

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

**LA FIGURA JURÍDICO LABORAL DE JUBILACIÓN PARCIAL FORZOSA Y LA
NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO**

DORA MARIA GUZMÁN MILIÁN

GUATEMALA, ABRIL DE 2015

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

**LA FIGURA JURÍDICO LABORAL DE JUBILACIÓN PARCIAL FORZOSA Y LA
NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL DERECHO LABORAL
GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DORA MARIA GUZMÁN MILIÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril de 2015

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Aystas

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

Presidente:	Lic.	Carlos Enrique Aguilar Román
Vocal:	Lic.	Gamaliel Sentés Luna
Secretario:	Lic.	Dixon Díaz Mendoza

Segunda Fase

Presidente:	Lic.	Ricardo Alvarado Sandoval
Vocal:	Licda.	Gloria Guillermo Lemus
Secretaria:	Licda.	Mayra Yojana Veliz López

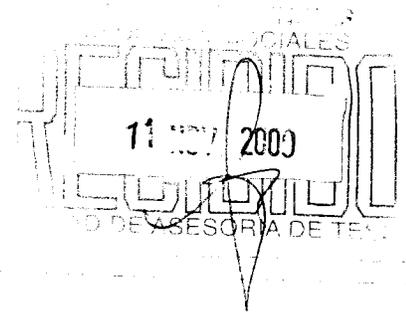
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de los contenidos en las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de la Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Público).



M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN
Boulevard Sur 1-025 Zona 4 de Mixco, Residenciales El Pedregal del Naranja
Teléfono 24374220

Guatemala, 11 de noviembre del año 2009.

Señor Jefe
De la Unidad de Tesis
Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Estimado Licenciado Castro Monroy:

Por este medio me dirijo a usted, con el propósito de informarle que de conformidad con el nombramiento que se me hiciera para asesorar a la bachiller **DORA MARIA GUZMÁN MILIÁN**, respecto a su trabajo de tesis intitulado **"LA FIGURA JURÍDICO LABORAL DE JUBILACIÓN PARCIAL FORZOSA Y LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO"**, procedí a emitirle mi opinión y los arreglos que la suscrita consideró pertinentes, los cuales fueron atendidos por la Bachiller **GUZMÁN MILIÁN**.

El trabajo es de actualidad y aborda un tema de interés para los ciudadanos especialmente para los trabajadores, y a pesar de que no refiere directamente el beneficio para los adultos y adultos mayores y su derecho de acceso al trabajo, indiscutiblemente tiene relevancia, pues ofrece más beneficios que perjuicios el hecho de la propuesta que ella hace respecto a que se regule la jubilación parcial forzosa en el Código de Trabajo.

De la metodología y técnicas de investigación las cuales se encuentran en concordancia con el tema propuesto la sustentante, con las cuales logro desarrollar y satisfacer en las finalidades propuestas en el tema abordado. El contenido científico y técnico: la tesis planteada fundamenta su contenido científico y técnico, cumpliendo con los requisitos exigidos para esta clase de ensayos profesionales.

De la redacción cumple con los requisitos por ser desarrollada con palabras, frases e ideas objetivas como un trabajo de esta naturaleza debe presentarse utilizando oportunamente el lenguaje técnico jurídico de la materia. Del aporte científico: Desarrolla circunstancias existentes que son la base para promover dentro del ensayo medios para amparar a los trabajadores proponiendo una iniciativa de investigación profunda para el desarrollo de las finalidades del trabajo de tesis con relación a las

conclusiones y recomendaciones las cuales se adaptan totalmente al trabajo de tesis realizado. De la bibliografía utilizada se encuentra adecuada al trabajo realizado, llenando los requisitos del trabajo y sus lineamientos.

En conclusión como asesora puedo decir que la tesis propuesta cumple con los requisitos exigidos para su desarrollo para poder ser objeto de presentarse ante el tribunal examinador de tesis cumpliendo además con lo preceptuado el Artículo 32 del Normativo vigente para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General Público.

Atentamente,
M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN
Colegiada Activa 5,656

LICENCIADA
Coralia Carmina Contreras Flores
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cinco de julio de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MOISÉS OSWALDO HERRERA VARGAS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: DORA MARÍA GUZMÁN MILIÁN, Intitulado: "LA FIGURA JURÍDICO LABORAL DE JUBILACIÓN PARCIAL FORZOSA Y LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO".

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, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Abogado y Notario

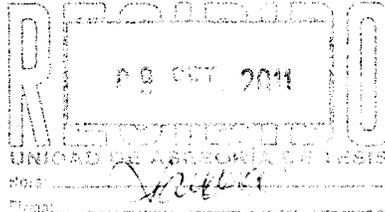


cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh.



Guatemala, 13 de Junio de 2011

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutin

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Estimado Lic. Lutin,

De conformidad con lo ordenado por usted procedí a revisar el trabajo de tesis denominado "LA FIGURA JURÍDICO LABORAL DE JUBILACIÓN PARCIAL FORZOSA Y LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO" el cual fue elaborado por la bachiller DORA MARIA GUZMÁN MILIÁN. Con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito exponer los siguientes aspectos:

- a) El Contenido científico y técnico de la tesis, estriba en torno a la falta de regulación legal existente en Guatemala y la necesidad de normarla.
- b) Los métodos empleados son: el inductivo, el deductivo, el analítico y el sintético. En cuanto a las técnicas que utilizo la estudiante son las bibliográficas, trabajo de campo y entrevista.
- c) Sobre la redacción, se encuentra apegado a las reglas que la sintaxis y la gramática que se establecen para tal efecto, logrando en forma clara y concreta plasmar sus principales aseveraciones en torno al tema.
- d) La contribución científica del trabajo. Consiste en que las instituciones como el Congreso de la República de Guatemala en conjunto con el Ministerio de Trabajo emitan las leyes respectivas a efecto que se haga valer la figura jurídica laboral de la jubilación parcial forzosa.
- e) Conclusión. Estoy de acuerdo con las conclusiones de la ponente. En el sentido que es necesario regular la jubilación parcial forzosa en virtud que en la actualidad no se encuentra normado en el ordenamiento jurídico guatemalteco
- f) La bibliografía citada evidencia la operatividad que tendría la normativa y los beneficios que obtiene la clase trabajadora en Guatemala, en la legislación comparada.

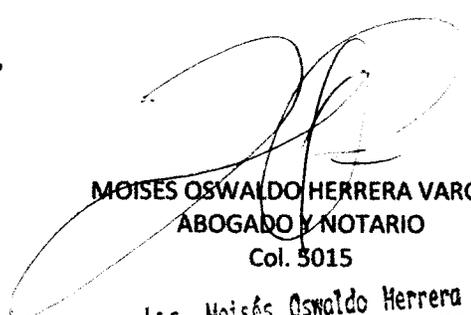


Lic. Moisés Oswaldo Herrera Vargas
ABOGADO Y NOTARIO
6ª. Avenida 1.20 zona 4 Teléfono 2331-1402, Ciudad de Guatemala

Por otro lado también he guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada, con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

En tal virtud, estimo que reúne los requisitos legales prescritos, razón lo cual, emito **DICTAMEN EN FORMA FAVORABLE**, a efecto de que pueda continuar el trámite correspondiente.

Atentamente,


MOISES OSWALDO HERRERA VARGAS
ABOGADO Y NOTARIO
Col. 5015

Lic. Moisés Oswaldo Herrera Vargas
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de marzo de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante DORA MARIA GUZMÁN MILIÁN, titulado LA FIGURA JURÍDICO LABORAL DE JUBILACIÓN PARCIAL FORZOSA Y LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico.

BAMO/srrs.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado, con la humildad que de mi corazón emana, dedico primeramente este triunfo a Dios.
- A MI PADRE:** Manuel Guzmán Ángel con amor y respeto gracias por su constante apoyo.
- A MIS ABUELOS:** Juana Ángel y Bartolomé Guzmán (Q.E.P.D.) gracias por todo su amor, siempre los llevare en mi corazón.
- A MI AMADA HIJA:** Johanna Massiel con amor infinito, Gracias por alegrar mi vida.
- DEDICATORIA ESPECIAL A:** Licda. Sandra Patricia Estrada Meoño a quien amo como una hija, Gracias por su apoyo incondicional.
- A MIS TIOS Y TIAS:** Gracias por su amor y apoyo.
- A MIS PRIMAS:** A quienes amo como si fueran mis hermanos, Gracias por su amor hacia mi,
- A:** Lic. Héctor España gracias por su incondicional apoyo.
- A:** Licda. Judith Del Cid con inmenso cariño.
- A MIS AMIGOS Y AMIGAS:** Por las tantas alegrías, buenos y malos momentos y apoyo mutuo en nuestra formación profesional.

**AL HOSPITAL GENERAL
DR. JUAN JOSÉ
ARÉVALO BERMEJO
DEL INSTITUTO
GUATEMALTECO
DE SEGURIDAD SOCIAL**

Agradezco la oportunidad de
desarrollarme económica y socialmente



**A LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA
FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES.**

Agradezco el crecimiento intelectual y el
triunfo obtenido.

A MI PATRIA GUATEMALA

País de la eterna primavera .



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. El derecho individual de trabajo	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. principios fundamentales que regula del Código de Trabajo	4
1.2.1. El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.....	4
1.2.2. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables.....	6
1.2.3. El derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo	7
1.2.4. El derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo.....	9
1.2.5. El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público.....	9
1.2.6. El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático.....	10

CAPÍTULO II

2. La jubilación en la doctrina y la legislación	13
2.1. Definición y características de la jubilación.....	13
2.2. Las jubilaciones en la legislación comparada	17
2.2.1. España.....	17
2.2.2. Argentina	26
2.3. Ámbito normativo nacional de la jubilación.....	41
2.3.1. La Constitución Política de la República de Guatemala	41
2.3.2. Código de Trabajo	44
2.3.3. La Ley de Servicio Civil.....	52
2.3.4. la Ley de Clases Pasivas.....	57

CAPÍTULO III

	Pág.
3. La jubilación parcial forzosa en el derecho comparado	63
3.1. Definición, características y principios fundamentales.....	63
3.2. Análisis de la legislación comparada.....	66

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de establecer en la Ley Laboral guatemalteca, la jubilación parcial forzosa.....	79
4.1. Aspectos considerativos sobre la jubilación	79
4.2. La jubilación parcial forzosa y ventajas para el trabajador.....	80
4.3. Desventajas de la jubilación forzosa parcial	81
4.4. Función del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	83
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
ANEXOS	91
BIBLIOGRAFÍA	101



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se realizó un estudio acerca de la figura jurídico laboral de la jubilación, y como se regula en la legislación nacional y lo que corresponde a la jubilación forzada y la necesidad de que se regule en la legislación laboral guatemalteca. Al establecer un análisis jurídico y doctrinario, de lo que sucede con la jubilación legal y la jubilación parcial forzada. Las ventajas y desventajas tanto para patronos como para trabajadores.

En el medio guatemalteco, existen otros sectores de la población que no son cubiertos por estas instituciones y que deben acceder a la jubilación derivado del trabajo que han realizado durante mucho tiempo y en general que cumplen con los requisitos, como si estuvieran laborando para el estado. De acuerdo a lo anterior resultó de interés para la autora, establecer en qué consiste la jubilación forzada, que es la obligatoria y que en el ordenamiento jurídico guatemalteco no se encuentra regulada, y este fue uno de los objetivos de la presente investigación bibliográfica, documental de campo. Es por ello que se comprobó la hipótesis propuesta porque le trae expectativas al trabajador y patrono siendo necesario regular en el ordenamiento jurídico la jubilación parcial forzada en el código de trabajo.

Determinar en base al trabajo de campo, bibliográfico y documental lo que sucede con la jubilación parcial forzada y su regulación en la legislación laboral guatemalteca. En el presente trabajo de investigación se utilizó el método analítico que permitirá desplazar todo el conocimiento en partes en relación a lo que establece la legislación nacional y respecto a lo contenido en la doctrina, la realidad y las leyes.

En el método sintético que permitirá descubrir la esencia del problema o del fenómeno estudiado, en cuanto a las repercusiones que tiene el fenómeno en estudio y la necesidad de su adecuación jurídica legal. Se pretende aplicar el método estadístico para el desarrollo del trabajo de campo en aplicación del análisis, e interpretación de los resultados.



En las técnicas de investigación se aplicaron las bibliografías documentales en cuanto al material que se recopiló para el desarrollo de la investigación. Utilización de tecnología como internet, encuestas, entre otras.

En cuanto al contenido capitular se encuentra en el capítulo uno un breve análisis del Derecho individual del trabajo, en donde se describen los principios que lo rigen; en el Capítulo dos se analizan los aspectos doctrinarios y legales de la jubilación, definiciones, como se regula en el ordenamiento jurídico guatemalteco; así mismo en el capítulo tres se analiza la definición, características y principios fundamentales de la jubilación parcial forzosa en el derecho comparado y su relación con el derecho guatemalteco y por ultimo en el capítulo cuatro se realiza un análisis sobre los aspectos considerativos de la jubilación y sus formas.

En conclusión las formas de jubilación señaladas constituyen más ventajas que desventajas para trabajadores y patronos, porque favorecen al trabajador, en el orden de salud por prescripción de la autoridad competente y seguro social, también favorece la posibilidad de disminución de altos índices de desempleo. Lográndose con la investigación los objetivos propuestos para que se regule en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.



CAPÍTULO I

1. El derecho individual de trabajo

Cuando se habla del trabajo, individualmente considerado, necesariamente surge en la mente su existencia desde los mismos inicios de la humanidad. El hombre tenía que procurarse los alimentos y agenciarse de medios para satisfacer sus más mínimas necesidades.

