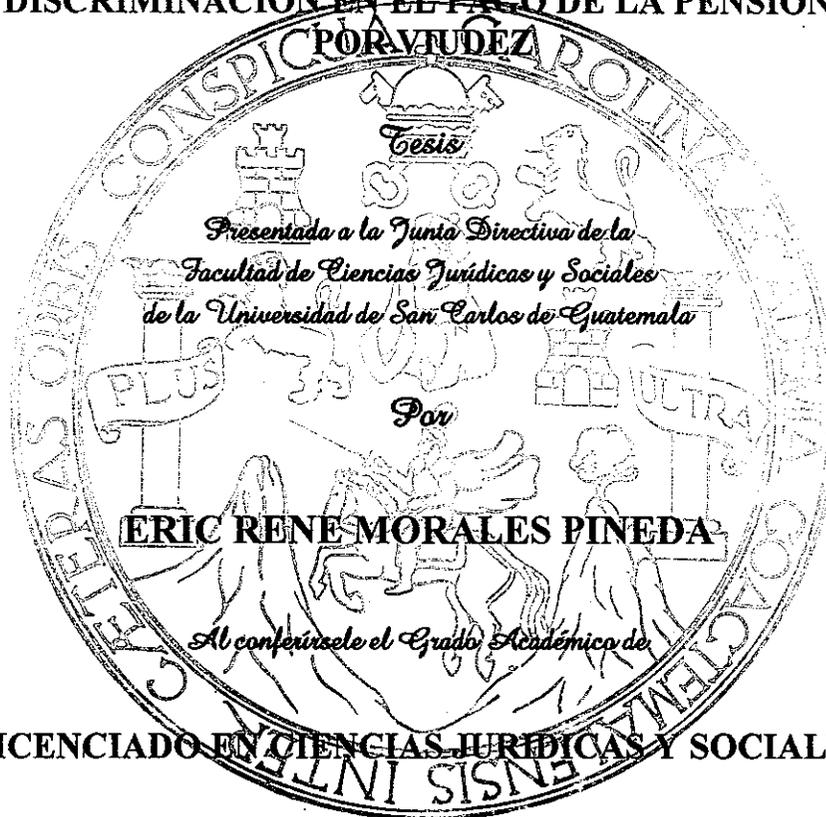


Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

**EL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y DE LA DOBLE
DISCRIMINACION EN EL PAGO DE LA PENSION**



ERIC RENE MORALES PINEDA

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los títulos de:

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Junio de 1999.

JUNTA DIRECTIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I Lic. Saulo de León Estrada
VOCAL II Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III Lic. William René Méndez
VOCAL IV Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V Br. José Francisco Peláez Cordón
SECRETARIO Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:

PRESIDENTE: Lic. José Cipriano Soto Tobar
VOCAL: Licda. Berta Aracely Ortiz Robles
SECRETARIO: Lic. César Landelino Franco López

SEGUNDA FASE:

PRESIDENTE: Lic. Jorge Luis Granados Valiente
VOCAL: Licda. Gladys Elizabeth Chacón Corado
SECRETARIO: Lic. Luis César López Permouth

NOTA: Unicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis. (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).



Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Lic. JOSE FRANCISCO DE MATTA VELA
Su Despacho.

4106
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

20 NOV. 1998

RECIBIDO

Horas: 13 Minutos: 20
Oficial: _____

Señor Decano:

Con fundamento en la designación recaída en mi persona, a través de la providencia de fecha treinta de enero de mil novecientos noventa y siete, respetuosamente me dirijo a Usted, con el objeto de rendirle informe sobre la labor que desarrollé como ASESOR del Bachiller ERIC RENE MORALES PINEDA, en su trabajo de Tesis, cuyo título final quedó con la denominación de "EL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y LA DOBLE DISCRIMINACION EN EL PAGO DE LA PENSION POR VIUDEZ", al respecto al Bachiller MORALES PINEDA, se le sugirió efectuar cambios de algunos conceptos planteados en los capítulos primero, segundo, tercero y cuarto, a lo cual accedió, y se le brindó la asesoría necesaria para la elaboración del mismo, también se le orientó en cuanto al uso de los métodos y las técnicas aplicables para este tipo de investigación, llegándose a conclusiones valederas.-

En tal virtud, me permito rendir el dictamen correspondiente, en el sentido de que el trabajo de Tesis anteriormente indicado, cumple con los requisitos establecidos en las normas contenidas en el Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, razón por la cual puede continuarse con el trámite correspondiente.

Sin otro particular me suscribo del Señor Decano, deferentemente

Guatemala, 20 de noviembre de 1998

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Adrián María Bonilla
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, diez de febrero de mil
novecientos noventa y nueve.-----

Atentamente, pase al LIC. MAURICIO GARCIA RIVERA para
que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del
bachiller ERIC MORALES PINEDA y en su oportunidad
emita el dictamen correspondiente.-----

Alhj.

[Handwritten signature]





1081-99

Guatemala, marzo 9 de 1999

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Lic. JOSE FRANCISCO DE MATA VELA
Su Despacho.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

11 MAR. 1999

RECIBIDO
Horas: 17 Minutos: 03
Oficial:

Señor Decano:

Con fundamento en la designación recaída en mi persona, a través de la providencia de fecha diez de febrero de mil novecientos noventa y nueve, respetuosamente me dirijo a Usted, con el objeto de rendirle informe sobre la labor que desarrollé como REVISOR del trabajo de Tesis del Bachiller ERIC RENE MORALES PINEDA, en su trabajo de Tesis, denominado "EL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y LA DOBLE DISCRIMINACION EN EL PAGO DE LA PENSION POR VIUDEZ".-

En tal virtud, me permito rendir el dictamen correspondiente, en el sentido de que el trabajo de Tesis anteriormente indicado, reúne los requisitos mínimos exigidos por la Legislación Universitaria, por lo que es procedente su discusión en el examen Público de Tesis.

Sin otro particular me suscribo del Señor Decano, atentamente

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

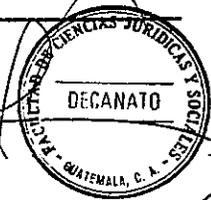

Lic. Mauricio García Rivera
REVISOR





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, diecisiete de marzo mil novecientos noventa y
nueve. _____

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del
trabajo de tesis del Bachiller ERIC RENE MORALES PINEDA intitulado
"EL PLAN DE PRESTACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA Y LA DOBLE DISCRIMINACION EN EL
PAGO DE LA PENSION POR VIUDEZ". Artículo 22 del Reglamento de
Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.



ALHJ.

[Handwritten signature and scribbles over the stamps and text]



DEDICO ESTE ACTO

A DIOS Principio de sabiduría y entendimiento

A MIS PADRES Juan Ovidio Morales Estrada
Dora Marina Pineda Flores
Por ser los creadores
y primeros guías de mi
existencia

A MIS ABUELOS Jesús Morales, Lidia Estrada,
Ismael Pineda. (Q.E.P.D.) y
a mi Madre-Abuela Margarita
Flores, aquí presente.

A MI ESPOSA Irma Aracely Matus López
Por su constante apoyo y
comprensión, para lograr
esta meta

A MIS HIJOS Andrea Maria y Eric Andres
Morales Matus.
Quienes son la razón y motivo
de mi constante lucha día a día.

A MIS HERMANOS Evelyn, Juan Carlos, Oscar Ovidio,
y Brenda.

A MIS TIOS Y A quienes siempre tengo
TIAS en mis pensamientos

A MIS PRIMOS En especial a Roberto Marquez Pineda,
por su apoyo brindado.



DEDICO ESTA TESIS

A la Universidad de San Carlos de Guatemala.

