

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

**LA VIOLACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS
TRABAJADORES DEL EJÉRCITO DE GUATEMALA,
SUJETOS AL RÉGIMEN PREVISIONAL DEL INSTITUTO DE
PREVISIÓN MILITAR**

FLOR HILARIA UBEDA YAT

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2013

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

**LA VIOLACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS
TRABAJADORES DEL EJÉRCITO DE GUATEMALA, SUJETOS AL
RÉGIMEN PREVISIONAL DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN MILITAR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

FLOR HILARIA UBEDA YAT

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2013

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

PRESIDENTE:	Lic. Alvaro Hugo Salguero Lemus
VOCAL:	Licda. Ileana Noemi Villatoro Fernández
SECRETARIO:	Licda. Elizabeth Alvarado Mota

Segunda Fase:

PRESIDENTE:	Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
VOCAL:	Lic. Víctor Manuel Castro
SECRETARIO:	Licda. Marisol Morales Chew

RAZÓN: “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 de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

FLORES, RÉGIL & ASOCIADOS

Abogadas y Notarias

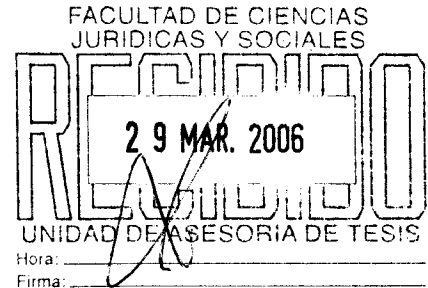


Guatemala, 28 de marzo de 2006

Licenciado:

BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA

*Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad San Carlos de Guatemala.*



Respetable Señor Decano:

En atención a su oficio de fecha 6 de mayo de 2005, en mi calidad de Asesora de Tesis de la Alumna FLOR HILARIA UBEDA YAT, carné número 9319852, rindo a usted INFORME sobre el trabajo de tesis intitulado "LA VIOLACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES DEL EJÉRCITO DE GUATEMALA, SUJETOS AL RÉGIMEN PREVISIONAL DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN MILITAR".

En cuanto al aspecto formal, la alumna UBEDA YAT, siguió los procedimientos investigativos del caso, procedió a estructurar su trabajo de conformidad con las normas propias de la metodología de investigación, orientó su trabajo ordenadamente, según el plan de tesis propuesto.

Con relación al contenido, la alumna UBEDA YAT, hizo acopio de las fuentes de consulta pertinentes, tanto en lo doctrinario como en lo legal. Es decir, conforme a la hipótesis propuesta, realizó una investigación completa. Asimismo, tal investigación le permitió enunciar ciertas conclusiones y efectuar algunas recomendaciones, importantes para el conocimiento del trabajo de tesis desarrollado.

Con base en lo expuesto, estimo que el presente trabajo de tesis satisface los requisitos reglamentarios y puede autorizarse su traslado respectivo al Especialista Revisor, a efecto que el mismo rinda su dictamen.

Atentamente,

Licda. Pamela del Rosario Régil Batres

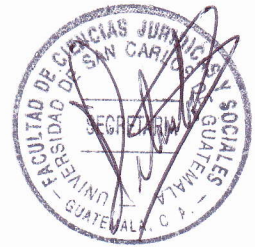
Licda. Pamela del Rosario Régil Batres
ABOGADA Y NOTARIA

Colegiado No. 6120

9a. Av. 28-08 Valle Dorado Final Ciudad San Cristóbal zona 8 de Mixco, Guatemala



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

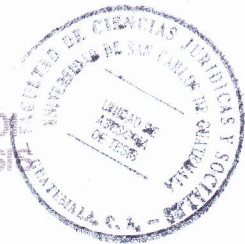


UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, nueve de mayo de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) LICENCIADO (A) LUIS ALFREDO VALDEZ AGUILAR, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante FLOR HILARIA UBEDA YAT. Intitulado: "LA VIOLACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES DEL EJÉRCITO DE GUATEMALA, SUJETOS AL RÉGIMEN PREVISIONAL DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN MILITAR".

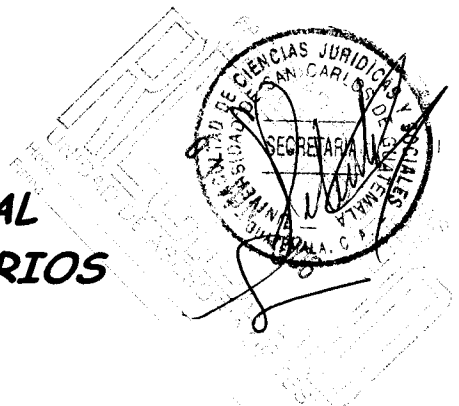
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/sllh

**BUFETE PROFESIONAL
DE ABOGADOS Y NOTARIOS**



Guatemala, 26 de mayo de 2006.

Licenciado

BONERGE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho

Señor Decano:

Cumpliendo con la resolución dictada de ese Decanato de fecha 09 de mayo de 2006, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller **FLOR HILARIA UBEDA YAT**, intitulado **“LA VIOLACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES DEL EJÉRCITO DE GUATEMALA, SUJETOS AL RÉGIMEN PREVISIONAL DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN MILITAR”**, en relación al mismo me permito OPINAR:

Que la investigación realizada por la Bachiller UBEDA YAT, consultando la bibliografía adecuada y citas correspondientes, llegó a conclusiones congruentes con su trabajo, por lo que reúne los requisitos requeridos por el reglamento de examen técnico profesional y público de tesis, que pueden servir de base para el examen público de tesis, previo a optar a los títulos profesionales de Abogado y Notario.

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

Atentamente,

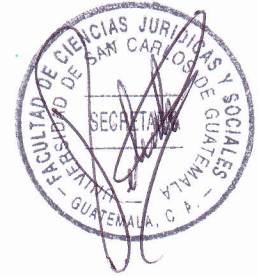
Lic. Luis Alfredo Valdez Aguilar

Revisor de Tesis

Colegiado número 5130

Lic. Luis Alfredo Valdez Aguilar

Abogado y Notario

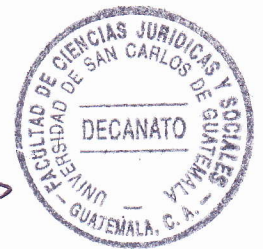


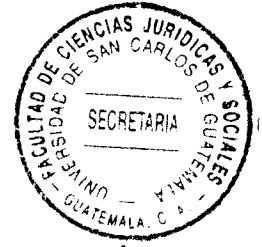
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinticinco de agosto de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (la) estudiante **FLOR HILARIA UBEDA YAT**, titulado **LA VIOLACIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES DEL EJÉRCITO DE GUATEMALA, SUJETOS AL RÉGIMEN PREVISIONAL DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN MILITAR**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh

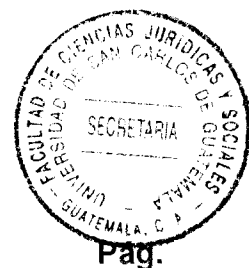




ACTO QUE DEDICO

- A Dios** Creador Supremo de la vida y del conocimiento, por ser mi protector y guía; quien me dio la sabiduría y fortaleza para seguir adelante.
- A mis padres** Abel y Chusita, con todo mi agradecimiento por haberme formado hasta convertirme en la mujer que soy, y por apoyarme en todo momento. Que Dios los bendiga.
- A mi esposo** Byron, con todo mi amor, infinitas gracias por su apoyo y comprensión brindada durante esta etapa de mi vida.
- A mi hija** Paula Andrea, mi razón de existir y a quien dedico este triunfo.
- A mis hermanas** Anabella, Lissette, Verónica, Ocarol, Leyda, por su apoyo incondicional, aprecio y cariño.
- A mis hermanos** Byron Ismael, que Dios lo tenga en su Gloria y Abel, por su aprecio y cariño.
- A mis suegros** Rogelio y Haydeé, gracias por sus oraciones y palabras de aliento.
- A mis amigos y compañeros** Por su apoyo, consejos y enseñanzas.
- A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.**

ÍNDICE



Pag.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1 Definición de derecho de trabajo.....	1
1.2 Principios del derecho de trabajo.....	2
1.2.1 Tutelaridad.....	2
1.2.2 Conciliación.....	3
1.2.3 Irrenunciabilidad.....	3
1.2.4 Imperatividad.....	4
1.2.5 Equidad.....	4
1.2.6 Objetividad.....	5
1.2.7 Estabilidad.....	5
1.2.8 Democracia.....	5
1.2.9 Realidad.....	6
1.3 Principios ideológicos adoptados por la legislación laboral guatemalteca.....	6
1.3.1 Principios generales.....	6
1.3.1.1 Tutelaridad.....	6
1.3.1.2 Garantías mínimas.....	7
1.3.1.3 Irrenunciabilidad.....	7



1.3.1.4	Derecho necesario e imperativo.....	8
1.3.1.5	Derecho realista y objetivo.....	8
1.3.1.6	Rama del derecho público.....	9
1.3.1.7	Democracia.....	9
1.4	Sujetos que integran la relación laboral.....	9
1.4.1	Patrono.....	10
1.4.2	Trabajador.....	10
1.5	Trabajadores del Estado de Guatemala.....	11
1.6	Trabajadores del Ejército de Guatemala.....	14

CAPÍTULO II

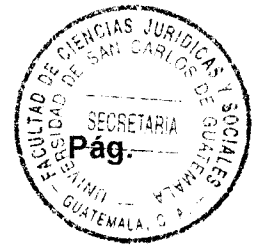
2.	El derecho de los trabajadores a la seguridad social y previsión social e instituciones encargadas de su aplicación.....	17
2.1	Definición de seguridad social.....	17
2.2	Principios de la seguridad social.....	17
2.2.1	Principios genéricos.....	17
2.2.1.1	Principio de solidaridad.....	18
2.2.1.2	Principio de subsidiaridad.....	18
2.2.1.3	La autogestión y la autorregulación.....	19
2.3	Principios técnicos de la seguridad social.....	20
2.3.1	Principio de universalidad.....	21
2.3.2	Principio de integralidad.....	21
2.3.3	Principio de igualdad.....	21



2.3.4	Principio de unidad.....	22
2.4	Previsión social.....	22
2.4.1	Naturaleza jurídica.....	22
2.4.2	Definición.....	23
2.4.3	Principios.....	25
2.4.4	Características.....	26
2.4.5	Elementos.....	28
2.5	Régimen previsional de los trabajadores del organismo ejecutivo.....	29
2.6	Oficina Nacional del Servicio Civil.....	30
2.7	Régimen previsional de los trabajadores del Ejército de Guatemala.....	34
2.7.1	Personas cubiertas por el Instituto de Previsión Militar.....	34
2.7.2	Régimen especial de jubilaciones, pensiones y montepíos en el Ejército.....	35
2.8	Instituto de Previsión Militar.....	36
2.8.1	Prestaciones y beneficios.....	37

CAPÍTULO III

3.	El derecho de igualdad en la legislación constitucional y ordinaria guatemalteca.....	41
3.1	Derecho de igualdad ante la ley.....	41



3.2 Pronunciamientos de la Corte de Constitucionalidad, en relación al derecho de igualdad.....	43
3.3 Constitución Política de la República de Guatemala.....	44
3.4 Principio de igualdad y discriminación normativa.....	45

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la forma en que se vulnera el derecho de igualdad de los trabajadores del Ejército de Guatemala, sujetos al régimen del Instituto de Previsión Militar.....	55
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, tiene por objeto realizar un análisis jurídico doctrinario acerca del régimen de previsión social al cual tributa el personal con servicio activo en el Ejército de Guatemala, cuya cantidad de elementos asciende a quince mil quinientas personas, siendo un segmento grande del total de trabajadores del Estado.