El trabajo representa para las personas un modo de vida, una actividad que les permite satisfacer las necesidades básicas de alimentación, vestuario, vivienda, etc., no solamente para el trabajador sino también para su familia. En el caso del patrono, le permite acrecentar sus ganancias y contar con la colaboración de trabajadores para la realización de las tareas propias de la actividad que realiza.

La sociedad desde sus inicios de alguna manera ha interpretado y aplicado el concepto de trabajo, toda vez, que a partir del momento en que las personas tuvieron que cazar para comer, o bien tuvieron que trepar un árbol para tomar una fruta, ello representa un esfuerzo y es así como, el trabajo representa, un esfuerzo humano por lograr determinados fines.

De esa manera, surge la clasificación del trabajo, inicialmente en trabajo físico y trabajo intelectual, existía una división del trabajo, que a la fecha aún se cuenta con esas



formas de concebir el trabajo, porque se despliega lo intelectual de lo físico, aunque a juicio, una es consecuencia de la otra, para la realización de cualquier tarea, toda vez, que si se ejemplifica con la actividad que realiza el campesino en la tierra, tiene que utilizar el intelecto para determinar en que tiempo sembrar, que cantidad de semilla, el espacio de la semilla, el agua necesaria.

El trabajo a partir de esa división del trabajo, ha ido evolucionando, y expandiéndose hasta el punto, en que las personas que son contratadas por otras para desempeñar determinada tarea, se han organizado, para la búsqueda de mejores condiciones de trabajo.

El trabajo como se dijo anteriormente, representa para la sociedad un medio de vida, un medio de subsistencia que permite al individuo y su familia, lograr los satisfactores materiales y espirituales necesarios para su subsistencia.

Es por ello, que perteneciendo el derecho al trabajo, a la rama del Derecho Público, este tiene especial interés por parte del Estado de velar porque se cumplan las normas mínimas contenidas en las leyes y que en este caso, son superables a través de convenios o pactos colectivos, o bien de la norma contenida en la ley que más le favorece al trabajador. Todo lo cual pretende, entre otras cosas, que el Estado cumpla con equiparar la desigualdad material existente entre el patrono y el trabajador, y situarlo ante la ley en un plano de igualdad jurídica o formal, que con ello, permita al juzgador, aplicar las normas al caso, de acuerdo a la equidad y a la justicia.



El trabajo se encuentra protegido no sólo a nivel nacional, sino que también existe un cuerpo normativo internacional que como se dijo anteriormente, constituye normas mínimas que pueden ser superadas en favor del trabajador.

El trabajo en términos generales y sencillos constituye como ya se dijo, en un esfuerzo humano, tanto físico como intelectual que conlleva la búsqueda de satisfactores de vida, a través de su realización y que con ello, se elevan los niveles de progreso no sólo del trabajador sino de la familia, la sociedad y el país mismo.

Ahora, el trabajo como derecho, se constituye por un cuerpo de normas que tienen la característica de ser de orden público, y que conllevan cumplir con los fines para los cuales fue creado, que es entre otras cosas, determinar la situación jurídica del trabajador y el patrono y establecer en base a ello, una armonía en las relaciones de éstos con ocasión del trabajo, y equiparar la desigualdad material existente entre uno y otro para situarlos en un plano de igualdad.

El derecho de trabajo se denomina doctrinariamente también como derecho laboral. Citado por Cabanellas establece “que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente...”¹

¹ Citado por Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias, políticas y sociales**. Pág. 235 y 236



Citado por Krotoschin indica que trabajo es “el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.

1.2. Principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo

Existen una serie de clasificaciones respecto a los principios fundamentales que inspiran al derecho de trabajo, sin embargo, el autor ha pretendido tomar en consideración para establecer una clasificación legal, lo que al respecto establece el cuarto considerando del Código de Trabajo, lo siguiente:

1.2.1. Tutelar de los trabajadores

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural.

En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentran regulados en el artículo 30 que establece: “La prueba



plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador". Como se observa se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también, puede analizarse este principio con lo que preceptúa el Artículo 78 del Código de Trabajo: "La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales".



1.2.2. Mínimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables

Los derechos que establece la legislación laboral, a favor de los trabajadores, se pueden mejorar constantemente de conformidad con la capacidad económica del patrono, a través de la contratación individual y de la negociación colectiva especialmente a través de la suscripción de pactos colectivos, de condiciones de trabajo, normas internacionales del trabajo.

Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del Derecho de Trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de La Constitución Política de la Republica de Guatemala al establecer que: "cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la Republica de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho".

Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas en favor del trabajador se encuentran:



- a) La contratación individual
- b) La contratación colectiva
- c) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo

1.2.3. Necesario e imperativo

El cuarto considerando del Código de Trabajo indica: “El Derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social”.

En el derecho de trabajo, no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, porque estas normas son de cumplimiento forzoso.

El tratadista mexicano Mario de la Cueva, se refiere a ello, e indica. “Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible



de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado”.

Se regula en el código de trabajo, que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo. Continúa indicando el tratadista de la cueva relacionado que “la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida.

Así se inicio la transformación del Derecho de Trabajo *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al Derecho del trabajo como *Jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden publico de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”.



1.2.4. Realista y objetivo

Cuando el Código de Trabajo establece que el derecho de trabajo es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico, 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. En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica 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.

El Artículo 19 del Código de Trabajo regula al respecto: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”.

En el momento, que el trabajador levante la piocha para escavar, o el albañil perfore la mezcla o la secretaria teclee las primeras letras de su teclado, se puede decir que ya existe una relación de trabajo.

1.2.5. Rama del derecho publico

Al inicio, se indicaba que el derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del derecho social.



Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios. Al respecto, el artículo 44 de la constitución establece: “Derechos inherentes a la persona humana”.

Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas *piso jure* las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

Uno de los principios fundamentales del derecho guatemalteco es el de la supremacía constitucional, que implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico, esta la constitución, y esta como ley suprema es vinculante para gobernantes y gobernados efecto de lograr la consolidación del estado constitucional de derecho.

1.2.6. Hondamente democrático

El Código de Trabajo indica que es así, porque 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, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

Por ejemplo, de acuerdo a lo anteriormente establecido, resulta evidente que el derecho de trabajo se convierte en un apoyo y protección jurídica preferente para el trabajador y por ese fin se ha instituido, ya que el estado a reconocido que existe una clara desigualdad formal o material entre los trabajadores y el patrono, además que ha evolucionado no solo a nivel internacional sino nacional.

Los principios fundamentales son los mismos que se recogen del cuarto considerando del código de trabajo y responden a una realidad vivida por los guatemaltecos, toda vez que tienen su inspiración de los procesos revolucionarios del momento o época que se creó.



CAPÍTULO II

2. la jubilación en la doctrina y la legislación

Se hace un análisis doctrinario y legal de la jubilación.

2.1. Definición y características de la jubilación.

La jubilación, es el nombre que regula el: “acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral; luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.”⁴

Constituye una prestación de carácter económico, que se concede al beneficiario cuando a causa de la edad, cesa en el trabajo, sea por cuenta propia o ajena. Su finalidad es proteger la ausencia de ingresos que se produce por el cese en la actividad laboral.

Estatuto de trabajadores de España “Es el cese en el trabajo es siempre voluntario, no obligatorio por cumplimiento de una determinada edad. Se va a fijar una edad mínima para acceder a la pensión de jubilación sin que el cumplimiento de dicha edad suponga automáticamente la jubilación forzosa.”²

² www.goesjuridica.com.html. Guatemala, 08-11-2009.

No obstante, aunque se debe partir del concepto de jubilación como un derecho y como un deber del trabajador, éste puede verse compelido a aceptar la extinción de su contrato cuando el Convenio Colectivo así lo prevenga.”³

Si bien la jubilación está constitucionalmente reconocida, el derecho para acogerse a este régimen puede ser determinación facultativa del trabajador como obligación para este preceptuada en la ley por ello la doctrina es uniforme al establecer que en el primero de los casos la jubilación puede ser voluntaria y en segundo caso es obligatoria sin que por ello se restrinja este derecho, sino mas bien se regule las condiciones en las cuales se otorga la jubilación.

Jubilación: “es una prestación de la Seguridad Social, como tal su función básica consiste en proporcionar una renta de sustitución a quienes cesan en el trabajo por razón de la edad, ya se conciba esa atribución patrimonial como el reconocimiento de un derecho al descanso del trabajador que ha completado una larga carrera laboral o como una forma de proteger una incapacidad presunta que impone el abandono del trabajo como consecuencia del desgaste derivado de la edad.”

Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del estado, e instituciones autónomas y descentralizadas tienen derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios médicos del instituto guatemalteco de seguridad social.

³ www.goesjuridica.com.html Guatemala, 08-11-2009



“La jubilación significa júbilo”. La palabra júbilo se refiere a un estado de conformidad, de bienestar, de alegría. Por ello, se supone que el hecho de que una persona llegue a una jubilación es porque a recorrido un lapso de tiempo que le ha permitido en la actualidad, encontrarse libre y efectuar en todo caso, las actividades que considere necesarias para acrecentar su estado de bienestar y que no lo hizo durante el tiempo que se dedicó al trabajo para una entidad o empresa particular.⁴

La jubilación puede representar diversas emociones a los trabajadores. Por un lado, puede representar en muchas personas, una etapa de estrés y depresión, ya que el retiro les representa la pérdida del poder adquisitivo y el temor de ser adultos mayores, para otros, puede ser el momento de descanso, de hacer las cosas que nunca realizó precisamente por encontrarse trabajando.

El comportamiento que se muestra en este período depende del nivel educativo y actitud que se tenga ante la vida la persona que esta jubilada o se encuentra ya en condiciones de hacerlo.

La jubilación será confortable si hubo planificación, y traumática si no previó esa llegada, y en el segundo aspecto, es en donde se circunscribe comúnmente la mayoría de persona.⁵

Es decir, no se imaginó que el hecho de estar cesante implica ser una persona poco productiva, adicionalmente, sabe de hecho de que la pensión a recibir será menor al ingreso usual que recibía cuando laboraba; adicionalmente, por el costo de vida y las

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 65

⁵ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Pág. 212



circunstancias de la realidad nacional y de la familia guatemalteca, es evidente de que en mucho casos, las personas que están por jubilarse o esta jubilado, casi nunca tuvo un plan de ahorro o no logró concretizar sus metas y objetivos durante su juventud.

Dentro de las principales características, se encuentran:

- a) Se trata de una forma de suspender la relación laboral por causas externas y no provocadas por el trabajador.
- b) Constituye la reducción de los ingresos que obtenía, si se tratara de un trabajador activo.
- c) Se trata de una prestación económica a favor de los trabajadores, pero que no cubre el mismo nivel de ingreso que como cuando se encontraba laborando.
- d) La condición necesaria para encontrarse en situación de jubilación es el hecho de haber cumplido el tiempo de servicio o una edad regulada en las leyes de cada uno de los países.
- e)) Es el cese definitivo de la relación laboral, como se dijo, por causa no imputables al trabajador.
- f) Para compensar la pérdida de ingresos que se deriva del cese laboral, al beneficiario de la jubilación se le reconoce una prestación económica que suele consistir en un ingreso mensual. La prestación es vitalicia y sólo se extingue con la muerte del interesado.
- g) Con carácter general el cese en el trabajo como se dijo anteriormente es de carácter voluntario, no siendo necesario llegar a una determinada edad, si bien es cierto que en la mayoría de los países se establecen normativas que



establecen la edad de la jubilación en torno a los 65 años. Este límite, en la actualidad, es objeto de revisión en diferentes países ya que la esperanza de vida se prolonga, con lo que se produce un incremento del costo social de las jubilaciones y son necesarios más ingresos para mantener los modernos sistemas de pensiones. Si las personas ya cumplieron su tiempo determinado de trabajo es una obligación que descansen.

2.2. Las jubilaciones en la legislación comparada

2.2.1. España

“Resulta importante recopilar la forma como la institución que se analiza en este trabajo se encuentra regulada en otros países para que precisamente de la descripción de esta, se tenga un parámetro comparativo con la de Guatemala, y de allí denotar si existen falacias que ahí puedan perjudicar al sector laboral. En este caso, se ha estudiado varias legislaciones y se tomó la que respecto del tema se regula en las leyes especiales de la republica de España que aparte de esta normativa, se encuentra el estatuto de las jubilaciones que abarca aspectos relevantes respecto de los derechos laborales con la clara desventaja si se compara en el caso de Guatemala”.

En este país, que se encuentra comprendido como parte de las sociedades desarrolladas de Europa, se encuentra la Ley 35/2002 del 12 de Julio que regula las



medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. Dentro de los aspectos más importantes de resaltar de esta ley, se encuentran:

- a) Constituye un acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, suscrito el 9 de abril de 2001 por el Gobierno,.
- b) La Confederación de Comisiones Obreras.
- c) La Confederación Española de Organizaciones Empresariales y
- d) La Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

Se incluyeron un conjunto de medidas en relación con la flexibilidad de la edad de jubilación, a fin de dotar a la misma de los caracteres de gradualidad y progresividad.

Con dicha finalidad, se estimó conveniente proceder a la modificación de la regulación de la pensión de jubilación, en el sentido de que la misma no viniera a impedir una presencia social activa de los ciudadanos, teniendo en cuenta, a su vez, que esta permanencia repercute en la propia autoestima del trabajador, tiene efectos positivos sobre el sistema de pensiones y, de modo más general, presenta indudables ventajas para el conjunto de la sociedad que, de esta forma, puede aprovechar la experiencia y los conocimientos de los trabajadores de más edad.