A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A todos mis Maestros

A mis Compañeros (as) y Amigos (as)
En especial a mi amigo de infancia
Noél Vargas Marroquin, hoy en día
promisorio Empresario, que forja el
futuro y desarrollo de mi querido
departamento Izabal.

A doña Julia Montenegro Villela (Julita)
por su cariño e incondicional apoyo
brindado en momentos difíciles.

Y a Usted en Especial.



INDICE

CAPITULO I. PLAN DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.	
I.1	Breve antecedente Histórico..... 1
I.2	Estructura..... 3
I.3	Objeto..... 6
I.4	Obligatoriedad..... 6
CAPITULO II. PRESTACIONES QUE OTORGA EL PLAN DE PRESTACIONES.	
II.1	CONCEPTO DE PRESTACION, ETIMOLOGICO Y DOCTRINAL... 8
II.2	CARACTERISTICAS DE LAS PRESTACIONES..... 11
II.3	PENSION (CONCEPTO)..... 13
II.4	PENSION DE VEJEZ..... 13
II.5	PENSION DE INVALIDEZ..... 14
II.6	PENSION DE ORFANDAD..... 16
II.7	PENSION DE VIUDEZ..... 18
II.8	SEGURO DE VIDA..... 19
II.9	COMPENSACION ECONOMICA..... 19
II.10	REQUISITOS..... 20
CAPITULO III. BREVES CONSIDERACIONES EN TORNO AL CONCEPTO DE DISCRIMINACION	
III.1	CONCEPTO..... 29
III.2	CODIGO DE TRABAJO..... 31
III.3	DECLARACION UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS..... 31
III.4	CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS
III.5	CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER..... 31
CAPITULO IV. PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL	
IV.1	PREVISION SOCIAL..... 33
IV.2	SEGURIDAD SOCIAL..... 34
IV.3	IGUALDAD DE DERECHOS..... 35
IV.4	PATRIA POTESTAD..... 36
IV.5	DOBLE DISCRIMINACION..... 36



CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES.....	41
BIBLIOGRAFIA.....	42



I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo de investigación tiene por objeto aclarar en qué consiste un Plan de Prestaciones, cuál es la razón por la que se tributa al mismo y cómo en el Plan de Prestaciones de los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se cae en la injusticia al pretender con interpretaciones fuera de lógica excluir de sus beneficios a personas que durante toda su vida laboral, han contribuido a su sostenimiento, tal y como es el caso del pago de la Pensión por Viudez, incurriendo así a través de dicha discriminación en el rompimiento del principio de igualdad establecido por la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 4, que establece "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre si."

El orden de los temas que contiene cada uno de los capítulos, obedece a lo expresado con anterioridad, porque solamente estando consciente el trabajador de lo que son las prestaciones, su evolución, la trascendencia que las mismas tienen y las situaciones que ayudan a paliar, puede colaborar en el fortalecimiento de un Plan de Prestaciones cuya normatividad no se aparte de la seguridad y de la Justicia.



Por otro lado, el conocimiento de la estructura de un Plan de Prestaciones, es de suma importancia, sobre todo para poder hacer valer nuestro derecho, cuando éste nos es negado a través de decisiones de criterio.

Finalmente, el haber considerado el apartado REQUISITOS, para cada una de las prestaciones que se mencionan, tiene por objeto orientar al trabajador universitario y servir como una guía para quien desee hacer un análisis más profundo sobre el tema.



C A P I T U L O I

PLAN DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

I.1 Breve antecedente histórico:

El origen del Plan de Prestaciones se remonta al mes de enero de 1,966, cuando siendo Rector el Ingeniero Jorge Arias, El Consejo Superior Universitario aprobó el "Reglamento del Plan de Jubilaciones y Seguro de Vida del Personal de la Universidad" (Acta No. 911, punto NOVENO). las prestaciones consistían en pensiones de jubilación por vejez o invalidez, con valor igual al 50% del sueldo mensual y en un seguro de vida por valor de doce veces el último sueldo mensual más cien quetzales para gastos de entierro. La edad para jubilarse voluntariamente era de 65 años, y a los 70 años de edad la jubilación era obligatoria.

En la presentación de la edición del primer Reglamento del Plan, las autoridades universitarias expresaron que esperaban que en el futuro se diera la oportunidad "de ampliarlo en cobertura y en el monto de las prestaciones, conforme las revisiones actuariales periódicas lo recomienden y conforme mejore la posición financiera de la Institución" Tal deseo y previsión, quedó plasmado en el propio Reglamento, en el párrafo segundo del artículo 3o.





En agosto de 1974 El Consejo Superior Universitario aprobó los primeros cambios, los cuales se refieren principalmente en nuevas prestaciones, consistentes en Pensiones por Viudez y de Orfandad, y en la mejora de la jubilación por vejez, que consiste en el estado que alcanza el trabajador universitario, en la fecha en que cumpla sesenta años de edad, elevando al 60% del sueldo el valor de la Jubilación por Vejez o Invalidez, contenidas en punto CUARTO del Acta No. 1251; posteriormente a finales de 1,975, con base a cálculos actuariales que se le encomendaron al Lic. Antonio Cerezo Ruiz, el Consejo Superior Universitario aprobó nuevas mejoras al Plan, contenidas en el punto CUARTO del Acta No. 23-75, y Acta No. 29-75, las mejoras consistieron en establecer la jubilación por treinta años de servicio y la indemnización universal por retiro o despido y la elevación del valor de la pensión de jubilación por vejez o invalidez, en un 80% por ciento del sueldo.

En el año de 1977 se acordaron nuevas mejoras, por el Consejo Superior Universitario, en el punto SEXTO del Acta No. 33-77, las cuales consistieron principalmente en la elevación al 100% del valor de la jubilación por vejez o invalidez y en el establecimiento de la jubilación voluntaria por vejez, para los trabajadores que tengan de 50 a 59 años de edad, con una pensión reducida que fluctúa entre el 29 y el 88 por ciento del sueldo según la edad. Existen otras reformas del articulado del Reglamento, las que por no relacionarse con el tema central solo



indica en donde se encuentran: Punto Segundo del Acta No. 83; Punto Tercero inciso 3.14 del Acta No. 27-84; Punto Tercero inciso 3.7 del Acta 22-85; Punto Tercero inciso 3.2 del Acta No. 18-94; Punto tercero inciso 3.9 del Acta No. 20-94. y Punto UNICO del acta 11-96.

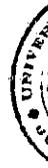
De vital importancia fue la creación de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y la aprobación de su reglamento en el punto SEGUNDO del Acta no. 39-93 del Consejo Superior Universitario, ésta tiene por objeto ser la autoridad ejecutiva y administrativa superior del mismo y responsable de la ejecución de su reglamento.

