

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

**EL PLAN DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,
EN LA REGLAMENTACIÓN UNIVERSITARIA Y
LOS BENEFICIOS QUE OTORGA A SUS AFILIADOS**

BLANCA ESTER PÉREZ

GUATEMALA, ABRIL DE 2015

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

**EL PLAN DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,
EN LA REGLAMENTACIÓN UNIVERSITARIA Y
LOS BENEFICIOS QUE OTORGA A SUS AFILIADOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BLANCA ESTER PÉREZ

previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

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 Alvarez |
| VOCAL V: | Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario |
| SECRETARIO: | Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas |

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



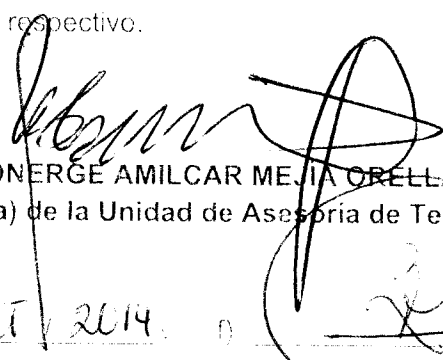
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 17 de octubre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, VALESKA IVONNE RUÍZ ECHEVERRÍA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
BLANCA ESTER PÉREZ, con carné 200912017,
 intitulado EL PLAN DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA. EN LA REGLAMENTACIÓN UNIVERSITARIA Y LOS BENEFICIOS QUE OTORGA A SUS AFILIADOS.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

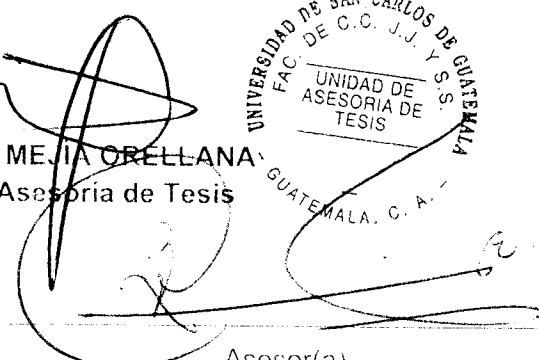
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 21 / OCT / 2014


 Asesor(a)



Guatemala, 22 de octubre de 2014

Doctor

BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA

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

Respetable Dr. Mejía Orellana:

En cumplimiento a lo indicado en el nombramiento de fecha diecisiete de octubre del año dos mil catorce, que me designa como asesora de Tesis de la bachiller **BLANCA ESTER PÉREZ**, en la elaboración del trabajo titulado: **"EL PLAN DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE DE GUATEMALA, EN LA REGLAMENTACIÓN UNIVERSITARIA Y LOS BENEFICIOS QUE OTORGA A SUS AFILIADOS"** me permito manifestarle lo siguiente:

- a) Dicho trabajo de tesis desarrolla a lo largo de la investigación, una exhaustiva explicación sobre los antecedentes del plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, su especial régimen jurídico como parte de la institución, las obligaciones de los trabajadores afiliados y los beneficios que el plan de prestaciones otorga y los procedimientos administrativos para solicitarlos. Asimismo, como parte del desarrollo de la investigación se realiza una recopilación normativa de los instrumentos e instructivos aplicables para sus efectos de ley.
- b) La estudiante **BLANCA ESTER PÉREZ** para la realización del trabajo utilizó el método jurídico, analítico y social, mismos que le facilitaron la producción de conocimientos, criterios válidos y la recopilación documental de un bagaje conceptual y operativo que permite a los beneficiarios del plan de prestaciones obtener una clara visión de los incentivos que éste otorga a sus afiliados.
- c) Como asesora estudié y analicé el contenido del tema propuesto por la estudiante, el cual reúne los requisitos de actualidad no sólo en el aspecto académico, sino en el aspecto normativo de la legislación guatemalteca vigente, por cuanto en el desarrollo del trabajo trata adecuadamente el tema del plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, como una herramienta que ayudará al fortalecimiento del régimen de seguridad social en la Universidad de San

Licenciada
VALESKA IVONNE RUIZ ECHEVERRÍA
Abogada y Notaria

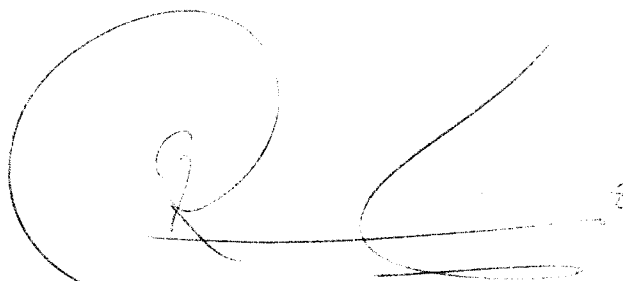
Carlos de Guatemala. En dicho análisis pude comprobar la excelente redacción y uso técnico de las normas gramaticales pertinentes a un trabajo de tesis *ad gradum*.

- d) La conclusión discursiva del trabajo de tesis es válida y firme, es viable y totalmente factible de aplicar en la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- e) La bibliografía es extensa, científica, contiene obras mayores y menores de acuerdo a la clasificación bibliotecológica vigente y es novedosa en relación a contenidos y autores.

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. Su empeño y disponibilidad a acatar razonablemente mi asesoría le permitió concluir su trabajo exitosamente. De igual manera, en cumplimiento de lo establecido en la normativa universitaria, declaro expresamente que no tengo parentesco alguno dentro de los grados de ley con la bachiller BLANCA ESTER PÉREZ.

La tesis en cuestión, cumple con los requisitos legales prescritos y exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que, el mismo, le permita continuar con el trámite correspondiente para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente,



Licda. Valeska Ivonné Ruiz Echeverría

Abogada y Notaria
Colegiada No. 5683
Asesora de Tesis



[Handwritten initials]

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante BLANCA ESTER PÉREZ, titulado EL PLAN DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, EN LA REGLAMENTACIÓN UNIVERSITARIA Y LOS BENEFICIOS QUE OTORGA A SUS AFILIADOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

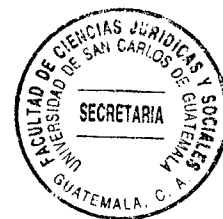
BAMO/srrs.

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Porque su misericordia es grande y me protege. Él es mi fortaleza quien me apoya y me sostiene. Mi éxito depende de Él. ¡A Él sea la Gloria!
- A MI MADRE:** María Vitalina Pérez: mamita, nunca pensé llegar tan lejos, pero gracias a tu dedicación, esfuerzo y apoyo incondicional, he podido alcanzar este triunfo. Gracias por ser esa persona especial que Dios me dio, para ser mi guía en el camino. A tidedico mi éxito con todo amor.
- A MIS ABUELITOS:** Alejandro Díaz Palacios y María Victoria Galicia: gracias por todas sus oraciones que sin duda Dios ha escuchado y como resultado me permite este gran triunfo.
- A MI HIJA:** Alejandra Estefanía De la Madrid Pérez: porque eres la razón por la que cada día me esfuerzo, para brindarte una vida digna y ser un ejemplo para ti e inculcarte valores que te permitan ser una persona de bien.
- A MI HERMANO:** Manuel Enrique Díaz Galicia: gracias por alegrarte y compartir conmigo este momento. Que este acto sea un aliciente para la realización de tus metas académicas.
- A MIS TÍOS:** Viky Elizabeth, María Luisa, Luis Esteban y Natanael: gracias por estar siempre pendientes de mí, por sus palabras de aliento y el cariño que siempre me han demostrado.
- A MIS PRIMOS:** Eduardo, Ashly, Guadalupe, José, Esmeralda, David y Abigail: porque son la alegría de la casa y espero que éste sea un buen ejemplo para ustedes, ya que con perseverancia y esfuerzo es como se alcanzan las metas.
- A MI FAMILIA POLÍTICA:** Gracias por su cariño y apoyo brindado en cada momento.
- A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO:** Porque siempre me dijeron: Sigue adelante, la meta está cerca. Al fin llegó el día de ver coronado mi esfuerzo, Dios les bendiga grandemente.



A MIS AMIGOS Y AMIGAS:

Gracias por todos los momentos compartidos, por su amistad y por los consejos que me dieron, que me permiten ahora ver realizado mi sueño de ser una profesional del derecho.

A MIS DOCENTES:

Gracias por su paciencia, apoyo y por el conocimiento que me brindaron como estudiante.

A LAS AUTORIDADES DE LA FACULTAD:

MSc. Avidán Ortiz Orellana y Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana: excelentes profesionales que me brindaron su apoyo para alcanzar mis metas académicas. Muchas gracias, de todo corazón.

A LAS PERSONAS:

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo, MSc. Lylian Elizabeth Toledo Marroquín de Girón, Licda. Vilma Iris Salazar de Chavarría, Licda. Ana María Recinos de Córdova, Sra. Mayra Beverly Martínez de Pérez, Lic. William López Morataya, Licda. Sandra Higueros López y Lic. Marco Tulio Escobar Herrera

Gracias por enseñarme un nuevo camino, por apoyarme para ser mejor cada día, y porque me dieron su consejo y respaldo para alcanzar mi meta de ser una profesional universitaria.

A MIS PADRINOS:

Lic. Edgar Abdiel Grajeda Orantes y Licda. Elvira Constanza Ochoa Lima

Gracias por toda la confianza depositada en mí, por brindarme su ayuda y ahora compartir conmigo esta meta con alegría.

A MI ASESORA DE TESIS:

Licda. Valeska Ivonné Ruiz Echeverría: gracias por su amistad y por apoyarme en el desarrollo de mi tesis.

A:

Mi Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales: centro del saber que me permite forjarme como estudiante y profesional del derecho.

A:

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala: por permitirme ser una orgullosa sancarlista.



PRESENTACIÓN

El tema referente al plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, como parte del régimen de seguridad social, surge ante la necesidad de establecer en forma clara, precisa y concisa, los beneficios que otorga dicha dependencia a los trabajadores sancarlistas afiliados, así como los procedimientos para su obtención, en vista que la gran mayoría desconoce los pasos que deben de seguir para adquirirlos, por constituir un derecho en virtud de una relación directa con dicha instancia.

El carácter del contenido de la tesis es eminentemente cualitativo, referente a los valores de seguridad social que persigue el plan, en beneficio de sus afiliados, y a la muerte de éstos, de sus familiares supérstites designados conforme lo determina la administración del referido plan.

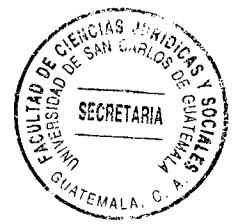
La investigación fue realizada en la Universidad de San Carlos de Guatemala, específicamente en la dependencia del plan de prestaciones del personal de dicha Alma Mater, ubicada en ciudad universitaria, Avenida Petapa y 32 calle zona 12, Guatemala, en el segundo nivel del edificio caja y plan, durante el año 2014 con el fin de reunir toda la información tanto del personal administrativo y de los usuarios de dicha dependencia universitaria. El presente trabajo de tesis se enmarca en el área laboral, la cual pertenece a la rama pública del derecho, por tratarse de los derechos y obligaciones que se derivan de la relación de dependencia, existente entre los trabajadores universitarios y la Universidad de San Carlos de Guatemala.



HIPÓTESIS

Los beneficios que obtienen los trabajadores universitarios al pertenecer como miembros afiliados al plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, son: compensación económica, jubilación por edad y tiempo de retiro y por invalidez, pensiones por viudez y orfandad, seguro de vida, pago de última pensión y otros beneficios (préstamos).

Para obtener dichos beneficios, el solicitante a quien le asiste dicho derecho o sus beneficiarios, según sea si es prestación en vida o post-mortem, debe sujetarse a los procedimientos que en cada caso determina la administración del plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Los referidos procedimientos constituyen el punto medular de la presente investigación, en beneficio de los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, afiliados a dicho plan de seguridad social, y el conocimiento se estima será divulgado a través de la distribución de un ejemplar de la tesis de grado que genere el presente plan de investigación, a cada dependencia universitaria Sancarlista, y si fuere posible financieramente, para cada trabajador afiliado.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La investigación realizada permitió la comprobación de la hipótesis formulada, ya que en forma concreta, y conforme a las disposiciones del plan de prestaciones, se identificaron los diferentes beneficios que dicha dependencia otorga a sus afiliados, todos trabajadores activos, o retirados por haber cumplido su tiempo de servicio a la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En forma precisa y concisa, se establecieron los procedimientos administrativos que los trabajadores afiliados al plan deben realizar para obtener dichos beneficios, en procura del bienestar personal y familiar, tanto durante los años de vida del afiliado, así como al fallecimiento del mismo, para sus familiares supérstites.

Para la presente investigación se utilizaron específicamente los métodos jurídico, analítico, social, educativo y explorativo, los cuales fueron empleados para la recopilación de la información necesaria para el desarrollo del presente trabajo; las técnicas empleadas en el presente trabajo permitieron comprobar la hipótesis planteada, siendo estas: bibliográfica, documental, cibernética, encuestas, entrevistas y fichas bibliográficas.