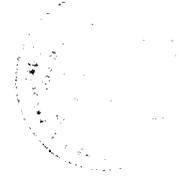
Consecuentemente, con el objetivo de lograr una mayor permanencia en la actividad, el Gobierno quedó comprometido por dicho Acuerdo a introducir las modificaciones legales necesarias que posibilitaran la adopción de las siguientes medidas.



La reforma de la regulación de la jubilación parcial, de manera que se posibilite la compatibilidad entre el percibo de una pensión de jubilación y el desarrollo de actividades laborales desde el momento en el que se comience a percibir una pensión de dicha naturaleza a cargo del sistema de la seguridad social.

La exoneración del pago de cotizaciones sociales por contingencias comunes, salvo en lo que se refiere a la incapacidad temporal, correspondientes a los trabajadores de sesenta y cinco o más años, que acrediten 35 años efectivos de cotización y que decidan voluntariamente la continuación o la reiniciación de su actividad laboral.

Como derivación de ambas medidas, se acordó también la necesidad de introducir otras modificaciones que contemplen: la posibilidad de acceder a las pensiones de incapacidad permanente, aunque el trabajador 65 o más años y reúna las condiciones de acceso a la pensión de jubilación, cuando la causa originaria de la incapacidad derive de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional; la no extinción del subsidio por desempleo para mayores de 52 años, por el mero hecho de que el beneficiario alcance la edad a la que pueda tener derecho a una pensión de jubilación en su modalidad contributiva; y el establecimiento, a efectos de cálculo de la cuantía de las prestaciones, de determinados límites al eventual crecimiento de la base de cotización a partir del cumplimiento de los 65 años de edad.



Y, en tercer y último lugar, la introducción de previsiones que posibiliten que el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación pueda superar el 100 %, respecto de aquellos trabajadores que permanezcan en activo más allá de los sesenta y cinco años de edad y acrediten un mínimo de treinta y cinco años de cotización.

Junto al señalado objetivo de propiciar una permanencia en la actividad del trabajador, también se contiene en el citado Acuerdo el propósito de reformular las condiciones de acceso a la jubilación anticipada, de manera que, por un lado, se mantenga en su regulación actual el acceso, por aplicación de derecho transitorio, a la jubilación a partir de los sesenta años y, por otro, puedan acceder a la jubilación anticipada, a partir de

Los sesenta y un años, los trabajadores afiliados a la seguridad social con posterioridad a 1 de enero de 1967, siempre que reúnan determinados requisitos, tales como un período mínimo de cotización de treinta años, involuntariedad en el cese, inscripción como desempleado por un plazo de, al menos, seis meses e inclusión en el campo de aplicación de determinados regímenes del sistema de la seguridad social. En uno y otro de los dos supuestos enunciados, se ha de proceder a la equiparación de los coeficientes reductores aplicables por razón del anticipo de la edad de jubilación.

Asimismo, en el supuesto de extinción de contratos de trabajo derivados de un expediente de regulación de empleo, promovido por empresas que no se encuentren incluidas en un procedimiento concursal, se acordó que aquel deberá llevar aparejada

la obligación de abonar las cuotas destinadas a financiar un convenio especial con la tesorería general y hasta la edad de sesenta y cinco años, y cuyo coste deberá ser soportado por empresarios y trabajadores.

Finalmente, como una manifestación más del fomento del empleo y para incentivar el no acceso a la jubilación en edades anticipadas, fue asumido también en el propio Acuerdo el establecimiento de un nuevo régimen de bonificaciones o reducciones graduales, que pueden llegar a alcanzar hasta el 100 %, de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes. Al hacer un análisis de esta normativa resulta de interés analizar lo siguiente.

Ley 35/2002 del 12 de julio, En el artículo 1 "se regula la jubilación flexible" las personas que acceden a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión, con un trabajo de tiempo parcial, en los términos que reglamentariamente se establezcan. Durante dicha situación, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Ley 35/2002 del artículo 2 se refiere a la jubilación parcial y establece: El régimen jurídico de la jubilación parcial a que se refieren los apartados anteriores será el que reglamentariamente se establezca.

Ley 35/2002 el artículo 3 se refiere a la jubilación anticipada y regula: Podrán acceder a la jubilación anticipada, los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

a) Tener cumplidos los sesenta y un años de edad, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior.

b) Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.

c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.

d) Que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador, la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma.

Los requisitos exigidos en los apartados b) y d) no serán exigibles en aquellos supuestos en los que el empresario, en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo, haya abonado al trabajador tras la extinción del contrato de trabajo, y durante al menos los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, una cantidad que, en cómputo anual, represente un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de



prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social. En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los sesenta y cinco años, de los siguientes coeficientes:

1. Con 30 años completos de cotización acreditados: 8 %.
2. Entre 31 y 34 años completos de cotización acreditados: 7,5 %.
3. Entre 35 y 37 años completos de cotización acreditados: 7 %.
4. Entre 38 y 39 años completos de cotización acreditados: 6,5 %.
5. Con 40 o más años completos de cotización acreditados: 6 %.

También hace referencia a que a los efectos de la ley, se entenderá por libre voluntad del trabajador, la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decida poner fin a la misma. En los supuestos de acceso a la jubilación anticipada en el régimen especial de trabajadores del mar, en los términos previstos en la disposición transitoria tercera del Reglamento General de dicho régimen especial, aprobado por Decreto 1867/1970, de 9 de julio, cuando se acrediten treinta y ocho o más años de cotización, serán de aplicación los coeficientes reductores de la pensión de jubilación contenidos en la norma correspondiente.

Ley 35/2002 el artículo 5 se refiere al subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años, y dice: En el supuesto previsto en el apartado 1.3 del



Artículo anterior, el subsidio se extenderá, como máximo, hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación. En las siguientes normas, se refiere a la posibilidad de acceso a la pensión de incapacidad permanente derivada de contingencias profesionales cumplidos 65 años de edad.

A la cuantía de la pensión de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes respecto de quienes no reúnan los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, estableciéndose que en los casos en que el trabajador, con 65 o más años, acceda a la pensión de incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes, por no serle de aplicación lo establecido en el párrafo segundo, apartado 1, la cuantía de la pensión de incapacidad permanente será equivalente al resultado de aplicar a la correspondiente base reguladora el porcentaje que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento, para el acceso a la pensión de jubilación.

Ley 35/2002 Artículo 10 se refiere a la cuantía de la pensión de jubilación para trabajadores de 65 o más años, y establece: 1. La cuantía de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, se determinará aplicando a la base reguladora, calculada conforme a lo dispuesto en esta ley, los porcentajes siguientes:

1. Por los primeros quince años cotizados: el 50 %.
2. Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto, ambos incluidos: el 3 %.

3. Por cada año adicional de cotización, a partir del vigésimo sexto: el 2 %, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 %, salvo en el supuesto a que se refiere el apartado siguiente.

Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a los 65 años, el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora será el resultante de sumar al 100 % un 2 % adicional por cada año completo que, en la fecha del hecho causante de la pensión, se haya cotizado desde el cumplimiento de los 65 años, siempre que en dicho momento el interesado tuviera acreditados 35 años de cotización. En el supuesto de que el interesado no tuviera acreditados 35 años de cotización, el porcentaje adicional indicado se aplicará, cumplidos los 65 años, desde la fecha en que se haya acreditado dicho período de cotización.

Se dispone también en la normativa, la jubilación de trabajadores minusválidos, y al respecto establece: De igual modo, la edad mínima a que se refiere el párrafo a) del apartado anterior podrá ser reducida en el caso de personas minusválidas en un grado de minusvalía igual o superior al 65% en los términos contenidos en el correspondiente Real Decreto acordado a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

El decreto 295 ley orgánica del instituto guatemalteco de seguridad social el Artículo 32 regula: la protección relativa por invalidez orfandad viudez, vejez, consiste en las pensiones que los afiliados perciban en los requisitos y ala extensión que resulte de las estimaciones actuariales que al efecto se hagan.

2.2.2. Argentina

En este país, para quien escribe resulta de interés, si se toma en consideración la realidad nacional y lo que sucede con un país latinoamericano, como lo es Argentina. En este país se establece la denominada Ley 24.241, que se refiere al sistema integrado de jubilaciones y pensiones. Dentro del contenido de esta normativa, lo más importante de resaltar de la misma es lo siguiente:

Ley 24.241 el Artículo 1 se refiere al objeto de la ley, y se señala: "Instituyese con alcance nacional y con sujeción a las normas de esta ley, el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), que cubrirá las contingencias de vejez, invalidez y muerte y se integrará al Sistema Único de Seguridad Social (SUSS). Conforman este sistema: 1) Un régimen provisional público, fundamentado en el otorgamiento de prestaciones por parte del Estado que se financiarán a través de un sistema de reparto, en adelante también Régimen de Reparto, y 2) Un régimen provisional basado en la capitalización individual, en adelante también Régimen de Capitalización".

Se instituye con alcance nacional y se sujetara a la norma de esta ley, el sistema integrado de jubilaciones y pensiones, (SIJP). Que cubrirá las contingencias de vejez, invalidez, y se integrara al sistema único de seguridad social (SUSS).

Ley 24.241 el Artículo 2 señala también la incorporación obligatoria. Están obligatoriamente comprendidas en el SIJP y sujetas a las disposiciones que sobre afiliación establece esta ley y a las normas reglamentarias que se dicten, las personas físicas mayores de dieciocho (18) años de edad que a continuación se detallan: a)

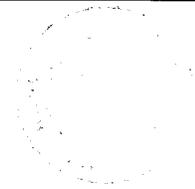
Personas que desempeñen alguna de las actividades en relación de dependencia que se enumeran en los apartados siguientes, aunque el contrato de trabajo o la relación de empleo público fueren a plazo fijo:

1. Los funcionarios, empleados y agentes que en forma permanente o transitoria desempeñen cargos, aunque sean de carácter electivo, en cualquiera de los poderes del Estado nacional, sus reparticiones u organismos Centralizados, descentralizados o autárquicos, empresas del Estado, sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta, servicios de cuentas especiales y obras sociales del sector público, con exclusión del personal militar de las fuerzas armadas y del personal militarizado o con estado policial de las fuerzas de seguridad y policiales
2. El personal civil de las fuerzas armadas y de las fuerzas de seguridad y policiales.
3. Los funcionarios, empleados y agentes que en forma permanente o transitoria desempeñen cargos en organismos oficiales interprovinciales, o integrados por la Nación y una o más provincias, cuyas remuneraciones se atiendan con fondos de dichos organismos.
4. Los funcionarios, empleados y agentes civiles dependientes de los gobiernos y municipalidades provinciales, a condición que previamente las autoridades respectivas adhieran al SIJP, mediante convenio con el Poder Ejecutivo nacional.

- 
5. Las personas que en cualquier lugar del territorio del país presten en forma permanente, transitoria o eventual, servicios remunerados en relación de dependencia en la actividad privada.
 6. Las personas que en virtud de un contrato de trabajo celebrado o relación laboral iniciada en la República, o de un traslado o comisión dispuestos por el empleador, presten en el extranjero servicios de la naturaleza prevista en el apartado anterior, siempre que dichas personas tuvieran domicilio real en el país al tiempo de celebrarse el contrato, iniciarse la relación laboral o disponerse el traslado o comisión.
 7. . En general, todas las personas que hasta la vigencia de la presente ley estuvieran obligatoriamente comprendidas en el régimen nacional de jubilaciones y pensiones por actividades no incluidas con carácter obligatorio en el régimen para trabajadores autónomos.

Cuando se trate de socios en relación de dependencia con sociedades, se estará a lo dispuesto en el inciso a) y b) Personas que por sí solas o conjunta o alternativamente con otras, asociadas o no, ejerzan habitualmente en la República alguna de las actividades que a continuación se enumeran, siempre que éstas no configuren una relación de dependencia:

1. Dirección, administración o conducción de cualquier empresa, organización, establecimiento o explotación con fines de lucro, o sociedad comercial o civil, aunque por esas actividades no obtengan retribución, utilidad o ingreso alguno.

- 
2. Profesión desempeñada por graduado en universidad nacional o en universidad provincial o privada autorizada para funcionar por el Poder Ejecutivo, o por quien tenga especial habilitación legal para el ejercicio de profesión universitaria reglamentada.
 3. Producción o cobranza de seguros, reaseguros, capitalización, ahorro, ahorro y préstamo, o similares.
 4. Cualquier otra actividad lucrativa no comprendida en los apartados precedentes; Personas al servicio de las representaciones y agentes diplomáticos o consulares acreditados en el país, como también el dependiente de organismos internacionales que preste servicios en la República, si de conformidad con las convenciones y tratados vigentes resultan aplicables a dicho personal las leyes de jubilaciones y pensiones argentinas.

Al personal que quede excluido le será de aplicación lo dispuesto en el segundo párrafo de la ley 24.241 Artículo 4;

1.1. Los socios de sociedades de cualquier tipo cuya participación en el capital sea igual o superior al porcentual que resulte de dividir el número cien (100) por el número total de socios.

1.2. El socio comanditado único de las sociedades en comandita simple o por acciones. Si hubiera más de un socio comanditado se aplicará lo dispuesto en el punto anterior, tomando en consideración solamente el capital comanditado.



1.3. Los socios de las sociedades civiles y de las sociedades comerciales irregulares o de hecho, aunque no se cumpla el requisito a que se refiere el punto

1.4. Los socios de sociedades de cualquier tipo -aunque no estuvieran comprendidos en los puntos anteriores-, cuando la totalidad de los integrantes de la sociedad estén ligados por un vínculo de parentesco de hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.

