: a) invalidez total (el afiliado pierde su capacidad de trabajo en más de un 66%), b) invalidez parcial (cuando el afiliado ha sufrido una pérdida de su capacidad entre el 50% y 66%, como mínimo). La Comisión Calificadora de Invalidez tendría como función emitir los dictámenes que declararían ó rechazarían la invalidez total o parcial de los afiliados cuando éstos solicitaran una pensión de ese tipo.



12. En el caso de las pensiones de Sobrevivencia, tendrían derecho a pensión de sobrevivencia después de la muerte de un afiliado: a) el cónyuge, b) la conviviente, en caso de unión de hecho declarada, c) los hijos menores y d) los padres dependientes del afiliado.

13. Respecto a los gastos de Sepelio, tendría derecho a gastos de sepelio quien acreditare haberse hecho cargo de los mismos. Los gastos de sepelio serán financiados por medio de los fondos de la cuenta individual del afiliado.

14. Respecto a la pensión Mínima, se recomienda que la pensión mínima se determine sobre la base del salario medio de la economía, definiéndola como el 30% de ese promedio y que tuviera como mínimo 20 años de cotizaciones.

15. En cuanto a la institucionalidad de la presente propuesta, se propone una reforma a la Ley Orgánica del IGSS, para separar el régimen de pensiones y el de salud de la seguridad social.

16. Se propone también que se cree la entidad que podría denominarse Superintendencia de Ahorro Provisional del IGSS, quien cumpliría las funciones de supervisar el funcionamiento de los servicios de ahorro previsional y labor de vigilancia. La Superintendencia de Servicios de Salud de la Seguridad Social supervisaría el funcionamiento de los servicios de salud (enfermedad, maternidad y accidente). En materia de transición, las reglas para la transición permitirían que los programas actuales coexistieran




temporalmente, estos programas serían administrados en La Superintendencia de Ahorro Provisional, por el Departamento de Normalización Provisional. Los programas serían racionalizados para quienes decidan mantenerse en el sistema y cerrados para las nuevas generaciones de trabajadores. Para aquellos cotizantes actuales que optaren por el nuevo sistema, el proyecto proponía que se les entregara un Certificado Provisional el cual reconocería los aportes realizados con anterioridad en el sistema de reparto. En los sistemas actuales se unirían aquellos cotizantes que no opten por el cambio, quedando adscritos al Sistema Unificado de Pensiones radicado en el IGSS; régimen que reformularía su tasa de cotización subiéndola a 13.5% del salario base (8.5% el trabajador y 5% el empleador), y además haría un ajuste a la edad de jubilación, al cálculo y al monto de las pensiones.





CONCLUSIONES

1. El contenido del Derecho de Trabajo abarca no solo considerando al trabajador individualmente sino colectivamente, y en este último caso, existen instituciones propias que se fortalecen mediante principios como libertad, seguridad social, previsión social, etc.
2. Los derechos colectivos en el caso de la legislación laboral guatemalteca, se suscitan a través de la conformación de Pactos Colectivos o convenios colectivos, sin embargo, los conflictos que se generan no se resuelven de la mejor manera posible, lo cual radica en algunos casos, en la realización de huelgas ilegales.
3. A través de formas de negociación es posible que patronos y trabajadores se pongan de acuerdo para resolver los conflictos que se generen, y abarca no solo a aspectos puramente laborales, sino de previsión y seguridad social. En el orden público y privado, existen las Juntas Mixtas Laborales.
4. La seguridad social en Guatemala no se encuentra desarrollada a favor de los trabajadores, pues la institución estatal más importante que existe siendo la única, es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

- 
5. No se encuentra desarrollado adecuadamente el principio de in dubio pro fondo, lo cual ha provocado, como se ha evidenciado, una desigualdad e injusticia social, especialmente tomando en consideración lo que sucede en el caso de los fondos de pensiones de la Universidad de San Carlos de Guatemala y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



RECOMENDACIONES

1. El Estado tiene la obligación de revisar las normas laborales a través de la aplicación y supervisión que hace la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que se resuelvan adecuada y técnicamente los conflictos que se suscitan entre los trabajadores y patronos, tanto en lo individual como colectivamente.
2. El ejecutivo tiene la obligación de aprobar y ratificar todos los convenios internacionales de trabajo, que se han promulgado, pues constituyen en su contenido principios y fomentan la necesidad de conformación de nuevos marcos normativos derivado del avance del derecho de trabajo y de las mismas sociedades.
3. El Ministerio de trabajo y Previsión Social, por medio de sus inspectores, debe de realizar visitas periódicas a los centros de trabajo y entrevistarse con trabajadores de dichos centros, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas laborales e imponer las sanciones respectivas en caso de observar el incumplimiento de tales normas.
4. Tomando en consideración que existen aspectos que escapan del control del ejecutivo, como sucede de la conformación de cuerpos normativos lesivos a los intereses de los trabajadores considerados gremialmente, como sucede con las pensiones que se recetan los ex funcionarios en este caso del Instituto



Guatemalteco de Seguridad Social, se hace necesario que se cree un marco normativo que crea la figura del in dubio pro fondo.