La conveniencia de realizar la investigación, estriba en que la mayor parte del personal anteriormente descrito, (un 85% aproximadamente), aporta un porcentaje de su salario mensual (8%), al régimen previsional del Instituto de Previsión Militar, ente autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

El restante 15% de trabajadores del Ejército de Guatemala, el cual, al momento de causar alta en dicha Institución, al tener mas de treinta y cinco años de edad, aporta también un mismo porcentaje de su salario mensual, al régimen previsional regulado bajo el Decreto Ley número 55 Ley de Jubilaciones, Pensiones y Montepíos en el Ejército de Guatemala.

El personal que tributa al régimen establecido en dicha norma legal, en caso se retire definitivamente por cualquier motivo de la Institución Armada, tiene derecho a la devolución de los descuentos mensuales que se le hayan hecho para tal fin, tal como lo establece el Artículo 12 de la referida ley.



Esta disposición, se considera beneficiosa para dichos trabajadores, que tienen asegurado que en caso no llegaran a adquirir el derecho a jubilación, por retirarse del Ejército de Guatemala, les será devuelta la totalidad de las aportaciones que efectuaron.

Sin embargo, a los trabajadores del Ejército de Guatemala, que aportan el 8% de su salario al régimen del Instituto de Previsión Militar, y que conforma la mayoría de trabajadores, no tienen dicho derecho, debido a que, el Artículo 17 del Acuerdo Gubernativo número 729-85, estableció que las cuotas de los afiliados no son devolutivas ni tienen efecto compensatorio.

Como se puede determinar, un Decreto Ley, con jerarquía de ley ordinaria le reconoce a un sector de los trabajadores del Ejército de Guatemala, el derecho a que se le restituya el porcentaje del salario que haya aportado, cuando no hubiere gozado del beneficio de la jubilación; y por otro lado, un Acuerdo Gubernativo, con carácter de norma reglamentaria, estipula lo contrario para el sector mayoritario de trabajadores del Ejército, al establecer que las cuotas que aportan al régimen del Instituto de Previsión Militar, no son devolutivas, aún cuando no se llegara a gozar de los beneficios que otorga dicho régimen.

Es por lo anteriormente expuesto, que considero importante la realización del trabajo de investigación, debido a que se demuestra que se viola el principio de igualdad plasmado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de



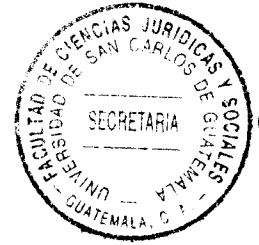
Guatemala, a un sector mayoritario de trabajadores del Ejército de Guatemala, considerándose inconstitucional el Artículo 17 del Acuerdo Gubernativo número 729-85.

El trabajo de investigación se desarrolla en cuatro capítulos, el primer capítulo se describe derecho de trabajo, su definición, principios, sujetos que integran la relación laboral, trabajadores del Estado de Guatemala y Ejército de Guatemala; el segundo capítulo desarrolla el derecho de los trabajadores a la seguridad social y previsión social e instituciones encargadas de su aplicación, definición de seguridad social, principios de la seguridad social, principios técnicos de la seguridad social, previsión social, régimen previsional de los trabajadores del organismo ejecutivo, oficina nacional del servicio civil, régimen previsional de los trabajadores del Ejército de Guatemala e Instituto de Previsión Militar; el tercer capítulo describe el derecho de igualdad en la legislación constitucional y ordinaria guatemalteca, derecho de igual ante la ley, pronunciamientos de la Corte de Constitucionalidad, en relación al derecho de igualdad, la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra en la cúspide de nuestro ordenamiento jurídico interno, siendo su fin primordial el bien común, por tal razón en su título I se establece la personal humana, fines y deberes del Estado, regulando en el Artículo 4º. la libertad e igualdad, siendo este el fenómeno que se estudia y principio de igualdad y discriminación normativa; y el cuarto capítulo contiene análisis de la forma en que se vulnera el derecho de igualdad de los trabajadores del Ejército de Guatemala, sujetos al régimen del Instituto de Previsión Militar.



Es importante manifestar que se comprobó la hipótesis relacionada ya que si existe violación del derecho de igualdad contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, de los trabajadores del Ejército de Guatemala que aportan al régimen del Instituto de Previsión Militar, debido a que dichos trabajadores están bajo normas legales diferentes.

Asimismo, se alcanzaron los objetivos de haber realizado el estudio jurídico y doctrinario de los regímenes previsionales que se encuentran sujetos los trabajadores del Ejército de Guatemala.



CAPÍTULO I

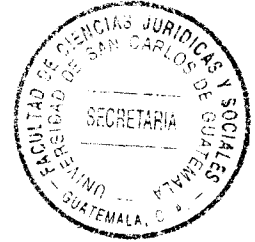
1. Derecho de trabajo.
 - 1.1 Definición de derecho de trabajo.

El derecho de trabajo, es una rama del derecho público, la que esta revestida de gran importancia, ya que ésta desarrolla las normas, principios y doctrinas que regulan las relaciones que surgen entre trabajadores y patronos, como consecuencia de la relación laboral; existen diferentes definiciones acerca del derecho de trabajo, entre las que a mi juicio destacan las siguientes: “Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de protección y tutela del trabajo”.¹

El tratadista Mario de la Cueva, considera el derecho de trabajo como “La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones de trabajo; fijar los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalar las normas particulares para las formas de prestación del trabajo”.²

¹ Pérez Botija, Eugenio, **Curso de derecho de trabajo**. pág. 58.

² **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. pág. 181.



1.2 Principios del derecho de trabajo.

Los principios, son los elementos esenciales que dan vida al derecho de trabajo, es decir, el fundamento filosófico de esta rama del derecho.

Para el profesor Manuel Alonzo Oleda, los principios del derecho de trabajo, "son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas de derecho".³

Estos principios los planteamos a continuación:

1.2.1 Tutelaridad.

Este es uno de los principios fundamentales que se encuentra consagrado en la doctrina y en las leyes laborales. Mediante el cual, se establece imperativamente que debe proteger al trabajador, ya sea en forma individual o colectiva, tomando en cuenta que es la parte más débil económicamente hablando, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo, material o intelectual, al contrario del patrono, quien tiene en sus manos los medios de producción, su riqueza, el capital, y por consecuencia, el trabajador se ve en la necesidad de vender esa fuerza de trabajo al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

³ Derecho procesal de trabajo. pág. 43-45.

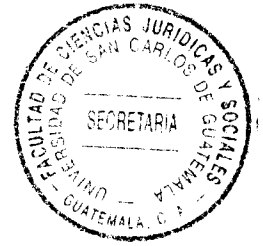


1.2.2 Conciliación.

Este principio consagra que tanto la parte patronal, como los trabajadores, deben implementar todas aquellas actividades tendientes a resolver los conflictos que se presenten con motivo de la relación de trabajo, lo cual deben hacer mediante buena fe, en la vía directa, con estricto apego a la justicia y a la equidad; de manera que se evite en lo posible la participación de autoridades de trabajo o jurisdicción, o sí, estando ya en cualesquiera de estas fases se resuelva el conflicto transigiendo ambas partes, en alguna de sus pretensiones. La conciliación será válida siempre y cuando, mediante esta no se restrinjan, tergiversen o violen las garantías mínimas contenidas en las normas laborales.

1.2.3 Irrenunciabilidad.

Este principio se refiere a que las garantías mínimas contenidas en las leyes de trabajo y previsión social, están revestidos de un carácter de irrenunciables para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece. Tal principio tiene como objetivo principal, limitar la libertad de las partes a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o conservar su trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones, en las cuales renunciara a dichas garantías mínimas.



1.2.4 Imperatividad.

Mediante este principio, el derecho de trabajo se sitúa en un ámbito de acción, dentro del cual trata de evitar que el fenómeno de una ley sea vigente pero no positiva, dándole énfasis a la eficacia de la ley en función de los principios anteriormente expuestos. O dicho de otra forma, este principio hace efectivo que las garantías mínimas que establece la ley, no deben ser restringidas, coartadas o tergiversadas, limitando la autonomía de la voluntad, propia del derecho común.

1.2.5 Equidad.

Considerado como "Atributo de la justicia, que cumple la función de corregir y enmendar el derecho escrito, restringiendo unas veces la generalidad de la ley y otras extendiéndola para suplir sus deficiencias, con el objeto de atenuar el rigor de la misma".⁴ Filosóficamente, el derecho de trabajo se inspira en que toda relación de trabajo debe convenirse y desarrollarse bajo cánones de justicia, que constituye una categoría superior a la simple legalidad. Mediante este principio, se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

⁴ De Piña, Rafael, **Diccionario de derecho**. pág. 205.



1.2.6 Objetividad.

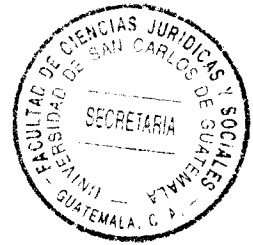
Este principio busca que las normas jurídicas se apliquen en su correcta dimensión, en forma científica, serena, desapasionada y no al libre albedrío de la parte patronal que en la mayoría de casos lo hace subjetivamente.

1.2.7 Estabilidad.

La Estabilidad, como principio, es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez, genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

1.2.8 Democracia.

Este principio determina, por lo menos formalmente, que la relación de trabajo, debe despojarse de todo acto impositivo de una persona o entidad hacia el trabajador, que represente violación a los principios y garantías institucionalizadas en las leyes laborales, es decir, que al trabajador no debe coaccionársele a hacer determinados actos ilegales o injustos, o impedirsele el ejercicio de sus derechos.



1.2.9 Realidad.

Este principio trata de que se plasme efectivamente los derechos, conforme se haya convenido contractualmente, ya sea en forma individual o colectiva, o bien según los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin que sean violados los principios mínimos establecidos en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social.

1.3 Principios ideológicos adoptados por la legislación laboral guatemalteca.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, tiene plasmados en su cuarto considerando, las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, a continuación los enumeraré:

1.3.1 Principios generales.

Estos principios se encuentran numerados en el cuarto considerando del código en referencia, siendo estos los siguientes:

1.3.1.1 Tutelaridad.

“El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una



protección jurídica preferente”. Al encontrarse el trabajador en una situación de desventaja con el patrono, por la situación de dependencia económica existente, el Estado tiende a proteger legalmente al trabajador, con el objeto de equilibrar dicha desigualdad existente.

1.3.1.2 Garantías mínimas.

“El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”. Este principio se encuentra claramente definido, que considero innecesaria su explicación.

1.3.1.3 Irrenunciabilidad.

Este principio, se encuentra establecido en la literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, expresando el mismo que los derechos laborales plasmados en dicho cuerpo legal, son irrenunciables únicamente para el trabajador.