ÍNDICE

| | Pág. |
|-------------------|------|
| Introducción..... | i |

CAPÍTULO I

| | |
|--|----|
| 1. Antecedentes históricos del plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala..... | 1 |
| 1.1. La previsión social en la doctrina..... | 1 |
| 1.1.1. Definiciones..... | 2 |
| 1.1.2. Fuentes..... | 4 |
| 1.1.3. Contenido..... | 5 |
| 1.1.4. Principios..... | 6 |
| 1.2. La previsión social en Guatemala..... | 10 |
| 1.3. Creación de la dependencia universitaria..... | 11 |
| 1.4. La primera administración del plan de prestaciones | 13 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. El plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala..... | 17 |
| 2.1. Definición..... | 17 |
| 2.2. Naturaleza de la institución..... | 17 |
| 2.3. Régimen jurídico..... | 18 |
| 2.4. Misión y visión institucional..... | 20 |
| 2.5. Objetivos institucionales | 21 |
| 2.6. Función institucional..... | 21 |
| 2.7. Formas de afiliación..... | 24 |
| 2.8. Obligaciones de los trabajadores afiliados..... | 26 |
| 2.8.1. Pago normal en nómina | 26 |
| 2.8.2. Pago en nómina complemento | 26 |
| 2.8.3. Licencia sin goce de salario | 26 |



| | Pág. |
|--------------------------------|-------------|
| 2.8.4. Suspensiones IGSS | 28 |

CAPÍTULO III

| | |
|---|----|
| 3. Beneficios que otorga el plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos, a sus afiliados..... | 31 |
| 3.1. Determinación de los beneficios..... | 31 |
| 3.1.1. Beneficios personales..... | 32 |
| 3.1.2. Beneficios para la familia del afiliado | 33 |
| 3.1.3. Beneficios adicionales..... | 33 |
| 3.2. Desarrollo de cada uno de los beneficios | 33 |
| 3.2.1. Pensión por jubilación..... | 34 |
| 3.2.1.1. Por edad y tiempo de servicio..... | 34 |
| 3.2.1.2. Por retiro obligatorio..... | 35 |
| 3.2.2. Pensión por invalidez..... | 35 |
| 3.2.3. Pensión por orfandad..... | 36 |
| 3.2.4. Pensión por viudez..... | 37 |
| 3.2.5. Seguro de vida..... | 39 |
| 3.2.6. Compensación económica..... | 41 |
| 3.2.7. Pagos de última pensión..... | 42 |
| 3.2.8. Préstamos fiduciarios reembolsables..... | 42 |
| 3.3. Medios de divulgación de la información..... | 45 |

CAPÍTULO IV

| | |
|--|----|
| 4. Procedimientos administrativos para solicitar los beneficios que otorga el plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a sus afiliados..... | 47 |
| 4.1. Compensación económica | 47 |
| 4.2. Pensión por jubilación..... | 50 |
| 4.2.1. Por edad y tiempo de servicio..... | 50 |



Pág.

| | |
|--|-----------|
| 4.2.2. Por retiro obligatorio..... | 52 |
| 4.2.3. Pensión por invalidez..... | 60 |
| 4.3. Pensiones por viudez y orfandad..... | 65 |
| 4.3.1. Trabajador afiliado activo..... | 65 |
| 4.3.2. Pensionado por invalidez y pensionado por jubilación..... | 69 |
| 4.4. Seguro de vida..... | 73 |
| 4.5. Beneficios adicionales..... | 76 |
| 4.5.1. Pago de última pensión..... | 76 |
| 4.5.2. Préstamos fiduciarios reembolsables..... | 77 |
| 4.5.2.1. Para trabajadores afiliados al plan, contratados en renglones presupuestarios 011 y 022..... | 78 |
| 4.5.2.2. Para trabajadores afiliados al plan, contratados en renglones presupuestarios 021 y 031..... | 79 |
| CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... | 89 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 91 |



INTRODUCCIÓN

La Universidad de San Carlos de Guatemala, conforme a la disposición constitucional contenida en el Artículo 82, es la encargada, entre otros, de dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal.

Para el desarrollo de sus funciones requiere de la participación activa de docentes y trabajadores administrativos, quienes conforman el personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, responsables del desarrollo de las actividades que conllevan el cumplimiento de la responsabilidad institucional.

El plan de prestaciones es la dependencia universitaria encargada de promover acciones de previsión social, tendientes a la protección económica de trabajadores y, en ausencia de ellos, de sus respectivas familias, a través del otorgamiento de pensiones por jubilación, invalidez, viudez, orfandad, seguro de vida y compensación económica, y de otros beneficios como pagos de última pensión y préstamos fiduciarios reembolsables.

Los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por diversas causas, desconocen las funciones que el plan de prestaciones realiza y los beneficios a que tienen derecho como afiliados a la misma, que pueden obtenerse ya sea en vida del trabajador, y en caso de fallecimiento, por sus familiares supérstites.

La investigación pretende facilitar un aporte de conocimiento general a los trabajadores afiliados acerca del plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para que puedan estar informados de los beneficios que les otorga y el procedimiento para obtenerlos, sin importar la situación por la que ocurra la finalización de la relación laboral (finalización de contrato, renuncia, edad de retiro y tiempo de servicio o fallecimiento).



El presente trabajo de tesis, tiene como objetivo principal establecer de forma precisa los beneficios que el Plan de Prestaciones otorga a sus afiliados, así como la forma de poder optar a los mismos; para lo cual se utilizaron las técnicas de investigación bibliográfica, documental, cibernética, y los métodos histórico, jurídico, social, educativo, exploratorio y de naturaleza aplicada, lo que permitió la conformación del bosquejo de temas lo que llevó a la comprobación de la hipótesis formulada, ya que en forma concreta y conforme la normativa establecida se identificaron los beneficios que dicha dependencia universitaria otorga a sus afiliados.

Esta tesis se divide en cuatro capítulos; el primer capítulo, trata sobre los antecedentes históricos del plan de prestaciones referido, como parte del régimen de seguridad social; el segundo capítulo, presenta generalidades del plan de prestaciones y su pertenencia a la Universidad de San Carlos de Guatemala; el tercer capítulo se refiere a los beneficios que esta dependencia universitaria otorga a sus afiliados, y finalmente, en el cuarto capítulo, se desarrollan los procedimientos administrativos que los trabajadores afiliados deben realizar para la obtención de dichos beneficios.



CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala

El plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala se establece para brindar servicios de previsión social a sus afiliados. Para abordar el tema de los antecedentes históricos del mismo, conviene analizar como punto de partida los antecedentes de la función de la dependencia, lo que ayudará a comprender su constitución y existencia.

1.1. La previsión social en la doctrina

El ser humano, entendido como hombre y mujer, requiere para su subsistencia de recursos económicos que le permitan la satisfacción de necesidades esenciales, individuales y familiares.

La autora chilena Raquel Weitzman Fliman, al respecto, indica que: “La existencia económica del asalariado depende de su capacidad de trabajo, capacidad identificada con la salud física y mental del individuo, la cual está amenazada por los riesgos sociales y profesionales”¹.

¹ Weitzman Fliman, Raquel. Et. al. **La seguridad social**. Pág. 9.



Este tipo de riesgos escapan de su voluntad, pero pueden llegar a afectar su salud y por ende, su estabilidad individual y familiar, promoviendo con ello inseguridad emocional, lo que se agudiza con el transcurrir de los años, en vista que su capacidad física se debilita y a la larga le impide trabajar como lo hacía de joven.

Es en ésta época, como lo refiere Raquel Weitzman, en la que: “El individuo quedaría completamente aislado si no pudiera recurrir a la sociedad, la cual se ha esforzado en encontrar los medios que permitan cubrir los riesgos, naciendo así la asistencia social, y más tarde el nuevo concepto de previsión social, que actualmente trata de solucionar la caótica situación del asalariado, obra que se ha desarrollado por un sentido de justicia y de solidaridad, por la paz y estabilidad sociales”². Es necesario establecer lo que significa la previsión social desde su sentido más amplio, para cimentar su importancia dentro de la sociedad guatemalteca.

1.1.1. Definiciones

Para definir la previsión social citaremos varios autores extranjeros, los cuales nos permitirán establecer una definición, con el fin de comprender mejor su contenido.

El escritor José María Goñi Moreno afirma que la previsión social: “Provee al hombre de los medios indispensables para atemperar, reparar o compensar los estados de necesidad derivados de los riesgos o contingencias que le amenazan”³.

² **Ibid.** Pág. 10.

³ Goñi Moreno, José María. **Derecho de la previsión social.** Pág. 53.

Luis Jordana De Pozas, citado por Goñi Moreno, define la previsión social así: “La facultad de ver los males y sucesos futuros como presentes, y el hábito de disponer anticipadamente los medios económicos o de servicios adecuados para remediarlos”⁴.

Raquel Weitzman Fliman expone que la previsión social es: “El conjunto de acciones e instituciones humanas, destinadas a organizar la seguridad contra los riesgos que amenazan a los asalariados, y que transformados en siniestros, privan al trabajador de percibir el sueldo o salario que le permite subvenir a sus necesidades fundamentales y las de quienes viven a sus expensas, cuando este fenómeno se produce por causas ajenas a su voluntad”⁵.

Roberto Baeza Martínez, citado por el autor Ángel Ruiz, dice que la previsión social consiste en: “... acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones que disponen lo conveniente para promover a la satisfacción de contingencias o necesidades previsibles futuras”⁶.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que la previsión social es “...la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte. La seguridad social está compuesta por una serie de

⁴ **Ibid.** Pág. 99.

⁵ Weitzman. **Op Cit.** Pág. 10.

⁶ Ruiz, Ángel. **Nuevo derecho de la seguridad social.** Pág. 28.



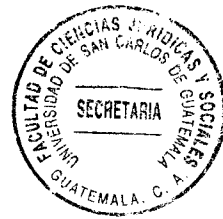
medidas públicas a través de las cuales la sociedad, por medio del Estado como su más sofisticada forma de organización, brinda a sus integrantes beneficios, tanto previsionales como asistenciales, para lograr su bienestar ante el acontecimiento, futuro o presente, de determinadas contingencias sociales. Podría decirse que se trata de un sistema o estructura que, siendo público y social, es obligatorio y que funciona bajo criterios de solidaridad cuya máxima aspiración es satisfacer las necesidades humanas y alcanzar un ideal de bienestar colectivo. La seguridad social está amarrada a las necesidades humanas pues su objetivo primordial es satisfacerlas...⁷.

Tomando en cuenta lo que los tratadistas puntualizan al respecto, se puede concluir indicando que: la previsión social es un conjunto de disposiciones sociales, creadas por el ser humano con el fin de garantizar la seguridad contra los riesgos que amenazan la economía de los trabajadores, que toda vez ocurridos, los dejan desprotegidos y sin la esperanza de recibir un sueldo o salario que les permita satisfacer sus necesidades y las de quienes dependen económicamente de ellos.

1.1.2. Fuentes

Según los tratadistas, las fuentes de la Previsión social son: las leyes, los convenios internacionales, las convenciones colectivas de trabajo, la jurisprudencia, los decretos y resoluciones.

⁷ http://augustovalenzuela.mex.tl/324714_Seguridad-Social-en-Guatemala.html. 21 de julio de 2013.



1.1.3. Contenido

La definición del autor Goñi Moreno proporciona el contenido de la previsión social.

El contenido de la previsión social consiste en los riesgos sociales y las contingencias que amenazan la estabilidad de las personas.

Ahora bien, ¿Cuáles son los riesgos sociales y las contingencias que amenazan la estabilidad de las personas?

El riesgo, tal y como lo indica González Posada, citado por el autor español referido, es:

“Todo acontecimiento futuro posible que, una vez producido, ocasiona un daño”⁸.

Goñi Moreno afirma que: “La contingencia es un acontecimiento no susceptible de prevención, como ocurre con la vejez, producida por causas naturales, casi siempre derivadas de la condición de ser hombre y de pasar por distintos estados vitales”⁹.

Los estados vitales incluyen: “La niñez, la adolescencia, la edad madura, la senescencia, la senectad, la vejez y la muerte”¹⁰.

De lo anterior se puede concluir en que los riesgos sociales están comprendidos por las circunstancias que se presentan a lo largo de la vida del ser humano de forma accidental, y las contingencias se refieren a situaciones que ocurren de forma natural,

⁸ Goñi. **Op. Cit.** Pág. 102.

⁹ **Ibid.** Pág. 104.

¹⁰ **Ibid.**

por la naturaleza del ser humano. De esta manera podemos diferenciar las circunstancias por las que se presentan los riesgos y las contingencias, formando así el contenido de la previsión social.

La previsión social comprende todo lo relacionado con la posibilidad de garantizarle al asalariado que, en caso de producirse un riesgo o de presentarse una contingencia, tenga la capacidad de subsistir y satisfacer las necesidades económicas que se le presenten.

1.1.4. Principios

La previsión social se basa fundamentalmente en dos principios: “La solidaridad y la subsidiariedad”¹¹.

- a. Solidaridad: La previsión social nace principalmente de la urgencia que se presenta en un trabajador de satisfacer las necesidades básicas en caso de quedar en estado de indisponibilidad para trabajar y así poder garantizar a los suyos su subsistencia.

Como principio de la previsión social, debe entenderse la pretensión que el Estado tiene de proporcionar protección a los asalariados, a través de las instituciones creadas para garantizar dicha protección y los aportes económicos a que todo trabajador está obligado, con el fin de contar con un fondo que le permita satisfacer sus necesidades en caso de producirse un riesgo o una contingencia.

¹¹ Hachinger, Hans. **Et. al. Los seguros sociales**. Págs. 43 y 46.

Hans Achinger y demás autores españoles indican que: “Por sus propios medios no es capaz el individuo de desarrollar plenamente su personalidad moral y espiritual ni garantizarse a sí ni a los suyos la seguridad social necesaria. Tampoco la familia puede por si sola cubrir todas las necesidades vitales ... Para la realización de tal cometido es indispensable la existencia de la más alta concreción social imaginable basada en el derecho y la fuerza que como suprema garantía y guardián máximo del bienestar colectivo mantenga la solidaridad entre todos y asegure, de la mejor manera posible, el bien común...”¹².

Goñi Moreno indica que la previsión social está: “Alentada por la solidaridad social es decir, por la comprensión de que los actos humanos pueden beneficiarnos tanto a nosotros mismos como a nuestros semejantes”¹³.

La autora chilena María Morales, expone que: “La solidaridad implica la unión de esfuerzos y recursos de la sociedad encaminados a otorgar ayuda a sus integrantes en la justa medida de su necesidad contra las consecuencias de los riesgos a que se encuentran expuestos”¹⁴.

En conclusión, la solidaridad es fundamental, porque es así como el Estado, juntamente con el trabajador, crean un fondo económico para la satisfacción de las necesidades básicas, el que será utilizable al ocurrir un riesgo o contingencia.

¹² **Ibid.** Págs. 44 y 45.

¹³ Goñi. **Op. Cit.** Pág. 53.

¹⁴ Morales, María. **La recepción del modelo chileno en el sistema de pensiones mexicano.** Pág. 179.

b. Subsidiariedad: Dada la importancia de las apreciaciones de Hachinger respecto al tema, se consigna en forma textual sus aportaciones.

Hachinger señala que: “La vinculación y responsabilidad solidaria que determinan la vida social conducen al problema de la relación exacta entre el individuo y los distintos grupos sociales y a la de estos entre sí. En este punto, tiene su vigencia y aplicación el principio de subsidiariedad.

Encuentra su fundamento, por un lado, en la libertad y dignidad del hombre al que la sociedad no debe incapacitar, y en la estructura y características de las agrupaciones menores de vida, a las que corresponden derechos y cometidos que rectamente no deben ser ejercidos o realizados por agrupaciones sociales de mayor amplitud (piénsese en la misión de la familia, del municipio, de la empresa, etc.).

La interpretación correcta del principio de subsidiariedad parte de dos consideraciones:

- 1) Subsidiariedad significa, en primer lugar, exclusión y delimitación. La autonomía orgánica y funcional de las agrupaciones menores que la vida ofrece deben quedar protegidas frente a pretensiones absorbentes de agrupaciones sociales de mayor rango. Allí donde baste la capacidad del individuo o de la asociación menor, no deberá intervenir la entidad superior y sobre todo, el Estado mediante una acción limitativa o eliminadora de aquella autonomía.