2 Estructura:

El Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, cuenta con una Junta Administradora integrada en la siguiente forma:

Cinco miembros titulares electos por los siguientes elementos; a) Por el Consejo Superior Universitario; b) Por el Rector, quien designará su representante; c) Por los profesores profesionales docentes a través del mecanismo establecido para la contratación de Personal del Profesor Universitario ; d) Por los representantes administrativos, técnicos y de servicios, correspondiendo a la División de Administración de Personal, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la convocatoria y

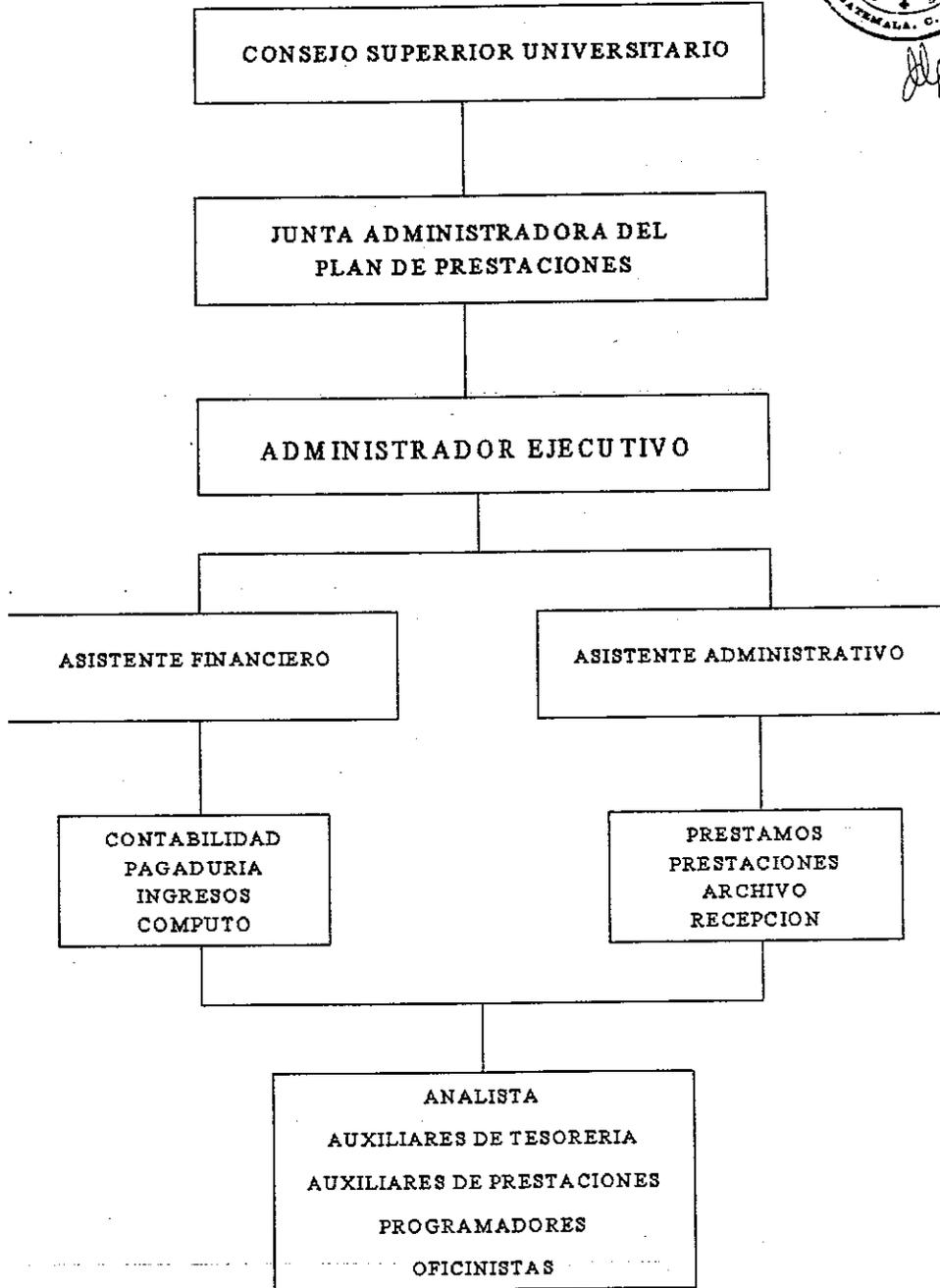




realización de esta elección; y e) Por la Asamblea General de Jubilados del Plan. La Elección o designación de los miembros titulares impone, por igual proceso, la determinación de los suplentes, quienes integrarán la Junta en los supuestos ausencia o vacancia a que se refiere el artículo 6 del Reglamento. los cargos son Ad-honorem.-

Para el cumplimiento de los fines y resoluciones de la Junta Administradora del Plan se cuenta con un Administrador Ejecutivo quien es el responsable de llevar a cabo todas las funciones administrativas del plan de prestaciones, el cual es designado por el Consejo Superior Universitario, a propuesta en terna de la Junta Administradora, asimismo el Plan cuenta con un Asistente Financiero que tiene a su cargo las actividades o funciones de contabilidad, pagaduría, ingresos y computo; un Asistente Administrativo que tiene a su cargo las actividades o funciones de préstamos, prestaciones, archivo y recepción, contando para ello con analistas, auxiliares de tesorería, auxiliares de prestaciones, programadores y oficinistas. Las decisiones de la Junta son apelables ante el Consejo Superior Universitario conforme al respectivo reglamento.

Para los efectos de mejor comprensión, se ilustra el Organigrama de la Estructura del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala





1.3 Objeto:

El Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tiene por objeto asegurar a todos los trabajadores de la Institución, al goce de una pensión al retirarse del servicio por motivo de vejez, por invalidez total permanente o por haber completado treinta años de servicio y al ocurrir su fallecimiento, proteger a sus beneficiarios con un seguro de vida, y con pensiones de viudez y de orfandad. Asimismo tiene por objeto la Compensación Económica por tiempo de servicio al trabajador, en forma opcional para él y como alternativas a las demás prestaciones que otorga, en caso de su retiro voluntario o por despido.

dichos beneficios deben considerarse como mínimos, susceptibles de ser superados, por cuanto se tiene el anhelo de aumentar los niveles de prestaciones que en este Reglamento se establecen, así como de extender la cobertura a otros riesgos propios de la vida laboral, tales como gastos médicos y quirúrgicos y pensiones por invalidez temporal, cuando las condiciones financieras de la Universidad lo permitan.

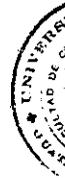
1.4 Obligatoriedad:

La legislación guatemalteca, específicamente la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 100, establece que la Seguridad Social se instituye como una función



lica en forma nacional, unitaria y obligatoria, tal precepto
stitucional se encuentra plasmado en el artículo 5 del
lamento del Plan de Prestaciones del Personal de la
versidad de San Carlos de Guatemala, que establece: "El Plan
aplicable con carácter de obligatorio a todos los trabajadores
la Universidad, de conformidad con este Reglamento"





CAPITULO II

CLASES DE PRESTACIONES QUE OTORGA EL
PLAN DE PRESTACIONES

II.1 CONCEPTO DE PRESTACION.

ETIMOLOGICO Y DOCTRINAL.

La palabra "prestación" deriva del latín *prestatio-onis*, significa "Acción y efecto de Prestar", dentro de la gama autores que determinan la prestación bajo el plano civilis Puig Peña nos comenta que "Es el comportamiento que tiene dere a exigir el acreedor del deudor en virtud del vinc obligatorio". (1)

Como parte del estudio que realizamos, mencionamos también a prestación como la "Prestación de servicios a que se refiere Diccionario de Derecho Privado "Es como un contrato por el c una de las partes se obliga a prestar a otra un servicio media un precio cierto, que ésta última se compromete a pagar a primera" (2)

(1) Puig peña, Federico, compendio de Derecho Civil Español, Tomo III, tercera edición. 1976. Edición Piramide.

(2) Diccionario de Derecho Privado. Cazo y Romeo, D. Ignacio Cervera y Jimenez. Tomo II. Pag. 3085 España 1977



El diccionario usual de Cabanellas al referirse al tema expresa lo siguiente: "Consiste en dar o no hacer alguna cosa", (3), así mismo encontramos la acepción de "Censo, canón, foro, tributo, redito, interés, derecho a otra carga. (4).

