

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

**ANÁLISIS LABORAL DE LA SITUACIÓN DE LOS JUECES Y MAGISTRADOS EN EL
TIEMPO DE SERVICIO Y LA NECESIDAD DE ESTABLECER EN LA LEY DE LA
CARRERA JUDICIAL LAS PREJUBILACIONES**

JOSUÉ MANUEL ALEJANDRO ALVARADO PACHECO

GUATEMALA, FEBRERO 2009

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

**ANÁLISIS LABORAL DE LA SITUACIÓN DE LOS JUECES Y MAGISTRADOS EN EL
TIEMPO DE SERVICIO Y LA NECESIDAD DE ESTABLECER EN LA LEY DE LA
CARRERA JUDICIAL LAS PREJUBILACIONES**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JOSUÉ MANUEL ALEJANDRO ALVARADO PACHECO

previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2009

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana.
VOCAL I: Lic. Cesar Landelino Franco López.
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla.
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez.
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López.
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos.
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Cesar Augusto Conde Rada.
Vocal: Lic. Jorge Leonel Franco Moran.
Secretario: Lic. Héctor Ricardo Echeverría Méndez.

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Crista Ruiz de Juárez.
Vocal: Licda. Rosa Herlinda Acevedo Nolasco.
Secretario: Lic. Juan Carlos López Pacheco.

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 del Examen General Público).

LIC. BRENDA MARIBEL MOROY LOYO
ABOGADA Y NOTARIA.
17 Calle "A" 4-38, Zona 3, Guatemala.
Teléfonos: 22519230 y 50910954.



Guatemala, agosto 04 de 2008.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Licenciado Castro Monroy:

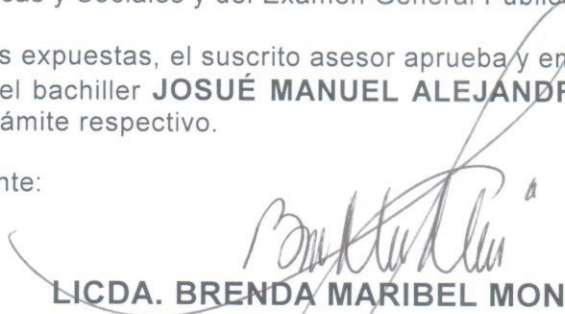
En cumplimiento del dictamen emanado de la Unidad de Tesis, bajo su digno cargo, de fecha 19 de Junio del año 2008, en la cual se me nombra Asesora del Trabajo de Tesis del estudiante **JOSUÉ MANUEL ALEJANDRO ALVARADO PACHECO**, carné No. 2001-11637, sobre el tema intitulado: **"ANÁLISIS LABORAL DE LA SITUACIÓN DE LOS JUECES Y MAGISTRADOS EN EL TIEMPO DE SERVICIO Y LA NECESIDAD DE ESTABLECER EN LA LEY DE LA CARRERA JUDICIAL LAS PREJUBILACIONES"**, procedo a emitir el siguiente dictamen:

El trabajo realizado, posee un excelente contenido técnico y científico, con una metodología basada en el uso del método científico, con técnicas de investigación de carácter documental, bibliográfico y estadístico, con entrevistas a jueces de sentencia y ejecución, con una redacción clara, práctica y de fácil comprensión; y según mi punto de vista constituye una contribución científica para docentes y estudiantes, pero principalmente para los señores jueces de sentencia y ejecución, arribando a conclusiones y recomendaciones que deben ser tomadas en cuenta para mejorar la administración de justicia. El orden que se siguió en el desarrollo de la investigación es correcto y para su elaboración se utilizó bibliografía de conocidos penalistas.

La tesis llena todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en especial lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Por las razones expuestas, el suscrito asesor aprueba y emite **DICTAMEN FAVORABLE**, en el trabajo de tesis del bachiller **JOSUÉ MANUEL ALEJANDRO ALVARADO PACHECO**, para que continúe su trámite respectivo.