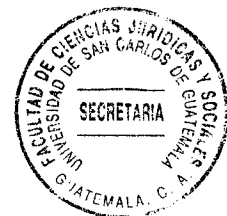
2) Subsidiariedad significa, ayuda que se presta de arriba a abajo. La intervención asistencial y supletoria de las agrupaciones sociales mayores a favor del individuo y de las agrupaciones menores de vida puede realizarse por dos razones:

a) Como quiera que el individuo y los organismos sociales menores aparecen ordenados dentro de agrupaciones de mayor amplitud, no solo corresponde a aquéllos cometidos propios, sino que, como miembros de estas últimas agrupaciones superiores, les alcanzan funciones de carácter colectivo, que solo pueden ser superados dentro de estas organizaciones de mayor entidad. En tal caso, la agrupación social superior no debe actuar por razón de una insuficiencia circunstancial de la agrupación menor o del individuo, sino que su actuación ha de ser fundamental y permanente.

Por tanto, la subsidiariedad no implica, de ningún modo, que incluso asistiéndole un derecho a ello las agrupaciones sociales menores se aferren a cometidos superiores a sus fuerzas.

b) En la medida en que el individuo o la agrupación menor fallan, con o sin culpa, en la ejecución de los cometidos que por razón de su propia naturaleza o por la ley les son asignados, el principio de subsidiariedad exige que las agrupaciones sociales superiores cada una dentro de su competencia presten su ayuda de manera supletoria y, a ser posible, circunstancial¹⁵.

¹⁵ Hachinger. **Op. Cit.** Págs. 46 - 49.



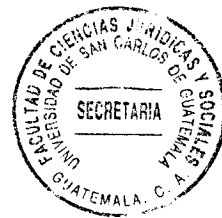
1.2. La previsión social en Guatemala

En Guatemala se comienza a hablar de seguridad social a mediados del Siglo XX, como sigue:

- a. En 1906, se registra un adelanto, con el Decreto 669 emitido el 21 de noviembre de aquel año, que contenía la Ley Protectora de obreros sobre accidentes de trabajo. Para el autor Luis Fernández aquella ley constituyó "...una interesante anticipación de la futura previsión social, hoy día ampliamente difundida"¹⁶.
- b. "Con la Revolución de octubre de 1944, promotora de la apertura democrática que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones y creación de normativas específicas de trabajo e implementación del sistema de Seguridad Social.
- c. En la Constitución de 1945, que incluye en su texto la génesis de los derechos sociales en el país.
- d. En 1946, con la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como el órgano rector de la seguridad social en el país.
- e. Con la promulgación de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, en la que se afianza la seguridad social guatemalteca".¹⁷

¹⁶ Fernández, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 80.

¹⁷ http://augustovalenzuela.mex.tl/324714_Seguridad-Social-en-Guatemala.html. 21 de julio de 2013.

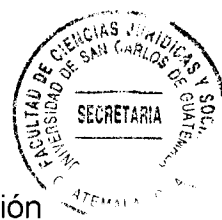


La previsión social se instituye según sus principios ya identificados anteriormente, solidaridad y subsidiariedad, para brindarles a los trabajadores un ingreso económico para satisfacer sus necesidades cuando se presente un riesgo o contingencia.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como institución del Estado, se encarga a partir de 1946, de velar por la seguridad social, y posteriormente nacen otras que persiguen el mismo fin. De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y su Ley Orgánica, es una entidad autónoma, de derecho público, con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones; su finalidad es, conforme al Artículo uno de su Ley Orgánica, aplicar un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima, en beneficio del pueblo de Guatemala.

1.3. Creación de la dependencia universitaria

La Universidad de San Carlos de Guatemala fue fundada el treinta y uno de enero de de enero de 1676 por el Obispo Francisco Marroquín, a través de la Real Cédula de Carlos II emitida para el efecto; se constituye como la cuarta Universidad fundada en América y, conforme al Artículo ochenta y dos de la Constitución Política de la República de Guatemala, como institución autónoma con personalidad jurídica, que tiene el carácter de ser la única universidad estatal, que se rige por su Ley Orgánica y por los Estatutos y Reglamentos que ella emita y que le corresponde con exclusividad, dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus



manifestaciones, que debe promover por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperar al estudio y solución de los problemas nacionales, teniendo como órgano de dirección al Consejo Superior Universitario, presidido por el Rector.

Como entidad autónoma, la Universidad de San Carlos de Guatemala tiene la facultad de crear sus propios reglamentos de acuerdo a las necesidades que se le presenten, siempre que no contraríen el espíritu de la misma. El maestro Hugo Haroldo Calderón, al respecto indica que dentro de las características de una entidad autónoma y descentralizada éstas: “Tienen independencia legislativa y reglamentaria y pueden emitir sus propias normas legales, pero sin violar la Ley Orgánica que las creó y la Constitución Política. No pueden auto reglamentarse más allá de lo que les permita la Ley Orgánica”¹⁸.

El plan de prestaciones de los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que conforme al Reglamento también se identifica con el nombre de “Plan de Jubilaciones y Seguro de Vida de los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala” y sus siglas “PP-USAC”, se instituye para brindar a sus afiliados la seguridad económica, tanto individual como de sus beneficiarios en caso de su fallecimiento.

¹⁸ Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Teoría general del derecho administrativo**. Pág. 228.



La referida dependencia es creada el ocho de enero de mil novecientos sesenta y seis y se rige por su Reglamento aprobado en Acta número 911 de sesión ordinaria celebrada por el Consejo Superior Universitario en la referida fecha.

El Reglamento de dicho plan regula a la institución y los beneficios que otorga a los trabajadores universitarios en su carrera tanto administrativa como docente dentro de la Institución, y post mortem para sus familiares sobrevivientes, a su fallecimiento.

1.4. La primera administración del plan de prestaciones

Administración es: "Toda actividad humana planificada para alcanzar determinados fines humanos"¹⁹.

Como se indicó, el plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala creado el ocho de enero de 1966, siendo su función la de asegurar a los trabajadores de la institución el goce de una pensión al retirarse del servicio, por invalidez o al ocurrir su fallecimiento, proteger a sus beneficiarios con un seguro de vida, y con pensiones de viudez y orfandad; siendo estas extensivas para los beneficiarios de los jubilados y personal activo afiliado fallecido, asimismo compensar al trabajador en forma opcional y como alternativa a las demás prestaciones del plan en caso de retiro definitivo de la Universidad. Todo esto afirma su función de prevención y protección social. Hasta el año 1993 fue administrado por la Dirección General Financiera.

¹⁹ Calderón. **Op. Cit.** Pág. 4.



En la actualidad el órgano máximo de la referida dependencia es la Junta Administradora del plan de prestaciones, la que se rige por su reglamento propio, el que fuera aprobado mediante acuerdo contenido en el punto segundo del acta número 39-93 de la sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 3 de noviembre de 1993.

La primera junta administradora inició funciones a partir del año 1995.

El Artículo 2 del Reglamento de la Junta Administradora del plan de prestaciones establece que el referido órgano administrativo, es la autoridad ejecutiva y administrativa superior y es responsable de la aplicación del Reglamento del Plan de prestaciones; está integrada por cinco miembros titulares electos por los siguientes estamentos:

- a. Por el Consejo Superior Universitario.
- b. Por el Rector, quien designará su representante.
- c. Por los profesionales docentes a través del mecanismo establecido para la Junta de Personal del Profesor Universitario.
- d. Por los trabajadores administrativos, técnicos y de servicios, correspondientes a la división de administración de personal, de la Universidad de San Carlos de Guatemala la convocatoria y la realización de esta elección.



- e. Por la Asamblea General de los Jubilados del plan. La elección o designación de los miembros titulares impone, por igual proceso, la determinación de los suplentes, quienes integraran la junta en los supuestos de ausencia o vacancia de los titulares. Los cargos son ad-honorem.

El Reglamento de la Junta Administradora del plan de prestaciones, en el Artículo 7 establece las normas que regulan su funcionamiento.

Dentro de las actividades atribuidas a la Junta Administradora del Plan de Prestaciones se mencionan las siguientes:

- a. Administrar el plan de prestaciones de acuerdo con su normativa vigente.
- b. Dictar las resoluciones que procedan de conformidad con la normativa establecida a fin de garantizar el adecuado funcionamiento del plan de prestaciones; asimismo, dictar los instructivos correspondientes y revisar continuamente los existentes.
- c. Velar por que el otorgamiento de las prestaciones se realice pronta y eficazmente.
- d. Promover la adecuación constante de las prestaciones otorgadas a las circunstancias económicas del país; y,
- e. Aquellas que le recomiende el Consejo Superior Universitario.





CAPÍTULO II

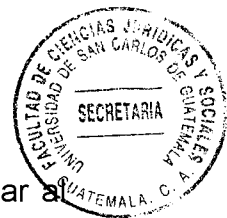
2. El plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala

2.1. Definición

Es una dependencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, creada con el fin de brindar seguridad social a sus afiliados; constituye el esfuerzo de personas que, preocupadas por el mejoramiento de la institución y de sus trabajadores, el ocho de enero de mil novecientos sesenta y seis, mediante el acta novecientos once, crearon el sistema de previsión social, considerado uno de los mejores planes de prestaciones del país, a nivel de planes estatales, autónomos, semiautónomos o descentralizados y superior a la empresa privada, dado que por su costo no es factible su sostenimiento en el nivel privado.

2.2. Naturaleza de la institución

El plan de prestaciones fue creado con el objetivo primordial de asegurar a todos los trabajadores de la referida Universidad, el goce de una pensión al retirarse del servicio, por invalidez, o por cumplir con los requisitos para optar a la jubilación por edad y tiempo de servicio; y al ocurrir su fallecimiento, proteger a sus beneficiarios con un seguro de vida y con pensiones por viudez y orfandad, tiene por objeto compensar al trabajador, en forma opcional para él y como alternativa a las demás prestaciones del



seguro de vida y con pensiones por viudez y orfandad, tiene por objeto compensar al trabajador, en forma opcional para él y como alternativa a las demás prestaciones del plan, en caso de su retiro voluntario por renuncia o por despido. Por ello, es que su naturaleza es eminentemente de previsión social porque se trata de una institución que se orienta hacia el futuro como un seguro de vida del trabajador, ya que durante su relación laboral, con sus aportaciones contribuye al plan de prestaciones para que al finalizar la misma pueda optar a los beneficios que la misma otorga.

2.3. Régimen jurídico

El Artículo 82 de la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce a la Universidad de San Carlos como una institución autónoma con personalidad jurídica, que tiene el carácter de ser la única universidad estatal, la que se rige por su Ley Orgánica y por los Estatutos y Reglamentos que ella emita... tiene como órgano de dirección al Consejo Superior Universitario, presidido por el Rector.

El Consejo Superior Universitario, integrado conforme lo establece la normativa universitaria, tiene dentro de sus atribuciones la dirección y administración de la Universidad de San Carlos de Guatemala, debiendo fijar en los estatutos y reglamentos que apruebe, todo lo demás relativo a organización y funcionamiento, tanto de las Facultades como de las demás dependencias universitarias.

Como entidad autónoma, la Universidad de San Carlos de Guatemala tiene la facultad de crear sus propios reglamentos de acuerdo a las necesidades que se presenten,



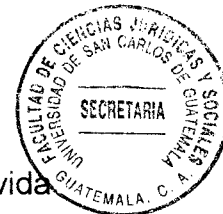
siempre que no contraríen el espíritu de la misma. El maestro Hugo Haroldo Calderón indica que: “Dentro de las características de una entidad autónoma y descentralizada éstas tienen independencia legislativa y reglamentaria y pueden emitir sus propias normas legales, pero sin violar la Ley Orgánica que las creó y la Constitución Política. No pueden auto reglamentarse más allá de lo que les permita la Ley Orgánica”²⁰.

Existe dentro de la normativa universitaria el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal, que fuera aprobado originalmente en junio de 1979, que establece en el Artículo 50 lo relativo a derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores universitarios, y que, respecto al plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, hace referencia en los incisos 7 y 8 al derecho que le asiste a los trabajadores universitarios a gozar de compensación económica, pensiones, jubilaciones y seguros de vida de conformidad con el plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala se rige por su reglamento, el cual fue aprobado según fue citado anteriormente, en Acta número 911 de sesión ordinaria celebrada por el Consejo Superior Universitario el ocho de enero de mil novecientos sesenta y seis.

La creación del Reglamento del plan de prestaciones del personal de la Universidad de san Carlos de Guatemala, se da atendiendo a la necesidad de que los trabajadores

²⁰ Calderón. **Op. Cit.** Pág. 228.



universitarios tengan un fondo económico que les garantice que tendrán una vida estable al finalizar su carrera, administrativa, docente, de investigación o de extensión, dentro de la institución, o bien en caso de que el trabajador afiliado falleciere, sus familiares sobrevivientes puedan gozar de un ingreso económico mensual para satisfacer las necesidades cotidianas que se presenten, al no contar con la presencia de su familiar como dependencia para sobrevivir.

Existe también dentro de la normativa que rige al plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Reglamento de la Junta Administradora, el que fuera aprobado mediante acuerdo contenido en el punto segundo del acta número 39-93 de la sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario el 3 de noviembre de 1993.

2.4. Misión y visión institucional

- A. Misión: ser una dependencia con personal calificado, con mística de trabajo y alto compromiso de servicio; responsable de asegurar y proteger a afiliados y afiliadas al plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, mediante el otorgamiento de prestaciones de manera eficaz y eficiente, así como del desarrollo permanente de programas de beneficio social.

- B. Visión: ser una dependencia de servicio, con un equipo de trabajo profesional, que posea alta sensibilidad social, calificado y tecnificado, con el objetivo de aumentar las prestaciones y ampliar los beneficios que permitan contribuir a mejorar la calidad



de vida de los afiliados y afiliadas al plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

2.5. Objetivos institucionales

A. Objetivo general: brindar seguridad social a los trabajadores y jubilados de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

B. Objetivos específicos:

- a. Personales: a través del otorgamiento de jubilación por tiempo de servicio y edad, jubilación por edad de retiro, jubilación por invalidez y compensación económica.
- b. Familiares: a través del otorgamiento de pensión por viudez, pensión por orfandad y Seguro de vida.

2.6. Función institucional

En el Artículo 3 del Reglamento del Plan de prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se establece el objeto o función principal de la dependencia universitaria, siendo esta asegurar a todos los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el goce de una pensión al retirarse del servicio, por invalidez, o por cumplir con los requisitos establecidos para la jubilación por edad y tiempo de servicio; y al ocurrir su fallecimiento, proteger a sus beneficiarios



con un Seguro de Vida y con Pensiones de Viudez y Orfandad. Asimismo, tiene por objeto compensar al trabajador, en forma opcional para él y como alternativa a las demás prestaciones del Plan, en caso de su retiro de la universidad sea éste voluntario o por despido.