1.3.1.4 Derecho necesario e imperativo.

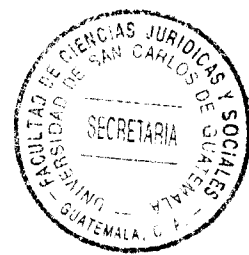
Expresando que las garantías establecidas en la legislación laboral son de aplicación forzosa, restringiendo al realizar la contratación laboral, la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad, el cual es propio del derecho común.

1.3.1.5 Derecho realista y objetivo.

“El derecho de trabajo, es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”

1.3.1.6 Rama del derecho público.

“Es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.” Debido a que el derecho de trabajo está considerado en la Constitución Política de la República de Guatemala, como un derecho de la persona y un deber social, es interés del Estado su protección y vigilancia.



1.3.1.7 Democracia.

“Es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social..., y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación...”. El derecho de trabajo se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

1.4. Sujetos que integran la relación laboral.

Iniciaré explicando en que consiste la relación laboral, la cual es entendida como “la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”⁵ En dicha relación laboral, intervienen diferentes personas, tales como el patrono, el trabajador, representante del patrono, intermediario, etc. Pero básicamente, se puede realizar una división en dos sectores: uno integrado por el patrono y sus auxiliares, tales como sus representantes, intermediarios y el otro sector integrado por los trabajadores.

⁵ De Piña, Rafael. Ob. Cit; pág. 331.



A continuación realizaré una breve explicación de estos últimos sujetos de la relación laboral:

1.4.1 Patrono.

El tratadista Rafael De Piña, define al patrono como: “Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él.”⁶

En nuestra legislación laboral, específicamente el Código de Trabajo, en su Artículo 2, podemos encontrar una definición de patrono, indicándonos que “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

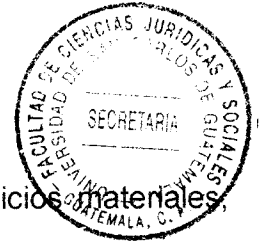
Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

1.4.2 Trabajador.

Definido como “Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”⁷ De conformidad con el Artículo 3 del Código de Trabajo,

⁶ Ibid. pág. 295.

⁷ De Piña, Rafael. Ob. Cit; pág. 360.



“Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”
Como se puede establecer, el Código de Trabajo no permite que el trabajador sea una persona jurídica.

1.5 Trabajadores del Estado de Guatemala.

El régimen legal de los trabajadores del Estado, se ha generado para garantizar al país la eficiente operación de los servicios públicos, para alcanzar su fin supremo que es el bien común, afirmando y garantizando la dignidad de los trabajadores, a través de principios de justicia social, al remunerar el correcto desempeño de los cargos públicos, en forma decorosa y justa, estabilizando el desempeño de los distintos puestos de la administración pública, garantizando además los derechos sociales mínimos contenidos en la Constitución Política de *la República de Guatemala y en las demás leyes laborales.*

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Capítulo II, Derechos Sociales, Sección Novena, Trabajadores del Estado, de los Artículos 107 al 117 establece normas que regulan la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores o funcionarios públicos.

Dicho cuerpo legal, regula en su Artículo 108, que: “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil.”



La Ley de Servicio Civil, contenida en el Decreto número 1748 del Congreso de la República y cuyo propósito es regular las relaciones surgidas entre la Administración Pública y sus servidores, establece una serie de principios y garantías mínimas para los servidores públicos, así como el establecimiento de normas que regulen la eficiencia de la administración de personal.

Esta ley, en su Artículo 4º. nos da una definición de Servidor Público, estableciendo que se considera como tal, a “la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.”

Asimismo, podemos encontrar en el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo número 18-98, una definición de Funcionarios Públicos y de Empleados Públicos. Dichas definiciones se encuentran contenidas en el Artículo 1º., el cual establece lo siguiente: “Servidores Públicos. Para los efectos de la Ley de Servicio Civil y el presente Reglamento, se consideran como Servidores Públicos o Trabajadores del Estado, los siguientes:

a) Funcionario Público. Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y



representación de carácter oficial de la Dependencia o Entidad Estatal correspondiente, y, b) Empleado Público. Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o representante.

El Artículo en referencia, establece a quienes no se considera como funcionarios o empleados públicos, indicando que “son aquellos que sean retribuidos con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales conforme la Ley de Contrataciones del Estado.”

El reglamento de prestaciones en dinero, contenido en el Acuerdo número 468 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en su Artículo 3, define al trabajador del Estado como “Toda persona, sea cual fuere su categoría o denominación (autoridad, funcionario o empleado público), que preste a aquel o a sus entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le haya sido expedido por autoridad o funcionario competente, de contrato o por el hecho de figurar en las listas o nóminas de presupuestos o en las de pago por planilla.”



También existen otras normas ordinarias que regulan la relación laboral de los trabajadores del Estado en general, entre las que podemos mencionar: Ley de Salarios en la Administración Pública, Ley de Probidad y de Responsabilidad de Funcionarios Públicos, Ley Orgánica del Presupuesto, Ley de Aguinaldos, Ley Orgánica del IGSS, Ley de Educación Nacional, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, etc; asimismo, existen Convenios y Tratados Internacionales ratificados por Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo; reglamentos de las leyes ordinarias citadas; pactos y convenios colectivos de trabajo; y aplicado en forma supletoria, el Código de Trabajo, así como los principios especiales del derecho de trabajo.

1.6 Trabajadores del Ejército de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en su Capítulo V, lo referente al Ejército de Guatemala, como una Institución destinada a mantener la independencia, la soberanía y el honor de Guatemala, la integridad del territorio, la paz y la seguridad interior y exterior. (Art. 244)

La Ley Constitutiva del Ejército, Decreto número 72-90 del Congreso de la República, no define quien es trabajador del Ejército de Guatemala, regulando únicamente en su Artículo 6, que: "son integrantes del Ejército de Guatemala, los Oficiales Generales, Oficiales Superiores, Oficiales Subalternos, Caballeros Cadetes, Caballeros Alumnos de los Centros de Educación e Instrucción Militar,



Especialistas, Elementos de Tropa y demás personal que pertenezca a la Fuerza Permanente, así como los comprendidos en la Fuerza Disponible cuando estén en funciones de servicio.”

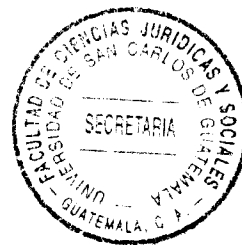
Asimismo, dicho cuerpo legal, estipula en su Artículo 9 que la carrera militar constituye una de las profesiones reconocidas por el Estado.

En tal virtud, es importante determinar la calidad de trabajador del Estado de Guatemala y la carrera administrativa realizada por los servidores públicos que laboran para el Ejército de Guatemala. Para el efecto, partiendo de la definición que da la Ley del Servicio Civil acerca del servidor público, en su Artículo 4, y que anteriormente transcribí, se puede considerar a los Oficiales y Especialistas del Ejército de Guatemala como servidores públicos, por las razones siguientes:

- Son personas individuales que forman parte de la Administración Pública.
- Ingresan a la institución por nombramiento expedido por el Ministerio de la Defensa Nacional, a través de ordenes generales, tanto para Oficiales como para Especialistas, lo cual es congruente con lo regulado en la Ley de Servicio Civil, que estipula en su Artículo 25, referente al nombramiento de Servidores Públicos que: “El nombramiento y remoción de los funcionarios y servidores públicos de los Ministerios se hará por acuerdo de Nombramiento o nombramiento en el Formulario Oficial de Movimiento de Personal, firmado por el Ministro de Estado.”



- El vínculo legal que se establece entre estos servidores públicos y el Estado de Guatemala, es a través de la prestación del servicio por parte del empleado y se formaliza mediante el nombramiento correspondiente (relación funcional).
- La prestación del servicio es personal, es decir, que no puede delegarse dicho trabajo a personas que no hayan previamente cumplido con los requisitos para ingresar al Ejército de Guatemala.
- Dicho trabajo, prestado por el personal de Oficiales y Especialistas de alta en el Ejército de Guatemala, se realiza a cambio de un salario o remuneración pagada por el Ministerio de la Defensa Nacional, de los fondos del presupuesto anual asignado a dicho Ministerio de Estado.
- Dichos servidores públicos (Oficiales y Especialistas) ocupan plazas dentro de la Organización del Ministerio de la Defensa Nacional, las cuales se encuentran incluidas en el presupuesto anual de egresos e ingresos del Estado, lo que significa que únicamente puede emplearse a personas cuando existen plazas contempladas en la partida presupuestaria correspondiente.
- La dependencia es continuada y directa, así como inmediata, ya que es en esta Institución donde alcanzan su máxima expresión los principios de jerarquía, obediencia, disciplina y no deliberancia de órdenes.



CAPÍTULO II

2. El derecho de los trabajadores a la seguridad social y previsión social e instituciones encargadas de su aplicación.

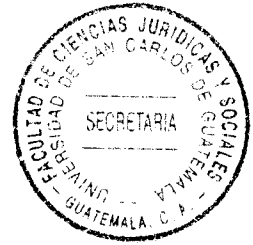
2.1 Definición de seguridad social.

La seguridad social es un conjunto de medidas destinadas a garantizar, en la sociedad una protección adecuada contra ciertos riesgos a que está expuesta toda persona. Al respecto de la seguridad social la Organización de Trabajo OIT, al señalar las normas mínimas y los objetivos de ésta, afirmaba en el año de 1951, que la seguridad social se propone asegurar a cada trabajador o persona a su cargo, por lo menos, las medidas de subsistencia que le permitan hacer frente a cada contingencia que origine la pérdida involuntaria de ingresos del trabajador o que los reduzca de tal manera, que no pueda cubrir las necesidades de su familia.

2.2 Principios de la seguridad social.

2.2.1 Principios genéricos.

Al respecto se aceptan en su estructura genérica, como principios los de solidaridad, subsidiaridad, autogestión y autorregulación.



2.2.1.1 Principio de solidaridad.

En ese sentido Etala afirma que: “La seguridad social, interpretada como tarea nacional solidaria, impone sacrificios a los jóvenes respecto de los viejos; a los sanos, ante los enfermos; a los ocupados laboralmente, frente a los que carecen de empleo que quieren y necesitan; a los vivientes, con relación a las familias de los fallecidos, a los carentes de carga de familia, para los que la soportan económicamente al menos; y a las actividades en auge y a las empresas prósperas, respecto de sectores deprimidos que hacen en crisis”.⁸

Asimismo, con mayor generalidad, Etala expresa lo que sigue: “Si, en general, cada hombre aisladamente no puede hacer frente a las consecuencias derivadas de las contingencias sociales, la seguridad social debe utilizar instrumentos o técnicas de garantías que distribuyan las cargas económicas entre el mayor número de personas, haciendo jugar el principio de solidaridad lo más extensamente posible”.⁹

2.2.1.2 Principio de subsidiaridad.

Es de hacer notar que unos más que otros indudablemente, pero todos los hombres tenemos problemas de trascendencia social.

⁸ Etala. Ob. Cit; pág. 109

⁹ Ibid. pág. 110.



De ahí que, como una derivación más del principio de solidaridad analizado anteriormente, todos seamos, en medida mayor o menor, sujetos potenciales, ya sea activos o pasivos; es decir, eventuales contribuyentes a remediar males ajenos y posibles beneficiarios de la cooperación ajena.