Respetuosamente:


LICDA. BRENDA MARIBEL MONROY LOYO
ASESORA DE TESIS.
Colegiada No. 6,807

LICDA. BRENDA MARIBEL MONROY LOYO
ABOGADA Y NOTARIA

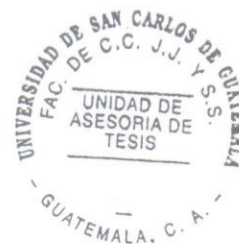


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiuno de agosto de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) WILFRIDO PORRAS ESCOBAR, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JOSUÉ MANUEL ALEJANDRO ALVARADO PACHECO, Intitulado: "ANÁLISIS LABORAL DE LA SITUACIÓN DE LOS JUECES Y MAGISTRADOS EN EL TIEMPO DE SERVICIO Y LA NECESIDAD DE ESTABLECER EN LA LEY DE LA CARRERA JUDICIAL LAS PREJUBILACIONES".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/ragm

WILFRIDO PORRAS ESCOBAR
ABOGADO Y NOTARIO.

21 Calle Final 7ª. Av. Centro Cívico, zona 1. Ciudad.
Teléfonos: 24833476y 58551332.



Guatemala, 01 de septiembre 2008.

Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Licenciado Castro Monroy:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Unidad, el día 21 de agosto de 2008, en el que se dispone nombrar al suscrito como revisor de tesis del Bachiller **JOSUÉ MANUEL ALEJANDRO ALVARADO PACHECO**, a usted informo: El postulante presentó el tema de investigación intitulado: "**ANÁLISIS LABORAL DE LA SITUACIÓN DE LOS JUECES Y MAGISTRADOS EN EL TIEMPO DE SERVICIO Y LA NECESIDAD DE ESTABLECER EN LA LEY DE LA CARRERA JUDICIAL LAS PREJUBILACIONES**".

De la revisión practicada, se establece que el trabajo útil contiene gran contribución técnica y científica, la metodología utilizada se basa en el uso del método científico; además la técnica de investigación utilizada fue de carácter documental, bibliográfico y estadístico, con entrevistas a funcionarios judiciales.

La presente tesis constituye un aporte científico, principalmente para jueces de Instancia, en el cual se ha cumplido en su elaboración con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria, en esencial lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de graduación, para optar al título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, se manejó la metodología pertinente, con una redacción clara y práctica para la fácil comprensión del lector, en su elaboración se utilizó bibliografía de conocidos tratadistas del derecho laboral; arribando a conclusiones y recomendaciones importantes y dignas de ser tomadas en cuenta para mejorar la administración de justicia.

Por lo considerado, como revisor, apruebo y emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el presente trabajo de tesis del bachiller **JOSUÉ MANUEL ALEJANDRO ALVARADO PACHECO**, sea aceptado para su discusión en el examen público de graduación.

Atentamente:

WILFRIDO PORRAS ESCOBAR.
ABOGADO Y NOTARIO.
COLEGIADO No. 4340.

WILFRIDO PORRAS ESCOBAR
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinte de enero del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JOSUÉ MANUEL ALEJANDRO ALVARADO PACHECO, Titulado ANÁLISIS LABORAL DE LA SITUACIÓN DE LOS JUECES Y MAGISTRADOS EN EL TIEMPO DE SERVICIO Y LA NECESIDAD DE ESTABLECER EN LA LEY DE LA CARRERA JUDICIAL LAS PREJUBILACIONES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser el fundamento de mi vida, la razón de mi ser, la luz en mi camino.
- A MIS PADRES:** Jorge Antonio Alvarado Tzorín, por ser la roca fuerte de mi vida, mil gracias padre querido; a mi madre Hermelinda Pacheco Polo de Alvarado, por ser la razón de mi existir, a ambos les agradezco por todo su apoyo y comprensión, por ser mis consejeros, mejores amigos, por todos los sacrificios que han hecho por mí, por estar conmigo en todo momento y por alentarme a seguir adelante. Los amo.
- A MIS HERMANOS:** Jorge, Claudia, Marielos, Benjamín, por ser muy especiales y por todos sus consejos, cuidarme tanto, por estar allí cuando he necesitado de un amigo, y que este triunfo sea ejemplo para que continúen adelante. Gracias.
- A MIS SOBRINOS Y SOBRINA:** Allan, Denis, Daniel, Josué, José, Miguel, Jorge, y Elizabeth, por ser dadores de felicidad en nuestros hogares, e, infundir alegría en mi vida.
- A MIS TÍOS, TIAS, Y PRIMOS.** En especial a mis abuelos.
- A MI NOVIA:** Amanda Monzón, gracias mi amor, por ser mi amiga incondicional, por todo tu apoyo, comprensión, paciencia, amor, y por llenar mi vida de felicidad.
- A MIS AMIGOS Y AMIGAS:** Alejandra, Monica, Pablo, Francisco, Guillermo, Estuardo, Jessica, Don José Ricardo, Cecilia, por brindarme el tesoro de su amistad.
- A:** Los abogados y notarios Lic. Wilfrido Porras, Lic. Jaime Hernández, Lic. Roberto Girón, Licda. Brenda Monroy, Licda. Audy Yanelly, y Licda. Carmén Sandoval.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por formarme como profesional para servir a Guatemala.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1. Definición	1
1.2. Naturaleza jurídica	2
1.3. Fuentes del derecho del trabajo.....	4
1.4. Fuentes específicas del derecho laboral.....	5
1.5. Principios del derecho de trabajo.....	5