El plan de prestaciones para cumplir con el otorgamiento de los beneficios cuenta con ingresos constituidos por las aportaciones tanto del patrono como del trabajador y se distribuye así: aporte del patrono 33.78% y aporte del trabajador 10.58% sumando un total del 44.36 % mensual del salario de los trabajadores afiliados a esta dependencia universitaria, también forma parte de la captación económica del plan los intereses que devengan las reservas y los intereses de préstamos que otorga a sus afiliados.

Es oportuno hacer notar que el plan beneficia a los trabajadores afiliados, que laboran para la Universidad de San Carlos de Guatemala, en las diferentes sedes que se detallan a continuación:

- A. Sede central: que abarca todas las dependencias administrativas, las diez facultades, así como las fincas que son administradas por las mismas, y las ocho escuelas facultativas. Sede ubicada en la 32 calle y avenida Petapa, Zona 12, Ciudad de Guatemala.

- B. Centro Universitario del Norte –CUNOR-.

- C. Centro Universitario de Sur-Oriente –CUNSURORI-.



- D. Centro Universitario del Quiché –CUSAQ-.
- E. Centro Universitario del Progreso –CUNPROGRESO-.
- F. Centro Universitario de Baja Verapaz –CUNBAV-.
- G. Centro Universitario de Totonicapán –CUNTOTO-.
- H. Centro Universitario de Chimaltenango –CUNDECH-.
- I. Centro Universitario de Jutiapa –JUSAC-.
- J. Centro Universitario de Sololá –CUNSOL-.
- K. Centro Universitario de Petén –CUDEP-.
- L. Centro Universitario de Oriente –CUNORI-.
- M. Centro Universitario del Sur –CUNSUR-.
- N. Centro Universitario de Santa rosa –CUNSARO-.
- O. Centro Universitario de Zacapa –CUNZAC-.



P. Centro Universitario de Nor-Occidente –CUNOROC-.

Q. Centro universitario de Sur-Occidente –CUNSUROC-.

R. Centro universitario de San Marcos –CUSAM-.

S. Centro Universitario de Occidente –CUNOC-.

T. Centro Universitario de Izabal –CUNIZAB-.

2.7. Formas de afiliación

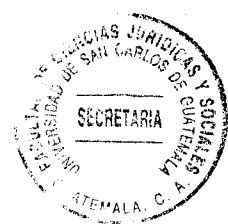
La afiliación como contribuyente del plan de prestaciones para los trabajadores que ingresen de menos de 45 años de edad, se da automáticamente al momento de que el trabajador inicia sus labores en la Universidad de San Carlos de Guatemala en cualquiera de sus dependencias.

Cabe mencionar en este apartado que en los primeros años de funcionamiento del plan de prestaciones, era obligatorio, volviéndose opcional desde el mes de julio del año 2004 hasta febrero del 2008, período durante el cual el trabajador era quien podía decidir si pertenecer o no al mismo, y por medio de un formulario autorizado por la Junta Administradora del plan de prestaciones podía renunciar a los beneficios que el Plan de prestaciones otorga, esta situación cambió nuevamente en el año dos mil ocho que el Consejo Superior Universitario en sesión extra-ordinaria celebrada el miércoles



veinte de febrero del referido año, reforma el Artículo 5 del Reglamento del plan de prestaciones quedando de la siguiente manera: "Aportes. El plan de prestaciones como parte integral del régimen de seguridad social de los trabajadores universitarios, es de carácter obligatorio para los trabajadores que sean contratados en los renglones 011, 021, 022 y los planilleros del renglón 031 que ingresen a la Universidad de San Carlos de Guatemala a partir de la notificación del presente acuerdo". Dicha reforma fue orientada en beneficio de los trabajadores para asegurarles durante su relación laboral con la Universidad de San Carlos la protección y derecho al goce de los beneficios que el plan de prestaciones otorga a sus afiliados.

También es conveniente indicar que, el Artículo 4 del Reglamento del plan de prestaciones establece y define al trabajador como la persona individual, que presta un servicio remunerado por el erario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, mediante el pago de sueldo o salario, en los renglones 011, 021, 022, y los planilleros de renglón 031, siempre que ingresen a trabajar con una edad cronológica menor de cuarenta y cinco años; sin embargo, en este Artículo se encuentra una excepción muy notable la que expresamente indica que todos los trabajadores que ingresen a laborar a la Universidad y que ya tienen más de cuarenta y cinco años de edad al momento de iniciar sus labores, no están afectos al mismo, por lo que dichos trabajadores en caso de que se le aplique algún descuento correspondiente al Plan de prestaciones, deben inmediatamente solicitar el reintegro de dichas cuotas.



2.8. Obligaciones de los trabajadores afiliados

Todo trabajador afiliado al plan debe estar pendiente de los descuentos efectuados en su voucher de pago, en las siguientes circunstancias:

2.8.1. Pago normal en nómina

La obligación de todo trabajador afiliado al plan de prestaciones de la Universidad, es verificar que en cada pago de sueldo mensual se realice el descuento del plan de prestaciones el cual se identifica con el código número 24 y equivale al 10.58 % del salario nominal.

2.8.2. Pago en nómina complemento

En caso de que el pago de sueldo no se realice en nómina normal sino que se haga en nómina complemento es posible que no se aplique el descuento correspondiente al plan de prestaciones, por lo que el trabajador debe apersonarse a las oficinas del plan de prestaciones para realizar el pago pendiente, para evitar que el mismo genere intereses posteriores.

2.8.3. Licencias son goce de salario

El Artículo 9 del reglamento regula lo concerniente a la suspensión temporal de la relación laboral de los trabajadores la que podemos clasificar en tres formas:



- a. Los trabajadores que suspendan su relación laboral con la Universidad, solicitando ante la autoridad nominadora licencia sin goce de salario por motivos personales.
- b. Los trabajadores que suspendan su relación laboral con la Universidad por licencia sin goce de salario para realizar estudios especializados en el exterior; y,
- c. Los trabajadores que suspendan su relación laboral con una dependencia universitaria para ocupar otro cargo dentro de la misma Universidad.

Si ocurre según lo indicado en el inciso a, el trabajador debe aportar mensualmente la correspondiente cuota laboral y patronal vigente, calculada sobre el último sueldo o salario devengado al momento de la suspensión, el cálculo lo realiza la persona encargada de cuotas del plan, quien hace el análisis correspondiente y le indica al trabajador la cantidad que deberá pagar durante el tiempo de la licencia. Para el efecto el Reglamento del plan de prestaciones en el Artículo 7 establece que la cuota patronal equivale al 33.78 % del total del sueldo que se pague al trabajador universitario, la cual es pagada en forma mensual por la Universidad siempre que el trabajador mantenga su relación laboral con la Universidad; y la cuota laboral equivale al 10.58 % del sueldo contratado, y es lo que mensualmente se le descuenta al trabajador dicho cuota se identifica con el código de descuentos número veinticuatro en la nómina de trabajadores de la Universidad de San Carlos, se excepciona de realizar los pagos indicados.

Quienes suspendan su relación laboral según lo descrito en los incisos b y c antes especificados, es decir, en caso de que el trabajador suspenda su relación laboral



por motivo de realizar estudios especializados en el exterior o para ocupar otro cargo dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala, esta exonerado de pagar las cuotas patronal y laboral durante el tiempo que tarde la licencia, cabe mencionar que el trabajador que ocupe otro cargo dentro de la Universidad deberá aportar la cuota correspondiente al plan calculada sobre el nuevo sueldo que perciba.

2.8.4. Suspensiones IGSS

- a. Por maternidad: cuando se presenta una suspensión por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por motivo de maternidad, la trabajadora durante o al finalizar el periodo de suspensión debe presentarse al plan para que le calculen cual es la cantidad dineraria que debe pagar para estar al día con sus cuotas atrasadas.

- b. Por enfermedad común o accidente: en estos casos el Instituto Guatemalteco de Seguridad social únicamente le paga al trabajador las dos terceras partes de su salario mensual y la Universidad asume la responsabilidad por el siguiente un tercio que está pendiente del cual en la nómina correspondiente se puede deducir la cuota total correspondiente al plan de prestaciones, por lo que el trabajador debe verificar que se haya realizado el descuento normal, en caso de que no se realice porque el pago se hizo en nomina complemento, se debe tomar en cuenta lo antes indicado para el efecto.



Es importante que el trabajador universitario afiliado al plan de prestaciones preste la debida atención respecto las obligaciones que tiene como afiliado, pues en caso de que el trabajador deje de aportar sus cuotas establecidas, sin ninguna causa justificable, el Reglamento del plan de prestaciones en su Artículo 9 establece un período de gracia indicando lo siguiente: en caso de que el trabajador deje de pagar seis cuotas mensuales, consecutivas o no, dejará de pertenecer al plan y eximirá a este de cualquier responsabilidad con el afiliado. En esta parte es necesario aclarar que al darse el caso, el trabajador podrá optar únicamente a la compensación económica por el tiempo en que contribuyó al plan de prestaciones.





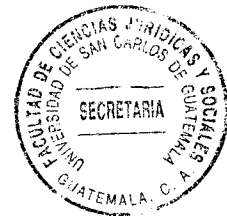
CAPÍTULO III

3. Beneficios que otorga el plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a sus afiliados

3.1. Determinación de los beneficios

El plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que en lo sucesivo se le identifica como el plan, como régimen de seguridad social para los trabajadores universitarios afiliados al mismo, contempla diferentes beneficios económicos, adicionales a los de ley, que respaldan al trabajador para que al concluir su relación laboral por finalización de contrato, renuncia o despido, pueda disponer de fondos para su subsistencia y la de su familia; o al ocurrir el fallecimiento del trabajador afiliado o jubilado, su familia quede respaldada económicamente y contar con recursos que les permita continuar viviendo de una manera digna a través del otorgamiento de pensiones por viudez, orfandad y seguro de vida. Por otra parte le permite, al llegar a alcanzar los requisitos establecidos, el goce de una jubilación para poder vivir dignamente y acompañarlo en su etapa de adulto mayor.

El Reglamento del plan de prestaciones, que en lo sucesivo se le identifica indistintamente con la abreviatura RPP o El Reglamento, como cuerpo normativo que regula las funciones del plan de prestaciones del personal de la Universidad del San Carlos de Guatemala, en el Artículo 10 reconoce como beneficios o prestaciones las siguientes:



- A. Pensión por jubilación.
- B. Pensión por invalidez.
- C. Pensión por orfandad.
- D. Pensión por viudez.
- E. Seguro de vida.
- F. Compensación económica.

Los referidos beneficios se proporcionan al trabajador afiliado al plan o a los familiares establecidos según el Reglamento del plan de prestaciones, de acuerdo a las circunstancias específicas que se presenten para su otorgamiento, de la siguiente manera:

3.1.1. Beneficios personales

- a. Si es por finalización de contrato, despido o renuncia, sin haber completado el tiempo de servicio o edad de retiro, ni presentarse circunstancias físicas que impidan continuar con sus labores, el beneficio para el afiliado es: compensación económica.
- b. Si es retiro por impedimento físico para seguir laborando, debidamente declarado mediante dictamen de invalidez total, emitido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el beneficio que corresponde al trabajador afiliado al plan es: jubilación por invalidez.



- c. Si es por renuncia o retiro obligatorio por haber cumplido la edad máxima para trabajar o tiempo de servicio, legalmente establecidos, el beneficio para el afiliado es: pensión por jubilación; y,

3.1.2. Beneficios para la familia del afiliado

Si es por fallecimiento de la persona afiliada, los beneficios para sus familiares son: pensión por viudez, pensión por orfandad y seguro de vida.

Todas las prestaciones serán calculadas por el personal designado por la administración del plan, con base en lo establecido en el Artículo 4 del RPP.

3.1.3. Beneficios adicionales

Estos beneficios comprenden: pagos de última pensión y préstamos fiduciarios reembolsables.

3.2. Desarrollo de cada uno de los beneficios

Para mayor comprensión de los beneficios que otorga el plan de prestaciones a sus afiliados, a continuación de forma específica se desarrollan para su mayor comprensión:



3.2.1. Pensión por jubilación

Esta prestación se concede al trabajador afiliado que pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, por haber cumplido la edad máxima para trabajar o tiempo de servicio, legalmente establecidos.

El objeto de la pensión por jubilación es que el trabajador afiliado que haya sido retirado de sus labores, pueda gozar de este derecho vitalicio, para tener así un ingreso económico que le permita tener una vida digna, después de finalizar su carrera docente, administrativa, de investigación o de extensión.

La clasificación de las pensiones por jubilación obedece a las circunstancias en que se dé la finalización de la relación laboral del trabajador afiliado, la cual puede ser por edad y tiempo de servicio y (recientemente, de acuerdo a las disposiciones del Consejo Superior Universitario) por retiro obligatorio, conforme a los parámetros establecidos en dichas disposiciones. A continuación se analiza cada una de las pensiones por jubilación:

3.2.1.1. Por edad y tiempo de servicio

Se otorga a todos aquellos trabajadores afiliados que cumplan una suma mínima de edad y tiempo de servicio, siempre que durante los años laborados hayan realizado las debidas aportaciones al plan. La sumatoria debe ser de ochenta y cinco puntos, entre edad del afiliado más tiempo de servicio.



3.2.1.2. Por retiro obligatorio

Es el tipo de pensión por jubilación a la que puede optar todo trabajador afiliado al plan, una vez haya alcanzado la edad cronológica de 65 años, siempre y cuando haya aportado al plan un mínimo de 20 años durante el tiempo que haya trabajado para la Universidad de San Carlos de Guatemala, en lo sucesivo La Universidad. Los casos en que el trabajador afiliado no haya completado el tiempo mínimo de aportación al plan, serán resueltos por la administración del mismo, de conformidad con lo establecido en el Artículo cuarenta y dos transitorio del RPP.

3.2.2. Pensión por invalidez

Invalidez es la incapacidad para trabajar, calificada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, debido a enfermedad o accidente. La jubilación por invalidez se otorga cuando un trabajador, ya sea por accidente o por enfermedad, queda imposibilitado de continuar con sus labores en La Universidad, por lo que el IGSS extiende un dictamen de invalidez total, el cual le servirá al trabajador para solicitar este beneficio ante el plan. El Artículo 18 del Reglamento, expone que los requisitos esenciales para optar a este beneficio son:

- a) Haber sido declarado invalido para continuar laborando, por medio de Dictamen emitido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y,



- b) Tener acreditados por lo menos 24 meses de contribución al plan, en los últimos años inmediatos anteriores al primer día de la invalidez. Éste último requisito no será exigible si la incapacidad ocurre por accidente.

3.2.3. Pensión por orfandad

En el Artículo 24 del Reglamento se establece lo referente a este beneficio, indicando que, a la muerte de un trabajador afiliado (activo, pensionado por invalidez o jubilación) que llene los requisitos de este Reglamento, los hijos menores de veintiún años o incapacitados, que se consideran como un solo grupo familiar, tendrán derecho a una pensión por orfandad, equivalente al cuarenta por ciento del sueldo, el cual será calculado conforme a lo establecido en el Artículo 4 del RPP. Dicha pensión cesará al mes siguiente a aquel en que ya no hayan hijos menores o incapacitados.