El principio de subsidiaridad en palabra de Etala, se concreta así: “Cada cual debe tomar por las providencias necesarias para solucionar sus problemas; y únicamente cuando no puede resolverlos por sí solo, recurrirá a los beneficios que le otorga la seguridad social, sin dejar de cumplir obligatoriamente con los aportes. Tales prestaciones de procedencia ajena no son de disfrute o utilización obligatorios; sino derechos que pueden ejercerse o no y que no deben utilizarse, de proceder éticamente, sino en situaciones de estricta necesidad, a fin de no abusar de la generosidad o de la contribución de los demás y poder reservar éstas para las situaciones más críticas”.¹⁰

2.2.1.3 La autogestión y la autorregulación.

Según Bayón Chacón: “Cuando se esboza el esquema de la seguridad social y se habla de autogestión, se hace referencia directa a que la organización y administración de una rama concreta de la misma es recomendable que se verifique con la participación de los sujetos activos y pasivos de la misma, con los contribuyentes y eventuales beneficiarios, que en no pocos casos son los mismos, y con la mayor autonomía. Se persigue con esto la simplificación

¹⁰ Etala. Ob. Cit; pág. 112.



burocrática, la gestión por quienes mejor conocen la cuestión y se hallan más interesados en ella a causa de las cargas actuales que les significan y por las posibles utilidades que de la misma esperan.”¹¹

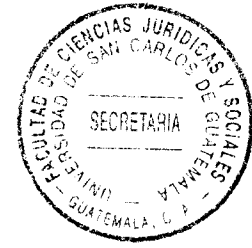
En cuanto a la autorregulación, señala Etala: “Se pretende que los órganos de la Seguridad Social cuenten con facultades de creación normativa que les consientan adaptarse a los cambios sociales y económicos que vayan sucediendo. Esa flexibilidad, frente a leyes y reglamentaciones rígidas y de complicada reforma, posibilita la evolución que en los sistemas imponen las distinta circunstancias.”¹²

2.3 Principios técnicos de la seguridad social.

Si los anteriores precedentes se califican de principios genéricos o abstractos, otras bases de los sistemas de seguridad se denominan técnicas, por referirse más en concreto a las estructuras particulares de cada sistema en vigor. Los principales de ellos se mencionan y resumen en los párrafos que siguen:

¹¹ Bayón Chacón. Ob. Cit; pág. 334.

¹² Etala. Ob. Cit; pág. 112.



2.3.1 Principio de universalidad.

Es uno de los principios fundamentales que orienta a la seguridad social, es la tendencia a cubrir o amparar a todos los hombres, sin hacer distinciones.

2.3.2 Principio de integralidad.

El principio de integralidad es aquel por el cual se debe proporcionar a las personas protegidas por los seguros sociales todo lo necesario para lograr la cobertura de los infortunios y necesidades sociales.

Este principio, consiste en la orientación hacia el amparo de todas las contingencias sociales.

En su dimensión mayor, la integralidad, es un principio que se dirige a todos los sectores de la población, por la totalidad de los riesgos, aflicciones o dificultades y convivencia sobre todo el territorio de un país.

2.3.3 Principio de igualdad.

Consiste en la uniformidad de criterios en cuanto a obligaciones y derechos, sin diferenciaciones clasistas, raciales, de sexo, de creencias religiosas, ideas políticas o tendencias sindicales, sin otros límites que aquellas expresiones que se valen de algunos de esos disfraces para ocultar propósitos



delictivos, de corrupción o subversivos incompatibles con las modalidades que caractericen a una colectividad.

La igualdad, y más cuando existen contribuciones y beneficios económicos concretos, ha de ajustarse, más que a equivalencias matemáticas absolutas en lo cuantitativo, a la proporcionalidad de los recursos y a la medida de auténticas y atendibles necesidades.

2.3.4 Principio de unidad.

Todos los sistemas exigen cierta unidad o armonía en la organización legislativa, administrativa y financiera del sistema, evitando contradicciones, desigualdades.

2.4 Previsión social.

2.4.1 Naturaleza jurídica.

La previsión evidencia el estado de ánimo de establecer necesidades futuras y presentes tratando de evitar al máximo la adversidad. Es anticiparse a acontecimientos futuros. Esta afirmación como lo indica Guillermo Cabanellas,



deviene de su origen contenido en la expresión latina “praevisio” cuyo significado es “ver con anticipación”.¹³

La previsión prevee futuras eventualidades y consiguientemente medios para responder a los efectos negativos de tales eventualidades. En atención al contenido del origen de dicha expresión, lógico es establecer que la previsión surgió en forma paralela a la misma humanidad, para el resguardo de su integridad física con el fin de preservar su sobrevivencia, el ser humano se vio en la necesidad de crear medios y mecanismos de defensa en contra de las adversidades naturales y humanas, tales como vestuario, vivienda, cercas, vallas, murallas, etc.

2.4.2 Definición.

En cuanto a la definición de la previsión social, Guillermo Cabanellas indica que: “Es el conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles fuera de su trabajo. Se está ante el conjunto de instituciones tendientes a hacer frente a los riesgos que se ciernen sobre las clases económicamente débiles y que se dirigen a implantar una cierta seguridad social.”¹⁴

¹³ **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Tomo v. pág. 401

¹⁴ *Ibid.* pág. 401.



El laboralista mexicano Mario de la Cueva, señala lo siguiente: La previsión social se integra con las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia. La previsión social se propone proyectar en el futuro las necesidades presentes del trabajador y se integra con las siguientes instituciones: La educación de los trabajadores, los sistemas de colocación de la mano de obra, habitación de los trabajadores y los sistemas de seguridad social".¹⁵

Los aspectos doctrinarios referidos en párrafos anteriores nos permiten establecer que la previsión social contribuye a los fines de la seguridad social, mediante la cobertura de los riesgos y contingencias que amenazan al hombre y a su núcleo familiar a lo largo de la existencia. Es una institución que propugna por el bienestar de todos los habitantes de un país.

Los riesgos a que se expone el ser humano son denominados sociales porque son de carácter general que amenazan a toda persona y en la mayoría de los casos son inherentes a la vida humana en sociedad; y además porque a dichas amenazas surge el convencimiento de que es la propia sociedad la que debe organizar la prevención y reparar los daños causados cuando los riesgos se potencializan.

¹⁵ **Derecho mexicano del trabajo**, Tomo II. pág. 264.



La previsión supone la acción de disponer lo conveniente, para atender las contingencias o necesidades previsibles que se reducen a necesidades sociales; es decir, anticipar la visión de hechos futuros o captar intelectivamente la posibilidad de que acaezcan sucesos en el devenir del tiempo, para lo cual se deben disponer los medios o instrumentos suficientes y adecuados para evitar o superar las consecuencias de esos hechos futuros.

2.4.3 Principios.

- La previsión social debe ser cumplida a través de instituciones creadas legalmente por el Estado que garanticen su organización, funcionamiento, eficacia, etc.
- La previsión social constituye el enlace dentro de la relación de trabajo entre los patronos y los trabajadores que garantice a éstos últimos la seguridad laboral frente a los riesgos en caso de enfermedad, accidentes de trabajo, muerte, invalidez, etc.
- Debe existir equidad y justicia en cuanto a las aportaciones para el funcionamiento de las instituciones creadas, por parte de los empleadores y trabajadores.



- La previsión social no solo debe cubrir aspectos de seguridad frente a los riesgos de los propios trabajadores asalariados y quienes aportan al mismo, sino que debe cubrir aspectos de salud y seguridad a su grupo familiar.

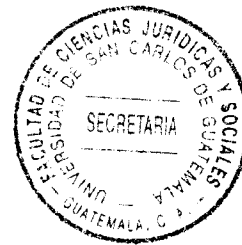
2.4.4 Características.

- De carácter social.

El ámbito personal de inspiración hacia iniciativas de creación; de medidas preventivas de protección y de beneficio, lo constituyen determinados conglomerados sociales, en la mayoría de los casos, económicamente débiles o desposeídos. Son precisamente estos grupos sociales los que inspiran la planificación y elaboración de planes de previsión social en la búsqueda de su bienestar a través de medidas efectivas de seguridad social.

- Eminentemente preventivas.

Esta característica esta inserta en su propio enunciado y en su propia naturaleza. Es la previsión social la razón y el fin de los alcances de la seguridad social propiamente dicha, cuando el propósito de asegurar condiciones favorables de sobrevivencia para los grupos sociales que constituyen el elemento personal.



- De garantía proteccionista.

Tanto la previsión social como la seguridad social tienen como filosofía absoluta e intrínseca la creación y existencia permanente de formas, modos y medios (que pueden ser servicios y medios económicos para asegurar a la persona humana la preservación de una existencia digna para las épocas de la edad madura y la ancianidad, o en su caso para disminuir incapacidades derivadas de siniestros de carácter laboral.

- Son fundamentadas en los principios de contribución y solidaridad.

Los sistemas de previsión social son funcionales y sus planes de ejecución tienen los alcances de sus objetivos, solamente a través de la necesaria existencia de normas que imponen deberes de contribución económica tanto al Estado como a los derechohabientes.

Es en este aspecto en el que descansa la solidaridad: En las aportaciones y en los beneficios, extremos que deben ser considerados y aplicados en igualdad de condiciones en ambas direcciones, es decir tanto para dar como para recibir.



2.4.5 Elementos.

➤ Elemento subjetivo.

Como bien ha quedado señalado, derivado de las medidas e inspiraciones que forman parte de la previsión social, constituyen un derecho que debe ejercitarse por alguien y para alguien, lo que da como resultado que el elemento subjetivo de dicha institución, se conforma con la persona humana como derecho-habiente, afiliado o beneficiario principal, que durante determinada época presta un servicio a través del desarrollo de una profesión u oficio, período durante el cual contribuye a la realización del principio de solidaridad a través de sus aportaciones económicas. Este afiliado o beneficiario principal se constituye en derecho-habiente ante el otro elemento personal y obligado que por regla general es el Estado a través de sus instituciones específicas, quien está llamado a proporcionar a aquel los derechos que le corresponden para que se realicen las medidas de seguridad social.

➤ Elemento objetivo.

Los beneficios y prestaciones que forman parte de la previsión social, son derechos que están destinados a un grupo social, estos se adquieren con el desarrollo de una actividad técnica o profesional por quienes forman parte del mismo, por la existencia de un régimen de previsión social y de la contribución al mismo. En consecuencia, el elemento objetivo está integrado por la existencia



del régimen previsional, la pertenencia a dicho régimen mediante una afiliación a la contribución continúa a éste y finalmente, por la adquisición y disfrute de prestaciones y beneficios que conforman el supra identificado régimen.

2.5 Régimen previsional de los trabajadores del organismo ejecutivo.

Que conforme normas constitucionales es obligación del Estado, proteger, a la persona y a la familia, así como velar por la estabilidad económica financiera de los regímenes de previsión social con el fin de que éstos cumplan con los objetivos para los cuales fueron creados.

Se ha generado para garantizar al país la eficiente operación de los servicios públicos, para alcanzar su fin supremo que es el bien común, afirmando y garantizando la dignidad de los trabajadores, a través de principios de justicia social, al remunerar el correcto desempeño de los distintos puestos de la administración pública, garantizando además los derechos sociales mínimos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y en las demás leyes laborales del país.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Capítulo II., Derechos Sociales de los trabajadores del Estado, Artículos 107 al 117 establece normas que regulan la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores o funcionarios públicos. Dicho cuerpo legal regula en el Artículo 108 que las



relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil.