2. Sin perjuicio de su inclusión en el inciso b), cuando un socio quede incluido obligatoriamente en el inciso a) la sociedad y el socio estarán sujetos a las obligaciones de aportes y contribuciones obligatorios por la proporción de la remuneración y participación en las utilidades que el socio perciba y/o se le acrediten en cuenta, en la medida que exceda el monto que le hubiera correspondido de conformidad con su participación en el capital social.

Se refiere a las sociedades en general que socios están obligados a los aportes por la proporción de utilidades y remuneración que el socio perciba.

Ley 24.241 en el Artículo 3 se instituye la incorporación voluntaria y establece : “La incorporación al SIJP es voluntaria para las personas mayores de dieciocho (18) años de edad” que a continuación se detallan: a) Con las obligaciones y beneficios que corresponden a los incluidos en el inciso a) del Artículo anterior: 1. Los directores de sociedades anónimas por las asignaciones que perciban en la misma sociedad por actividades especiales remuneradas que configuren una relación de dependencia. 2. Los socios de sociedades de cualquier tipo que no resulten incluidos obligatoriamente

Los miembros de consejos de administración de cooperativas que no perciban retribución alguna por esas funciones, socios no gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, síndicos de cualquier sociedad y fiduciarios.

Los titulares de condominios y de sucesiones indivisas que no ejerzan la dirección, administración o conducción de la explotación común.

Los miembros del clero y de organizaciones religiosas pertenecientes al culto católico apostólico romano, u otros inscritos en el Registro Nacional de Cultos.

Las personas que ejerzan las actividades mencionadas en el artículo 2º, inciso b), apartado 2, y que por ellas se encontraren obligatoriamente afiliadas a uno o más regímenes jubilatorios provinciales para profesionales, como asimismo aquellas que ejerzan una profesión no académica autorizada con anterioridad a la promulgación de esta ley. Esta incorporación no modificará la obligatoriedad que dimana de los respectivos regímenes locales. 5. Las amas de casa.

En este caso, también establece casos de excepción, y en el Artículo 4 regula: Quedan exceptuados del SIJP los profesionales, investigadores, científicos y técnicos contratados en el extranjero para prestar servicios en el país por un plazo no mayor de dos (2) años y por una sola vez, a condición que no tengan residencia permanente en la República y estén amparados contra las contingencias de vejez, invalidez y muerte por las leyes del país de su nacionalidad o residencia permanente. La solicitud de exención deberá ser formulada ante la autoridad de aplicación por el interesado o su empleador.

La precedente exención no impedirá la afiliación a este sistema, si el contratado y el empleador manifestaren su voluntad expresa en tal sentido, o aquél efectuare su propio aporte y la contribución correspondiente al empleador. Las disposiciones precedentes no modifican las contenidas en los convenios sobre seguridad social celebrados por la República con otros países, ni las de la ley 17.514.

En el caso de los jubilados, también no les exime de que puedan realizar actividades simultáneas, el artículo 5 dice: La circunstancia de estar también comprendido en otro régimen jubilatorio nacional, provincial o municipal, así como el hecho de gozar de cualquier jubilación, pensión o retiro, no eximen de la obligatoriedad de efectuar aportes y contribuciones a este sistema, salvo en los casos expresamente

Determinados en la presente ley. Las personas que ejerzan en forma simultánea más de una actividad de las comprendidas en los incisos a), b), o c) del artículo 2º, así como los empleadores en su caso, contribuirán obligatoriamente por cada una de ellas.

El capítulo II de la ley 24.241 regula lo relativo a la remuneración, aportes y contribuciones, del Artículo 6 al 13. El capítulo IV, se refiere a los caracteres de las prestaciones, y considerando esto de importancia, se señala lo siguiente:

Artículo 14 – Las prestaciones que se acuerden por el SIJP reúnen los siguientes caracteres: a) Son personalísimas, y sólo corresponden a sus titulares; b) No pueden ser enajenadas ni afectadas a terceros por derecho alguno, salvo las prestaciones mencionadas en los incisos a) y b) del Artículo 17, las que previa conformidad formal y expresa de los beneficiarios, pueden ser afectadas a favor de organismos públicos,



asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, asociaciones de empleadores, obras sociales, cooperativas y mutualidades, con los cuales los beneficiarios convengan el anticipo de las prestaciones; c) Son inembargables, con la salvedad de las cuotas por alimentos y litisexpensas; d) Las prestaciones del Régimen de Reparto están sujetas a las deducciones que las autoridades judiciales y administrativas competentes dispongan en concepto de cargos provenientes de créditos a favor de organismos de seguridad social o por la percepción indebida de haberes de jubilaciones, pensiones, retiros o prestaciones no contributivas. Dichas deducciones no podrán exceder del veinte por ciento (20 %) del haber mensual de la prestación, salvo cuando en razón del plazo de duración de ésta no resultara posible cancelar el cargo mediante ese porcentaje, en cuyo caso la deuda se prorrateará en función de dicho plazo; e) Son imprescriptibles, salvo las establecidas en el artículo 17, que se regirán por las normas del Artículo 82 de la ley 18.037; f) Sólo se extinguen por las causas previstas por la ley. Todo acto jurídico que contraríe lo dispuesto precedentemente será nulo y sin valor alguno.

En el capítulo VI se señala la organización de la entidad reguladora de la ley, la fiscalización y control.

En el capítulo VII de la ley en análisis, se señala aspectos importantes relacionados con el gradualismo de la edad en el tema de la jubilación, y señala el Artículo 37 La edad establecida en el Artículo 19, inciso b) para el logro de la prestación básica universal, se aplicará de acuerdo con una escala que va de los 59 años a los 64.

Con respecto a los tipos de jubilaciones, ley 24.241 el Artículo 46 señala: El régimen instituido en el presente título otorgará las siguientes prestaciones: a) Jubilación ordinaria; b) Retiro por invalidez; c) Pensión por fallecimiento del afiliado o beneficiario. Dichas prestaciones se financiarán a través de la capitalización individual de los aportes previsionales destinados a este régimen.

Ley 24.241 en el Artículo 83 se refiere al fondo de jubilaciones y pensiones se constituirá por: a) La integración de los aportes destinados al Régimen de Capitalización, imposiciones voluntarias y depósitos convenidos; b) La integración de los fondos correspondientes a los afiliados que hayan ejercido la opción de traspaso desde otra administradora; c) La integración de los capitales complementarios y de recomposición establecidos en los Artículos 92 y 94; d) La rentabilidad correspondiente a las inversiones efectuadas de acuerdo con las disposiciones del capítulo V del presente título; e) Las transferencias de fondos provenientes del encaje en las condiciones establecidas en el Artículo 90; f)

Las transferencias de recursos provenientes del fondo de fluctuación de acuerdo con lo previsto en los Artículos 88 y 90; g) Las integraciones del Estado nacional en las condiciones establecidas en los incisos a) y b) del Artículo 124.

De acuerdo al Artículo 128 de la ley analizada, se señala que a los efectos de cumplimentar el requisito de edad establecido en el Artículo 47 para acceder a la jubilación ordinaria, se aplicará la escala que va de los 57 años a los 65 años.

Como algo importante es lo que se refiere en esta ley a las penalidades, y señala los delitos contra la integración de los fondos al sistema integrado de jubilaciones y pensiones. El Artículo 132 dice. Será reprimido con prisión de 15 días a un año el empleador que, estando obligado por las disposiciones de esta ley, no diera cumplimiento a las obligaciones establecidas en los incisos a), b), e) o i) del Artículo 12 y del Artículo 43, segunda parte de la presente.

El delito se configurará cuando el obligado no diera cumplimiento a los deberes aludidos dentro de los treinta (30) días de notificada la intimación respectiva en su domicilio real o en el asiento de sus negocios. Infracción al deber de actuación como agente de retención o percepción, al deber de depósito y evasión de aportes y contribuciones.

El Artículo 133 establece: "Las infracciones del empleador establecidas en el acápite, serán reprimidas conforme lo prescripto por la ley 23 771, sus modificaciones y sustituciones y el Código Penal". El delito de omisión de transferencia de depósitos que se regula en el Artículo 134 regula: Será reprimido con prisión de 2 a 6 años el depositario de los aportes y contribuciones que estuviera obligado por esta ley a transferirlos a los administradores de los regímenes del SIJP y no transfiera total o parcialmente los mismos, en los plazos establecidos en esta ley y sus normas reglamentarias.

También los delitos contra la libertad de elección, que el Artículo 135 establece: Será reprimido con prisión de 6 meses a 2 años el que por imposición de requisitos no contemplados en la presente ley y sus normas reglamentarias para la incorporación o traspaso a una administradora de fondos de jubilaciones y pensiones o valiéndose de cualquier otro medio, no admitiera la incorporación a una administradora o el traspaso a otra, de un trabajador obligatoria o voluntariamente incorporado al SIJP.

La misma pena sufrirá quien incorporare a un trabajador a una administración de fondos de jubilaciones y pensiones (AFJP) sin contar con la pertinente solicitud suscrita por el mismo o lo diera de baja de su registro de afiliados sin observar los requisitos de la presente ley y sus normas reglamentarias. Igual pena sufrirá quien, empleando medios publicitarios o denominaciones engañosas, o falseando o induciendo error sobre las prestaciones del SIJP o de una determinada administradora.

O bien efectuando promesas de prestaciones complementarias inexistentes o prohibidas por esta ley o sus normas reglamentarias, o mediante promesas de pago en efectivo o de cualquier otro bien que no sean las prestaciones contempladas en esta ley, o mediante abuso de confianza, o de firma en blanco, o valiéndose de cualquier otro abuso, ardid o engaño, limitara de cualquier modo el derecho de elección del trabajador a elegir libremente la administradora de fondos de jubilaciones y pensiones a que desee incorporarse.

Será reprimido con prisión de 1 a 4 años, el que engañare a un trabajador que en forma obligatoria deba incorporarse al SIJP, adhiriendo a un servicio que no sea establecido en la presente ley o vendiéndole cualquier otro servicio o producto.

El Artículo 136 regula los delitos contra el deber de información, será reprimido con prisión de 6 meses a 2 años el obligado por esta ley a suministrar la información que una administración de fondos de jubilaciones y pensiones (AFJP) deba brindar al público, al afiliado, a la Administración Nacional de Seguridad Social y a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones, conforme las prescripciones de los Artículos 65 y 66 de esta ley, y de toda otra disposición emanada de la misma, de su decreto reglamentario, de las resoluciones generales o particulares de los organismos de contralor, que omitiera hacerlo oportunamente.

El delito se configurará cuando el obligado no diera cumplimiento a los deberes aludidos dentro de los 5 días de notificada la intimación respectiva en su domicilio legal.

También el delito de información falsa. El Artículo 137 establece: Será reprimido con prisión de 3 a 8 años de prisión el obligado por esta ley a suministrar la información que una AFJP deba brindar al público, al afiliado, a la Administración Nacional de la Seguridad Social y a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones, conforme las prescripciones de los artículos 65 y 66 de esta ley, y de toda otra disposición emanada de la misma, de su decreto reglamentario, de

las resoluciones generales o particulares de los organismos de contralor, que brindara información falsa o engañosa con el propósito de aparentar una situación patrimonial, económica o financiera superior a la real, tanto de la administradora como del fondo que administra.

Ley 24.241 del Artículo 138 regula los delitos contra un fondo de jubilaciones y pensiones, será reprimido con prisión de 4 a 10 años, el responsable de la calificación de entidades financieras, bancarias o de títulos valores y depósitos a plazo fijo, que por inobservancia de los deberes a su cargo, función o empleo, efectuare una calificación incorrecta causando perjuicio a un fondo de jubilaciones y pensiones, incluidos los fondos transitorios y de fluctuaciones.

También será reprimido con prisión de 4 a 10 años el responsable de:

- a) Autorizar a la oferta pública o admitir su cotización en mercados de títulos valores que puedan ser objeto de inversión por parte de los fondos de jubilaciones y pensiones;
- b) Autorizar fondos comunes de inversiones que puedan ser objeto de inversión por parte de los fondos de jubilaciones y pensiones;
- c) Determinar los mercados que reúnan los requisitos enunciados en el artículo 78 de esta ley;
- d) Aprobar las calificaciones efectuadas por las sociedades calificadoras de riesgo a que se refiere el artículo 79 de esta ley;

e) Autorizar cajas de valores y bancos para el depósito y custodia de inversiones de fondos de jubilaciones y pensiones que, por inobservancia de los deberes a su cargo, función o empleo, emanados de las leyes, decretos o normas reglamentarias a las que deba ajustar su actividad, efectuare una autorización, admisión, determinación o aprobación indebida, causando perjuicio a un fondo de jubilaciones y pensiones, incluidos los fondos transitorios y de fluctuaciones

También será reprimido con prisión de 4 a 10 años, el responsable de efectuar las inversiones de un fondo de jubilaciones y pensiones, incluidos los fondos transitorios y de fluctuaciones, o de depositarlos o custodiarlos, que por inobservancia de los deberes a su cargo, función o empleo, emanados de las leyes, decretos o normas reglamentarias a las que deba ajustar su actividad, llevare a cabo las inversiones, depósitos o custodia de un modo indebido, causando perjuicio a un fondo. La misma pena se aplicará al responsable del control de las inversiones, depósitos o custodia, que por inobservancia de los deberes a su cargo, función o empleo, emanados de las leyes, decretos o normas reglamentarias a las que deba ajustar su actividad, efectuare el control indebidamente, causando perjuicio al fondo.