Para tal fin, existe un formulario establecido por la administración del plan, en donde el trabajador afiliado debe realizar la declaración de sus beneficiarios, sin perjuicio de que al acaecer el fallecimiento del trabajador, aparezcan otros beneficiarios legales no contemplados en la referida declaración.

Debe considerarse que la pensión por orfandad no se podrá otorgar en caso de que el fallecimiento ocurra por suicidio durante los dos primeros años de pertenecer al plan o de haber reingresado a él.



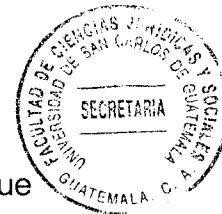
Para todos los tipos de pensión o jubilación: por invalidez, jubilación, viudez y orfandad, los pensionados deberán presentarse a las oficinas del plan o al lugar que éste determine, como lo establece el Artículo 16 del Reglamento, como mínimo cada seis meses (administrativamente el plan establece que sea en los meses de enero y julio de cada año), con el objeto de comprobar su sobrevivencia.

Cuando los pensionados no se presentan a declarar su sobrevivencia en las fechas establecidas, El Plan realiza las llamadas telefónicas para dar el aviso correspondiente, y en caso de no lograr comunicación o de que se le informe de que el pensionado ya falleció, se procede a darle baja de la nómina para el siguiente mes, suspendiéndole el pago de la pensión correspondiente, que puede ser temporal, en caso de que el pensionado posteriormente se presente a comprobar su sobrevivencia, o en forma definitiva, en caso de que hubiere fallecido.

3.2.4. Pensión por viudez

Es la prestación que el plan otorga al cónyuge, si aún vive, del trabajador afiliado activo, del pensionado por invalidez o del pensionado por jubilación, según sea el caso, que hubiese fallecido.

Este beneficio es el otorgamiento del cuarenta por ciento del sueldo o pensión del trabajador o jubilado, en caso de su fallecimiento, y siempre que se cumpla con los requisitos establecidos en el RPP.

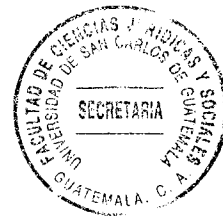


Las características de esta pensión se definen en el Artículo 25 del RPP, que establece: "A la muerte de un trabajador (activo, pensionado por invalidez o jubilación), que llene los requisitos, el o la cónyuge supérstite gozará de una pensión mensual, vitalicia, equivalente al cuarenta por ciento del sueldo, la cual cesará automáticamente con el pago de la pensión completa en el mes que (el o la cónyuge beneficiaria) fallezca o contraiga nuevas nupcias".

Para la protección social de los afiliados y evitar la descapitalización del plan, en forma semestral, el cónyuge supérstite prestará declaración jurada en la que declare que no ha contraído nuevas nupcias ni que convive maritalmente con otra persona, para lo cual el plan deberá proporcionar el formulario respectivo. Este beneficio corresponde para el cónyuge de aquel trabajador afiliado activo, pensionado por invalidez o jubilación, que estuviese unida en matrimonio o unión de hecho legalmente declarada, al momento de su fallecimiento, o en declaración de unión de hecho post-mortem.

Para los trabajadores afiliados que sean solteros al momento de su fallecimiento, el referido Artículo establece en la parte final que: "Esta pensión podrá otorgarse a los padres mayores de sesenta años de edad, dependientes económicamente del fallecido; también esta pensión podrá otorgarse a otros dependientes económicamente del fallecido, tales como hermanos menores de veintiún años o incapacitados, siempre que previamente hayan sido designados por el trabajador".

Debe tenerse en cuenta que la pensión por viudez no se podrá otorgar en caso de que el fallecimiento del asociado ocurra por suicidio, ya sea durante los dos primeros años de pertenecer al plan o de haber reingresado a él.



3.2.5. Seguro de vida

Gozan del beneficio de seguro de vida: los trabajadores afiliados activos, los jubilados por invalidez y los pensionados por jubilación. El Artículo 23 del Reglamento establece que los trabajadores o jubilados comprendidos en el párrafo anterior: “Gozan de una protección, en calidad de seguro de vida, por la suma de treinta mil quetzales (Q.30,000.00), pagaderos a los beneficiarios designados por el trabajador o jubilado (pensionado por jubilación), al comprobarse fehacientemente el hecho del fallecimiento”, a través del certificado de defunción.

Es importante mencionar que todo trabajador afiliado al plan, debe declarar a sus beneficiarios, a través de un formulario establecido por la junta administradora del plan, para que el seguro de vida sea otorgado a quienes en vida éste haya designado.

El Artículo 26 del Reglamento, que se refiere a la declaración de beneficiarios, fue modificado a través del punto cuarto inciso 4.1, Acta 23-2011, de sesión celebrada el 21 de noviembre del año dos mil once, por el Consejo Superior Universitario, quedando de la siguiente manera:

“Todo asegurado nombrará a uno o más beneficiarios para que en caso de fallecimiento de él, reciban el importe de la suma asegurada. Tal nombramiento puede ser modificado a solicitud escrita por el propio asegurado. En caso de no existir declaración de beneficiarios, el pago del seguro de vida y/o última pensión se hará al cónyuge, hijos, padres o herederos legales, conforme a las reglas de la sucesión intestada.



Los interesados deberán acreditar su calidad con los documentos correspondientes, que evidencien la filiación con el trabajador afiliado o jubilado. Adjunto deberán presentar, además, declaración jurada ante Notario de ser únicos beneficiarios, y de no conocer que existan otras personas que puedan reclamar dicho beneficio.

El Artículo en mención establece que en caso de no existir declaración de beneficiarios por el trabajador afiliado activo, pensionado por invalidez o pensionado por jubilación, los beneficios de seguro de vida y/o última pensión se podrán otorgar a las siguientes personas:

- a. Cónyuge.
- b. Hijos.
- c. Padres, o
- d. Herederos legales (en caso de que el trabajador haya otorgado testamento).

Pero se consigna una frase: "Conforme a las reglas de la sucesión intestada", por lo que aplican las disposiciones del Código Civil, en sus artículos 1068 a 1084.

En el formulario establecido por la administración del plan, el trabajador asegurado debe realizar la declaración de sus beneficiarios, para facilitar la identificación de los mismos.



3.2.6. Compensación económica

Este beneficio se otorga los trabajadores afiliados al plan cuando finaliza su relación laboral con la Universidad, sea ésta por término de contrato, despido o renuncia, sin haber completado tiempo de servicio o edad de retiro ni presentarse circunstancias físicas que le impidan continuar con sus labores.

El trabajador retirado de La Universidad que haya completado más de 10 años de servicio, tendrá opción de elegir entre cobrar la compensación económica como tal o seguir aportando voluntariamente (Artículo 9 segundo párrafo RPP) para llegar al cómputo de años de servicio que le permita acceder a la pensión por jubilación, y en caso de fallecimiento le permita a su familia recibir los beneficios que correspondían al afiliado, en cuyo caso deberá solicitarlo por escrito al plan para su respectiva autorización.

La compensación económica, en vista que el plan es eminentemente de seguridad social y tomando en cuenta que el trabajador afiliado no puede legalmente optar a la pensión por jubilación ni sus familiares a los beneficios post-mortem, constituye el pago de una compensación por las cuotas que aportó durante el tiempo que laboró para la Universidad.

El referido beneficio es el equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicios a La Universidad, o la parte proporcional en caso de no alcanzar un año de trabajo.



3.2.7. Pagos de última pensión

La última pensión es un beneficio que otorga el plan de prestaciones a los beneficiarios que sobrevivan al pensionado por invalidez, pensionado por jubilación y a la persona pensionada por viudez; consiste en el pago del mes completo en el que ocurra el fallecimiento de cualquiera de los pensionados antes referidos, así como del pago proporcional de aguinaldo y bonificaciones por compensación, bono catorce y diferido que les puedan corresponder.

Para poder optar al pago de última pensión, los pensionados por invalidez, por jubilación y por viudez, según se presente el caso, deberán designar en el formulario que para el efecto les proporciona el plan, a los beneficiarios que ellos elijan; dicho formulario debe estar debidamente autenticado por Notario colegiado activo. En caso de no existir dicha declaración de beneficiarios, los que así se consideren deberán solicitar la autorización para la realización de dicho pago, mediante una carta, suscrita por ellos, dirigida a la junta administradora del plan de prestaciones, adjuntando el expediente conformado por los documentos que los acrediten como beneficiarios y demás requeridos por la administración del plan.

3.2.8. Préstamos fiduciarios reembolsables

El plan, tiene como principales fuentes de financiamiento, las siguientes:

- a. Cuotas de afiliación laboral, equivalentes al 10.58% del salario nominal del afiliado.



b. Cuotas de afiliación patronal, equivalentes al 33.78% del salario nominal del afiliado, la cual es aportada por la Universidad de San Carlos de Guatemala.

c. Intereses por inversiones en reservas.

Dentro de los intereses se tiene el otorgamiento de préstamos fiduciarios reembolsables, con las características siguientes:

Todo trabajador activo afiliado al plan, pensionado por invalidez o pensionado por jubilación, tiene derecho a optar a dichos préstamos, siempre que cumpla con los requisitos establecidos por la administración del plan.

Con base en el Artículo 35 del Reglamento, todo trabajador afiliado activo, pensionado por invalidez o pensionado por jubilación, para optar a este beneficio debe tomar en cuenta las siguientes condiciones:

- 1) El monto máximo del préstamo será hasta catorce sueldos o hasta el ochenta por ciento de su compensación económica para trabajadores activos, y catorce veces el monto de la pensión en caso de jubilados.
- 2) Para renovación de préstamos se necesita tener cubierto el 25% del monto anterior, en caso contrario, el solicitante puede pagar por anticipado el valor que corresponda para alcanzar dicho porcentaje.



- 3) El plazo máximo para el pago de préstamos será de 96 meses.
- 4) La tasa de interés que afectará al préstamo es la que esté vigente en la fecha en que se efectúe el mismo, la que actualmente es del 13.79% (es revisada cada seis meses), la cual será aplicable para préstamos nuevos o para renovación.
- 5) El trabajador afiliado activo, el pensionado por invalidez o por jubilación, deberá autorizar a la Universidad y al plan, para que le descuenta mensualmente de su salario o pensión, las amortizaciones de su préstamo.
- 6) También deberá el solicitante autorizar al plan para que incluya dentro de la póliza colectiva de seguro de crédito que éste contrate, el monto de su préstamo y pagará la prima que corresponda, la que le será descontada dentro de la cuota mensual del préstamo.
- 7) Si el trabajador afiliado activo, con el ochenta por ciento de su compensación, no cubre el monto total del préstamo que desea solicitar, deberá contar con un fiador solidario, el cual debe ser también trabajador activo de la Universidad, afiliado al plan, y que su salario esté libre de gravámenes por deuda al mismo plan, que en el cheque voucher tenga liquidez mínima del 25%, aún después de deducir la cuota que se le descontaría por ser fiador, si fuera necesario, y, en todo caso, que el monto de su compensación económica, menos el 20%, cubra el préstamo propio, si lo tuviere, más el monto del préstamo que garantiza con ser fiador.
- 8) Para tener derecho a préstamo es necesario haber contribuido al Plan de Prestaciones, como mínimo un año.



- 9) Los trabajadores contratados a término, deben presentar carta de recontractación extendida por la autoridad nominadora, excepto los que tengan más de diez años de contribución al Plan.

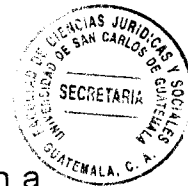
- 10) Los trabajadores afiliados activos, que se encuentren en proceso de despido, mientras no superen su situación, no se les otorgará ningún préstamo, para resguardo de los fondos del plan.

3.3. Medios de divulgación de la información

La administración del plan informa a sus afiliados sobre los beneficios que les otorga, a través de diversos medios:

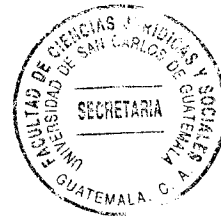
- a. Por medio de charlas a los nuevos trabajadores de la Universidad, las que son programadas por la división de administración de personal, en las que se les hace saber acerca de los beneficios que otorga el plan de prestaciones a sus afiliados, así como sus correlativas obligaciones. También cuando se programan por las autoridades de las diferentes dependencias universitarias o de los centros universitarios en el interior de la República.

- b. Por medio de trifolios informativos que se entregan a los afiliados en las oficinas del plan de prestaciones.



- c. Por medio de Información verbal, cuando los trabajadores afiliados se presentan a las oficinas del plan; dicha información es proporcionada por el personal administrativo de dicha dependencia, en horario de 7:30 a 15:30, de lunes a viernes.

- d. Por medio de las publicaciones en la página web del plan de prestaciones www.plandeprestacionesusac.edu.gt.



CAPÍTULO IV

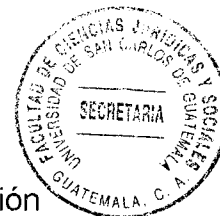
4. Procedimientos administrativos para solicitar los beneficios que otorga el plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala a sus afiliados

Para poder optar a los beneficios que otorga el plan de prestaciones, todo trabajador afiliado debe reunir los requisitos necesarios, de acuerdo a la prestación que le corresponda solicitar. A continuación se detalla cada prestación de acuerdo al orden de las circunstancias que se pueden presentar, sus requisitos y los pasos recomendados para obtenerlos:

4.1. Compensación económica

Todo trabajador afiliado al plan que finalice su relación laboral con la Universidad, ya sea por renuncia o por finalización de contrato y que no cumpla con el tiempo de servicio para optar a jubilación, podrá acogerse al beneficio de Compensación Económica, para lo cual deberá seguir los pasos que a continuación se detallan:

- a. Se presenta en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, para solicitar los formularios que correspondan a la prestación referida.
- b. En caso de haber presentado renuncia debe conservar la copia que le firmaron de recibido, la cual le será requerida al presentar el expediente respectivo,



- 1) Luego se dirige a la (s) dependencia (s) donde laboró, y solicita aceptación original de la renuncia si fuera el caso o la constancia de finalización de contrato si estaba laborando con contrato a término.
- c. Luego deberá dirigirse a la división de administración de recursos humanos (ubicada en el edificio de administración) para solicitar certificación de relación laboral para compensación económica, para la cual le requerirán los documentos siguientes:
- 1) Copia de aceptación de renuncia extendida por la (s) dependencia (s) donde laboró o de la finalización de contrato, y
 - 2) Copia de certificación de relación laboral extendida por la dependencia donde laboró.
- d. Toda vez obtenga la certificación de relación laboral extendida por la división de administración de recursos humanos, deberá presentar en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, solicitud de certificación de cuotas y solicitud de solvencia de saldo de préstamo adjuntando los documentos siguientes:
- 1) A la solicitud de certificación de cuotas plan debe adjuntar: copia de certificación de relación laboral, extendida por la división de administración de recursos humanos; y copia del Documento Personal de Identificación -DPI-;



- 2) A la solicitud de solvencia de saldo de préstamo, debe adjuntar: copia del último voucher de sueldo, de la aceptación de renuncia o finalización de contrato y del Documento Personal de Identificación -DPI-.