CAPÍTULO II

2. Las jubilaciones y las prejubilaciones en la legislación nacional y comparada.....	13
2.1. La jubilación en la doctrina y la legislación	13
2.2. Las jubilaciones en la legislación comparada.....	16
2.3. Las prejubilaciones en la doctrina y la legislación	32
2.4. Análisis de lo que sucede en la legislación guatemalteca.....	27

CAPÍTULO III

3. Ámbito normativo de la jubilación.....	33
3.1. Análisis de la Constitución Política de la República de Guatemala.....	33
3.2. Ley de la Carrera Judicial.....	36
3.3. Ley de Servicio Civil.....	37
3.4. Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.....	41
3.5. Ley de Clases Pasivas.....	43
3.6. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	45
3.7. Instituto de Previsión Militar.....	46

CAPÍTULO IV

4.	Las prejubilaciones y la necesidad de que se establezcan en la Legislación guatemalteca.....	48
1.	Aspectos considerativos.....	48
2.	Posición sindical ante las prejubilaciones.....	50
3.	Ventajas para los jueces y magistrados.....	63
4.	Desventajas para los jueces y magistrados.....	65
5.	Ventajas para las autoridades de la Corte Suprema de Justicia.....	66
6.	Desventajas para las autoridades de la Corte Suprema de Justicia.....	67
7.	Determinación jurídica de las prejubilaciones.....	68
	7.1. Análisis de campo.....	68
	CONCLUSIONES.....	83
	RECOMENDACIONES.....	85
	BIBLIOGRAFIA.....	86

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se motiva, en virtud de lo sucedido en la Honorable Corte Suprema de Justicia, con relación a la inestabilidad laboral a que son objeto algunos magistrados y jueces, en consideración a su edad, y el tiempo para jubilarse, situación que es sabido por la sociedad a través de los distintos medios de comunicación social. De ahí, que no es difícil comprender que tanto los magistrados como jueces, especialmente aquellos que han hecho carrera judicial, deban de jubilarse de manera abrupta, únicamente por haber cumplido determinada edad, lo cual no representa ningún beneficio ni para ellos como personas, que su vida completa la han dedicado al trabajo, sino también para la propia institución, porque se desaprovecha con ello, el cúmulo de conocimientos que tienen en la materia.

De ahí, que es importante abordar el tema de las prejubilaciones las ventajas y desventajas para los jueces y magistrados y la viabilidad de que se reforme la Ley de la Carrera Judicial, que es la que rige esta materia a favor de los jueces y magistrados del Organismo Judicial y Corte Suprema de Justicia.

Al inicio del trabajo se plantearon las hipótesis siguientes: a) No existe protección laboral para jueces y magistrados por el periodo constitucional de servicio, considerando la edad y la experiencia de muchos de ellos, debería regularse las prejubilaciones en la Ley de la Carrera Judicial, comprobándose con la presente investigación la necesidad de su regulación; b) La ventaja de institucionalizar las prejubilaciones en la Ley de la Carrera Judicial constituirá una mejor aplicación de la justicia, como consecuencia del respaldo de la experiencia y prestigio de que gozan los jueces y magistrados, a determinada edad, tanto física como tiempo de servicio prestado, lo cual se comprueba con los resultados de las entrevistas realizadas a jueces y magistrados.

Para lograr la comprobación de dichas hipótesis, se elaboró el presente trabajo, utilizando para ello los métodos de investigación siguientes: 1) método analítico; 2) método sintético; 3) método estadístico, y técnicas bibliográficas tales como las documentales, estadísticas, ficheros de condensación de información recopilada y la observación directa en trabajo de campo, los cuales permitieron establecer, en forma precisa en qué consisten las prejubilaciones, las ventajas y desventajas para los jueces, magistrados y autoridades, y su situación actual con relación a la Ley de la Carrera Judicial .