Se regula también el delito de incumplimiento de prestaciones, y el Artículo 142 regula: Será reprimido con prisión de 4 a 10 años el obligado al cumplimiento de las prestaciones provisionales establecidas en esta ley que no efectivizara en forma oportuna e íntegra las prestaciones provisionales a las que se encuentre obligado, a

quien resulte beneficiario de las mismas. El delito se configurará cuando el obligado no diera cumplimiento a los deberes aludidos dentro de los cinco días de notificada la intimación respectiva en su domicilio real o en el asiento de su negocio.

En esta ley se crea el Consejo Nacional de Previsión Social, que de acuerdo al Artículo 169 tiene por objeto: asegurar la participación de los trabajadores, empresarios y beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en el desarrollo, supervisión y perfeccionamiento de dicho sistema.

El Artículo 170 señala los deberes de este órgano y establece:

- a) Evaluar el cumplimiento de los objetivos de la fiscalización y regulación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones por parte de la Administración Nacional de la Seguridad Social y de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones;
- b) Evaluar el desarrollo del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones;
- c) Considerar las iniciativas y proyectos que le sometan los sectores que representa;
- d) Proponer a las autoridades competentes normas tendientes a corregir desvíos del sistema y mejorar su funcionamiento;
- e) Todo otro cometido vinculado al cumplimiento de su misión.

Decreto número 295 ley orgánica del instituto guatemalteco de seguridad social regula que todos los habitantes de la republica de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos y servicios están obligados a contribuir al régimen de seguridad social en proporción a sus ingresos y tienen derecho a recibir beneficios para si mismos o sus familiares en caso de haber sufrido un riesgo social que disminuya su capacidad económica.

2.3. Ámbito normativo nacional de la jubilación

Las normas que tienen relación con la temática son las siguientes:

2.3.1. La Constitución Política de la Republica de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, constituye la ley fundamental, en la que se regulan una serie de aspectos, y en materia de trabajo y todo lo que se relaciona con el mismo, como puede ser lo relativo a las jubilaciones, se establecen en el apartado de los derechos sociales y propiamente el derecho al trabajo. A continuación se señalan las normas fundamentales que se consideran relacionadas con el análisis en el presente trabajo.

Artículo 100.- “Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria”.

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

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

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

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

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

El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobre vivencia;

Artículo 106.- "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo".

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Artículo 107.- Trabajadores del Estado. "Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna".

Artículo 108.- Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de

Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.

Artículo 114.- Revisión a la jubilación. Cuando un trabajador del Estado que goce del beneficio de la jubilación, regrese a un cargo público, dicha jubilación cesará de inmediato, pero al terminar la nueva relación laboral, tiene derecho a optar por la revisión del expediente respectivo y a que se le otorgue el beneficio derivado del tiempo servido y del último salario devengado, durante el nuevo cargo.

Conforme las posibilidades del Estado, se procederá a revisar periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos.

Artículo 115.- Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados. Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del Estado e instituciones autónomas y descentralizadas, tiene derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

2.3.2. Código de trabajo

- a) En primera instancia, se tiene que indicar cual es el objeto de esta ley, y el artículo 1 señala: El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y

trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

- b) También, cuando se produce el cese de la actividad laboral del trabajador, se regula en el Código de Trabajo a través de las suspensiones de los contratos de trabajo. La siguiente normativa lo regula de la siguiente manera: el código de trabajo Artículo 65. Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede ser:

- a. Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- b. Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- c. Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

- 
- d. Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales

Además, el artículo 66 ordena: Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo: a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario. b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e). El Artículo 67 regula: En los casos previstos por los incisos a) y b) del artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda.

En los casos previstos por el inciso b) del Artículo anterior, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, correlativos a los riesgos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.

En los casos previstos por el inciso b) del Artículo anterior, si el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las

disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

- a) Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis le debe pagar medio salario durante un mes.
- b) Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y
- c) Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

A las prestaciones que ordenan los tres incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del Artículo 82. Si transcurridos los plazos que determina este artículo, en que el patrono está obligado a pagar medio salario, persistiere la causa que dio origen a la suspensión, debe estarse a lo que dispone el siguiente artículo. Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

- c) En cuanto a la suspensión individual establece el artículo 68: "a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores". b) Los casos previstos en el artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en

los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho artículo; y

- d) La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

Esta regla rige, en el caso de la prisión provisional, siempre que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros. Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad.

Si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al

inciso b) del Artículo 66. A solicitud del trabajador, el alcaide o jefe de la cárcel bajo pena de multa de diez a quinientos quetzales, que impondrá el respectivo juez de trabajo, debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo segundo de este artículo.

e) Artículo 69 del Código de trabajo establece: El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento. El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo éste.

f) Código de trabajo Artículo 70. Son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo: a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. b) Los casos previstos por los Artículos 251 y 252, párrafo segundo. c) A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales; y d) Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

En el caso del inciso a) rige la regla del Artículo 242, párrafo segundo, y en el caso del inciso c) los tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores.

g) Código de trabajo Artículo 71. Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas.: a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. b) El paro legalmente declarado. c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono. d) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

h) Código de trabajo Artículo 72. En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del Artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

i) Código de trabajo Artículo 73. La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto:
a) En caso de huelga o de paro, desde el día en que una u otro se lleven a cabo,

siempre que esto ocurra dentro de los términos que establece este Código; y b) En los demás casos, desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

- j) Código de trabajo Artículo 74. Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas de los artículos 240 y 247 respectivamente. Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses, desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen las prestaciones de los artículos 82 u 84 que correspondan a cada uno de sus trabajadores, o que éstos, en su caso, den el preaviso legal.
- k) Código de trabajo Artículo 75. La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las

partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquel en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan. Si por cualquier motivo, la Inspección no logra localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. En este caso, el término de quince días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación.

2.3.3. La ley de servicio civil

Esta ley se encuentra contenida en el Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, que ha sufrido reformas recientemente. Sin embargo, el enfoque de este trabajo se centra a que esta es una ley que rige para los trabajadores del sector público.

En el Decreto 17-48 Artículo 1 señala el carácter de la ley, y establece: "Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y



posibilidades del Estado. De consiguiente, son nulos ipso jure, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad”.

A continuación se señalan las normas de interés para este trabajo y que son:

Artículo 2. “El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurando los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de Administración de personal”.

Decreto numero 17-48 Artículo 3. Principios. Son principios fundamentales de esta ley, los siguientes:

1. Todos los ciudadanos Guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.
2. Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motiva de raza, sexo, estado civil, religión nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas.

El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de

trabajo al cual sea destinado el solicitante ajuicio de la Junta Nacional de Servicio Civil

3. El sistema nacional de Servicio Civil debe fomentar la eficiencia de la Administración Pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.
4. Los puestos de la Administración Pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes.

Por lo tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la ley

5. Al igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario; en consecuencia, los cargos de la Administración Pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.
6. Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

Decreto 17-48 Artículo 9. Órganos superiores de esta ley. Se crean los siguientes órganos superiores encargados de la aplicación de esta ley: 1) Junta Nacional de Servicio Civil. 2) Oficina Nacional de Servicios Civil.

Decreto 17-48 El Artículo 61 los derechos de los servidores públicos establece Los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la constitución, en el texto de esta ley y además de los siguientes:

1. A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.
2. A gozar de un periodo anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumulables, deben gozarse en períodos continuos y no son compensables, en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa.
3. Treinta días a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, los que sean enumerados para ese efecto en el reglamento respectivo.
4. A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras causas de conformidad con el reglamento respectivo.
5. A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios,

6. A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo; que se liquidará de conformidad con la ley y reglamentos respectivos.
7. A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, o la parte proporcional al tiempo trabajado.

Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos. El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto y hasta completar la cantidad que corresponda.

Es entendido que si en razón del derecho preferente contemplado en el Artículo 46 de esta ley, el servidor despedido reingresara al servicio público con un salario igual o superior al que devengaba, el pago de la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo cargo. Si el salario fuere inferior, se continuará el pago de la indemnización por el término necesario para cubrir la diferencia en el número de meses al cual se tiene derecho de indemnización



Quedan excluidos de este derecho los servidores públicos que puedan acogerse a la pensión o jubilación, pero disfrutarán de la expresada indemnización hasta que se emita el acuerdo de pensión o jubilación correspondiente. Las entidades encargadas de esos trámites, quedan en la obligación de resolverlos en un término, máximo de cuatro meses.

8. A gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos, de conformidad con la ley respectiva.
9. A recibir un subsidio familiar cuando las condiciones fiscales lo permitan de conformidad con la ley respectiva
10. Al ascenso a puesto de mayor jerarquía y/o sueldo, mediante la comprobación de eficiencia y méritos, de conformidad con las normas de esta ley.
11. A un salario justo que le permita una existencia decorosa, de acuerdo a las funciones que desempeñe y a los méritos de su actividad personal.
12. Derecho a descanso forzoso de treinta días antes del parto y de cuarenta días después, con goce de salario.

2.3.4. La Ley de Clases Pasivas

Se encuentra contenida en el Decreto 63-88 del Congreso de la República de Guatemala, y al respecto conviene hacer el siguiente análisis:

- a) Las clases pasivas del Estado de Guatemala constituyen todas aquellas personas que no se encuentran activas en el servicio y que por lo tanto, no cotizan al programa, es decir, es un beneficio de retiro.
- b) Por otro lado, representan las remuneraciones que los empleados retirados reciben mensualmente y aunque no son suficientes para ofrecerles la oportunidad de mantener un nivel de vida que les proporcione la cobertura mínima de vivienda, vestuario, alimentación, salud y seguridad social, de alguna manera contribuyen a su subsistencia.
- c) Los programas de retiro o jubilación, como comúnmente se les llaman, son parte de los beneficios económicos y sociales tipificados como prestaciones laborales que gozan los empleados públicos, que a su vez forman parte del subsistema de retención de empleados dentro de la administración de los recursos humanos del Estado de Guatemala.
- d) Como se sabe, el programa de jubilados o clases pasivas del Estado es sostenido por el aporte de los empleados activos del sector público contratados bajo el renglón 011 y una de las razones más importantes que motivan a las personas a trabajar como empleados públicos es el retiro o jubilación, porque les asegura un ingreso mínimo para el momento en que más lo necesitarán, la vejez.

Artículos más importantes de la Ley:

Decreto numero 63-88 del Artículo 1 se refiere al objeto de la ley y regula: "Se regirán por la presente ley las pensiones que causen a su favor o a favor de sus familiares los trabajadores civiles del Estado comprendidos en los artículos 144, 145 y 146 de la Constitución Política de la República de Guatemala que presten o hayan prestado servicios en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial".

Los trabajadores civiles entidades descentralizadas, autónomas, de la Corte de Constitucionalidad, del Tribunal Supremo Electoral y trabajadores que presten sus servicios por el sistema de planillas en los organismos o entidades mencionadas que así lo deseen y que no tengan su propio régimen de pensiones, pueden en forma voluntaria acogerse a éste en las mismas condiciones que se señalan en esta ley o su reglamento y, una vez incorporados a este régimen, no podrán dejar de pertenecer al mismo salvo que se retiren definitivamente del servicio activo en cualquiera de dichos organismos sin haber completado los requisitos para tener derecho a la pensión.

Decreto numero 63-88 del Congreso de la Republica de Guatemala Artículo 3. Cobertura. Los trabajadores civiles del Estado o sus familiares señalados en esta ley, gozarán de la protección y beneficios establecidos en la misma, cuando ocurran las circunstancias siguientes:

- a) Retiro del servicio.
- b) Invalidez.
- c) Muerte.

Decreto numero 63-88 del Artículo 1 se refiere al objeto de la ley y regula: "Se regirán por la presente ley las pensiones que causen a su favor o a favor de sus familiares los trabajadores civiles del Estado comprendidos en los artículos 144, 145 y 146 de la Constitución Política de la República de Guatemala que presten o hayan prestado servicios en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial".

Los trabajadores civiles entidades descentralizadas, autónomas, de la Corte de Constitucionalidad, del Tribunal Supremo Electoral y trabajadores que presten sus servicios por el sistema de planillas en los organismos o entidades mencionadas que así lo deseen y que no tengan su propio régimen de pensiones, pueden en forma voluntaria acogerse a éste en las mismas condiciones que se señalan en esta ley o su reglamento y, una vez incorporados a este régimen, no podrán dejar de pertenecer al mismo salvo que se retiren definitivamente del servicio activo en cualquiera de dichos organismos sin haber completado los requisitos para tener derecho a la pensión.

Decreto numero 63-88 del Congreso de la Republica de Guatemala Artículo 3. Cobertura. Los trabajadores civiles del Estado o sus familiares señalados en esta ley, gozarán de la protección y beneficios establecidos en la misma, cuando ocurran las circunstancias siguientes:

- a) Retiro del servicio.
- b) Invalidez.
- c) Muerte.



El artículo 4 de la misma ley, señala: "Las pensiones que se otorgaran con base a esta ley son las siguientes":

- a) Jubilación.
- b) Invalidez.
- c) Viudez.
- d) Orfandad.
- e) A favor de padres.
- f) A favor de hermanos, nietos, sobrinos o menores incapaces.

Artículo 5 Pensiones por jubilaciones. Se adquiere el derecho a pensión por jubilación:

- a) Por retiro voluntario.
- b) Por retiro obligatorio.