Para el Diccionario de la Legislación y Jurisprudencia ESCRICHE, Prestación es: "El objeto de una obligación que puede consistir en dar, hacer o no hacer algo" (5)

Así encontramos una exposición con respecto al tema en mención, que nos enfoca en forma concreta el tratadista Carlos Martí Bufill: "Puede también servir la acepción de lo que se da o promete en virtud de un pacto, o sea la idea de dar que define mejor la prestación, pero las prestaciones no son simplemente dar, circunstancia que envuelve la idea de algo material que se entrega (6)

-
- (3) CABANELLAS, Guillermo, Tomo V. doceava Edición. 1979,
Editorial Heliasta S.R.L Página 384
- (4) Diccionario Jurídico Forún. tercer tomo. 1984. Pag. 190
- (5) Diccionario de Legislación y Jurisprudencia ESCRICHE. Paris.
Imprenta Buret. 1984. Pag. 1777
- (6) Martí Bufiell Carlos. Derecho, Seguridad Social y
prestaciones. página 27 y 28



El Diccionario Enciclopédico de Cabanellas nos dice: "A cada uno de los derechos o beneficios, que los asegurados o favorecidos indirectos se les concede en diferentes seguros sociales" (7)

Como podemos notar, las distintas acepciones a que hacemos referencia en párrafos anteriores sobre la etimología de lo que es la prestación, no significan solamente la entrega en dinero o una obligación, bien o un servicio, ya que las mismas nos permiten conceptualizar a la prestación en una forma más amplia o sea: COMO AQUELLOS BENEFICIOS O DERECHOS DE DIVERSA INDOLE, QUE OTORGA O CONCEDE UN PATRONO A SUS TRABAJADORES, CON MOTIVO DE LAS PRESTACIONES DE SERVICIOS Y QUE SE DERIVAN DEL ACUERDO DE AMBAS PARTES, UNA DE ELLAS, LA LEY, EL CONTRATO, EL PACTO, EL REGLAMENTO, O CUALQUIER OTRO DOCUMENTO O CONVENCION DE TRABAJO.

(7) Martí Bufiell Carlos, derecho, Seguridad Social y Prestaciones. Página 385



2 CARACTERISTICAS DE LA PRESTACION:

Se señalan que existen elementos que conforman las prestaciones laborales, entre las cuales Nowell Maldonado, señala las siguientes:

- Oportunas (8)
- Suficientes (9)
- Completas (10)
- Reales (11)
- En Dinero (12)

Al señalar la anterior clasificación, tenemos que las oportunas al otorgarlas se realicen en el momento preciso, en relación a las suficientes, se realizan éstas para mantener su estabilidad; en las completas, las prestaciones deben actuar en generalidad de las necesidades del trabajador, las reales se refieren al hecho concreto o sea la factibilidad para la clase laborante; en las últimas se analiza una cantidad de dinero como monto de la indemnización que se le atribuye al trabajador, siendo ésta de carácter líquido; como ejemplo podemos señalar la indemnización a las víctimas de riesgos.

-
-) Nowell Maldonado, Miriam Graciela. Tesis 1983 P. 5 Ventajas Económicas, efectos de la indemnización de las prestaciones
 -) IBIDEM. Página 3
 - 0) IDEM. Página 3
 - 1) IDEM. Página 3
 - 2) IDEM. Página 3



Otra clasificación que merece nuestra atención y que por importancia la incluimos en nuestro tema, es la siguiente:

- A) Posibilidad (13)
- B) Licitud (14)
- C) Determinación (15)
- D) Coercibilidad (16)

La doctrina contemporánea adscribe a la prestación una serie de características generales, por lo que tomando en cuenta anterior clasificación, diremos en relación a la literal A) nadie puede ser compelido en derecho a ejecutar un acto imposible; en relación a la licitud, debe entenderse que toda prestación debe constituir un acto lícito, prescrito por la ley vigente, en cuanto al cumplimiento de la literal que dicho carácter de la prestación debe aparecer en el momento de su exigibilidad; en relación a la coercibilidad, diremos que en toda prestación se configura un acto de cumplimiento de obligación, es decir que su incumplimiento constituye un hecho antijurídico determinado por una sanción.

-
- (13) Enciclopedia Jurídica OMEBA, 1977. Pag. 102
 - (14) IBIDEM Página 102
 - (15) IDEM Página 102
 - (16) IDEM Página 102



2 CARACTERISTICAS DE LA PRESTACION:

Se señalan que existen elementos que conforman las prestaciones laborales, entre las cuales Nowell Maldonado, señala las siguientes:

- Oportunas (8)
- Suficientes (9)
- Completas (10)
- Reales (11)
- En Dinero (12)

Al señalar la anterior clasificación, tenemos que las oportunas al otorgarlas se realicen en el momento preciso, en relación a las suficientes, se realizan éstas para mantener su estabilidad; en las completas, las prestaciones deben actuar en generalidad de las necesidades del trabajador, las reales se refieren al hecho concreto o sea la factibilidad para la clase obrante; en las últimas se analiza una cantidad de dinero como parte de la indemnización que se le atribuye al trabajador, siendo ésta de carácter líquido; como ejemplo podemos señalar la indemnización a las víctimas de riesgos.

-
-) Nowell Maldonado, Miriam Graciela. Tesis 1983 P. 5 Ventajas Económicas, efectos de la indemnización de las prestaciones
 -) IBIDEM. Página 3
 - 0) IDEM. Página 3
 - 1) IDEM. Página 3
 - 2) IDEM. Página 3



Otra clasificación que merece nuestra atención y que por importancia la incluimos en nuestro tema, es la siguiente:

- A) Posibilidad (13)
- B) Licitud (14)
- C) Determinación (15)
- D) Coercibilidad (16)

La doctrina contemporánea adscribe a la prestación una serie de características generales, por lo que tomando en cuenta anterior clasificación, diremos en relación a la literal A) nadie puede ser compelido en derecho a ejecutar un acto imposible; en relación a la licitud, debe entenderse que la prestación debe constituir un acto lícito, prescrito por la ley vigente, en cuanto al cumplimiento de la literal B) que dicho carácter de la prestación debe aparecer en el momento de su exigibilidad; en relación a la coercibilidad, diremos que en toda prestación se configura un acto de cumplimiento de obligación, es decir que su incumplimiento constituye un hecho antijurídico determinado por una sanción.

-
- (13) Enciclopedia Jurídica OMEBA, 1977. Pag. 102
 - (14) IBIDEM Página 102
 - (15) IDEM Página 102
 - (16) IDEM Página 102



II.3 PENSION (CONCEPTO)

"Cantidad periódica, regularmente mensual o anual, que se asigna a una persona por méritos o servicios propios, o bien por pura gracia del que la concede" (17), para el presente caso podemos definirla de la siguiente forma: "Es aquella que se forma mediante aportes de los beneficiarios, o de éstos y sus empleadores y, a veces también con los aportes del estado, a tales pensiones se les denomina contributivas, y son las que integran los regímenes jubilatorios, y que se perciben por razón de la edad o de la invalidez para el trabajo".- (18)

II.4 PENSION DE VEJEZ:

Según las definiciones establecidas en el Reglamento del Plan de Prestaciones, Vejez es el estado que alcanza el trabajador universitario, en la fecha en que cumpla sesenta años de edad. (19)

(17) Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.

Manuel Osorio. 1978 Editorial Heliasta S.R.L.

(18) Diccionario de la Lengua Española, decimonovena edición,

Madrid. 1970. página 1003

(19) Reglamento del Plan de Prestaciones entre la Universidad de

San Carlos de Guatemala y su Personal. Artículo 4o.