5. Deben aprobarse como normas vigentes, las iniciativas 3456 y 3070 del Congreso de la República que se citan en este trabajo, lo cual podría ser de beneficio para el gremio de trabajadores, especialmente aquellos que cotizan al seguro social.



ANEXOS

Cuadro No. 1

Pregunta: ¿Considera que la legislación laboral guatemalteca se encuentra establecido el principio del indubio pro operario?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	10
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, octubre año 2012.

Cuadro No. 2

Pregunta: ¿Considera que los jueces aplican el principio de indubio pro operario?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, octubre año 2012.



Cuadro No. 3

Pregunta: ¿Considera que las leyes de trabajo son tutelares de los trabajadores y son efectivas?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	10
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, octubre año 2012.

Cuadro No. 4

Pregunta: ¿Cree usted que la seguridad social o la prevención social es adecuada a favor de los trabajadores actualmente?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	10
Total	20

Fuente: Investigación de campo, octubre año 2012.



Cuadro No. 5

Pregunta: ¿Considera que en materia de previsión social el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es la única institución que cubre aspectos relacionados con prestaciones laborales en el tema de salud y seguridad de los trabajadores?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, octubre año 2012.

Cuadro No. 6

Pregunta: ¿Considera que en el ámbito privado la seguridad social o la previsión social no es la más adecuada a favor de los trabajadores?

Respuesta	Cantidad
Si	18
No	02
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, octubre año 2012.



Cuadro No. 7

Pregunta: ¿Se encuentra cubierto por algún fondo de pensiones actualmente?

Respuesta	Cantidad
Si	18
No	02
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, octubre año 2012.

Cuadro No. 8

Pregunta: ¿Considera que el sistema de pensiones privado cubre las necesidades básicas de los trabajadores en general?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	05
No contesto	05
Total:	20

Fuente: investigación de campo, octubre de año 2012.



Cuadro No. 9

Pregunta: ¿Considera que en la interpretación laboral debe favorecerse al fondo de pensiones?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, octubre año 2012.

Cuadro No. 10

Pregunta: ¿Cree usted que se debe institucionalizar el indubio pro fondo en la legislación laboral guatemalteca?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, octubre año 2012.





BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA, L y G. Cabañellas. **Tratado de política Laboral y social.**
Tomo II, España: Ed. Porrúa.
- BLANCO VADO, Mario Alberto. **La libertad Sindical en Centroamérica su
regulación y vigencia efectiva.** Costa Rica: 2000.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al Derecho Español del Trabajo.**
Madrid: España: Ed. Heliasta, 1969.
- BUEN, Néstor. **Derecho de Trabajo.** 7ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1989.
- CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral.**
1t., 3ª. ED.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.; (s.f.).
- CABANELLAS, Guillermo **Diccionario de Derecho usual.** Buenos Aires,
Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., (s.f.).
- Central General de Trabajadores de Guatemala –CGTG- **Libertad Sindical en
Guatemala,** Guatemala: (s.e.) 2005.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del Trabajo.** Argentina: Ed. de Palma, 1972.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de Trabajo.** 2ª. ed., México: Ed.
Porrúa, 1943.
- ESCOBAR MEDRANO, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo. **Antología –
Historia de la cultura de Guatemala.** 3ª. ed. Guatemala: Ed.
Cooperativas de servicios varios, Facultad de Ciencias Económicas, 1996.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed.
Oscar de León Palacios, 1996.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho Sustantivo Colectivo del Trabajo.**

Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

FUENTES ARAGON, Homero. **El caso Guatemala.** Guatemala: EEd. Magna

Terras, (s.f.).

HERNÁNDEZ MARQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del Derecho de Trabajo.**

México: (s.e.), 1988.

NAVAS ALVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como**

manifestación de la lucha de clases. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix,

2004.

OBANDO SÁNCHEZ, Antonio. **Historia del movimiento obrero guatemalteco.**

Guatemala: (s.e.), (s.f.).

OSSORIO, Manuel **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.**

Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

PADRE HURTADO, **Obras completas**, Tomo 2, Guatemala: Ed. Fénix. 2004.

págs. 168. PÉREZ BOTIJA, E. **Derecho del Trabajo.** México: Ed. Porrúa.

1998.

PINEDA SANDOVAL, Melvin. **Fundamentos de Derecho.** Guatemala: Ed.

Serviprensa C.A. (s.f.).

PRADO, Gerardo. **Derecho Constitucional.** 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil

Fénix, 2003.

REAL ACADEMIA Española, **Diccionario de la lengua española**, España: Ed.

Heliasta. 1996.



VILLASMIL PRIETO, Humberto. **La libertad Sindical**: Historia y fundamentos. San José, Costa Rica: (s.e.), 2002.

LEGISLACION:

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

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo; Libertad Sindical y la Protección de Sindicación.

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441, 1947.

Ley de Sindicalización y Regularización de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Congreso de la República, Decreto 71-86, 1986.