El trabajo para una mayor comprensión se ha dividido en cuatro capítulos: en el primero, se hace una descripción del derecho laboral, su naturaleza jurídica, fuentes y principios; en el segundo, se establece lo relativo a las jubilaciones y las prejubilaciones analizando lo que indica la doctrina y lo que se establece en la legislación nacional como comparada; en el tercero, se hace un análisis al ámbito normativo de la jubilación, y además de las leyes de importancia para el mejor conocimiento de las prejubilaciones; en el capítulo cuarto, se establece la necesidad de que en la legislación guatemalteca sean reguladas las prejubilaciones, como resultado del análisis efectuado y además en consideración a los resultados del trabajo de campo, de donde se desprenden las ventajas y desventajas que representan las prejubilaciones, incluyéndose también las bases para una propuesta.

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

Definición:

Antes de efectuar un análisis respecto a la definición del derecho de trabajo o derecho laboral, cabe señalar que anteriormente al año de mil novecientos cuarenta y cuatro, este se concebía como parte del derecho civil, puesto que las normas que lo regían se dirigían a determinar que en las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores, se derivaban de un contrato, y por lo tanto, se circunscribía a los contratos en general, refiriéndose al derecho de obligaciones dentro del Código Civil.

Ahora bien, el origen también para el caso de Guatemala, se remonta a como se organizaron las asociaciones de trabajadores, las mutualistas, que fue una forma de organización laboral que trascendió a establecerse como una fuerza en el país, a raíz también de los avances y acontecimientos que se vivían en esas épocas en el mundo, principalmente en Europa y Estados Unidos, con la revolución industrial y las graves violaciones a los derechos de los trabajadores que eran vistas de una manera natural, como por ejemplo, las largas jornadas de trabajo, el abuso en el trabajo infantil, el trabajo de la mujer, etc.

Todo lo anterior, ha ido evolucionando, y se puede decir que positiva y negativamente. En el aspecto positivo, porque se conformó a nivel internacional y por ende nacional, una concientización, especialmente como un deber del Estado de proteger a la clase trabajadora, pero no precisamente como iniciativa de este, sino por el avance en materia de derechos humanos que se veía venir, desde los años de mil ochocientos con el tratado de Virginia en Estados Unidos, que fueron los antecedentes para la creación de la declaración Universal de los Derechos Humanos, y dentro de ese marco, la creación de un organismo internacional, que prácticamente es el más antiguo de existir en la Organización de las Naciones Unidas, como lo es la Organización Internacional de Trabajo.

Es así, como la evolución de alguna manera ha sido positiva, sin embargo, también como se dijo anteriormente, tiene aspectos negativos, si se considera lo sucedido en el caso del deterioro que han sufrido las organizaciones de trabajadores principalmente en el país, el desgaste que han sufrido sus dirigentes y líderes, y el posible acontecimiento de desaparición de estas formas de organización de trabajadores.

En sus orígenes también al derecho de trabajo se le denominó legislación industrial o leyes de trabajo industrial; luego, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. “La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho de trabajo, tiene una connotación precisa”.¹

Por eso, se dice que el derecho de trabajo, es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación de trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

El derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación de trabajo.

1.2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.

La naturaleza jurídica del derecho de trabajo debe de analizarse desde distintos

¹ de la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo. Disputaciones terminológicas.** Pág. 3.

puntos de vista, es por ello que a continuación se establecerán varias acepciones al respecto, ya que para poder comprenderlo debe de tomarse en cuenta que existen cuatro formas de conceptualizar al derecho de trabajo siendo estas: jurídica; publicista; dualista; y social, concepciones que a continuación se desarrollan:

- a) **Concepción privativa del derecho de trabajo:** Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes; en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.
- b) **Concepción publicista del derecho de trabajo:** Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.
- c) **Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo:** Esta tesis afirma que por una parte el derecho de trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.
- d) **Concepción social del derecho de trabajo:** Con dicha concepción al derecho de trabajo se le da una categoría nueva, incorporando a él una serie de instituciones que hacen convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