El plazo para la obtención de las certificaciones anteriores es de 5 días hábiles.

- e. El día en que se presente a recibir las certificaciones en el plan de prestaciones será el día indicado para la presentación del expediente completo, el cual será conformado por todos los documentos requeridos en el formulario de las disposiciones administrativas para el pago de compensación económica, en el siguiente orden:

- 1) Solicitud compensación económica firmada por el solicitante,
- 2) Copia del Documento Personal de Identificación (presentar original para confrontación).
- 3) Certificación de relación laboral extendida por la división de administración de recursos humanos,
- 4) Copia del último voucher de sueldo,
- 5) Copia de la renuncia con sello original de recibido, si fuera el caso,



- 6) Aceptación de renuncia original o constancia original de finalización de contrato,
- 7) Certificación extendida por el plan de prestaciones, de haber pagado las cuotas de contribución,
- 8) Solvencia de saldo de préstamo extendida por el plan de prestaciones,
- 9) En caso de que el trabajador no es el que suscribe su firma en la solicitud sino que en su lugar lo hiciera un mandatario, deberá presentar copia del mandato otorgado por Notario colegiado activo debidamente autenticada, acompañando una copia de DPI del mandatario.

Al momento de que el trabajador afiliado presente el expediente completo en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, recibirá una constancia de trámite, la cual deberá conservar, pues la debe presentar en el momento en que requiera información respecto a su trámite.

4.2. Pensión por jubilación

4.2.1. Por edad y tiempo de servicio

Todo trabajador afiliado al plan que desee optar a la pensión por jubilación por edad y tiempo de servicio, deberá presentarse a las oficinas del Plan de prestaciones para informarse si cumple con los requerimientos administrativos para optar a dicho beneficio



(es recomendable que el trámite lo inicie con dos meses de anticipación); luego de cerciorarse que ya puede jubilarse debe seguir los pasos que a continuación se detallan:

a. Se presenta en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, para solicitar los formularios que correspondan a la prestación referida.

b. Presenta el formulario de comunicación de retiro laboral ante la dependencia(s) universitaria(s) donde labora presentando también copia para que le firmen de recibido la cual le será requerida dentro del expediente de jubilación, y al mismo tiempo solicita:

1) Aceptación de renuncia, de la (s) dependencia (s) donde laboró.

2) Certificación de relación laboral.

c. Toda vez tenga los documentos anteriores (copia de la renuncia y aceptación de la renuncia), deberá dirigirse a la división de administración de Recursos Humanos (ubicada en el edificio de administración) para solicitar certificación de relación laboral para jubilación, para la cual le requerirán los documentos siguientes:

1) Copia de aceptación de renuncia extendida por la (s) dependencia (s) donde laboró, y



2) Copia de certificación de relación laboral de la (s) dependencia (s) donde laboró.

d. Luego debe solicitar en el Registro Nacional de Las Personas (RENAP) una certificación de nacimiento, la cual le será requerida en el expediente respectivo (extendida dentro de los seis meses anteriores a la presentación del expediente).

e. Toda vez obtenga la certificación de relación laboral extendida por la división de administración de Recursos Humanos, deberá presentar en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, solicitud de certificación de cuotas y solicitud de solvencia de saldo de préstamo adjuntando los documentos siguientes:

1) A la solicitud de certificación de cuotas plan debe adjuntar: copia de certificación de relación laboral, extendida por la División de administración de Recursos Humanos; y copia del Documento Personal de Identificación -DPI-;

2) A la solicitud de solvencia de saldo de préstamo, debe adjuntar: copia del último voucher de sueldo, de la aceptación de renuncia y del Documento Personal de Identificación -DPI-.

El plazo para la obtención de las certificaciones anteriores es de 5 días hábiles.

f. Aperturar cuenta en el Banco G&T Continental, la cual puede ser monetaria o de ahorro, únicamente debe estar a nombre del trabajador afiliado,



g. Debe llenar los formularios autorizados por la Junta Administradora del Plan de prestaciones para declarar beneficiarios, siendo los siguientes:

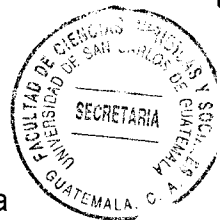
1) Declaración de beneficiarios: en este formulario el trabajador afiliado debe inscribir a las personas que desee dejar como beneficiarios del pago de pensión por viudez, pensión por orfandad y seguro de vida, en caso de su fallecimiento.

2) Declaración de ultima pensión: este formulario sirve para que el trabajador designe a la(s) persona(s) que desee dejar como beneficiario(s) del pago de ultima pensión, es decir, el pago que corresponda al mes de su fallecimiento; se requiere que un abogado y notario legalice la firma o huella del solicitante.

h. El día en que se presente a recibir las certificaciones en el plan de prestaciones será el día indicado para la presentación del expediente completo, el cual será conformado por todos los documentos requeridos en el formulario de las disposiciones administrativas para el pago de jubilación, en el siguiente orden:

1) Solicitud de jubilación firmada por el solicitante.

2) Certificación de Nacimiento reciente, extendida por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala (RENAP), extendida dentro de los seis meses anteriores a la presentación del expediente.



- 3) Copia del Documento Personal de Identificación (presentar original para confrontación).
- 4) Certificación de relación laboral extendida por la división de administración de Recursos Humanos.
- 5) Copia del último voucher de sueldo.
- 6) Copia de la comunicación de retiro con sello original de recibido.
- 7) Aceptación de renuncia original.
- 8) Declaración de beneficiarios.
- 9) Declaración de beneficiarios de última pensión (este formulario debe llevar firma legalizada ante notario).
- 10) Certificación extendida por el plan de prestaciones, de haber pagado las cuotas de contribución.
- 11) Solvencia de saldo de préstamo extendida por el plan de prestaciones.
- 12) Si el pago de jubilación va a ser por acreditamiento en cuenta, debe adjuntar fotocopia de la apertura de cuenta, en cualquier agencia del Banco G&T Continental.



13) En caso de que el trabajador no es el que suscribe su firma en la solicitud sino que en su lugar lo hiciera un mandatario, deberá presentar copia del mandato otorgado por notario colegiado activo debidamente autenticada, acompañando una copia de DPI del mandatario.

Al momento de que el trabajador afiliado presente el expediente completo en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, recibirá una constancia de trámite, la cual deberá conservar, pues la debe presentar en el momento en que requiera información respecto a su trámite.

Nota importante: si el trabajador no presentó la relación laboral con el período de servicio completo, debe adjuntar en su momento, los vouchers de los meses que estén pendientes, siempre que no sean más de tres meses los que estén pendientes en la certificación referida.

4.2.2. Por retiro obligatorio

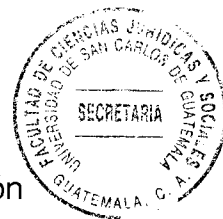
Todo trabajador afiliado al plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala que haya alcanzado la edad cronológica de 65 años, debe retirarse de la Universidad a partir del semestre posterior al de su cumpleaños, al retirarse tiene derecho a optar a jubilación por retiro obligatorio siempre que cumpla con los requisitos previamente establecidos por la administración del plan de prestaciones, para lo cual deberá presentarse personalmente a las oficinas del plan de prestaciones



para informarse de los requerimientos administrativos para optar a dicho beneficio.

Luego debe seguir los pasos que a continuación se detallan:

- a. Se presenta en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, solicita los formularios para tramitar la prestación referida.
- b. El trabajador interesado se debe dirigir a la división de administración de Recursos Humanos (ubicada en el Edificio de Administración) para solicitar certificación de relación laboral para jubilación, para la cual le requerirán:
 - 1) Copia de la notificación extendida por la (s) dependencia (s) donde laboró, y
 - 2) Copia de la certificación de relación laboral extendida por la (s) dependencia (s) donde laboró.
- c. Luego debe solicitar en el Registro Nacional de Las Personas (RENAP) una certificación de nacimiento, la cual le será requerida en el expediente de jubilación (extendida dentro de los seis meses anteriores a la presentación del expediente).
- d. Toda vez el trabajador obtenga la certificación de relación laboral extendida por la división de administración de Recursos Humanos, debe presentar en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, solicitud de certificación de cuotas y solicitud de solvencia de saldo de préstamo adjuntando los documentos siguientes:



- 1) A la solicitud de certificación de cuotas plan debe adjuntar: copia de certificación de relación laboral, extendida por la división de administración de Recursos Humanos; y copia del Documento Personal de Identificación -DPI-;
- 2) A la solicitud de solvencia de saldo de préstamo debe adjuntar: copia del último voucher de sueldo, de la notificación de retiro obligatorio y del Documento Personal de Identificación -DPI-.

El plazo para la obtención de las certificaciones anteriores es de 5 días hábiles.

- e. Aperturar cuenta en el Banco G&T Continental, la cual puede ser monetaria o de ahorro, únicamente debe estar a nombre del trabajador afiliado.
- f. Debe llenar los formularios autorizados por la junta administradora del plan de prestaciones para declarar beneficiarios, siendo los siguientes:
 - 1) Declaración de beneficiarios: en este formulario el trabajador afiliado debe inscribir a las personas que desee dejar como beneficiarios del pago de pensión por viudez, pensión por orfandad y seguro de vida, en caso de su fallecimiento.
 - 2) Declaración de ultima pensión: este formulario sirve para que el trabajador designe a la(s) persona(s) que desee dejar como beneficiario(s) del pago de ultima pensión, es decir, el pago que corresponda al mes de su fallecimiento. Se requiere que un abogado y notario legalice la firma o huella del solicitante.



g. El día en que se presente a recibir las certificaciones en el plan de prestaciones será el día indicado para la presentación del expediente completo, el cual será conformado por todos los documentos requeridos en el formulario de las disposiciones administrativas para el pago de jubilación, en el siguiente orden:

- 1) Solicitud de jubilación firmada por el trabajador solicitante.
- 2) Certificación de nacimiento reciente, extendida por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala (RENAP).
- 3) Copia del Documento Personal de Identificación (presentar el original para confrontación).
- 4) Certificación de relación laboral extendida por la división de administración de Recursos Humanos.
- 5) Copia del último voucher de sueldo.
- 6) Notificación de retiro obligatorio extendida por la (s) dependencia (s) donde laboró, en original o copia certificada por el tesorero.
- 7) Declaración de beneficiarios.



- 8) Declaración de beneficiarios de la última pensión (este formulario debe llevar firma legalizada ante notario colegiado activo).

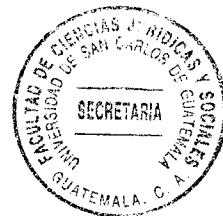
- 9) Certificación extendida por el plan de prestaciones, de haber pagado las cuotas de contribución.

- 10) Solvencia de saldo de préstamo extendida por el plan de prestaciones.

- 11) Si el pago de jubilación va a ser por acreditamiento en cuenta, debe adjuntar fotocopia de la apertura de cuenta, en cualquier agencia del Banco G&T Continental, o si desea cobrar mensualmente en ventanilla del plan de prestaciones, debe llenar el formulario que le proporcionará la recepcionista del plan de prestaciones a su requerimiento.

- 12) En caso de que el trabajador no es el que suscribe su firma en la solicitud sino que en su lugar lo hiciera un mandatario, deberá presentar copia del mandato otorgado por notario colegiado activo debidamente autenticada y copia del DPI del mandatario.

Al momento de que el trabajador solicitante presente el expediente completo en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, recibirá una constancia de trámite, la cual deberá conservar, pues la debe presentar en el momento en que requiera información respecto a su trámite.



4.2.3. Pensión por invalidez

Todo trabajador afiliado al plan que haya sido declarado en estado de invalidez total por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) tiene derecho a optar a jubilación por invalidez siempre y cuando cumpla con los requisitos previamente establecidos por la administración del plan de prestaciones, para lo cual deberá presentarse personalmente o un familiar podrá hacerlo por él (en caso de que al trabajador se le imposibilite hacerlo) a las oficinas del plan de prestaciones para informarse de los requerimientos administrativos para optar a dicho beneficio; es importante mencionar que para iniciar el trámite, el trabajador debe tener el dictamen de invalidez total original, extendido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o copia debidamente autenticada por notario colegiado activo

Luego debe seguir los pasos que a continuación se detallan:

- a. Se presenta en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, solicita los formularios para el trámite de la prestación referida.
- b. Presenta el formulario de comunicación de retiro laboral ante la dependencia(s) universitaria(s) donde labora, puede adjuntar copia del dictamen extendido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y al mismo tiempo solicita los documentos siguientes:
 - 1) Aceptación de renuncia.



2) Certificación de relación laboral.

c. Toda vez tenga los documentos anteriores, debe dirigirse a la división de administración de Recursos Humanos (ubicada en el edificio de administración) para solicitar certificación de relación laboral para jubilación, para la cual le requerirán los documentos siguientes:

1) Copia de aceptación de renuncia extendida por la (s) dependencia (s) donde laboró, y

2) Copia de certificación de relación laboral extendida por la (s) dependencia (s) donde laboró Documento Personal de Identificación (DPI).

d. El trabajador debe solicitar en el Registro Nacional de Las Personas (RENAP) una certificación de nacimiento, la cual le será requerida en el expediente respectivo (extendida dentro de los seis meses anteriores a la presentación del expediente).

e. Toda vez obtenga la certificación de relación laboral extendida por la división de administración de Recursos Humanos, deberá presentar en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, solicitud de certificación de cuotas y solicitud de solvencia de saldo de préstamo adjuntando los documentos siguientes:



- 1) A la solicitud de certificación de cuotas plan debe adjuntar: copia de certificación de relación laboral, extendida por la división de administración de Recursos Humanos; y copia del Documento Personal de Identificación -DPI-;
- 2) A la solicitud de solvencia de saldo de préstamo, debe adjuntar: copia del último voucher de sueldo, de la aceptación de renuncia y del Documento Personal de Identificación -DPI-.

El plazo para la obtención de las certificaciones anteriores es de 5 días hábiles.