Uno de los derechos fundamentales que se consagran en el Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil es que los servidores públicos, gocen del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos, de conformidad con el Decreto número 63-88 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y su Reglamento contenido en el Acuerdo Gubernativo número 1220-88.

2.6 Oficina Nacional del Servicio Civil.

La Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-, en su calidad de ente rector del régimen de servicio civil del organismo ejecutivo y administrador del régimen de clases pasivas civiles del Estado, tiene como objeto lograr la protección del servidor público al momento de su retiro, o de sus beneficiarios, conforme lo regula dicho cuerpo legal, en donde se establece que para los efectos de dicha ley la denominación de trabajador civil del Estado comprende a todo funcionario o empleado que labore en el organismo ejecutivo; en virtud de *elección, nombramiento, contrato, planilla o cualquier otro vínculo legal por medio del cual se obliga a prestar sus servicios a cambio de un salario previamente establecido, que sea pagado con cargo a las asignaciones del presupuesto general de ingresos y egresos del Estado y se encuentre contribuyendo al financiamiento del régimen de clases pasivas civiles del estado, regulando en*



dicho cuerpo legal que se excluyen a los protegidos en el orden militar por las leyes correspondientes.

Prestaciones y beneficios:

El régimen de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, establece que para los trabajadores civiles del Estado o sus familiares señalados en esta Ley, gozarán de la protección y beneficios regulados en la misma, cuando ocurran las circunstancias siguientes:

1. Retiro del servicio;
2. Invalidez;
3. Muerte.

Las pensiones que se otorgarán con base en esta Ley, son las siguientes:

1. Por jubilación;
2. Por invalidez;
3. Por viudez;
4. Por orfandad;
5. A favor de padres;
6. A favor de hermanos, nietos o sobrinos menores o incapaces, que a la fecha del fallecimiento del causante, estuvieren bajo su tutela, declarada de conformidad a la ley, salvo terceros con mejor derecho.



Pensiones por jubilaciones. Se adquiere el derecho a pensión por jubilación:

1. Por retiro voluntario:

- El trabajador que tenga veinte (20) años de servicios, como mínimo, cualquiera que sea su edad;
- El que haya cumplido cincuenta (50) años de edad y acredite, como mínimo, diez años de servicios.

2. Por retiro obligatorio:

Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y cinco (65) años de edad y acrediten un mínimo de diez años de servicios, siempre que durante esos diez años hayan contribuido al financiamiento del régimen.

Contribución obligatoria.

Para el financiamiento del régimen de pensiones civiles del Estado, será obligatoria la contribución para:

- El Estado, como cuota patronal, en moneda del curso legal, un monto no menor del 10% del total de las remuneraciones a que se refieren al sueldo o salario



base ordinario y bonificación de emergencia, devengados por los trabajadores de los organismos del Estado, que contribuyen a este régimen;

- Los funcionarios y empleados públicos afectos a esta Ley contribuirán al régimen en concepto de cuota laboral, de conformidad con la siguiente escala:

Q. 1.00	a	Q. 400.00	9%
Q. 400.01	a	Q. 2000.00	10%
Q. 2000.01	a	Q. 4000.00	11%
Q. 4000.01	a	Q. 6000.00	12%
Q. 6000.01	a	Q. 8000.00	13%
Q. 8000.01	a	Q. 10000.00	14%
Q. 10000.01	en adelante		15%

Los porcentajes de la escala anterior se aplicarán a:

- 1) Sueldo o salario base ordinario;
- 2) Pasos salariales o complemento del salario inicial;
- 3) Derecho escalafonario;
- 4) Bonificación de emergencia.

Para el cálculo de las pensiones por jubilación, se tomará como base el promedio de los últimos sesenta (60) meses de servicios de las remuneraciones siguientes:



- 1) Sueldo o salario base ordinario;
- 2) Pasos salariales o complemento del salario inicial;
- 3) Derecho escalafonario;

2.7 Régimen previsional de los trabajadores del Ejército de Guatemala.

El régimen de previsión social al cual tributa el personal en servicio activo en el Ejército de Guatemala, se encuentra dividido en virtud que existen dos normativas legales, siendo estas: Decreto–Ley número 55 Ley de Jubilaciones, Pensiones y Montepíos en el Ejército de Guatemala y el Acuerdo Gubernativo No. 729-85 Reglamento General de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar.

2.7.1 Personas cubiertas por el Instituto de Previsión Militar.

De conformidad al Artículo 3. de la Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar, regula: “Son afiliados al Instituto y están sujetos a sus regímenes.

Régimen General:

- a) Los Oficiales Generales, Oficiales Superiores, Oficiales Subalternos y Especialistas Militares que devenguen sueldo proveniente de los presupuestos del Ministerio de la Defensa Nacional o del propio Instituto de Previsión Militar.



- b) Los Oficiales Generales, Oficiales Superiores, Oficiales Subalternos Especialistas Militares que estando de alta en el Ejército de Guatemala, no devenguen sueldo de los presupuestos a que se refiere el inciso anterior, manifestando su deseo de pertenecer al régimen cumplan con el pago puntual de las cuotas que establece el Reglamento General de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar.
- c) Los Oficiales Generales, Oficiales Superiores, Oficiales Subalternos y Especialistas Militares que causen baja del Ejército de Guatemala a su solicitud o por cumplir la edad de retiro, de acuerdo a las necesidades del Ministerio de la Defensa Nacional con resolución favorable de dicho Ministerio, y que manifiesten su deseo de continuar dentro del Régimen de Previsión Militar cumpliendo con el pago puntual de las cuotas que establece el Reglamento General de Prestaciones y Beneficios del *Instituto de Previsión Militar.*”

El Artículo 4. del mismo cuerpo legal regula: “La edad máxima para ingresar como afiliado al Instituto será hasta de treinta y cinco años.”

2.7.2 Régimen especial de jubilaciones, pensiones y montepíos en el Ejército.

Gozarán de las prestaciones a que se refiere el Decreto- Ley número 55 Ley de Jubilaciones, Pensiones y Montepíos en el Ejército, todas las personas



que sirvan o hayan servido en el Ejército de Guatemala, siempre que no se encuentren bajo la protección del Instituto de Previsión Militar.

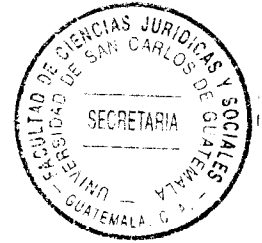
El fondo especial para el pago de jubilaciones, pensiones y montepíos se forma con los valores que el gobierno destina para ese objeto y con el descuento sobre el sueldo base que perciban los interesados; puede obtenerse jubilación militar por los motivos siguientes:

- a) Por el tiempo de servicios prestados; y
- b) Por estar imposibilitado.

Dicho cuerpo legal establece en el Artículo 12: “En caso de retiro definitivo por cualquier motivo no previsto en esta ley, sin tener el tiempo mínimo de servicios para obtener la jubilación el interesado tiene derecho a la devolución de los descuentos mensuales que se le hayan hecho para tal fin.”

2.8 Instituto de Previsión Militar.

La naturaleza del Instituto de Previsión Militar lo regula el: “Artículo 1. Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar. El Instituto de Previsión Militar es una entidad descentralizada del Estado, con personalidad jurídica, autónoma, patrimonio propio y con facultades para adquirir derechos y contraer obligaciones en el cumplimiento de sus fines. ...”



2.8.1 Prestaciones y beneficios.

El régimen general del Instituto de Previsión Militar, está integrado por las prestaciones y beneficios dirigidos a sus afiliados contribuyentes y/o a los derechohabientes derivados o beneficiarios. Estas son únicamente de carácter económico bajo las siguientes modalidades:

➤ A sus afiliados:

- Jubilación
- Prestación por retiro obligatorio.
- Pensión por invalidez o incapacidad.
- Seguro dotal por jubilación con 30 años de servicio.

➤ A los beneficiarios:

1) Pensiones por fallecimiento

- Viudez
- Orfandad (hijos menores)
- Orfandad (hijos mayores inválidos e incapacitados)
- Para los padres

2) Socorro por fallecimiento



3) Seguro dotal por fallecimiento del afiliado en activo.

El Reglamento de Prestaciones y Beneficios está fundamentado en el Acuerdo Gubernativo número 729-85 emitido con fecha 21 de agosto de 1985. Como todo instrumento normativo de esta naturaleza, pretende establecer los medios, modos y procedimientos para realizar o desarrollar la norma ordinaria que conforma la Ley Orgánica que se trató.

Algunas de las definiciones relevantes dentro del desarrollo del estudio de esta investigación son: afiliado, beneficios, beneficiario, cuota y sueldo asegurado. Estas son descritas en el Artículo 1. del citado reglamento en la forma siguiente:

“Afiliado: Es la persona que aparece inscrita en los registros del Instituto de Previsión Militar, de conformidad con la ley, este Reglamento y a quien correspondan directamente los derechos dentro del Régimen de Previsión Militar.

Prestaciones: Son las sumas de dinero que reciben los afiliados o sus beneficiarios, cuando se cumplen los requisitos que señala la Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar y este Reglamento.

Beneficios: Son los derechos que se originan por fallecimiento del afiliado a favor de sus familiares u otras personas, cuando se cumplen las condiciones que señalan la Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar y este Reglamento.



Beneficiario: Es la persona a quien por disposición de la Ley o del afiliado, según el caso, le corresponden los derechos dentro del Régimen del Instituto de Previsión Militar.

Cuota: Es la contribución mensual que el afiliado está obligado a pagar al Instituto de Previsión Militar, dentro de los primeros quince días del mes calendario siguientes al mes que corresponda.

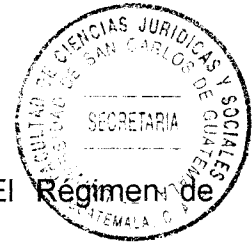
Sueldo asegurado: Es el correspondiente a cada grado militar o empleo para los Especialistas, más las asignaciones de alimentación, tiempo de servicio y otras que determine la Junta Directiva del Instituto de Previsión Militar.”

Para tener derecho a cualesquiera de éstas prestaciones el afiliado tiene la obligación de pagar al Instituto puntualmente sus cuotas, en los siguientes porcentajes, como lo regula el Artículo 11 del citado Reglamento.

“1. Las personas comprendidas en la literal a) del Artículo 3 del Decreto Ley número 75-84, pagarán el 8% mensual de su sueldo Asegurado. ...”

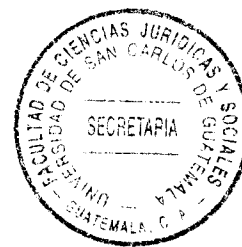
El Artículo 14 del mencionado Reglamento regula: “Las cuotas de los afiliados serán recaudadas en la siguiente forma:

1. Por el Departamento de Finanzas del Ejército, a los que devenguen sueldo proveniente del Presupuesto del Ministerio de al Defensa Nacional. ...”



Asimismo, dicho Reglamento establece en el Artículo 17: “El Régimen de Previsión Militar es eminentemente contributivo y descansa en el principio de solidaridad, en consecuencia, las cuotas de los afiliados no son devolutivas ni tienen efecto compensatorio.”

CAPÍTULO III



3. El derecho de igualdad en la legislación constitucional y ordinaria guatemalteca
- 3.1 Derecho de igualdad ante la ley.