II.5 PENSION DE INVALIDEZ:

El reglamento del Plan de Prestaciones define a la Invalidez, como "La incapacidad permanente para trabajar, calificada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debida o a consecuencia de enfermedad o accidente, siempre que la misma ocurra antes de que el trabajador cumpla sesenta años de edad". (20). Al respecto el diccionario de Derecho Usual nos menciona que por invalidez se le conoce a la "Inhabilidad o decadencia física permanente, con pérdida o disminución considerable de las energías naturales y de la capacidad para el trabajo, (21)

El diccionario Popular Universal de la Lengua Española, nos indica que invalidez es: "Falta de vigor y de solidez en la razón o en el entendimiento (22).

(20) Reglamento del Plan de Prestaciones entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal. Artículo 4o.

(21) Diccionario Enciclopédico de Derecho usual, Cabanellas Guillermo, 12 Edición. Página 797

(22) Diccionario Popular Universal de la Lengua Española. Página.



Para lograr un mejor entendimiento de dicha prestación, se establecen las siguientes clases de Invalidez:

FISICA

PROFESIONAL

GENERAL

La primer literal se refiere al daño que se causa en la integridad corporal del sujeto, el literal B, se refiere al profesional, cuando se relaciona con la incapacidad laboral derivada de la profesión del sujeto y por último el inciso C) refiere a la situación física o mental en que se encuentra el individuo, la cual le resta toda posibilidad de ganancia en cualquiera de las distintas actividades de subordinación tribuida.

ECTOS:

La invalidez surte efectos de importancia en la esfera social y económica ya que el individuo deja su trabajo por causas establecidas en normas y tiene el derecho a reclamar un subsidio de carácter vitalicio. En el aspecto legal diremos que "La pensión por invalidez se otorga en el caso de incapacidad permanente del servidor público, para cumplir con el desempeño de su cargo, producida por cualquier enfermedad, lesión física o mental, siempre que tal estado no haya sido provocado por el propio trabajador o le hubiere ocurrido como consecuencia de





actos delictivos cometidos por él. (23)

Los artículos Del plan de Prestaciones de la Universidad que se refieren a la pensión de invalidez, establecen que el trabajador activo que entre en estado de invalidez adquiere derecho a jubilarse siempre que tenga un mínimo de dos años de servicio en la Universidad dentro de los cuatro últimos años. Este último requisito no será exigible si la incapacidad ocurre por accidente. Todo pensionado por invalidez gozará de pensión mensual de retiro, vitalicia, equivalente al cien por ciento (100%) del sueldo, la que se percibirá mientras viva en estado de invalidez, asimismo la Universidad se reserva el derecho de exigir en cualquier momento prueba satisfactoria de persistencia de la invalidez, así como de hacer examinar al jubilado por un médico designado por ella, situación que si rehusaren a ofrecer, la Universidad podrá dar por terminado el pago de la pensión.-

II.6 PENSION DE ORFANDAD:

El Diccionario de la Lengua Española nos da el siguiente concepto: "Es el Estado del niño a quien la muerte ha privado de sus padres o únicamente del padre" (24).

(23) Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.

Manuel Osorio. 1978 Editorial Heliasta S.R.L.

(24) Diccionario Popular Universal de Lengua Española. Pag. 139



La Legislación también ha previsto el caso de los hijos menores de edad y de los hijos legalmente incapaces que se quedan en situación de orfandad, por la muerte del padre, la madre, o de ambos que presten sus servicios al Estado, protegiéndolos con el pago de una pensión, que al igual que la pensión por viudez, se toma como base el monto de la pensión que por jubilación hubiese correspondido al causante, para hacer efectivo el porcentaje correspondiente.

Según la legislación universitaria vigente, por Orfandad, se entiende, la situación en que quedan los hijos menores de veintiún años o incapacitados, que se consideran como un solo grupo familiar, a la muerte de cualquiera de sus padres que pertenezca al Plan. (25). El artículo 24 del Reglamento del Plan de Prestaciones, establece que a la muerte de un trabajador o jubilado que llene los requisitos de este Reglamento, los hijos menores de 21 años o incapacitados, que se considerarán como un solo grupo familiar, tendrán derecho a una Pensión de orfandad, equivalente al treinta por ciento (30%) del sueldo. Dicha pensión cesará al mes siguiente a aquel en que ya no hayan hijos menores o incapacitados. No se otorgará la pensión si la muerte ocurre por suicidio durante los dos primeros años de pertenecer al Plan o de haber reingresado a él.

(25) Reglamento del Plan de Prestaciones entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal. Artículo 4o.



II.7 PENSION DE VIUDEZ:

Cabanellas nos enuncia el siguiente concepto: "Pensión a que la viuda tiene derecho mientras no contraiga nuevas nupcias" (26).

Esta prestación también es conocida en el diccionario Universal de la Lengua Española, al decirnos que es: "la asignación, porción de alimentos o cantidad anual de dinero que se asigna a alguna viuda para su subsistencia" (27)

Viudez, se entiende por tal, la situación en que queda la esposa o esposo incapacitado a la muerte de su conyuge. (28). El artículo 25 del reglamento del Plan de Prestaciones, establece que a la muerte de un trabajador o jubilado que llene los requisitos de este reglamento, la viuda gozará de una pensión mensual, vitalicia, equivalente al treinta por ciento (30%) del sueldo, la cual cesará automáticamente con el pago de la pensión completa del mes en que fallezca o contraiga nuevas nupcias.

-
- (26) Cabanellas, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de derecho Usual, Editorial Heliasta. 12 Edición, Tomo VI. Pag. 731
- (27) Diccionario Popular Universal de la Lengua Española. Imprenta y Librería Religiosa. Tomo VI Página 85
- (28) Reglamento del Plan de Prestaciones entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal. Artículo 40.



En el caso que el trabajador sea mujer, o trabajador varón esta pensión podrá otorgarse a otros dependientes económicamente del fallecido, tales como esposo incapacitado, hijos incapacitados o hermanos menores de dieciocho años o mayores incapacitados, siempre que previamente hayan sido designados por el trabajador. Esta pensión no se otorgará si la muerte ocurre por suicidio durante los dos primeros años de pertenecer al Plan o haber reingresado a él.

8 SEGURO DE VIDA:

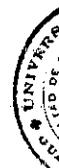
Los trabajadores o jubilados por vejez, por invalidez, o por tiempo de servicio, gozan de una protección, en calidad de seguro de vida, por la suma de diez mil quetzales (Q.10,000.00) pagaderos a los beneficiarios designados por el trabajador o jubilado al comprobarse fehacientemente el hecho del fallecimiento. Este seguro no se pagará si la muerte ocurre por suicidio durante los dos primeros años de pertenecer al Plan o haber reingresado a él (29).

9 COMPENSACION ECONOMICA:

Que anteriormente lo definía el Reglamento del Plan de Prestaciones como Indemnización, significa el pago al trabajador

9) Reglamento del Plan de Prestaciones entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal. Artículo 23





de un mes de sueldo por cada año de servicio a la Universidad, caso de retiro, ya sea éste voluntario, por terminación período o por despido. los trabajadores que se reti definitivamente de la Universidad podrán optar por lo siguiente

- a) Compensación por retiro o despido equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio, o a la parte proporcional en caso de no alcanzar un año;
- b) Continuar perteneciendo al Plan, siempre que contribuyan con el pago de la cuota patronal y del trabajador.