- f. Aperturar cuenta en el Banco G&T Continental, la cual puede ser monetaria o de ahorro, únicamente debe estar a nombre del trabajador solicitante.
- g. Debe llenar los formularios autorizados por la junta administradora del plan de prestaciones para declarar beneficiarios, siendo los siguientes:
 - 1) Declaración de beneficiarios: en este formulario debe inscribir a las personas que desee dejar como beneficiarios del pago de pensión por viudez, pensión por orfandad y seguro de vida, en caso de su fallecimiento.
 - 2) Declaración de última pensión: este formulario sirve para que el trabajador designe a la(s) persona(s) que desee dejar como beneficiario(s) del pago de última pensión, es decir, el pago que corresponda al mes de su fallecimiento. Se requiere que un abogado y notario legalice la firma o huella del solicitante.



h. El día en que se presente a recibir las certificaciones en el plan de prestaciones será el día indicado para la presentación del expediente completo, el cual será conformado por todos los documentos requeridos en el formulario de las disposiciones administrativas para el pago de jubilación por invalidez, en el siguiente orden:

- 1) Solicitud de jubilación firmada por el trabajador afiliado solicitante.
- 2) Certificación de nacimiento reciente, extendida por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala (RENAP).
- 3) Copia del Documento Personal de Identificación (presentar el original para confrontación).
- 4) Certificación de relación laboral extendida por la división de administración de Recursos Humanos.
- 5) Copia del último voucher de sueldo.
- 6) Dictamen de invalidez total extendido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- 7) Copia de la comunicación de retiro con sello original de recibido.



8) Aceptación de renuncia original.

9) Declaración de beneficiarios.

10) Declaración de beneficiarios de la última pensión (este formulario debe llevar firma legalizada ante notario colegiado activo).

11) Certificación extendida por el plan de prestaciones, de haber pagado las cuotas de contribución.

12) Solvencia de saldo de préstamo extendida por el plan de prestaciones.

13) Si el pago de jubilación va a ser por acreditamiento en cuenta, debe adjuntar fotocopia de la apertura de cuenta, en cualquier agencia del Banco G&T Continental.

14) En caso de que el trabajador no es el que suscribe su firma en la solicitud sino que en su lugar lo hiciera un mandatario, deberá presentar copia del mandato otorgado por notario colegiado activo debidamente autenticada, acompañando copia del DPI del mandatario.

Al momento de que el trabajador afiliado presente el expediente completo en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, recibirá una constancia de trámite, la cual



deberá conservar, pues la debe presentar en el momento en que requiera información respecto a su trámite.

4.3. Pensiones por viudez y orfandad

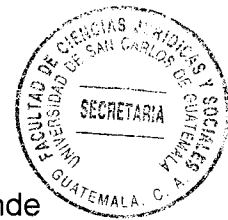
4.3.1. Trabajador afiliado activo

En caso de que un trabajador afiliado al plan, fallezca, su esposa e hijos menores de veintiún años, tiene derecho a optar al beneficio de pensión por viudez y orfandad, siempre que cumplan con los requisitos previamente establecidos por la administración del plan de prestaciones, para lo cual deberán dirigirse a las oficinas del plan, presentar dos copias de la defunción del trabajador en ventanilla de Recepción y solicitar copia de la declaración de beneficiarios suscrita por el trabajador fallecido, así como los formularios para informarse de los requerimientos administrativos para optar a dicho beneficio. Luego debe seguir los pasos que a continuación se detallan:

- a. Deben solicitar en el Registro Nacional de Las Personas (RENAP) certificación de defunción, certificado de matrimonio o unión de hecho si fuera el caso y certificación de nacimiento de los hijos menores de 21 años de edad, los cuales les serán requeridos para la conformación del expediente.
- b. Los beneficiarios suscritos por el trabajador en la declaración de beneficiarios respectiva, se dirigen a la(s) dependencia (s), donde laboró el trabajador fallecido y solicitan los documentos siguientes:



- 1) Certificación de relación laboral.
 - 2) Copia de la nómina del último sueldo certificada por el tesorero.
- c. Toda vez obtengan los documentos anteriores, deben dirigirse a la división de administración de Recursos Humanos (ubicada en el edificio de administración) para solicitar certificación de relación laboral, y constancias de trabajador activo, para la cual le requerirán los documentos siguientes:
- 1) Copia de la defunción.
 - 2) Copia de la certificación de relación laboral de la (s) dependencia (s) donde laboró.
- d. Toda vez obtengan los documentos anteriores, deben presentar en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, solicitud de certificación de cuotas y solicitud de solvencia de saldo de préstamo adjuntando los documentos siguientes:
- 1) A la solicitud de certificación de cuotas Plan se deberá adjuntar: copia de certificación de relación laboral, extendida por la división de administración de Recursos Humanos; y copia del Documento Personal de Identificación del trabajador fallecido, esta solicitud debe ser firmada por la viuda. -DPI-.
 - 2) A la solicitud de solvencia de saldo de préstamo, se adjuntará copia del último voucher de sueldo del trabajador fallecido (en caso de no tener el voucher pueden



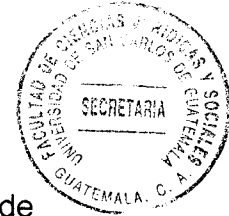
presentar copia de la nómina certificada por el tesorero de la dependencia donde laboró), de la defunción y del Documento Personal de Identificación del fallecido.

El plazo para la obtención de las certificaciones anteriores es de 5 días hábiles.

- e. Aperturar cuenta en el Banco G&T Continental, tanto la viuda como los hijos los que sean mayores de edad, la cual puede ser monetaria o de ahorro, únicamente debe estar a nombre del beneficiario.
- f. La viuda debe llenar el formulario autorizado por la Junta Administradora del plan de prestaciones para declarar beneficiarios de ultima pensión: este formulario sirve para que a viuda designe a la(s) persona(s) que desee dejar como beneficiario(s) del pago de ultima pensión, en caso de su fallecimiento. Se requiere que un abogado y notario legalice la firma del solicitante.
- g. El día en que se presente a recibir las certificaciones en el plan de prestaciones será el día indicado para la presentación del expediente completo, el cual será conformado por todos los documentos requeridos en el formulario de las disposiciones administrativas para el pago de pensión por viudez y orfandad, en el siguiente orden:
 - 1) Solicitud de pensión por viudez y orfandad firmada por los beneficiarios del trabajador fallecido,



- 2) Copia de la declaración de beneficiarios, extendida por el plan de prestaciones, al inicio del trámite, en caso de no existir dicha declaración, será suficiente con que presenten los documentos que acrediten su parentesco con el fallecido.
- 3) Certificación de defunción original, extendida por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala (RENAP).
- 4) Copia del Documento Personal de Identificación, del fallecido (presentar el original para confrontación).
- 5) Copia del Documento Personal de Identificación, de los beneficiarios, (presentar originales para confrontación).
- 6) Certificación de nacimiento de los hijos menores de 21 años.
- 7) Certificación de matrimonio original, extendida por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala (RENAP).
- 8) Declaración de beneficiarios de la última pensión suscrita por la viuda (este formulario debe estar debidamente autenticado por notario colegiado activo).
- 9) Certificación de relación laboral extendida por la división de administración de Recursos Humanos.



- 10) Constancia de trabajador activo, extendida por la división de administración de Recursos Humanos.
- 11) Copia del último voucher de sueldo o de la nómina certificada por el tesorero de la dependencia donde laboró el trabajador fallecido.
- 12) Certificación extendida por el plan de prestaciones, de haber pagado las cuotas de contribución.
- 13) Solvencia de saldo de préstamo extendida por el plan de prestaciones.
- 14) Si el pago de pensión por viudez y orfandad va a ser por acreditamiento en cuenta, debe adjuntar fotocopia (s) de la (s) apertura (s) de cuenta en el Banco G & T Continental, de los beneficiarios.

Al momento de que los solicitantes presenten el expediente completo en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, recibirán una constancia de trámite, la cual deberán conservar, pues la deben presentar en el momento en que requieran información respecto a su trámite.

4.3.2. Pensionado por invalidez y pensionado por jubilación

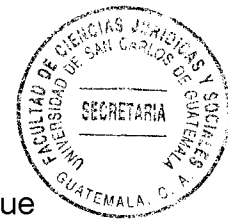
En caso de que un pensionado por invalidez o por jubilación fallezca, su esposa e hijos menores de 21 años, tienen derecho a optar al beneficio de pensión por viudez y



orfandad, siempre que cumplan con los requisitos previamente establecidos por la administración del plan de prestaciones, para lo cual deberán dirigirse a las oficinas del plan, presentar tres copias de la defunción del trabajador en ventanilla de recepción y solicitar copia de la declaración de beneficiarios suscrita por el trabajador fallecido, así como los formularios para informarse de los requerimientos administrativos para optar a dicho beneficio. Luego debe seguir los pasos que a continuación se detallan:

- a. Los beneficiarios del trabajador fallecido, deben solicitar en el Registro Nacional de Las Personas (RENAP) certificación de defunción, certificado de matrimonio o unión de hecho si fuera el caso y certificación de nacimiento de los hijos menores de 21 años de edad, los cuales les serán requeridos para la conformación del expediente.
- b. Deben presentar en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, solicitud de solvencia de saldo de préstamo adjuntando los documentos siguientes:
 - 1) Copia del voucher del último sueldo pagado al jubilado en el plan de prestaciones.
 - 2) Copia de la defunción del jubilado, y
 - 3) Copia del Documento Personal de Identificación del trabajador fallecido -DPI-.

El plazo para la obtención de las certificaciones anteriores es de 5 días hábiles.



- c. Aperturar cuenta en el Banco G&T Continental, tanto la viuda como los hijos que sean mayores de edad, puede ser monetaria o de ahorro, únicamente debe estar a nombre del beneficiario.

- d. Debe llenar el formulario declaración de ultima pensión autorizado por la Junta Administradora del plan de prestaciones para declarar beneficiarios: este formulario sirve para que a viuda designe a la(s) persona(s) que desee dejar como beneficiario(s) del pago de ultima pensión, en caso de su fallecimiento. Se requiere que un abogado y notario legalice la firma del solicitante.

- e. El día en que se presente a recibir la solvencia de préstamo en el plan será el día indicado para la presentación del expediente completo, el cual será conformado por todos los documentos requeridos en el formulario de las disposiciones administrativas para el pago de pensión por viudez y orfandad, en el siguiente orden:
 - 1) Solicitud de pensión por viudez y orfandad suscrita por los beneficiarios del fallecido.

 - 2) Copia de la declaración de beneficiarios, extendida por el plan de prestaciones, al inicio del trámite.

 - 3) Certificación de defunción original, extendida por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala (RENAP).



- 4) Copia del Documento Personal de Identificación, del trabajador fallecido -DPI- (presentar original para confrontación).

- 5) Copia del Documento Personal de Identificación, de los beneficiarios -DPI- presentar originales para confrontación).

- 6) Certificación de nacimiento de los hijos menores de 21 años.

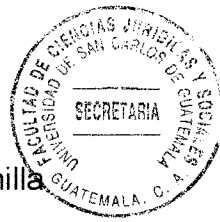
- 7) Certificación de matrimonio original, extendida por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala (RENAP).

- 8) Declaración de beneficiarios de la última pensión suscrita por la viuda (este formulario debe estar debidamente autenticado por notario colegiado activo).

- 9) Solvencia de saldo de préstamo extendida por el plan de prestaciones.

- 10) Constancia de pensionado extendida por el encargado de nóminas del plan, la cual será extendida toda vez haya completado el expediente.

- 11) Si el pago de pensión por viudez y orfandad será por acreditamiento en cuenta, debe adjuntar fotocopia (s) de la (s) apertura (s) de el Banco G & T, de los beneficiarios.



Al momento de que los solicitantes presenten el expediente completo en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, recibirán una constancia de trámite, la cual deberán conservar, pues la deben presentar en el momento de requerir información respecto a su trámite.

4.4. Seguro de vida

En caso de que un trabajador afiliado activo, pensionado por invalidez o pensionado por jubilación fallezca, los beneficiarios que hayan sido designados en el formulario respectivo, tienen derecho a optar al beneficio de seguro de vida, para lo cual deberán dirigirse a las oficinas del plan, presentar tres copias de la defunción del trabajador en ventanilla de Recepción y solicitar copia de la declaración de beneficiarios suscrita por el trabajador fallecido, así como los formularios para informarse de los requerimientos administrativos para optar a dicho beneficio. Luego debe seguir los pasos que a continuación se detallan:

- a. Los beneficiarios designados por el fallecido, deben solicitar en el Registro Nacional de las Personas (RENAP) certificación de defunción, la cual les será requerida en el expediente de seguro de vida y en caso de ser menores de edad, quien tenga la patria potestad debe solicitar certificación de nacimiento del menor.
- b. Los beneficiarios, deben presentar en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, solicitud de solvencia de saldo de préstamo adjuntando los documentos siguientes:



1) Copia del voucher del último sueldo pagado al jubilado en el plan de prestaciones (este documento no será requerido en caso de que el pago de pensión por invalidez o por jubilación haya sido por acreditamiento a cuenta).

2) Copia de la defunción del jubilado, y

3) Copia del Documento Personal de Identificación del trabajador fallecido -DPI-.

El plazo para la obtención de la certificación anterior es de 5 días hábiles.

c. Si el fallecido es trabajador afiliado Activo, deben solicitar constancia de trabajador activo en la división de administración de personal (ubicada en el edificio de administración); en caso de ser pensionado por invalidez o por jubilación, la certificación será extendida por el encargado de nóminas del plan, el día que presenten el expediente.

d. El día en que se presente a recibir la certificación en el plan de prestaciones será el día indicado para la presentación del expediente completo, el cual será conformado por todos los documentos requeridos en el formulario de las disposiciones administrativas para el pago de seguro de vida, en el siguiente orden:

1) Solicitud de seguro de vida suscrita por los beneficiarios del fallecido.



- 2) Copia de la declaración de beneficiarios, extendida por el plan de prestaciones, al inicio del trámite, en caso de no existir dicha declaración, deberán presentar declaración jurada de ser los únicos beneficiarios sobrevivientes, así como los documentos que acrediten su parentesco con el fallecido (certificación de matrimonio, y certificaciones de nacimiento de los hijos).

- 3) Certificación de defunción original, extendida por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala (RENAP).

- 4) Copia del Documento Personal de Identificación del fallecido -DPI- (presentar original para confrontación).

- 5) Copia del Documento Personal de Identificación de los beneficiarios -DPI- (presentar originales para confrontación).

- 6) Certificación de nacimiento de los beneficiarios en caso que sean menores de edad.

- 7) Certificación de trabajador activo o de pensionado por invalidez o por jubilación, según fuere el caso.

- 8) Solvencia de saldo de préstamo extendida por el plan de prestaciones.



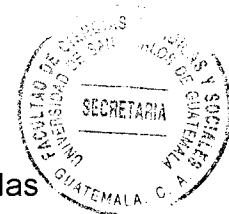
Al momento de que los solicitantes presenten el expediente completo en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, recibirán una constancia de trámite, la cual deberán conservar, pues la deben presentar en el momento en que requieran información respecto a su trámite.