10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

CAPÍTULO III

3. La jubilación parcial forzosa en el derecho comparado guatemalteco

3.1. Definición, características y principios fundamentales

Como se ha señalado anteriormente, el término jubilación alude a una prestación de carácter económico, que se concede al beneficiario regularmente el trabajador, cuando a causa de la edad, cesa en el trabajo, sea por cuenta propia o no. La finalidad de la jubilación es proteger la ausencia de ingresos que se produce por el cese en la actividad laboral, derivado de que por razones de salud ya no es posible continuar prestando servicios de la forma en que se había venido desarrollando.

No existe una definición clara y precisa en textos o libros que se refieran específicamente al término jubilación forzosa, y por ese motivo, es que se hace una similitud del término en de la jubilación y por otro lado lo obligatorio o forzoso. El cese en el trabajo debe ser siempre voluntario, no obligatorio por el cumplimiento de una determinada edad. Sin embargo, se torna forzosa cuando se va a fijar una edad mínima para acceder a la pensión de jubilación sin que el cumplimiento de dicha edad suponga automáticamente la jubilación forzosa.

No obstante, aunque se debe partir del concepto de jubilación como un derecho y no como un deber del trabajador, éste puede verse compelido a aceptar la extinción de su contrato cuando el Convenio Colectivo así lo prevenga, en legislaciones como las que se analizan más adelante, o bien, en el caso de Guatemala, por cumplir los sesenta y

cinco años de edad, de conformidad con las leyes y reglamentos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Características de la jubilación:

- I. Es una prestación pecuniaria que representa simbólicamente el ingreso del trabajador cuando este ya se encuentra fuera del trabajo y regularmente pasa a una vida pasiva laboralmente hablando.

- II. La característica fundamental es el hecho de que en todas las legislaciones se encuentra regulada la jubilación forzosa, partiendo del análisis de que por ejemplo, en el caso de Guatemala, la edad debe ser de sesenta y cinco años, para acceder a la jubilación forzosamente, pues puede existir no voluntariedad del trabajador, que aún a esa edad, algunos de ellos, se encuentran en perfectas condiciones de salud.

- III. En virtud de que es obligatoria, de conformidad con las leyes y reglamentos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debe existir un marco normativo que regule los casos en que puede ser forzosa y cuales no, tomando en consideración los estados de salud de los trabajadores, que no para todos es igual.

Principios fundamentales de la jubilación forzosa:

Los principios que rigen en el caso de la jubilación forzosa, son los mismos que rigen para la jubilación en general, y estos son:

- a) Principio de Legalidad: Este principio es fundamental, pues los trabajadores deben conocer de las normas y de cuando es obligatorio y cuando no, en el caso de la jubilación para acceder a ella.
- b) Principio de Tutelaridad: Sobre todo, este principio refiere que a pesar de que se torna una jubilación forzosa, cuando se establece la edad de acuerdo a las leyes y reglamentos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las normas en su interpretación y aplicación debe tomarse en cuenta el interés superior de los trabajadores, de acuerdo a su realidad social, y en base a ello, la intervención tutelar del Estado debe estar presente precisamente en esta normativa.
- c) Principio de Publicidad: Los trabajadores necesitan suficientemente información acerca de cómo acceder a la jubilación, cuando no y cuando si, la importancia de la evaluación médico forense, y todos los aspectos que les interesen, situación que confrontado con la realidad no sucede así.
- d) Principio de Inmediación: Este principio permite que la autoridad a quien se dirija el trabajador pueda evaluar las circunstancias en que este se encuentra con ocasión de estar próxima su jubilación y sobre todo, en base a este principio, tomar la decisión de que esta debe ser obligatoria o no.

3.2. Análisis de la legislación comparada

A) República de España

Como se ha notado, este país se encuentra bastante avanzado en el tema de la jubilación. Por ello, se ha considerado pertinente, analizar lo que en esta legislación se regula respecto a la jubilación forzosa y esta es la siguiente:

Resolución De 16 De Noviembre De 2004, De La Dirección General De Personal Y Desarrollo Profesional Del Servicio Andaluz De Salud, Por La Que Se Declara La Jubilación Forzosa Del Personal Afectado Por El Artículo 26.2 De La Ley 55/2003, De 16 De Diciembre.⁶

El 17 de diciembre de 2003 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 55/2003, por la que se aprueba el estatuto Marco del personal estatuario de los servicios de salud. En materia de jubilación el Estatuto Marco, a diferencia de los anteriores Estatutos que establecían la jubilación forzosa a los 70 años, recoge la jubilación forzosa a los 65 años, con carácter general, siendo ello causa de pérdida de la condición de personal estatuario.

Sin embargo, el Artículo 26.3 del referido estatuto reconoce el derecho a mantenerse en el servicio activo hasta alcanzar el tiempo de cotización necesario para causar derecho a pensión de jubilación, cuando al cumplir los 65 años le resten al interesado seis años, o menos, de cotización para obtenerlo.

⁶ www.goesjuridica.com

En el mismo sentido, la Disposición Transitoria 7ª reconoce el derecho a prolongar la edad de jubilación, hasta como máximo los 70 años de edad, con el objeto de alcanzar la cotización necesaria para llegar a la pensión máxima.

Tanto el derecho a la prolongación de la edad de jubilación, por previsión expresa de la Disposición Transitoria que lo recoge, como el de la prórroga de la situación de servicio activo del Artículo 26.3 del Estatuto Marco, han de entenderse referidos exclusivamente al personal estatutario fijo, por ser de aplicación el régimen general de situaciones del personal únicamente a ese personal de conformidad con el Artículo 62.1 del citado texto legal.

Al margen de estas previsiones, contempladas por la Ley a los efectos de consolidación de derechos de pensión, el Artículo 26.2 dispone que quien esté interesado en prolongar su permanencia en servicio activo podrá solicitarlo voluntariamente hasta cumplir, como máximo, los 70 años de edad, siempre que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. Esta prolongación deberá ser autorizada por el servicio de salud correspondiente, en función de las necesidades de la organización articuladas en el marco de los planes de ordenación de recursos humanos.

La referida Ley contempla el plan de ordenación de recursos humanos como un instrumento clave en materia de personal. en este sentido, el Artículo 13 de la citada norma legal lo define como el instrumento básico de planificación global de los recursos humanos dentro de los servicios de salud, en el que han de especificarse los objetivos

a conseguir en materia de personal, los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos, pudiendo a su vez establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional, promoción y reclasificación profesional.

Por su parte, el Artículo 12.1 establece que la planificación de los recursos humanos estará orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios.

En consecuencia, el plan de ordenación de recursos humanos se configura como una herramienta de gestión que ha de permitir orientar las decisiones que van a afectar a los profesionales a lo largo de su vida laboral al servicio de este organismo, en cuestiones tan importantes como son las referidas a los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo, movilidad geográfica, promoción o reclasificación profesional, así como en materia de jubilación, tanto voluntaria como forzosa.

Desde la entrada en vigor de la ley 55/2003, de 16 de diciembre se han realizado los estudios y han sido consultadas la direcciones de los centros sanitarios, tanto en el ámbito de la atención especializada como de la atención primaria y centros de transfusión sanguínea y se ha sometido a consideración en el ámbito de la mesa sectorial de negociación de sanidad, tal y como dispone el apartado 2 del art. 13 del estatuto marco, habiendo contado con el respaldo de las centrales sindicales.

Atención especializada (cc.oo.) y (ugt) y con el posicionamiento en contra de cemsatse y csif. el citado plan ha sido aprobado por resolución de la dirección gerencia del servicio andaluz de salud el día 9 de noviembre de 2004.

una vez consultadas las direcciones de los diferentes centros sanitarios y tras el estudio y análisis de las plantillas de los mismos y del servicio andaluz de salud en su conjunto, el plan de ordenación de recursos ha venido a concluir que no sólo es asumible el efecto que ha de tener sobre la plantilla del servicio andaluz de salud en todas sus categorías el adelanto en cinco años de la edad de jubilación forzosa, sino que es conveniente proceder a su aplicación tanto por la renovación de profesionales y conocimientos que posibilita como por las oportunidades de promoción que abre a los profesionales que permanecen.

El referido plan incide, asimismo, en la conveniencia de asumir en la actualidad dicho relevo generacional ya que va a permitir anticiparse al déficit selectivo que en numerosas especialidades se va a producir cuando se jubilen en pocos años gran parte de sus efectivos en función del estudio de las edades de los profesionales por categorías que detalla.

Desde la entrada en vigor de la Ley, además de al personal que ha podido acogerse a los supuestos de prolongación del Art. 26.3 y de la Disposición Transitoria, se ha venido prolongando en el servicio activo, de forma cautelar, a aquel personal que lo solicitaba por la vía del Art. 26.2 del Estatuto Marco, al estar dicho supuesto condicionado a lo que el Plan de Ordenación de Recursos Humanos estableciera.

En lo que respecta a los supuestos de prolongación del Art. 26.3 y de la Disposición Transitoria contemplados por la Ley a los efectos de consolidación de derechos de pensión, recientemente se ha procedido a modificar en lo que se refiere a la documentación acreditativa que han de presentar los interesados en sus solicitudes, la Circular 1/2004 de 2 de junio, de esta Dirección General, por la que se establecen los procedimientos para la tramitación de los expedientes de jubilación y prolongación en el servicio activo, a la vista de que el certificado de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, inicialmente previsto, no refleja el tiempo real que la Seguridad Social computa a efectos del reconocimiento de la pensión de jubilación.

Así, este último documento debe sustituirse por el que el Instituto Nacional de la Seguridad Social emite como consecuencia de la "Solicitud de Información Previa a la Jubilación" que debe requerir el interesado, en el que se reflejan dichos períodos computados a efectos del reconocimiento de la pensión de jubilación. Por ello, por parte de las Direcciones de los Centros e Instituciones Sanitarias habrá de requerirse en estos casos la acreditación con la documentación referida a los efectos de proceder definitivamente a reconocer o no los derechos que los citados preceptos recogen.

En cuanto el personal que no se encuentre en esos supuestos, una vez aprobado el Plan en función del cual han de analizarse las necesidades de la organización a las que somete la decisión el referido Artículo 26.2, y habiéndose concluido en el mismo que no existen necesidades de organización que haga necesario excepcional ninguna categoría profesional o especialidad de la jubilación forzosa al cumplimiento de los 65 años de edad, procede, sin más demora, la aplicación de lo dispuesto en la Ley y, en

consecuencia, poner fin a la prolongación del servicio activo del personal afectado y declarar la jubilación forzosa en aplicación de esa previsión legal analizada. De la misma forma debe declararse la jubilación del personal mayor de 65 años que no ostente la condición de personal estatutario fijo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo tres de esta exposición.

Finalmente, si bien la competencia para resolver las jubilaciones forzosas del personal estatutario fue delegada por resolución de esta dirección general de 24 de mayo de 2004 en las direcciones gerencias de los hospitales y en las direcciones de los distritos y los centros de transfusión sanguínea, por una vez y debido al número de profesionales afectados por la aprobación del plan de ordenación de recursos humanos, se estima necesario avocar la competencia al objeto de garantizar la unificación del procedimiento y las fechas de efectividad en todo el organismo autónomo.

En consecuencia, mediante esta resolución se procede de conformidad con el Art. 14.1 de la ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, a avocar la citada competencia para jubilar al personal que a fecha 30.11.04 tenga cumplidos 65 o más años.

Por todo ello, a la vista de las competencias atribuidas a esta Dirección General por el Decreto 241/2004, de 18 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud

RESUELVO

Primero.

Avocar, de conformidad con el art. 14.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, la competencia para resolver los procedimientos de jubilación forzosa del Personal Estatuario dependiente del Servicio Andaluz de Salud que a fecha de 30.11.04 tenga cumplidos 65 o más años de edad.

Segundo.

Poner fin a las prolongaciones en el servicio activo declaradas con anterioridad al día 30.11.04 y declarar la jubilación del personal estatuario que tenga cumplidos 65 o más años con anterioridad al 1.12.04 y no se encuentre en alguno de los supuestos previstos en el art. 26.3 o en la Disposición Transitoria 7.^a del Estatuto Marco.

En consecuencia dicho personal seguirá en la prestación de sus servicios hasta el término de su jornada laboral del día 30.11.04, siendo efectivo su jubilación al día siguiente. La jubilación que ahora se declara no modifica la efectividad de las jubilaciones del personal que con anterioridad a esta fecha haya sido declarado en tal situación.

Tercero.

Contra la presente Resolución, podrá interponer reclamación previa a la vía Judicial Social ante esta Dirección General en los términos y plazos establecidos en los Art. 69 y SS. Del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril y arts. 125 y ss. de la Ley 30/1992, de 26 de

noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla, 16 de noviembre de 2004.- El Director General, Rafael Burgos Rodríguez.

B.Republica De Argentina: Ley 14/2005 Sobre Clausulas De Los Convenios Colectivos Referidas Al Cumplimiento De La Edad Ordinaria De Jubilación Forzosa

Esta Ley tiene por objeto incorporar al texto refundido de la Ley relacionada, una disposición para que en los convenios colectivos se puedan establecer cláusulas que posibiliten, en determinados supuestos y bajo ciertos requisitos, la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación. Una previsión legal similar fue derogada por la ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

En el entendimiento de que dicha disposición «estimulaba la adopción de medidas dirigidas a lograr la jubilación forzosa de los trabajadores de mayor edad y su retirada del mercado de trabajo, como instrumento en el marco de una política de empleo inspirada en concepciones y apoyada en realidades demográficas y del mercado de trabajo claramente desactualizadas».