1.3. Fuentes del derecho de trabajo:

Las fuentes del derecho de trabajo son parte esencial en el estudio de toda rama del derecho en general, ya que como lo establece el diccionario de Ciencias Jurídicas del jurista Manuel Ossorio, fuente es: “la razón de validez del derecho, el principio, la base que da origen y sustento a algo”.² Es por ello que su estudio es importante, es por ello que a continuación analizaremos las distintas fuentes del derecho respecto del derecho de trabajo:

- a) **Fuentes reales:** Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes, y que enfocadas al derecho de trabajo, son todos aquellos hechos que se derivan de la relación existente entre patronos y trabajadores y viceversa toda vez que son los sujetos, del derecho de trabajo;

- b) **Fuentes formales:** Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia. Según el juslaboralista Luís Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales del derecho son: “la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (esto último que no se aplica a nuestro derecho laboral)”.³ En ese sentido, se establece que las exigencias que surgen de las relaciones del derecho de trabajo el legislador debe de regularlas, y por ello pasan por las etapas, indicadas, y poder de esa manera proteger la

² Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas**, primera edición electrónica, 1991.

³ López Sánchez, Luís Alberto. "**derecho de trabajo para el trabajador**". Pág. 88.

convivencia entre estas.

- c) **Fuentes históricas:** Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes, y por ende, son fuentes históricas todos aquellos acontecimientos sociales que fueron provocados por la exigencia de unos y otros en mejorar tanto la producción como la remuneración de la actividad objeto de trabajo, fuentes que son importantes debido a que los hechos han sido transmitidos a través del tiempo, y de ahí deviene su importancia y permanencia.

1.4. Las fuentes específicas del derecho de trabajo:

Como ya se indico “las fuentes del derecho son la razón de validez del mismo”,⁴ es por ello que se deben de estudiar, porque constituyen un conjunto delimitado de interpretación de una norma jurídica, y poder de esa manera resolver un conflicto o situación en particular. En nuestro medio, la fuente única del derecho de trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- a) Constitución Política de la República;
- b) Convenios y tratados internacionales o regionales;
- c) Código de Trabajo;
- d) Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo;
- 5) Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

1.5. Principios del derecho de trabajo:

Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: Los Principios del derecho de Trabajo, Américo Plá Rodríguez, debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se

⁴ Ossorio, Manuel, **Ob. Cit;** Pág. 3.

contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina, ya que cada una de ellas se enfoca en explicar el origen o la base de la misma, siendo independiente una de otra al momento de estudiarse, es por ello que en cuanto a los principios, no existe conexión entre unos y otros sino todo lo contrario una diferencia marcada, situación que solo es distinta con los principios generales del derecho que sirven de base para todas las ramas de la ciencia del derecho, ya que lo explican en su forma universal.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos dice que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".⁵

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que "-aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas- son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla...De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

- b) Por ser propios del derecho de trabajo son distintos de los que existen en

⁵ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires 1978. Págs. 1 a 9.

otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho...no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

- c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas..."⁶

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho de trabajo, diremos que la función de los mismos es la siguiente:

- a) Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.

Aunque conceptualizados como, características ideológicas, que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los

⁶ Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Págs. 10.

principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

1) **Tutelar:**

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho de trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

2) **De irrenunciabilidad:**

“Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...”⁷ los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.

3) **Imperatividad:**

⁷ Américo P. Rodríguez. **Ob. Cit.** Pág. 11.

Dice la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo que: El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante “el principio de la «autonomía de la voluntad», propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.⁸

4) De realismo y objetividad:

Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d., del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista... porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes... Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal... porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Américo Plá Rodríguez, al abordar El Principio de la Primacía de la Realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas... para pretender la protección del derecho de trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera... (además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. “Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera «erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la

⁸ Plá R. Américo. **Ob. Cit.** Pág. 245.

realidad, carecerán de todo valor»...”⁹ “Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.”¹⁰

5) **Democrático:**

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f., define a esta rama de la ley, como... un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

6) **De sencillez o antiformalismo:**

“En el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral”.¹¹

7) **El conciliatorio:**

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser

⁹ Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 65.

¹⁰ Fernández, Luís. **Ob. Cit.**

¹¹ López Sánchez, Luís Alberto. **Ob. Cit.** Pág. 4.

esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes... “Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...”¹².

8) La equidad:

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

9) La estabilidad:

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. “Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia”¹³.