Es entendido que estas dos opciones son excluyentes. (30)

II.10 REQUISITOS:

A) Para efectuar el trámite de Jubilaciones por Edad Retiro, Tiempo de Servicio o Escalonada, todo trabajador debe tener presente que es recomendable iniciar sus trámites ante dependencias encargadas de proporcionarle la documentación que deberá adjuntar a su solicitud, con dos meses de anticipación (como mínimo), dichas dependencias son:

(30) Reglamento del Plan de Prestaciones entre la Universidad San Carlos de Guatemala y su Personal. Artículo 9o.
(modificado por punto TERCERO insiso 3.14 del Acta No. 27- del Consejo Superior Universitario



a) Dependencia en la que el trabajador labora; b) División de Administración de Personal; y c) Plan de Prestaciones. La solicitud de jubilación con la documentación adjunta se debe entregar en las Oficinas del Plan de Prestaciones, un mes antes del mes en que iniciará su retiro.

los documentos que deben adjuntarse a la solicitud de jubilación son los siguientes: -Según la Circular No. 20 de la Administración Ejecutiva del Plan de prestaciones-

1. Certificación de su partida de nacimiento.
2. Fotocopia simple de su cédula de vecindad, incluidas las hojas en blanco, presentar original para ser confrontada.
3. Certificación de Relación laboral, extendida por la División de Administración de Personal.
4. Copias o fotocopias de las notas dirigidas por el trabajador a la autoridad nominadora, en donde comunica su retiro para pasar a las clases pasivas, así como la aceptación de las mismas, en caso la autoridad no se pronuncie, se dan por aceptadas.
5. En los casos de contrato a término, presentar constancia de finalización del mismo, extendida por la autoridad nominadora.





6. Declaración de beneficiarios para el pago de la última pensión o cualquiera otra no cobrada y seguro de vida.
7. Fotocopia (s) del o las boletas de pago correspondientes a los sueldos cobrados no incluidos en la certificación de relación laboral.
8. Los contribuyentes voluntarios del Plan a que se refiere la literal b) del artículo 9o. del reglamento del Plan, deberán adjuntar la certificación extendida por el Plan, de haber pagado las cuotas de contribución y estar al día al momento de su retiro, incluyendo suspensiones IGSS y licencias sin goce de sueldo.
9. Mandato que acredite la representación, en el caso que la solicitud no haya sido firmada por el trabajador solicitante.

B) Para el trámite de Jubilaciones por Invalidez, se deben llenar los requisitos siguientes:

1. Certificación de Invalidez extendida por el departamento de Medicina legal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
2. Fotocopia simple de la cédula de vecindad, incluidas las hojas en blanco, presentar original para ser confrontada.



- . Certificación de la Relación laboral, extendida por la División de Administración de Personal, la cual se limitará al tiempo mínimo establecido en el artículo 18 del Reglamento del Plan.

- . Declaración de beneficiarios para el pago de la última pensión u otros pagos no cobrados, así como el seguro de vida.

- . Certificación extendida por el Plan de Prestaciones, de haber contribuido por suspensiones IGSS y licencias sin goce de sueldo.

- . Mandato que acredite la representación, en el caso que la solicitud no haya sido firmada por el trabajador solicitante.

C) para el trámite de Pensiones por Viudez y Orfandad, se deben llenar los siguientes requisitos:

REQUISITOS PARA DEUDOS DE JUBILADOS:

1. Solicitud ante el Plan de Prestaciones, firmada por el (o los) beneficiario (s) o representante legal, acreditando la personería.

2. Declaración de beneficiario (s) de la pensión por viudez y Orfandad, e intestado a falta de la misma.





3. Declaración de beneficiario (s) de la última (s) pensión (es) en concepto de jubilación y otros pagos pendientes a la persona fallecida. A falta de ésta, acta de matrimonio o reconocimiento legal de Unión de Hecho si sobreviviera la Esposa, o bien certificación de nacimiento de hijos menores de edad o cédulas de vecindad de los mayores de edad a falta de esposa; en situación de falta de esposa e hijos, cédula de vecindad de los padres, y como última opción, desistimiento de cualquiera de los beneficiarios.
4. Fotocopia de cédula de vecindad del fallecido y por imposibilidad de presentación de ésta, cualquier documento interno de la Universidad, donde figure su firma.
5. Solvencia sobre préstamos, extendida por el Plan de Prestaciones.
6. Si el fallecido tuviere saldo pendiente de préstamo en el Plan de Prestaciones, deberá adjuntarse reclamo por parte del Plan ante la compañía aseguradora.

REQUISITOS PARA DEUDOS DE TRABAJADORES ACTIVOS:

1. Se deben cumplir los requisitos números 1, 2, 4 y 5 anteriormente indicados.
2. Solvencia en el servicio extendida por la Unidad en donde laboraba, correspondiente a los últimos dos años.



3. Solvencia extendida por el Departamento de Contabilidad de la Universidad, de no tener saldo pendiente.
4. Certificación de relación laboral del trabajador fallecido, extendida por la División de Administración de Personal, por los últimos veinticuatro meses pagados.
5. Fotocopia de la boleta del último salario pagado.

D) Para el trámite del pago de Seguro de Vida, se deben llenar los siguientes requisitos:

1. Solicitud firmada por el (o los) beneficiario (s) o representante legal acreditando la personería.
2. Declaración (es) de beneficiario (s).
3. Certificación del acta de defunción del trabajador, con firma original del registrador civil.
4. Documentos de identificación del (o los) beneficiario (s).
5. Certificación de la División de administración de Personal, por medio de la cual se confirma que el trabajador fallecido hasta el momento de su deceso fue trabajador de la Universidad.



6. Certificación del Plan de Prestaciones, por medio de la cual se afirma que el trabajador fallecido hasta el momento de su deceso fué miembro del Plan (trabajador o jubilado).
7. Fotocopia de la cédula de vecindad, pasaporte del fallecido o cualquier otro documento que pueda obtenerse en los archivos de la Universidad.

E) Para efectuar el trámite de pago de Compensación Económica se recomienda iniciar sus trámites ante la dependencias encargadas de proporcionar la documentación que debiera adjuntar a su solicitud, con dos meses de anticipación (como mínimo), dichas dependencias son:

a) Dependencia en la que el trabajador labora; b) división de Administración de personal; y c) Plan de Prestaciones. La solicitud deberá entregarse en el Plan de Prestaciones, un mes antes del mes en que se retirará del servicio activo, a dicha solicitud deberá acompañar la documentación siguiente:

1. Fotocopia simple de la cédula de vecindad incluidas las hojas en blanco, presentar original para confrontar.
2. Certificación de relación laboral total, extendida por la División de Administración de personal.



Copias o fotocopias de las notas de renuncia dirigidas por el trabajador a la autoridad nominadora, en donde comunica su retiro de la institución, así como la aceptación de la misma, en caso la autoridad no se pronuncie se da por aceptada.

. para los casos de contrato a término, presentar constancia de finalización del último contrato, extendida por la autoridad nominadora.

. para los casos de despido, resolución que confirme el despido acordado o decretado.

. Certificación extendida por el Plan de Prestaciones de haber contribuido al plan durante durante los periodos en que se dieron suspensiones o interrupciones en su relación de servicio.

. mandato que acredite la representación en el caso de que la solicitud no haya sido firmada por el Trabajador solicitante.

Dentro de los primeros cinco días hábiles siguientes a la fecha de su retiro, deberá presentar los documentos siguientes:

a) Solvencia (s) en el servicio por manejo de fondos y bienes de la Universidad; dichas solvencia (s) deberán ser extendidas





por las autoridades correspondientes en donde haya trabajado los dos últimos años.

- b) Solvencia de Biblioteca Central y de las bibliotecas de la dependencia (s) en donde laboró en los dos últimos años.
- c) Solvencia extendida por el Departamento de Contabilidad de Universidad, de no tener saldo (s) pendiente (s) a la fecha su solicitud en las cuentas de registro de deudores varios ; documentos pendientes.
- d) Original y fotocopia de las boletas de los últimos meses pagados al trabajador y que no aparecen incluidos en la certificación laboral extendida por la división de Administración de Personal.