El origen del principio de igualdad se remonta a la época de las ideas de rango revolucionario en Francia, en especial, en el periodo de la revolución francesa. La igualdad era el objetivo de los llamados "liberales". No obstante, se trataba de una mera igualdad respecto a la aplicación de la ley, es decir, los efectos de una ley no podrían ser diferentes para los ciudadanos. En definitiva, la igualdad en este caso era referente a la igualdad ante la ley.

Con el desarrollo de la historia, tal concepto sufrió algunas transformaciones hasta el punto en que la igualdad ante la ley dio lugar a la igualdad dentro de la ley. En este sentido, lo que importa no es la igualdad en los efectos de las leyes, sí no que la igualdad de tratamiento dentro de las leyes, esto es, el tratamiento en abstracto no puede ser discriminatorio, lo que no ocurre en los efectos de las leyes, los cuales pueden presentar un trato diferenciado entre ciudadanos, lógicamente si estos se encuentran en situaciones discrepantes.

Tras esta exposición sobre la evolución del principio de igualdad, es necesario hacer una diferenciación entre la igualdad material y la igualdad formal, pues así quedará más fácil entender dicho desarrollo. Distinción bastante acertada efectuó el autor José María Baño León, de la siguiente forma:



La distinción entre igualdad material (o sustancial) y formal constituye pieza obligada en el estudio de la igualdad jurídica. Aparentemente la distinción es clara: igualdad formal, igualdad en la eficacia general de las leyes, consideración de todos los hombres formalmente iguales ante la ley; igualdad material, referencia a la igualdad real o efectiva, igualdad superadora de las diferencias reales que existen en la sociedad. Ambas denominaciones encierran tras de sí concepciones antagónicas de la sociedad del papel que en ella debe representar el Estado Liberal de Derecho, igualdad formal; Social de Derecho, igualdad material.

Queda claro que el concepto de igualdad hoy en día se refiere más a la cuestión real y efectiva presentada en determinado caso concreto.

En realidad, la ley siempre discrimina. Su papel fundamental consiste justamente en disponer sobre las desigualdades naturales existentes entre las personas. Lo que debe tener en cuenta el legislador, insistimos, es la validez de los criterios adoptados para establecer la discriminación, es decir, si estos vulneran o no el principio constitucional de igualdad.

La igualdad dentro de la ley debe ser un límite al legislador. De la misma forma, la aplicación de la ley debe ser hecha de manera igualitaria.

Es importante, también, la identidad en los supuestos de hecho, es decir, para que haya una discriminación ilegítima las personas deben encontrarse en situación idéntica y tener tratamiento desigual por la ley. Por fin, cuando el



legislador establece un trato diferenciador, debe hacerlo basado en una razón plausible y en una finalidad objetiva.¹⁶

3.2 Pronunciamientos de la Corte de Constitucionalidad, en relación al derecho de igualdad.

“... La Corte de Constitucionalidad estima que el principio de igualdad, plasmado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge...”¹⁷

“... La cláusula precitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones de esta Corte. Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica.

¹⁶ <http://WWW.Monografias.com/trabajos21/derechos-politicos/derechos-politicos.shtml>

¹⁷ Gaceta No. 24, expediente No. 141-92, sentencia: 16-06-92. pág. 14.



servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

Por tal razón, el derecho de igualdad, quiere decir que la ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características, ya que a todas ellas se les reconocen los mismos derechos y las mismas posibilidades. Todas las personas son iguales ante la ley.

3.4 Principio de igualdad y discriminación normativa.

El primer aspecto que debe ser destacado en relación con el principio de igualdad, es su escaso desarrollo dogmático, a pesar de que es una de las normas constitucionales más invocadas en la práctica jurisprudencial.

Como ha señalado *Pedro Cruz Villalón*, ante el principio de igualdad, el Tribunal Constitucional se enfrenta cada mañana con cierta sensación de pisar un terreno desconocido o, por lo menos, no totalmente dominado. Prueba de ello es, por ejemplo, la confusión terminológica que todavía rodea al concepto – término de comparación-, utilizado en unas ocasiones para referirse al régimen jurídico respecto al cual se lleva a cabo la comparación, y en otras para señalar el aspecto comparado. O, sobre todo, las dudas que subsisten en torno a la interpretación del principio de igualdad, donde la utilización de fórmulas tradicionales que hacen referencia a la razonabilidad, a la interdicción de la arbitrariedad o a la obligación de tratar igual a los casos iguales y desigual a los



casos desiguales, y el simultáneo desarrollo de técnicas aparentemente más complejas, alimentan la incertidumbre sobre su verdadero contenido normativo.

El principio de igualdad constituye, pues, uno de los aspectos menos desarrollados de una teoría general de los derechos fundamentales articulada tradicionalmente en torno a los derechos de libertad.

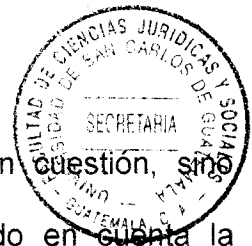
Hechas estas consideraciones generales sobre la dogmática del principio de igualdad, lo primero que debe ser señalado es que dicho principio tiene un carácter complejo, en el sentido que la igualdad jurídica se encuentra positivizada en múltiples preceptos constitucionales. En el caso de la constitución española y al margen de sus concreciones en el ámbito autonómico la igualdad aparece reconocida como valor superior del ordenamiento, como principio general y como fundamento de diversas prohibiciones de discriminación y en otros preceptos cabe añadir que determinadas concreciones de la igualdad tienen cabida en otros preceptos constitucionales que, en su caso, actúan como normas especiales.

Como se ha indicado, la necesidad de mantenerlo en el límite de lo abarcable ha aconsejado circunscribirlo, por lo que a España se refiere, a los supuestos en que el Tribunal Constitucional considera violado dicho precepto en su vertiente de igualdad en la ley, con independencia de si lo que resulta infringido es el principio general de igualdad o alguna de las diversas prohibiciones de discriminación contenidas en el mismo. A pesar de las



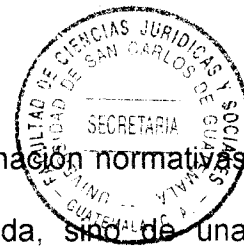
diferencias conceptuales que pueden existir entre el principio general de igualdad y las prohibiciones específicas de discriminación y que en alguna ocasión también han sido acogidas por el Tribunal Constitucional, dicha opción ha estado en gran medida influida por la jurisprudencia constitucional, que no acostumbra a distinguir nítidamente los diversos contenidos y que suele invocarlo en casi todos los supuestos de discriminación, dado el carácter abierto de las prohibiciones de discriminación en él contenidas y su naturaleza de derecho fundamental. En todo caso, lo que interesa destacar en este momento es el tratamiento unitario, como se verá más adelante, de la proximidad estructural de los diversos tipos de discriminación normativa.

El segundo aspecto del principio de igualdad en la ley que debe ser señalado, es que carece de un contenido material propio, es decir, no protege ningún ámbito de actividad concreto de los ciudadanos. Dicho principio no puede ser objeto de un desarrollo normativo de carácter general y que, por consiguiente, no está reservado a ninguna fuente del derecho. Como casi todo lo relacionado con el principio de igualdad, la ausencia de un contenido material propio se deriva, sin embargo, de lo que sin duda constituye su característica más importante: el carácter relacional del principio de igualdad. En efecto, como suele reconocerse en la doctrina y jurisprudencia constitucional comparadas, la igualdad normativa presupone necesariamente una comparación entre dos o más regímenes jurídicos que actúan como términos de comparación: un régimen jurídico no es pues, discriminatorio en sí mismo, sino únicamente en relación con otro régimen jurídico. La comparación intrínseca al principio de igualdad no



afecta, a todos los elementos de los regímenes jurídicos en cuestión, sino únicamente a aquellos aspectos que son relevantes teniendo en cuenta la finalidad de la diferenciación. Ello implica, por lo tanto, que la igualdad también constituye un concepto relativo: dos regímenes jurídicos no son iguales o diferentes entre sí en todos sus elementos, sino únicamente respecto al criterio utilizado para la comparación.

Como es natural, el carácter relacional del principio de igualdad tiene una enorme repercusión desde el punto de vista jurídico. Por un lado, es uno de los factores responsables de la omnipresencia del principio de igualdad en la jurisprudencia constitucional, ya que hace posible que este principio pueda ser alegado frente a cualquier actuación de los poderes públicos con independencia del ámbito material sobre el que se proyecte. Por otro lado, también tiene una influencia decisiva en la interpretación del principio de igualdad, que, como es sabido, se diferencia notablemente de la de los restantes preceptos constitucionales. De entrada, porque desde un punto de vista estructural dicha interpretación se realiza necesariamente a través de un juicio trimembre en que, además del régimen jurídico impugnado, se incluyen el régimen jurídico respecto al cual se alega la discriminación y el propio principio de igualdad. El control de constitucionalidad de las normas que se pretenden discriminatorias no se reduce, pues, a un juicio abstracto de adecuación entre la norma impugnada y el precepto constitucional que sirve de parámetro, sino que incluye otro régimen jurídico que actúa como término de comparación. Pero sobre todo, y es éste un aspecto de gran trascendencia para el objeto de este trabajo, porque ello implica



que desde un punto de vista material la igualdad y la discriminación normativas no son predicables de una norma aisladamente considerada, sino de una relación internormativa.

Así por ejemplo, si se alega que una determinada prestación pública que perciben los hombres es discriminatoria respecto a la que perciben las mujeres, porque su concesión se somete a un régimen jurídico más gravoso sin que haya una justificación suficiente para ello, la inconstitucionalidad no radica en el régimen jurídico aplicable a los hombres o en el que se aplica a las mujeres, sino en la relación que se da entre ambos. Si no existe una norma constitucional de la que pueda derivarse que uno de dichos regímenes jurídicos es constitucionalmente obligado, tan constitucional es uno como otro; lo discriminatorio es que ambos sean vigentes simultáneamente y que el criterio diferenciador sea únicamente el sexo de sus destinatarios. Este hecho es algo que va más allá que la frecuente incidencia de diversas normas jurídicas cuando se declara la inconstitucionalidad de una de ellas. Y es que si, como ha señalado el propio Tribunal Constitucional español, en el caso de las discriminaciones normativas es la propia relación internormativa la que es inconstitucional.

Como es lógico, el carácter relacional del principio de igualdad también tiene una incidencia decisiva en la determinación de su contenido normativo. Aunque dicho principio no tiene, como se ha visto, un contenido material propio en el sentido que no protege una determinada esfera de la actividad humana, ello no implica que sea un precepto constitucional vacío. Por el contrario, su carácter



abierto obliga a llenarlo de contenido de alguna manera. Tal y como se ha señalado a partir de la distinción entre disposiciones y normas de derecho fundamental, del principio general de igualdad aisladamente considerado pueden derivarse dos normas del segundo tipo que vinculan al legislador ordinario. Por un lado, un mandato de tratamiento igual, que obliga a dar el mismo trato a supuestos de hecho equivalentes, siempre que no exista un fundamento suficiente que permita otorgarles un trato desigual. Ello implica, desde la perspectiva de la discriminación normativa, que ésta se produce cuando dos supuestos de hecho equivalentes son tratados de forma desigual sin que haya un fundamento suficiente para ello o, como suele señalarse en la jurisprudencia constitucional española, cuando no exista un fundamento objetivo y razonable.