Como consecuencia de ello, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo Ínter confederal para la Negociación Colectiva, vigente para 2004 (la Confederación Argentina de Organizaciones Empresariales, la Confederación de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y Comisiones

Obreras), se han dirigido al Gobierno para expresar su preocupación por los efectos que la doctrina judicial pudiera tener en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, en la negociación colectiva, cuyo equilibrio interno, continúan diciendo las indicadas organizaciones, está construido sobre mutuas renunciaciones de las partes negociadoras.

Por esas razones, las citadas organizaciones han solicitado al Gobierno que, con la mayor brevedad posible, promueva la oportuna reforma normativa que dote de la necesaria seguridad jurídica a la negociación colectiva. Por otra parte, el Gobierno, la Confederación de Organizaciones Empresariales, la Confederación de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras suscribieron el 8 de julio de 2004 la Declaración para el diálogo social 2004 «Competitividad, empleo estable y cohesión social», en la que se comprometen a abordar en el diálogo social determinadas materias, entre las que se incluye esta reforma normativa.

En ese marco, el Gobierno y las citadas organizaciones empresariales y sindicales han alcanzado un acuerdo sobre esta reforma normativa que se incorpora en sus propios términos en esta Ley.

La norma que ahora se aprueba tiene en cuenta, como no puede ser de otra forma, tanto la reiterada doctrina del Tribunal Constitucional sobre esta cuestión (en particular las sentencias 22/1981, de 2 de julio, y 58/1985, de 30 de abril), relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán

discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

De acuerdo con lo anterior, en el texto de la disposición que se incorpora a la Ley del trabajo los objetivos de política de empleo que justificarán la introducción de cláusulas en los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación no serán ya de carácter genérico e incondicionado, como en la anterior redacción de la disposición adicional décima, sino que deberán expresarse en el convenio colectivo, mencionando la Ley objetivos legítimos tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

Se trata, en todos los casos, de objetivos compatibles con el mandato a los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo contenido en la Constitución y con la política de empleo desarrollada en el país en el marco de la estrategia coordinada para el empleo regulada por los convenios internacionales de trabajo.

Se persigue así conciliar adecuadamente los derechos individuales de los trabajadores con los intereses colectivos derivados de circunstancias concretas relacionados con el empleo. Además, se establece como requisito para estas cláusulas que el trabajador cuyo contrato puede extinguirse por razón del cumplimiento de la edad ordinaria de

jubilación tenga en ese momento asegurado el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva por tener cubierto el período mínimo de cotización, o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social.

Se protegen de esta manera las expectativas de los trabajadores para acceder a la jubilación en unas condiciones más adecuadas evitando la interrupción de carreras de cotización de alcance más limitado por razones ajenas a la voluntad del trabajador, lo que resulta más acorde con la situación actual del mercado de trabajo y con la regulación vigente de la jubilación en el país. La nueva regulación incluye una disposición transitoria para determinar el régimen aplicable a los convenios colectivos anteriores a la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.
- b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado

en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Las cláusulas de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley en las que se hubiera pactado la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación se considerarán válidas siempre que se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no afectará a las situaciones jurídicas que hubiera Alcanzado firmeza antes de la citada entrada en vigor.

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de establecer en la Ley Laboral guatemalteca, la jubilación parcial forzosa

4.1. Aspectos considerativos de jubilación parcial forzosa

Pareciera suponerse que como producto de que se regule en leyes y reglamentos lo relacionado con la jubilación y que esta permite que se acceda a ella por parte de los trabajadores, cuando estos superan los sesenta y cinco años, y que también, existen iniciativas de ley y proyectos de resolución por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, respecto a ampliar es limite y las razones por las que no se limita a sesenta años, o a cincuenta y cinco años, necesariamente esto se debe a factores de política económica de la institución.

Por otro lado, también pareciera que la jubilación forzosa, por este aspecto, ya existe en la legislación nacional y que al respecto no tendría nada que regularse.

Sin embargo, a juicio de quien escribe, no solamente se debiera a circunscribir a la jubilación forzosa diciendo que se trata de la edad tope para acceder a ella, sino que debe interpretarse extensivamente el término de forzoso, cuando, por razones de salud y otras circunstancias, que no necesariamente se refieran exclusivamente a la edad, una persona trabajadora debe acceder a ella, y que a esto es a lo que en el derecho comparado, se le denomina tutelaridad del Estado hacia la protección efectiva del trabajador o trabajadora, y que se fortalece con la regulación que al respecto existe,

prueba de ello, es la normativa comparada que se señaló anteriormente y que denota la importancia de que exista una regulación específica respecto a la jubilación forzosa, tomando en consideración toda una serie de factores que son fundamentales para desaforar a una persona de su ingreso mensual, porque evidentemente el ingreso mensual que recibirá en caso de acceder a la jubilación no representa mayores beneficios sino más bien perjuicios, pero que en base a ello, derivado de la jubilación, tomando en cuenta una serie de circunstancias, inclusive, la jubilación forzosa, como una forma de jubilación parcial, en el sentido de que tomando en cuenta esas características y evaluaciones del servicio médico forense del seguro social.

En este sentido puede tomarse en consideración que corresponde en beneficio del trabajador o trabajadora favorecer la jubilación aunque no cumpla la edad o que no cumpla determinados requisitos, pero que sin embargo, es indispensable para el bienestar del trabajador o trabajadora, por ese motivo, es que puede suponerse que tiene cierta similitud con lo que sucede en el caso de la jubilación parcial.

4.2. La jubilación parcial forzosa y ventajas para el trabajador

Dentro de las principales ventajas se encuentran las siguientes:

- a) La regulación de empleo que puede resultar menos traumática, es sin duda, aquella en la que un alto porcentaje de los trabajadores que puedan resultar afectados tengan una edad cercana a la jubilación. Cuanto más cerca esté un trabajador de los 65 años, más posibilidades habrá de que acepte su

desvinculación de la empresa, siempre que la oferta de ésta le permita mantener un nivel de ingresos similar al que hubiera tenido si siguiese en activo, por lo que resulta beneficioso para los trabajadores, en este caso, de los jueces y magistrados pasar a un lapso de retiro para descansar mental y físicamente de la actividad que realizan.

- b) Al eliminarse el factor económico de las personas que se encuentren en etapa de jubilación, podría este aspecto ser considerado ampliamente por las personas que se encuentren próximas a cumplir con los requisitos para ello, puesto que es evidente de que si el ingreso que se pudiera percibir de una jubilación es suficiente para sufragar los gastos diarios que no los pierde por el hecho de no estar activo, podría ser considerado por jueces y magistrados la posibilidad de retirarse a temprana edad para vivir con júbilo.
- c) El deterioro que se sufre con los años y con el servicio activo, es básicamente de orden físico, por cuanto, es evidente de que en el caso de los jueces y magistrados, el estado mental se encuentra siempre activo, y esto sería de beneficio para ellos, puesto que el hecho de estar cesantes, podría ser contraproducente en el caso de estar inactivo. Por lo que las prejubilaciones podrían ser una opción a considerar por parte de los jueces y magistrados, por cuanto implica laborar determinado tiempo y estar inactivo otro determinado tiempo.

4.3. Desventajas de la jubilación forzosa parcial

Dentro de las principales desventajas que son muy limitadas pero que se suscitan, en el caso del trabajador o trabajadora, de aplicar a una jubilación forzosa, se encuentran:

- a) Puede suponer la discriminación por razón de edad.
- b) A medida que la edad del trabajador afectado se aleje de la fecha de jubilación la resistencia a su baja laboral definitiva será mayor, por la incertidumbre que, con respecto a sus posibles ingresos, ese alargamiento en el tiempo conlleva. La mera entrega de una cantidad, en concepto de indemnización, aunque su importe sea elevado, no despeja esa incertidumbre.
- c) Pareciera que el o la trabajadora se encuentran en buen estado de salud, sin embargo, los expedientes médicos, informes, etc., dicen lo contrario y por el bienestar del trabajador, necesariamente tiene que aplicar a la jubilación, circunstancia que previamente ha sido de conocimiento del seguro social.
- d) Por otro lado, la idea de la jubilación en nuestro país se asocia más con el retiro obligado que con la promesa de los adultos en el primer mundo, que así premian una vida entera luchando. En dichos países la jubilación llega por los sesenta y tantos años, y los europeos quieren jubilarse antes aun, para poder vivir sin presiones, caminar, leer, hacer lo que nunca pudieron porque no les alcanzaba el tiempo, y que tal vez ya tampoco harán porque el tiempo se les está yendo.
- e) Es común establecer que los gobiernos no brindan una pensión decente a sus jubilados, que se encuentren basado en un fondo cuidadosamente administrado para que dure el beneficio por muchas generaciones, y suficiente para una vejez libre de angustias.
- f) Existen países en que las personas se preparan además con fondos de ahorro privados para la jubilación, que empiezan a reunir desde jóvenes, para que al llegar a la edad que precede a la muerte, se pueda disponer de un colchón

mayor para evitar apuros, sin embargo, en el caso de Guatemala, eso no sucede así, por ello, es de suponerse que en un alto porcentaje quien aún estando en posibilidad de jubilarse continua laborando, es precisamente porque el ingreso que percibe le sirve para sufragar las necesidades básicas de subsistencia, lo cual no sería lo mismo si percibiere el ingreso de una jubilación.

- g) En el caso de la sociedad guatemalteca, se ignora cuánto tiempo se va a vivir y la gran masa de habitantes es muy joven, tan joven que no piensan aún en el futuro ni creen en él.
- h) Llegar trabajando a la edad de jubilación es una osadía que se da poco, porque hay tantos jóvenes buscando trabajo y dispuestos a emplearse por menos, y de repente encontramos que en nuestro país hay una masa de desempleados que apenas rebasan el medio siglo. Quedarse sin empleo a dicha edad es casi una jubilación anticipada y obligatoria, sin ingreso alguno. No queda más que abrir negocios particulares, probar con las ventas, las tiendas o cualquier otra forma de generar ingresos. Y se ve las caras tristes de tantos desocupados que no saben qué hacer y pasan a depender de la nueva generación de jóvenes, muchachos a quienes no siempre les da la gana ayudar a sus progenitores.

4.4. Función del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Departamento de invalidez, vejez y sobrevivencia es el encargado de revisar y recibir la papelería, así como, otorgar y administrar las pensiones que se conceden a los afiliados y beneficiarios con derecho según reglamento vigente.

El programa (IVS), se inicio el 01 de marzo de 1977, por lo que es a partir de esa fecha que se determina el número de contribuciones que debe tener un afiliado para el beneficio de una pensión. El Decreto número 295 ley orgánica del Instituto Guatemalteco de seguridad Social, regula en el Artículo 32 lo siguiente:

- a) "La protección relativa a invalidez, orfandad, viudedad y vejez, consiste en pensiones a los afiliados, que éstos deben percibir conforme a los requisitos y a la extensión que resulten de las estimaciones actuariales que al efecto se hagan."
- b) El programa de Invalidez, Vejez y Sobre vivencia, fue creado a partir del 01 de marzo de 1,977 con aplicación en toda la República de Guatemala, actualmente esta regulado de conformidad al Acuerdo 1,124 y su modificación emitido por la honorable junta directiva, básicamente es un beneficio para los trabajadores del sector privado que presten sus servicios materiales o intelectuales a patronos formalmente inscritos en el Instituto, así como para los trabajadores del Estado contratados por planilla.
- c) El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cancela a sus pensionados 12 mensualidades al año, además en el mes de diciembre se otorga un aguinaldo igual al 100% de su pensión y un bono navideño equivalente a quinientos quetzales q 500.00 por caso. La única obligación que tiene el pensionado con el igss es presentar una vez al año, durante todo el mes de junio su acta anual de supervivencia.

d) En el Área Departamental el instituto tiene Hospitales, consultorios y clínicas para dar atención Médica a todos los Pensionados y Jubilados del programa IVS.

CONCLUSIONES

1. Hace falta en el derecho laboral guatemalteco regular la figura jurídico laboral de jubilación parcial forzosa tomando en cuenta que este tipo de jubilación se caracterizan por alcanzar el trabajador una edad menor a la legal de derecho a la pensión, el trabajador deja de trabajar por determinado tiempo dentro de la jornada laboral y por ello se percibe la indemnización por esa mitad de tiempo.
2. La jubilación constituye una prestación laboral que reviste importancia para la subsistencia del trabajador cuando ha llegado a la época de la vejez y que la misma no ha sido objeto de revisión legislativa, así mismo existen diferentes variantes en que opera la institución de la jubilación, las cuales no están reguladas en la legislación guatemalteca
3. El hecho que existan modalidades de la jubilación otorga a los trabajadores opciones cuando estos se encuentran afectados en su salud o bien por invalidez en tal virtud las formas de jubilación constituyen ventajas para los trabajadores como para patronos tanto en el orden público como privado, favorecen a ambos.



RECOMENDACIONES

1. El Organismo Ejecutivo mediante su función de conceder jubilaciones a los trabajadores de la República de Guatemala, debe presentar una iniciativa de ley al Congreso de la República para que se apruebe la ley que regule la Jubilación Parcial Forzosa y será de mucho beneficio para la clase trabajadora les brindara la oportunidad de continuar trabajando media jornada hasta la edad legalmente establecida para jubilarse.
2. El Organismo Legislativo tiene la obligación de revisar las leyes laborales debiendo promulgar normas promoviendo las reformas respectivas en torno a la realidad nacional y siempre fundamentándose en los principios del derecho del trabajo ejecutándolo a través de la comisión del trabajo.
3. El ministerio de trabajo y Previsión Social debe, efectuar estudios de factibilidad que tiendan a armonizar las leyes de trabajo con los convenios internacionales de trabajo así como de acuerdo a la legislación comparada creando un marcos normativo en el caso de la institución de la jubilación y sus modalidades.