CAPITULO III

BREVES CONSIDERACIONES EN TORNO AL
CONCEPTO DE DISCRIMINACION

III.1 CONCEPTO:

Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra, desde el punto de vista social, significa dar un trato de inferioridad en derechos a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo u otros.

(31)

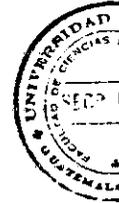
"Hasta no hace mucho, en que encontró indulgencia académica, se consideraba anglicismo por diferencia o desigualdad" (32)

"Diferenciar o distinguir cosas o situaciones entre sí, tratar con inferioridad a personas o colectividades, por causas raciales, religiosas, políticas o sociales" (33)

(31) Diccionario de la Lengua Española. Decimonovena edición
Madrid, Página 484.

(32) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Cabanellas
Guillermo. 14 edición. Revisada, actualizada y ampliada por
Alcala-Zamora y Castillo. Editorial Heliasta S.R.L. Pag. 737

(33) IBIDEM página 737



Como podemos notar las distintas acepciones a que hacemos referencia en párrafos anteriores, sobre el concepto de lo que es **discriminación**, se enfoca en uno de los propósitos fundamentales de las Naciones Unidas, que es el de promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos Humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, motivo por el cual, las Naciones Unidas, han censurado y condenado el colonialismo y todas las prácticas de segregación y discriminación que lo acompañan, cualquiera que sea su forma y dondequiera que existan, indicando que todos los seres humanos son iguales ante la Ley y tienen derecho a igual protección de la Ley contra toda discriminación y contra toda incitación a la discriminación.

En tal virtud y convencidos de que toda doctrina de superioridad basada en la diferenciación racial o de sexo, es científicamente falsa, moralmente condenable y socialmente injusta y peligrosa, y de que nada en la teoría o en la práctica permite justificar, en ninguna forma la discriminación, ratificamos que la discriminación entre los seres humanos por motivos de raza, sexo, idioma o religión, constituye un obstáculo entre las relaciones de los seres y puede llegar a perturbar la Paz y seguridad entre los pueblos, así como la convivencia, y armonía de un Estado.-



2 CODIGO DE TRABAJO:

El artículo 14 del Código de Trabajo, establece que se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos religiosos y situación económica, en los establecimientos de actividad económica, estatus social, educación, cultura, diversión o comercio que existan para el uso beneficio de los trabajadores...

3 DECLARACION UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS:

El artículo 7 de la mencionada declaración, establece: "Todos los seres humanos son iguales ante la Ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la Ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación"

4 CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS:

El artículo 24 de la Convención Americana, establece la igualdad ante la Ley, indicando que "Todas las personas son iguales ante la Ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la Ley".

5 CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE

DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER: Considera que la Declaración Universal de derechos Humanos reafirma el principio





de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que todo ser humano puede invocar todos los derechos y libertades proclamados, sin distinción alguna y por ende, sin distinción de sexo, por motivo, la participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es necesaria e indispensable para el desarrollo pleno y completo de un País, el bienestar del mundo y la causa de la Paz.

En consecuencia, es necesario tener presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la Sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social y la función de los padres de familia en la procreación, educación de los hijos, no debe ser causa de discriminación, responsabilidad entre hombres y mujeres y la sociedad en conjunto.-



CAPITULO IV

PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL.

IV.1 PREVISION SOCIAL:

debe entenderse por previsión social, generalmente el conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente debiles, o sea que la previsión es cosa preventiva, tiende a evitar los riesgos de la indigencia, prevee, ataja el daño, ésta debe ser su función.

La previsión Social no debe dirigirse exclusivamente a los trabajadores, pero debe advertirse que lo que las normas del derecho contemplan, para los obreros, se universaliza y extiende a todos los hombres, debido a que el derecho al trabajo, es un derecho de la persona humana, derivado de su naturaleza y de sus necesidades, y se universaliza, porque se considera que la sociedad debe construirse sobre hombres preparados para el trabajo, pero asegurados contra los riesgos de la vida en la naturaleza y en la sociedad; de ahí que la previsión social aún vista fuera del derecho de trabajo y para quien no es trabajador, tome como tipo al trabajador y se configura como si todos los hombres fueran trabajadores.-



las principales instituciones de la Previsión Social son:

1. la educación e instrucción profesional de los trabajadores;
2. la colocación y lucha contra la desocupación de los obreros;
3. la habitación de los trabajadores; 4. la prevención y reparación de los infortunios del trabajo; y 5. la Seguridad Social.

Como se aprecia de lo anterior, la Previsión Social es un concepto genérico, que abarca varias instituciones, entre otras, la seguridad social. Nuestro derecho positivo al referirse a los derechos sociales mínimos de la legislación del Trabajo, regula una disposición de carácter general, en relación a la previsión social, contenido en el numeral r) del artículo 102 de la Constitución Política de la República, que dice "El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia". (34)

IV.2 SEGURIDAD SOCIAL:

La Seguridad Social es parte de la previsión social obligatoria, que tiende a prevenir o compensar a los trabajadores

(34) Folleto del derecho del trabajo II, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala



la pérdida o disminución de su capacidad de ganancia, como resultado de la realización de los riesgos naturales y sociales a están sujetos.

Las prestaciones que otorga el seguro social son un derecho de los beneficiarios, quienes pueden en consecuencia reclamarlos. Esta condición distingue a la seguridad social de la asistencia y prestaciones públicas ya que en estas últimas no existe la obligación que genera el derecho a la acción del reclamo.

Conforme al artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como una función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. Para la realización de sus fines y la aplicación del régimen de seguridad social le corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y atribuciones propias, goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse.

3 IGUALDAD DE DERECHOS

El artículo 4 de la Constitución Política establece que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.





IV.4 PATRIA POTESTAD:

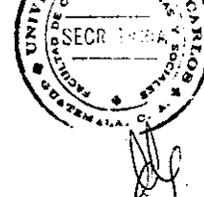
Nuestra legislación establece que el Estado garantiza protección social, económica y jurídica de la familia, promoviendo su organización sobre la base legal del matrimonio, la igualdad de derechos de los cónyuges, y la paternidad responsable... (

IV.5 DOBLE DISCRIMINACION:

La doble discriminación que se plantea en el pago de pensión por viudez, en el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos, se origina en la aplicación actual del artículo del Reglamento del Plan, que establece: "A la muerte del trabajador o jubilado que llene los requisitos de Reglamento, la viuda gozará de una pensión mensual vitalicia equivalente al 30% del sueldo..."

Contrariamente el mismo artículo, no establece el mismo al conyuge que ha quedado viudo, aunque si manifiesta el artículo que en el caso de que el trabajador sea mujer trabajadora soltera, esta pensión podrá otorgarse a los dependientes económicamente del fallecido, tales como es incapacitado... esta última condición no se encuentra establecida para la mujer. Es aquí donde consideramos que existe doble discriminación en la relación tributaria y la compensación de la misma, en el sentido de que se discrimina tanto al

(35) Constitución política de la República de Guatemala, Art.



trabajador (a) que fallece, siendo miembro del Plan, como al posible beneficiario, dicho de otra manera, cuando se da el caso de que el fallecido sea una mujer, el esposo no tiene el derecho a percibir el pago de la pensión respectiva, salvo que este incapacitado, existiendo una evidente y clara desigualdad en el derecho que tienen los trabajadores universitarios en percibir lo relativo a sus prestaciones.