Como es natural, son muchos los problemas jurídicos que suscita la interpretación de este mandato de tratamiento igual: desde los que constituyan supuestos de hecho equivalentes, hasta el tipo de fundamento que permite al legislador llevar a cabo un tratamiento desigual. Pero desde un punto de vista funcional, la principal dificultad reside, como es sabido, en la determinación de cuándo es suficiente el fundamento que pretende dar cobertura a la diferencia de trato impugnada. No sólo porque implica, como todo problema de interpretación, un juicio valorativo, sino porque difícilmente puede resolverse desde el propio principio general de igualdad, lo cual puede abrir las puertas a consideraciones extraconstitucionales e incluso extrajurídicas, con el consiguiente peligro que el Tribunal Constitucional suplante la voluntad política del legislador.



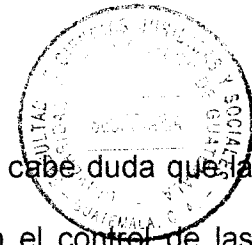
Junto a este mandato de tratamiento igual, el principio de igualdad también alberga en su seno un mandato de tratamiento desigual, que obliga al legislador a establecer diferenciaciones entre regímenes jurídicos diversos. Como se deriva de la interpretación tradicional del principio de igualdad, el legislador debe tratar de forma desigual los supuestos de hecho desiguales. Pero en relación con esta máxima, la necesidad de todo ordenamiento jurídico de simplificar la realidad sobre la que se proyecta, posibilita que el legislador trate de forma igual supuestos de hecho diferentes no sólo cuando ello resulte razonable, sino siempre que no exista una razón suficiente que imponga dicha diferenciación. Así por ejemplo, la necesaria homogeneización de la realidad que implica cualquier regulación tributaria no puede llegar al extremo de gravar de igual forma rentas de muy diverso nivel, porque el principio de capacidad económica obliga al legislador a diferenciarlas normativamente. Pero más allá de estos mandatos constitucionales de diferenciación, el principio de igualdad no protege, como ha reconocido el Tribunal Constitucional español en múltiples ocasiones, el derecho a exigir diferencias de trato entre supuestos de hecho diferentes. Como establece, el rechazo de la discriminación por indiferenciación, se basa en la inexistencia de un derecho de singularización normativa previo a la ley que regula una actividad concreta.

Lógicamente, el mandato de tratamiento también plantea importantes problemas de interpretación. Pero al margen de los mismos, lo que interesa destacar en este momento es que este trabajo se centrará exclusivamente en el mandato de tratamiento igual o, lo que es lo mismo, en las discriminaciones que



tienen su origen en un tratamiento diferenciado de supuestos de hecho equivalentes cuando no hay un fundamento suficiente para ello. Y es que únicamente en estos casos se plantea el problema de la reparación de la discriminación objeto de estudio. En efecto, sólo cuando resulta vulnerado el mandato de tratamiento igual es constitucionalmente obligado restablecer la igualdad mediante la equiparación de los supuestos de hecho comparados. En cambio, si lo que se viola es el mandato de tratamiento desigual, lo preceptivo es reparar la discriminación mediante la diferenciación.

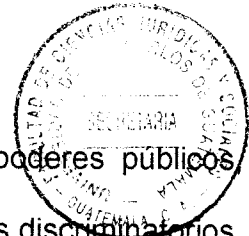
Limitándonos ya al mandato de tratamiento igual, es evidente que su contenido normativo continúa siendo tremendamente indeterminado. El deber de otorgar un trato jurídico homogéneo a supuestos de hecho equivalentes siempre que no exista un fundamento suficiente para su diferenciación sigue constituyendo una norma jurídica totalmente abierta, cuya interpretación no se adecua, como se ha apuntado anteriormente, al control abstracto de constitucionalidad. La necesidad de buscar dicho fundamento fuera del propio principio general de igualdad puede abrir las puertas, a la utilización de criterios morales, de simple oportunidad o de cualquier otro tipo. De ahí que para evitar, en la medida de lo posible, este peligro y garantizar el carácter jurídico de la interpretación del principio de igualdad, el control de la diferenciación normativa deba partir de la propia Constitución. La posición constitucional del legislador democrático no requiere que toda diferenciación normativa esté amparada en concretos mandatos o permisos de diferenciación derivados del texto constitucionalmente aceptable. Con independencia de si esto último también es



aplicable a las prohibiciones específicas de discriminación, no cabe duda que la necesidad de integrar diversos preceptos constitucionales en el control de las diferenciaciones normativas puede tener consecuencias importantes no sólo en el parámetro de control utilizado materialmente por el Tribunal Constitucional, sino sobre todo en la propia reparación de la inconstitucionalidad.

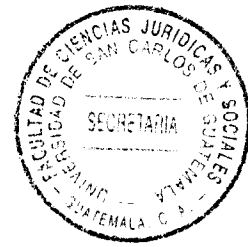
Antes de analizar éste y otros problemas de las sentencias constitucionales que tienen por objeto discriminaciones normativas, existe otro aspecto del principio de igualdad en la ley que debe ser analizado en la medida en que puede afectar a su contenido y, por extensión, a la reparación de las discriminaciones normativas: la constitucionalización de la igualdad normativa como derecho fundamental directamente invocable por los ciudadanos. Este hecho tiene una incidencia decisiva en la ya mencionada omnipresencia del principio de igualdad en la jurisprudencia constitucional, y obliga a tener en cuenta las singularidades de los concretos procedimientos en que pretenda hacerse valer la naturaleza de derecho fundamental de la igualdad normativa. Pero por lo demás, no supone ninguna modificación importante respecto a lo expuesto hasta ahora.

Por un lado, su carácter relacional implica, como se ha visto, que el derecho fundamental a la igualdad normativa no protege ningún ámbito concreto de la actividad humana, sino que es alegable ante cualquier diferenciación normativa no suficientemente justificada. Por otro lado, su constitucionalización como derecho de protección, es decir, como derecho subjetivo que protege a su



titular frente a los comportamientos discriminatorios de los poderes públicos, permite exigir no sólo no verse afectado por regímenes jurídicos discriminatorios, sino también su finalización. En este sentido, sin embargo, el derecho a la igualdad normativa se diferencia de la mayor parte de derechos de libertad tradicionales por el hecho que la reparación de la discriminación no se logra mediante la simple abstención del legislador, sino que requiere la creación de una situación internormativa en que los regímenes jurídicos objeto de comparación sean equiparados. Aisladamente considerado, el derecho a la igualdad normativa no predetermina el modo en que dicha equiparación debe producirse, el derecho a la igualdad tiene un resultado abierto. Su titular no tiene derecho a un régimen jurídico concreto o a ser equiparado de una determinada manera, porque la discriminación normativa tiene su origen, como se ha visto, en una relación internormativa y, por consiguiente, la equiparación de los regímenes jurídicos comparados puede conseguirse a través de cualquier otra relación internormativa que no contenga diferenciaciones injustificadas entre los mismos.

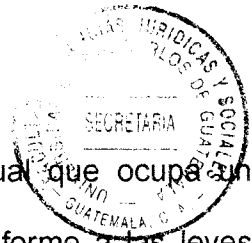
CAPÍTULO IV



4. Análisis de la forma en que se vulnera el derecho de igualdad de los trabajadores del Ejército de Guatemala, sujetos al régimen del Instituto de Previsión Militar.

El derecho al trabajo es un derecho que le asiste a toda persona y una obligación social, siendo deber del Estado de Guatemala su protección, para lo cual existe un conjunto de normas jurídicas que establecen derechos mínimos e irrenunciables para el trabajador. Dicho cuerpo normativo tiene como fundamento la Constitución Política de la República de Guatemala, y las leyes ordinarias y reglamentarias que desarrollan los derechos que la Carta Magna reconoce.

Las relaciones de trabajo, pueden darse entre las entidades de la iniciativa privada y sus trabajadores; así como, entre el Estado de Guatemala y sus entidades autónomas o descentralizadas con sus trabajadores. En este último sector, encontramos al personal de servicio activo en el Ministerio de la Defensa Nacional a quienes se les puede considerar como funcionarios y empleados públicos, debido a que dicho personal ocupa un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.



Definiendo al Funcionario Público, como la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la Dependencia o Entidad Estatal correspondiente, y al Empleado Público como la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o representante.

Sin embargo, debido a que forman parte de la institución denominada Ejército de Guatemala, y que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su Artículo 250, que este se rige por lo preceptuado en la Constitución, su Ley Constitutiva y demás leyes y reglamentos militares, se concluye en que todos los aspectos referentes a la relación laboral de la Institución y sus empleados, debe regirse por normas especiales.

No obstante, al hacer un análisis del ordenamiento jurídico del Ejército de Guatemala, compuesto por Leyes Ordinarias, Acuerdos Gubernativos, Acuerdos Ministeriales, Directivas, Circulares y Ordenes Generales (emitidas las últimas cuatro por el Ministerio de la Defensa Nacional), se establece que la normativa legal que agrupa los derechos y obligaciones del régimen de previsión social para los



trabajadores del Ejército de Guatemala en la relación de trabajo existente es la Ley de Jubilaciones, Pensiones y Montepíos en el Ejército, Decreto Ley número 55 y el Reglamento General de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar, Acuerdo Gubernativo No. 729-85.

Reiterando como ya he expuesto, la previsión social, es el conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles fuera de su trabajo. Se está ante el conjunto de instituciones tendientes a hacer frente a los riesgos que se ciernen sobre las clases económicamente débiles y que se dirigen a implantar una cierta seguridad social.

Asimismo, la previsión social se integra con las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia. La previsión social se propone proyectar en el futuro las necesidades presentes del trabajador y se integra con las siguientes instituciones: La educación de los trabajadores, los sistemas de colocación de la mano de obra, habitación de los trabajadores y los sistemas de seguridad social.

Debido a lo anterior se puede establecer que la previsión social contribuye a los fines de la seguridad social, mediante la cobertura de los riesgos y contingencias que amenazan al hombre y a su núcleo familiar a lo largo de la existencia. Es una institución que propugna por el bienestar de todos los habitantes de un país.



Los riesgos a que se expone el ser humano son denominados ~~sociales~~ porque son de carácter general que amenazan a toda persona y en la mayoría de los casos son inherentes a la vida humana en sociedad; y además porque a dichas amenazas surge el convencimiento de que es la propia sociedad la que debe organizar la prevención y reparar los daños causados cuando los riesgos se potencializan.

Por consiguiente la previsión supone la acción de disponer lo conveniente, para atender las contingencias o necesidades previsibles que se reducen a necesidades sociales; es decir, anticipar la visión de hechos futuros o captar intelectivamente la posibilidad de que acaezcan sucesos en el devenir del tiempo, para lo cual se deben disponer los medios o instrumentos suficientes y adecuados para evitar o superar las consecuencias de esos hechos futuros; reiterando los principios fundamentales del régimen de previsión social son: a) Que debe ser cumplida a través de instituciones creadas legalmente por el Estado que garanticen su organización, funcionamiento, eficacia; b) Constituir el enlace dentro de la relación de trabajo entre los patronos y los trabajadores que garantice a éstos últimos la seguridad laboral frente a los riesgos en caso de enfermedad, accidentes de trabajo, muerte, invalidez, etc.; c) Debe existir equidad y justicia en cuanto a las aportaciones para el funcionamiento de las instituciones creadas, por parte de los empleadores y trabajadores; d) No solo debe cubrir aspectos de seguridad frente a los riesgos de los propios trabajadores asalariados y quienes aportan al mismo, sino que debe cubrir aspectos de salud y seguridad a su grupo familiar.