ANEXOS

ANEXO I

1. Bases para la creación de la institución de la jubilación en el código de trabajo

1.1. Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

El trabajo de campo consistió en entrevistas a trabajadores en general, así como a abogados litigantes del ramo laboral, especialmente en el derecho de trabajo en la torre de tribunales de la ciudad capital, por lo que a continuación se presentan los resultados del trabajo realizado:

Cuadro no. 1

pregunta: ¿considera que en la actualidad existen buenas condiciones para que los trabajadores accedan a la jubilación?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	10
Total	20

Fuente: Investigación de campo, Noviembre año 2009.

En cuanto al cuadro anterior, es evidente de que la mitad de los entrevistados estuvieron de acuerdo en que existen buenas condiciones para que los trabajadores puedan pensar en una jubilación, principalmente tomando en consideración la edad y las circunstancias que puedan determinar los médicos del seguro social, todo en función del bienestar de los y las trabajadoras.

En el caso de la otra mitad, puede establecerse que consideran que no se dan las condiciones favorables para acceder a la jubilación o bien optar al retiro voluntario porque la situación económica en que se encuentran las familias guatemaltecas no lo aconsejan, ya que en muchos casos, existen trabajadores que aún se encuentran laborando, no precisamente porque les guste cumplir con un horario de trabajo, realizar las labores que comúnmente realizan, sino precisamente porque necesitan de los ingresos que perciben como trabajadores activos, lo cual no sería lo mismo si fueren trabajadores pasivos, también conociendo que el monto de la jubilación es muy reducido.

Cuadro no. 2

Pregunta: ¿considera que es fácil acceder a un retiro voluntario?

Respuesta	Cantidad
Si	04
No	16
Total	20

Fuente: Investigación de campo, noviembre año 2009.

Esta pregunta de alguna manera tiene relación con la primera, puesto que no es fácil para muchos trabajadores y trabajadoras que pudieran encontrarse en disposición de un retiro voluntario, hacerlo de manera personal y voluntaria, incluso, los que ya se encuentran en situación de retiro obligatorio, determinar o tomar la decisión de iniciar

sus gestiones administrativas para ello, por cuanto, no es lo mismo, devengar un salario de determinada cantidad, a un salario inferior a ese monto, puesto que los compromisos familiares y los gastos mensuales, por el hecho de que pase a situación de trabajador pasivo, no cambiaran, incluso, con el alto costo de la vida, estos montos, constantemente se podrían encontrar en aumento, lo cual en nada es alentador para los y las trabajadoras acceder a un retiro voluntario y mucho menos, a un retiro obligatorio. Aparte de lo anterior, también señalaron que si es aconsejable por parte de los médicos forenses del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se estaría atendiendo a lo que prescriban los médicos, puesto que es en función del bienestar, sin embargo, consideraron que eso no sucedería, puesto que muchas personas que necesitan una pensión por invalidez, por ejemplo, y la política de los médicos forenses del seguro social, es no acceder a ella por parte del pensionado, precisamente por los costos que le implican al seguro social como institución, circunstancia que puede ser mucho peor en el caso de la jubilación forzosa.

Cuadro no. 3

Pregunta: ¿considera que los factores económicos son incidentes para que los trabajadores no piensen en un retiro voluntario?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total	20

Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2009.

Con relación al cuadro anterior, de alguna manera se relacionan con las preguntas anteriores, en el sentido de que las personas, trabajadores o trabajadoras no piensan en una jubilación, precisamente por el factor económico, ya que el hecho de que se jubilen no representaría el mismo ingreso al hogar que el que esta realizando en la actualidad.

Así también, dentro de las entrevistas, también se consideraron aspectos no necesariamente económicos, por los cuales los trabajadores y trabajadoras no acceden a la jubilación, y es que toda su vida han trabajado y se han acostumbrado al trabajo, y el hecho de pensar de que permanecerán en sus hogares sin hacer prácticamente nada, o no realizar las labores que cotidianamente realizaban, produce un choque psicológico en éstos.

Cuadro no. 4

Pregunta: ¿cree usted que debe existir un retiro obligatorio para los trabajadores y trabajadoras por razones de su propio bienestar y su salud?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total	20

Fuente: Investigación de campo, Noviembre año 2009.

Respecto a la pregunta anterior, pareciera que no existe un retiro obligatorio para los trabajadores, sin embargo, si y esto se confirma con las normas que regulan el programa de invalidez, vejez y sobre vivencia, sin embargo, estos programas deben ser impulsados por los propios trabajadores y no por la institución, como para suponer de un retiro obligatorio o bien una jubilación forzosa.

Cuadro no. 5

Pregunta: ¿considera que la edad de sesenta y cinco años es adecuada para el retiro obligatorio para los trabajadores y trabajadoras?

Respuesta	Cantidad
Si	12
No	08
Total	20

Fuente. Investigación de campo, Noviembre año 2009.

De conformidad con el cuadro anterior, la mayoría de los entrevistados manifestaron que si es adecuada la edad señalada en la ley, sin embargo, para efectos de la jubilación forzosa, esta debe responder a la necesidad de un bienestar del trabajador o trabajadora, y por ello, la edad no debe ser considerada como primordial.

Cuadro no. 6

Pregunta: ¿cree usted que existen desventajas para las autoridades del estado y patronos de la iniciativa privada con el retiro obligatorio para los trabajadores y trabajadoras especialmente por la pérdida de la eficiencia que ha demostrado este?

Respuesta	Cantidad
Si	08
No	02
No contesto	10
Total	20

Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2009.

Respecto al cuadro anterior, es evidente de que no existe unanimidad o mayoría que opine al respecto de que en el orden del derecho a la antigüedad, el conocimiento del servicio y lo relativo al trabajo propiamente dicho que desarrolla el trabajador o trabajadora que por muchos años lo ha hecho a satisfacción del patrono, ya sea este de la iniciativa privada o bien del sector público, representaría perjuicio para estos últimos, sin embargo, también para el trabajador, y puede que se entre en un proceso

de negociación dentro de lo que es la jubilación, sin embargo, cuando se encuentra en juego la salud seguridad del o la trabajadora, a causa de exámenes médicos y del historial médico contenido en el seguro social, esto trasciende intereses personales o patronales y favorece al trabajador o trabajadora respecto a una jubilación parcial y forzosa.

Cuadro no. 7

Pregunta: ¿considera que debe existir una ley específica que regule la jubilación forzosa parcial?

Respuesta	Cantidad
Si	09
No	11
Total	20

Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2009.

Respecto a la pregunta anterior, aproximadamente la mitad de los entrevistados consideraron que si debe existir una ley que regule en forma específica lo relativo a la jubilación y crear instituciones como la jubilación parcial o forzosa, porque no puede suponerse que solo se conceptualiza la jubilación tal como lo establece el seguro social, sino que puedan existir variantes en materia de jubilación en el caso de los y las trabajadoras, especialmente cuando es forzosa por prescripción médica, o por cualquier otra circunstancia de fuerza mayor.

Cuadro no. 8

Pregunta: ¿considera que en el caso las jubilaciones parciales o forzosas, favorece disminuir los índices de desempleo existentes porque tienen que contratarse mas personal para cubrir las vacantes?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	05
Total	20

Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2009.-

En el caso de la pregunta anterior, es evidente de que una gran mayoría de los entrevistados estuvieron de acuerdo en que es preocupante la forma en que se producen actualmente las jubilaciones, porque van en detrimento de la dignidad de los y las trabajadoras. En cuanto a lo anterior, también conviene señalar que el hecho de que se favorezca la jubilación parcial o forzosa, contribuiría a disminuir los altos índices de desempleo que existe, porque personal ocuparía las vacantes dejadas por los trabajadores.

Cuadro no. 9

Pregunta: ¿considera que los diputados al congreso de la república, deben estudiar la posibilidad de que se regule la jubilación forzosa parcial?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total	20

Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2009.

Respecto al cuadro anterior, cabe señalar que si bien todos los entrevistados manifestaron que si es necesario que exista un estudio por parte de los legisladores, quienes son los que efectivamente crean las leyes, para que se prevea la posibilidad de crearse una ley específica que regule la jubilación forzosa parcial dentro del sector público y privado.

Cuadro no. 10

Pregunta: ¿conoce usted respecto a las pre jubilaciones?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	02
No contesto	08
Total	20

Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2009.

En el anterior cuadro se evidencia que el tema de las prejubilaciones no se ha abordado en el medio guatemalteco, y quizás por su nombre, que antepone el pre y la palabra jubilación se denota que pudiera tratarse de una forma anticipada de acceder a la jubilación, tal y como se ha venido analizando respecto a la jubilación forzosa que necesariamente tiene que ser anticipada y parcial.

De conformidad con las entrevistas, consideraron que sería muy conveniente de que se regularan en el Código de Trabajo, o una ley específica, puesto que sería un beneficio para los y las trabajadoras, así también para los patronos, que estarían contribuyendo a disminuir los altos índices de desempleo que existen.

1.2. Propuesta de solución ante la problemática planteada

1.2.1. Bases para la creación de una ley que regule la jubilación forzosa

De conformidad con el trabajo realizado, quien escribe considera que respecto a las jubilaciones, prejubilaciones o jubilaciones anticipadas, forzosas o parciales a favor de los y las trabajadoras, se debe tomar en consideración para la conformación de una normativa específica o la adición de un apartado en el Código de Trabajo, los siguientes aspectos:

a) A pesar de que debe considerarse formas complejas para el tema, de preferencia, sería conveniente de que se creará una ley que podría denominarse ley que regula las prejubilaciones, jubilaciones parciales, forzosas o anticipadas.

b) Esta ley tendría que tener en cuenta las normas que se rigen para el trabajo que realizan tanto los trabajadores del sector público como del sector privado.

c) Las jubilaciones anticipadas, forzosas, parciales o las prejubilaciones se caracterizan por alcanzar el trabajador una edad menor a la legal de derecho a la pensión, o cualquier otro requisito que no se cumpla, pero por causa no imputable al trabajador y recomendable por el seguro social, por razones de salud y seguridad.

d) Lo que se entiende por prejubilación, jubilación parcial y anticipada o jubilación forzosa o parcial es aquella que por razones no imputable al trabajador o trabajadora deja de trabajar por determinado tiempo dentro de la jornada laboral, y que por ello, se percibe la indemnización, por esa mitad de tiempo y se continua devengando un salario por el resto de tiempo que comprende la jornada de trabajo, así también se consideraran los derechos de protección social y los complementos o beneficios salariales que se encuentren vigentes a la fecha de que se produzca la eventualidad.

e) De ninguna manera entraña una extinción o suspensión del contrato de trabajo, sino que se asemeja más a una suspensión parcial.

f) La jubilación en estas condiciones, suele conllevar el apercibimiento de esos complementos que pueden ser considerado salario por media jornada de trabajo, hasta la edad de jubilación llegue, que es los setenta y cinco años, o bien se cumplan los

requisitos exigidos normalmente, y que esto debe ser en base a prescripción médico forense del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

g) Con este tipo de jubilaciones se retiran de la relación laboral una cantidad importante de trabajadores/as aun en una edad capaz para el trabajo, pero no totalmente, sino media jornada de trabajo, y esto beneficia porque poseen una experiencia muy valorable, a cambio de unas remuneraciones inferiores (la pensión y complementos), y en parte financiado por las arcas públicas o el presupuesto de la institución.

h) Además un uso de las condiciones señaladas acerca de las formas de jubilaciones que ya no se asocia siempre a procesos de grandes reestructuraciones ni a situaciones de crisis, sino simplemente un mecanismo empleado para la flexibilización de las relaciones laborales. En suma, un problema personal y social, vinculado a las condiciones de vida de los prejubilados.



BIBLIOGRAFÍA

- BAZO ROYO, María Teresa. **La institución social de la jubilación de la sociedad industrial.** Ediciones Culturales Océano S.A. México D.F. 2000
- BERROCAL, Jaime. **Protección jurisdiccional de la pensión de jubilación.** Editorial Bosch, S.A. México, D.F. 2000.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** México. Editorial Heliasta, S.R.L. 1981
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo.** México, Editorial. Porrúa. 1984.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Edición 21.
- ESTÉVEZ SAGARRA, Amparo. **La jubilación forzosa.** Editorial. Tirant. Lo Blanch. Madrid España. s.f
- EXPÓSITO CORRAL, Antonio Ángel. **Como enfrentarse a la jubilación.** Editorial Heliasta S.R.L. Argentina 2002
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala. Editorial Oscar de León Palacios. 2002
- IGLESIAS CABRERO, Manuel. **La extinción del contrato de trabajo por jubilación.** Madrid, España Editorial Porrúa, 2002.
- MANZANO AGUILAR, Jesús. **Retiro y jubilación.** Madrid España. Editorial Tirant. Lo Blanch, s.f.
- MELLA MÉNDEZ, Lourdes. **Extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador.** Editorial Lex Nova S.A., 2005.
- MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso plantación del proceso de la investigación científica.** Tesorería de la facultad de ciencias jurídicas y sociales, edificio S-7 Universidad de San Carlos de Guatemala. s.f.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta, S.R.L. 1979.

Legislación

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República. Decreto Número 2-89.

Código de Trabajo. Congreso de la República. Decreto Número 1441. 1994.

Ley de clases pasivas. Congreso de la República de Guatemala. Decreto Número 63-88. 1968.

Ley del Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala. Decreto Número 17-48. 1968.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Del Congreso de la República Decreto Número 295. 1946.