4.5. Beneficios adicionales

4.5.1. Pago de última pensión

En caso de que un pensionado por invalidez, por jubilación o por viudez, fallezca, los beneficiarios que hayan sido designados, tienen derecho al pago de este beneficio, para lo cual deberán dirigirse a las oficinas del plan, presentar tres copias de la defunción del trabajador en ventanilla de recepción y solicitar copia de la declaración de beneficiarios suscrita por el trabajador fallecido, así como los formularios para informarse de los requerimientos administrativos para optar a dicho beneficio. Luego debe seguir los pasos que a continuación se detallan:

- a. Los beneficiarios deben solicitar en el Registro Nacional de Las Personas (RENAP) certificación de defunción, la cual les será requerida en el expediente.
- b. El expediente será conformado por todos los documentos requeridos en el formulario de requisitos para el pago de última pensión, en el siguiente orden:
 - 1) Solicitud de última pensión firmada por los beneficiarios del pensionado fallecido.



- 2) Certificación de defunción original, extendida por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala (RENAP).
- 3) Copia del Documento Personal de Identificación, del pensionado fallecido -DPI- (presentar original para confrontación).
- 4) Copia de la declaración de beneficiarios de última pensión, extendida por el plan de prestaciones, al inicio del trámite.
- 5) Copia del Documento Personal de Identificación, de los beneficiarios -DPI- (presentar originales para confrontación).
- 6) Certificación de nacimiento de los beneficiarios en caso que sean menores de edad.

Al momento de que los solicitantes presenten el expediente completo en ventanilla de recepción del plan de prestaciones, presentar copia de la solicitud de última pensión para firmar de recibido, la cual deberán conservar, pues la deben presentar en el momento de requerir información respecto a su trámite.

4.5.2. Préstamos fiduciarios reembolsables

Los trabajadores afiliados activos, pensionados por invalidez o por jubilación, tienen derecho a solicitar préstamos, siempre que cumplan con los requisitos previamente



establecidos por la administración del plan de prestaciones, para lo cual deberán presentarse a las oficinas del plan de prestaciones e informarse de los requerimientos administrativos para optar a dicho beneficio. Luego debe seguir los pasos que a continuación se detallan:

4.5.2.1. Trabajadores afiliados al plan contratados en los renglones presupuestarios 011 y 022

- a. Solicitar en la división de administración de Recursos Humanos (ubicada en el edificio de administración), certificación de relación laboral para préstamo ante el plan de prestaciones. El plazo para la obtención de esta certificación es de 1 día.
- b. Toda vez obtenga la certificación anterior puede presentarse a las oficinas del plan de prestaciones para que un analista de préstamos le oriente sobre cuál es el monto que puede solicitar, a qué plazo puede solicitarlo y si necesita fiador o no.
- c. Con la información obtenida, podrá reunir los documentos necesarios.
- d. El expediente será conformado por todos los documentos requeridos en el formulario de documentos para el trámite de préstamos en el siguiente orden:
 - 1) Solicitud de préstamo firmada por el trabajador solicitante, (y el fiador si fuera el caso).



- 2) Copia del Documento Personal de Identificación, del trabajador solicitante, (también del fiador).
- 3) Certificación de relación laboral para préstamos, extendida por la división de administración de Recursos Humanos, (también del fiador).
- 4) Fotocopia del voucher del último sueldo, (también del fiador).
- 5) Fotocopia de recibo de luz, agua o teléfono, que indique la dirección donde vive actualmente, la cual debe coincidir con la dirección consignada en los formularios, (también del fiador).
- 6) Consentimiento para ser asegurado, dicho formulario lo proporciona el plan de prestaciones, solo debe llenarlo y adjuntarlo al expediente.
- 7) Carta de consentimiento para descuento en nómina, dicho formulario lo proporciona el plan de prestaciones, solo debe llenarlo y adjuntarlo al expediente, (también del fiador).

Al momento en que el trabajador solicitante presente el expediente completo, recibirá una constancia de trámite, la cual debe conservar, pues le será requerida en el momento en que solicite información respecto a su trámite.



4.5.2.2. Para trabajadores afiliados al plan contratados en los renglones presupuestarios 021 y 031

a. Solicitar en la dependencia universitaria donde labora, lo siguientes documentos:

- 1) Certificación de relación laboral para préstamo ante el plan de prestaciones.
- 2) Copia certificada de la planilla del último sueldo.
- 3) Nota de contratación.

El plazo para la obtención de los documentos anteriores lo determina la persona encargada de extenderlos.

- b. Toda vez obtenga los documentos anteriores, el trabajador puede presentarse a las oficinas del plan de prestaciones para que un analista de préstamos le oriente sobre cuál es el monto que puede solicitar, a qué plazo puede solicitarlo y si necesita fiador o no.
- c. Con la información obtenida, podrá reunir los documentos necesarios.
- d. El expediente será conformado por todos los documentos requeridos en el formulario de documentos para el trámite de préstamos en el siguiente orden:



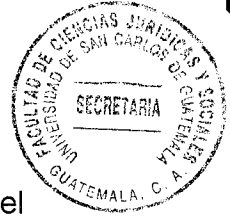
- 1) Solicitud de préstamo firmada por el trabajador solicitante, (y el fiador si fuera el caso).
- 2) Copia del Documento Personal de Identificación, del trabajador solicitante, (también del fiador).
- 3) Certificación de relación laboral para préstamos, extendida por la autoridad nominadora, (también del fiador).
- 4) Nota de contratación, extendida por la autoridad nominadora.
- 5) Fotocopia certificada de la última planilla de sueldo, (también del fiador).
- 6) Fotocopia de recibo de luz, agua o teléfono, que indique la dirección donde vive actualmente, la cual debe coincidir con la dirección consignada en los formularios, (también del fiador).
- 7) Consentimiento para ser asegurado, dicho formulario lo proporciona el plan de prestaciones, solo debe llenarlo y adjuntarlo al expediente.
- 8) Carta de consentimiento para descuento en nómina, dicho formulario lo proporciona el plan de prestaciones, solo debe llenarlo y adjuntarlo al expediente, (también del fiador).



Al momento en que el trabajador solicitante presente el expediente completo, recibirá una constancia de trámite, la cual debe conservar, pues le será requerida en el momento en que solicite información respecto a su trámite.

Como corolario a la temática abordada, lo que se traduce en el aporte jurídico del trabajo de tesis, se establece lo siguiente:

- a. La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 82, establece que: “La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad, dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales”
- b. El segundo párrafo del referido artículo, establece que la Universidad de San Carlos de Guatemala: “Se rige por su Ley Orgánica y por los estatutos y reglamentos que ella emita, debiendo observarse en la conformación de los órganos de dirección, el principio de representación de sus catedráticos titulares, sus graduandos y sus estudiantes”.
- c. El Artículo 83 constitucional refiere que: “El gobierno de la Universidad de San Carlos de Guatemala corresponde al Consejo Superior Universitario, integrado por



el Rector, quien lo preside; los decanos de las facultades; un representante del colegio profesional, egresado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que corresponda a cada facultad; un catedrático titular y un estudiante por cada facultad”.

d. La Universidad de San Carlos de Guatemala cuenta con normativa reglamentaria e individualizada, fundamentada en la normativa constitucional, que promueve no solo el desarrollo de los estudios a nivel superior, sino los derechos laborales de las personas que desarrollan actividades administrativas y docentes, en la consecución de los fines educativos de la Academia. El documento denominado leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala 2009, contiene los instrumentos legales que rigen a dicha Casa de Estudios, los que a continuación se enumeran:

- 1) Constitución Política de la República de Guatemala.
- 2) Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Decreto Número 325.
- 3) Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala (nacional y autónoma).
- 4) Ley de Universidades Privadas. Decreto número 82-87.
- 5) Reglamento Interior del Consejo Superior Universitario.
- 6) Reglamento de la carrera universitaria del personal académico.
- 7) Reglamento del personal académico fuera de carrera.
- 8) Reglamento de la Junta Universitaria de Personal Académico.
- 9) Reglamento de formación y desarrollo de personal académico.



- 10) Reglamento de evaluación y promoción del Personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 11) Reglamento de concursos de oposición del profesor universitario.
- 12) Reglamento de los concursos de oposición para profesores auxiliares de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 13) Reglamento del programa sabático del personal académico.
- 14) Reglamento para la contratación del profesor visitante.
- 15) Reglamento de relaciones laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.
- 16) Reglamento de la tasa estudiantil.
- 17) Reglamento general de los centros regionales universitarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 18) Reglamento general del centro Universitario de Occidente.
- 19) Reglamento de apelaciones.
- 20) Reglamento del consejo editorial de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 21) Reglamento general de evaluación y promoción del estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 22) Reglamento para autorización de carreras en las unidades académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 23) Reglamento para la administración de las áreas de parqueo de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 24) Reglamento para la actividad comercial en las instalaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



- 25) Reglamento para el desarrollo de actividades públicas en la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 26) Normas y procedimientos para la concesión de licencias, otorgamiento de ayudas becarias y pago de prestaciones especiales al personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 27) Reglamento de la junta administradora del plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 28) Reglamento interno de funcionamiento y organización de la junta universitaria de personal.
- 29) Reglamento de administración estudiantil de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 30) Reglamento de elecciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 31) Reglamento para el registro y control de bienes muebles y otros activos fijos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- 32) Reglamento del sistema de estudios de postgrado.

Existen otros cuerpos normativos, en su mayoría, que regulan a los centros universitarios de esta Universidad, dependencias que se encuentran fuera de ciudad universitaria y leyes individualizadas que organizan las actividades en las Facultades, las cuales no fueron consideradas en forma individual en el documento anteriormente referido, pero que de igual manera rigen en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

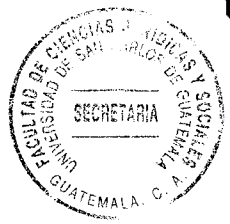


La normativa anteriormente referida rige las actividades que se realizan en la Universidad de San Carlos de Guatemala, a cargo de personal administrativo, docente y de investigación, que en su calidad de afiliados al plan de prestaciones del personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, son cubiertos con los distintos beneficios que dicha dependencia les concede.

- e. La previsión social, como uno de los componentes importantes e indispensables del derecho laboral, se encuentra desarrollado en la Constitución Política de la República de Guatemala como derechos irrenunciables de los trabajadores. La Universidad de San Carlos de Guatemala, en cumplimiento a dicha normativa constitucional, concede la protección a sus trabajadores, a través del plan de prestaciones del personal de dicha casa de estudios.
- f. El plan de prestaciones referido, con fundamento en la normativa reglamentaria e individualizada correspondiente, provee a los trabajadores afiliados a dicha dependencia, de beneficios económicos en vida, y al acaecer la muerte de los referidos trabajadores, a sus familiares supérstites; dichos beneficios, ampliamente individualizados en los capítulos III y IV de esta tesis, constituyen la protección que la Universidad de San Carlos de Guatemala, en respuesta a los derechos laborales que a sus trabajadores les asiste, le brinda a cada uno durante el tiempo que labora y al completar los años efectivos de labores, conforme a las circunstancias particulares de cada trabajador, alcanzando a los familiares que le sobreviven al momento de fallecer, conforme lo establece la normativa específica de dicho plan.



- g. El aporte jurídico de la presente tesis no consiste en la promoción de normativa, sino en el conocimiento sobre cómo los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, basados en la normativa reglamentaria e individualizada universitaria existente, pueden hacer valer sus derechos de previsión social que dicha Universidad les brinda, a través de la dependencia plan de prestaciones, y, en el cumplimiento que la Universidad de San Carlos de Guatemala manifiesta respecto a los derechos laborales contenidos en la normativa constitucional y ordinaria vigente.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En la actualidad, los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala desconocen los beneficios que el Plan de Prestaciones otorga a sus afiliados, los que pueden obtenerse ya sea en vida del trabajador, como en caso de su fallecimiento, por sus familiares supérstites.

Diversas son las causas que generan dicho desconocimiento, siendo las más frecuentes las que se relacionan con la distancia en que se encuentran en relación a la Dependencia, pues muchos de ellos laboran fuera del campus universitario, con la consecuente dificultad para apersonarse a dichas oficinas y ser informados convenientemente, y, en otras ocasiones el problema se da en relación a las múltiples ocupaciones laborales que éstos realizan que los sumergen en sus labores, descuidando este aspecto importante laboral.

Los referidos beneficios son: pensión por jubilación, pensión por invalidez, pensión por viudez, pensión por orfandad, seguro de vida, compensación económica, pago de última pensión y préstamos fiduciarios reembolsables, y para su obtención, los trabajadores afiliados, tomando en cuenta la normativa específica del plan de prestaciones, deben realizar los procedimientos plenamente establecidos por la administración del referido plan, ya sea en vida o post-mortem, según sea el caso, constituyendo dichos procedimientos el punto medular de la presente investigación, en beneficio de los trabajadores afiliados a dicho plan, que laboran para la Universidad de San Carlos de Guatemala.



El conocimiento que la tesis originó es vital para la Universidad de San Carlos de Guatemala y sus trabajadores, y dada su trascendencia en el campo laboral universitario, se contempla que un ejemplar de la tesis se entregue a cada dependencia de esta casa de estudios, y al contar con el apoyo financiero oportuno, que su distribución se amplíe a cada trabajador afiliado.



BIBLIOGRAFÍA

ACHINGER, Hans. et. Al. **Los seguros sociales**. Madrid, España: Ed. Ediciones Rialp, S.A, 1956.

CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Teoría general del derecho administrativo**. Tomo I. Guatemala: Ed. Servicios diversos MR, 2011.

FERNÁNDEZ, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Segunda Edición. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 2000.

GOÑI MORENO, José María. **Derecho de la previsión social**. Tomo I. Buenos Aires, Argentina: Ed. Artes gráficas Bartolomé U. Chiesino, S.A. 1956.

http://augustovalenzuela.mex.tl/324714_SEGURIDAD-SOCIAL-EN-GUATEMALA.html.
21 de julio de 2013.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Jubilaci%C3%B3n>. 14 de junio de 2013.

MORALES, María. **La recepción del modelo chileno en el sistema de pensiones mexicano**. México, D.F: Ed. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005.

RUÍZ, Ángel. **Nuevo derecho de la seguridad social**. Séptima Edición. México, D.F: Ed. Porrúa, 1997.

WEITZMAN FLIMAN, Raquel. et. Al. **La seguridad social**. Chile: Ed. Prensas de la Universidad de Chile, 1946.



Legislación:

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

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus Reformas. Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, 1946.

Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Decreto 325 del Congreso de la República de Guatemala, 1947.

Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala (nacional y autónoma). Consejo Superior Universitario, 2001.

Reglamento Interior del Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Consejo Superior Universitario, 2001.

Reglamento de Relaciones Laborales Entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal. Consejo Superior Universitario, 1979.

Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Consejo Superior Universitario, 1966.

Reglamento de la Junta Administradora del Plan de prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Consejo Superior Universitario, 1994.