Por consiguiente, el régimen de previsión social al cual tributa el personal con servicio activo en el Ejército de Guatemala, cuya cantidad de elementos asciende a quince mil quinientas personas, siendo un segmento grande del total de trabajadores del Estado, estriba en que la mayor parte del personal anteriormente descrito, un ochenta y cinco por ciento aproximadamente, aporta un porcentaje de su salario mensual que asciende al ocho por ciento (8%), al régimen previsional del Instituto de Previsión Militar, ente autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio; en cuanto al restante quince por ciento (15%) de trabajadores del Ejército de Guatemala, el cual, al momento de causar alta en dicha institución, tiene más de treinta y cinco años de edad, aporta también el mismo porcentaje de su salario mensual, al régimen previsional regulado en el Decreto Ley número 55 Ley de Jubilaciones, Pensiones y Montepíos en el Ejército de Guatemala.

El personal que tributa al régimen establecido en el Decreto Ley número 55 Ley de Jubilaciones, Pensiones y Montepíos en el Ejército de Guatemala, en caso se retire definitivamente por cualquier motivo de la Institución Armada y no tener el tiempo mínimo para optar a la jubilación, tiene derecho a la devolución de los descuentos mensuales que se le hayan hecho para tal fin, tal como lo establece el Artículo 12 de la referida ley que literalmente dice: "En caso de retiro definitivo por cualquier motivo no previsto en esta ley, sin tener el tiempo mínimo de servicio para obtener la jubilación, el interesado tiene derecho a la devolución de los descuentos mensuales que se le hayan hecho para tal fin".



Esta disposición, se considera beneficiosa para dichos trabajadores, en virtud que tienen asegurado que en caso no llegaran a adquirir el derecho a jubilación, por retirarse del Ejército de Guatemala, les será devuelta la totalidad de las aportaciones que efectuaron.

Sin embargo, a los trabajadores del Ejército de Guatemala, que aportan el 8% de su salario al régimen del Instituto de Previsión Militar, y que conforma la mayoría de trabajadores, no tienen dicho derecho, debido a que, el Artículo 17 del Acuerdo Gubernativo número 729-85, Reglamento General de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar, regula: "El Régimen de Previsión Militar es eminentemente contributivo y descansa en el principio de solidaridad, en consecuencia, las cuotas de los afiliados no son devolutivas ni tienen efecto compensatorio".

Puede determinarse, que un Decreto Ley, con jerarquía de ley ordinaria le reconoce a un sector de los trabajadores del Ejército de Guatemala, el derecho a que se le restituya el porcentaje del salario que haya aportado, cuando no hubiere gozado del beneficio de la jubilación; y por otro lado, un Acuerdo Gubernativo, con carácter de norma reglamentaria, estipula lo contrario para el sector mayoritario de trabajadores del Ejército, al establecer que las cuotas que aportan al régimen del Instituto de Previsión Militar, no son devolutivas, aún cuando no se llegara a gozar de los beneficios que otorga dicho régimen.



Por lo anteriormente expuesto, es evidente que se viola el principio de igualdad plasmado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, a un sector mayoritario de trabajadores del Ejército de Guatemala, por lo cual debe considerarse inconstitucional el Artículo 17 del Acuerdo Gubernativo número 729-85.

Nuestra carta magna, se encuentra en la cúspide de nuestro ordenamiento jurídico interno, teniendo como fin primordial el bien común, regulando en el Artículo 4: “Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre si.”

Asimismo, la Corte de Constitucionalidad, estima que el principio de igualdad, plasmado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge.



Por otro lado, la igualdad en el ámbito jurídico y de la aplicación de justicia esta mucho más allá de una interpretación simplista de conmutatividad; es decir, igualdad no es sólo dar lo mismo a cada uno, sino también dar lo que es justo y equitativo a cada uno según su condición. A este tipo de igualdad es a la que se llama distributiva, es decir, a cada quien conforme lo que dicta la equidad y la justicia bajo las concretas circunstancias del caso.

La igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones de la Corte de Constitucionalidad. Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: Uno, porque tiene expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del derecho. Frecuentemente ha expresado esta Corte que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base de razonabilidad.

De conformidad a los planteamientos emitidos por la Corte de Constitucionalidad, considero que la igualdad dentro de la ley debe ser un límite al legislador, de la misma forma, la aplicación de ley debe ser hecha de manera igualitaria. Por consiguiente se debe reformar el Artículo 17 del Reglamento General de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar, Acuerdo Gubernativo No. 729-85.



En el sentido de suprimir el artículo anteriormente citado, el texto que se refiere a “en consecuencia, las cuotas de los afiliados no son devolutivas ni tienen efecto compensatorio”, debido a que por ser una norma de carácter reglamentaria viola los derechos de los trabajadores del Ejército de Guatemala, sujetos a dicho régimen.

Asimismo, es importante establecer que el principio de solidaridad, no quiere decir que toda aportación no tiene efecto devolutivo, por lo que el Reglamento General de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar, no tiene una sustentación legal establecida; ya que el principio de solidaridad su fin primordial es estipular que el hombre aisladamente no puede hacer frente a las consecuencias derivadas de las contingencias sociales, por lo que se debe utilizar instrumentos o técnicas de garantías que distribuyan las cargas económicas entre las personas, siempre y cuando éstas deseen optar a la jubilación, en tal virtud, dicho principio no regula que las aportaciones no tengan efecto devolutivo.

Por lo que es procedente que a la Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar, se le adicione un artículo que regule lo referente al personal que aporta a dicho régimen, en caso de retiro definitivo por cualquier motivo no previsto en esa ley, sin tener el tiempo mínimo de servicio para obtener la jubilación, el interesado tenga derecho a la devolución de los descuentos mensuales que se le hayan hecho para tal fin, por consiguiente el principio de solidaridad se vería fortalecido, si la deficiencia en mención se subsana mediante la inserción de dicho artículo a la Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar.

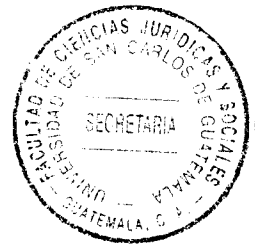


La ausencia de esta figura en el contexto de la Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar, constituye una deficiencia que perjudica al contribuyente, puesto que aportan sus cuotas durante algún tiempo, debiendo cuando menos obtener la devolución de dicha aportación, mientras que él instituto se fortalece económicamente con las aportaciones de los afiliados.



CONCLUSIONES

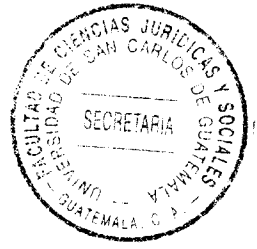
1. El Derecho de Igualdad, indica que la ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características, ya que a todas ellas se les reconocen los mismos derechos y las mismas posibilidades. Todas las personas son iguales ante la ley.
2. Que todas aquellas normas que disminuyan o tergiversen los derechos consagrados o reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala son nulas Ipso Jure.
3. Existe violación del derecho de igualdad contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, de los trabajadores del Ejército de Guatemala, que aportan al régimen del Instituto de Previsión Militar, debido a que dichos trabajadores se les da un trato diferente al resto de empleados de la misma institución.
4. Existe inconstitucionalidad en el Artículo 17 del Acuerdo Gubernativo No. 729-85, Reglamento General de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar, debido a que las aportaciones que efectúan los trabajadores no tienen efecto devolutivo, ya que vulnera el derecho de igualdad consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

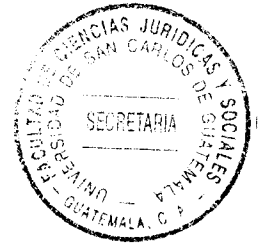




RECOMENDACIONES

1. Que mediante la iniciativa de ley que tiene el Organismo Ejecutivo, la clase trabajadora del Ejército de Guatemala, promueva la reforma legal del Artículo 17 del Acuerdo Gubernativo No. 729-85, Reglamento General de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar a efecto se establezca el derecho de los afiliados a dicho régimen, a que le sean devueltas las cuotas que hubiere aportado, en caso no llegara a gozar de los beneficios de jubilación otorgados por el Instituto de Previsión Militar; asimismo, plantear una inconstitucionalidad en caso concreto, del artículo 17 del Acuerdo Gubernativo No. 729-85, por violar el derecho de igualdad de los trabajadores sujetos a dicho régimen.
2. Que el Congreso de la República de Guatemala derogue el Decreto Ley 55, Ley de Jubilaciones, Pensiones y Montepíos en el Ejército, con el objeto de que exista solo una norma legal que regule lo relacionado al régimen de previsión militar, en el cual todos los integrantes del Ejército de Guatemala, estemos bajo las mismas prestaciones y beneficios.
3. Que el Congreso de la República de Guatemala reforme el Artículo 17 del Acuerdo Gubernativo No. 729-85, Reglamento de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar, en el sentido de trasladar a la Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar, el derecho de los afiliados a dicho régimen, para que le sean devueltas las cuotas que hubiere aportado, con el objeto que dicha disposición tenga mayor fuerza jurídica.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomos II, IV y VI. 14 Edición, Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta. S.R.L. 1979.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. D.F.: Ed. Porrúa, S.A. 1975.

DE PIÑA, Rafael. **Diccionario de derecho**. 6ª. Edición. D.F.: Ed. Porrúa, 1977.

DEVEALI, Mario. **Derecho a la seguridad social**. 5ª. Edición. Madrid, España: Editorial Madrid. 1977..

ETALA, Juan José. **La previsión social**. Buenos Aires. Argentina: Editorial Eliasta SRL. 1990.

FUENTES MÉRIDA, Harold Vitelio. **La previsión social**. 6ª. Edición. México D.F.: Editorial Porrúa, S.A. 1977.

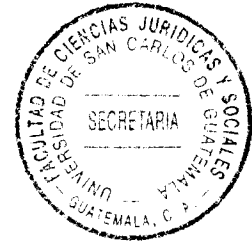
Gaceta No. 24, expediente No. 141-92, pág. 14, sentencia: 16-06-92.

Gaceta No. 59, expediente No. 482-98, pág. 698, resolución: 04-11-98.

<http://WWW.Monografias.com/trabajos21/derechos-politicos/derechos-politicos.shtml>.
27/01/2006.

LEÑERO, José Pérez. **Fundamentos de la seguridad social**. México, D.F.: Editorial Porrúa, S.A. 1975.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho de trabajo**, 6ª. Edición, Madrid, España: Ed. Tecnos, 1960.



Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto número 1441. 1971.

Ley Constitutiva del Ejército. Congreso de la República. Decreto número 72-90. 1990.

Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Congreso de la República, Decreto número 63-88. 1988.

Ley de Jubilaciones, Pensiones y Montepíos en el Ejército de Guatemala. Enrique Peralta Azurdía, Jefe del Gobierno de la República, Decreto-Ley número 55. 1963.

Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar. Jefe de Estado, Decreto-Ley número 75-84. 1984.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República, Decreto número 1748. 1968.

Reglamento General de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar. Jefe de Estado, Acuerdo Gubernativo No. 729-85. 1985.

Reglamento de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo número 1220-88. 1988.

Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo número 18-98. 1998.