En el transcurso del tiempo, dicha situación se ha mantenido, basado en teorías que giran alrededor del hombre y el aspecto financiero a considerar de darse la prestación como corresponde, no obstante ninguna de ellas justifica dicha desigualdad, y en virtud de la evolución y desarrollo de la seguridad social, dicha situación ya debió haberse superado y en relación al aspecto financiero, no existe problema ya que las prestaciones que se otorgan, resultan de los mismos aportes hechos por los trabajadores, el problema que sí puede existir, de seguirse manteniendo el criterio, referente al pago de la Pensión por Viudez, es que el Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se vea involucrado en el ilícito penal de Retención y Apropiación Indebidas, establecido en el Código Penal guatemalteco. (36)

(36) Código Penal. Decreto 17-73 del Congreso de la República.
artículo 272.





En ese sentido, el artículo 25 del Reglamento del Plan de Prestaciones del Personal de la Universidad de San Carlos de Guatemala, podría quedar de la siguiente forma:

"A la muerte de un trabajador (a) o jubilado (a) que llene los requisitos de este Reglamento, la viuda (o) gozará de una pensión mensual vitalicia, equivalente al treinta por ciento (30%) del sueldo, la cual cesará automáticamente con el pago de la pensión completa del mes en que fallezca o contraiga nuevas nupcias. En el caso de que el trabajador sea soltero esta pensión podrá otorgarse a otros dependientes económicamente del fallecido, tales como padres o hermanos menores de dieciocho años, siempre que previamente hayan sido designados por el trabajador. Esta Pensión no se otorgará si la muerte ocurre por suicidio durante los dos primeros años de pertenecer al Plan o de haber reingresado a él"

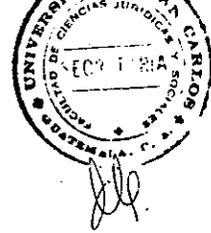


CONCLUSIONES

1. Las prestaciones laborales constituyen los beneficios o derechos de diversa índole, que otorga o concede un Patrono (empleador), a sus trabajadores, con motivo de la prestación de servicios y que se derivan del acuerdo de las partes, la Ley, el Contrato, el Reglamento o cualquier otro documento o convención de Trabajo; en el caso de los trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dichas prestaciones se establecen en la Legislación interna de la misma, y supletoriamente se aplica la legislación Ordinaria.
2. En cuanto a las prestaciones establecidas propiamente en un Plan, el artículo 25 del Reglamento del Plan de Prestaciones de la Universidad, que se refiere al pago de la Pensión por viudez, contiene una evidente discriminación al no otorgar el mismo trato al esposo que ha quedado viudo, no obstante que las mujeres tributan. Dicho tributar estableciendo condiciones discriminatorias al beneficiario, para no pagarla en igualdad de condiciones puede hacer caer al Plan de Prestaciones en una apropiación indebida.



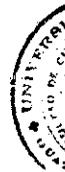
3. No existe justificación para que dicha situación se h
mantenido en el transcurso del tiempo, aumentando los
fondos de dicho Plan de Prestaciones a costa de no pag
una prestación a la que el varón tiene derecho para
ayudarse en la subsistencia de él y de sus hijos.



RECOMENDACIONES

1. Las Prestaciones laborales que se otorgan en la Universidad de San Carlos de Guatemala, y las que otorga el Sector Público, difieren en cuanto a su forma y trámite. En algunos casos, como el de la Pensión por Viudez, establecido en el Plan de Prestaciones se recomienda reformarlo en lo que se refiere a la igualdad de los trabajadores, atendiendo al espíritu de la Ley contenido en el artículo 4o de la Constitución política de la República de Guatemala.

2. Se recomienda al Consejo Superior Universitario, que como órgano máximo de Dirección y en base a lo establecido en el artículo 11 numeral b) de los Estatutos de la Universidad de San Carlos, tomar en cuenta la presente propuesta de reforma al artículo 25 del Reglamento del Plan de Prestaciones, a efecto de que exista igualdad, no solamente en la Tributación, sino en el pago de la Pensión por Viudez.



B I B L I O G R A F I A:

- A) LIBROS: - Módulos de Aprendizaje, Elaboración de Proyectos e Investigación. JUAN JOSE CHEVEZ ZEPEDA.
- Metodología del Conocimiento.
JORGE MARIO FLORES OSORIO. IIME
- Introducción a la Investigación y Evaluación Educativa. PATRICK B. SCOTT. IIME
- Puig Peña, Federico, Compendio de Derecho Civil Español
Tomo III, Tercera Edición. 1977, Ediciones Pirámide
- Martí Bufill, Carlos. Derecho, Seguridad Social y Prestaciones.
- Nowell Maldonado, Miriam Graciela, Ventajas Económicas, efectos de la Indemnización y demás Prestaciones, Guatemala, 1983.
- De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa. Tomo II. 1974
- Bielsa Rafael, Derecho Administrativo.



- Curso de derechos Fundamentales, TEORIA GENERAL
Gregorio Peces-Barba Martínez, Universidad Carlos
III de Madrid España.

- Convenios y Tratados Internacionales sobre Derechos
Humanos, Nivel ONU. Compilador Dr. Marco Antonio
Sagastume Gemmell.

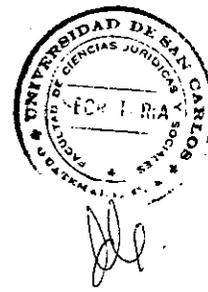
- LEYES:**
- Constitución Política de la República de Guatemala.
decretada por la Asamblea Nacional Constituyente,
1985.
 - Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la
República.
 - Código Civil. decreto Ley 106
 - Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad
Social. Decreto Ley 295 del Congreso de la
República.
 - Estatutos de la Universidad de San Carlos de
Guatemala.
 - Estatuto de Relaciones Laborales entre la
Universidad de San Carlos de Guatemala y su
Personal.



- Reglamento del Plan de Prestaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Reglamento de la Junta Administradora del Plan de Prestaciones.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Ley de la Comisión de los derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos. Decretos 54-86 y 32-87 del Congreso de la República de Guatemala.

C) DICCIONARIOS:

- Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Manuel Osorio. 1978, Editorial Helias S.R.L.
- Diccionario de la Lengua Española, Decima Edición Madrid, 1970
- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Guillermo Cabanellas, Tomo V 1989 Editorial Heliasta. S.R.L.



- Diccionario de Legislación y Jurisprudencia,
Escrache. Paris. Imprenta Buret 1984.

- Diccionario de derecho Privado, Cazo y Romero. D.
Ignacio Cervera y Jimenez, Alfaro Francisco. Tomo II
Editorial labor España. 1977

- Diccionario Popular Universal de la Lengua Española
Imprenta y Libreria Religiosa y Científica 1980

- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.
Cabanelas Guillermo. Revisado, actualizado y
ampliado por LUIS ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO. tomo II
Editorial Heliasta S.R.L.

D) ENCICLOPEDIAS:

- Enciclopedia Jurídica OMEBA EMPA-ESTA DRISKILL S.A.
1989.

- Enciclopedia Universal Ilustrada, Europeo Americana.
Tomo III Editorial Espasa Calpe. S.A.



**E) DOCUMENTOS:**

- Actas del Consejo Superior Universitario

- Seminario de Administración Universitaria

- Informe Lic. José Arturo Sierra (Asesor Rectoría)

F) TESIS DE GRADUACION:

- Peralta Pérez, Gladis Jesús. "Prestaciones Laborales en el Sector Público Agrícola. USAC. 1991.

- Galindo López, Calvin Manolo. "El Procedimiento de Despido en la Administración Pública y sus efectos Jurídicos. USAC. 1991