De lo anterior podemos establecer que el estudio del derecho del trabajo es importante, ya que constituye un conjunto de normas jurídicas e instituciones que forman parte del derecho positivo y vigente de Guatemala, ya que regula las relaciones existentes y por existir entre los sujetos del derecho de trabajo, como lo son patrono y trabajador, así mismo que para objeto de la presente investigación, es esencial toda vez que se pretende concretar la importancia de la regulación del instituto de la jubilación

¹² Ob. Cit. Pág. 4.

¹³ wikipedia_.com.gt.españa.es.

y como lo veremos más adelante esta, vinculado en forma tal al derecho de trabajo, que por constituir esta una etapa, previa a la finalización, del principio de estabilidad laboral, el cual si el trabajador, cuenta con las comodidades necesarias y las prestaciones adecuadas a su actividad laboral, no se podrá quebrantar, sino por lo contrario, el trabajador podrá continuar desempeñando, la actividad para la cual se ha formado o esforzado en cumplir, y llevar a cabo la misma de una mejor manera, y con mejores condiciones, tanto para quien tiene el deber de prestar el servicio como el que por una u otra circunstancia lo solicita, deviniendo entonces su importancia.

CAPÍTULO II

2. Las jubilaciones y las prejubilaciones en la legislación nacional y comparada

Las jubilaciones constituyen hoy en día, una institución, que permite al trabajador después de determinado tiempo de trabajo efectivo, y de reunir una serie de requisitos, para optar a una determinada pensión, lo cual constituye el principal objetivo de dicha institución, ello después de cumplir determinados requisitos que empiezan por cumplirse después de determinado tiempo de la vida y de trabajo, pensión que le ayudará a cumplir no solo con sus actividades diarias, sino además asegurar estabilidad económica, es por ello que el estudio y análisis de la jubilación es importante, de igual manera la regulación de la prejubilación, que es objeto del presente estudio, nos permite determinar en Guatemala, una experiencia nueva, tanto para el trabajador como para el patrono ya que esta, puede constituirse, antes del tiempo de llegada la jubilación, y establecer la posibilidad que el trabajador pueda continuar en sus labores, entregando lo mejor de su experiencia, claro eso siempre y cuando se continúe prestando la misma actividad solo que ahora en mejores condiciones; es por ello que se debe estudiar y analizar la prejubilación y establecer la importancia de su regulación en la legislación guatemalteca, tomando como base la experiencia de otros países, y su modo de regularla, y compararlas a la nuestra, ya que es de suma importancia para lograr una mejor optimización en la prestación del servicio. A continuación se analizará en forma concreta la jubilación y posteriormente la prejubilación y ambas comparadas en la legislación tanto nacional como internacional.

2.1. La jubilación en la doctrina y la legislación

a) Definición:

En términos generales, la jubilación es el nombre que recibe el “acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa

a una situación pasiva o de inactividad laboral; luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.”¹⁴

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

“El cese en el trabajo es siempre voluntario, no obligatorio por el cumplimiento de una determinada edad. Se va a fijar una edad mínima para acceder a la pensión de jubilación sin que el cumplimiento de dicha edad suponga automáticamente la jubilación forzosa. No obstante, aunque se debe partir del concepto de jubilación como un derecho y no como un deber del trabajador, éste puede verse compelido a aceptar la extinción de su contrato cuando el convenio colectivo así lo prevenga.”¹⁵

La jubilación “es una prestación de la seguridad social, como tal su función básica consiste en proporcionar una renta de sustitución a quienes cesan en el trabajo por razón de la edad, ya se conciba esa atribución patrimonial como el reconocimiento de un derecho al descanso del trabajador que ha completado una larga carrera laboral o como una forma de proteger una incapacidad presunta que impone el abandono de trabajo como consecuencia del desgaste derivado de la edad”.¹⁶

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

¹⁴ Wikipedia, **Enciclopedia libre de consulta**. (28-6-2008). www.goesjurídica.com.html.

¹⁵ **Estatuto de trabajadores de España**. (28-6-2008). www.goesjurídica.com.html.

¹⁶ Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 65.

Es innegable también, que a pesar de ello, en muchas personas, representa una etapa de estrés y depresión, ya que el retiro les representa la pérdida del poder adquisitivo y el temor de ser adultos mayores.

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

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

Es decir, no se imaginó que el hecho de estar cesante implica ser una persona poco productiva, adicionalmente, sabe de hecho de que la pensión a recibir será menor al ingreso usual que recibía cuando laboraba; adicionalmente, por el costo de vida y las circunstancias de la realidad nacional y de la familia guatemalteca, es evidente de que en mucho casos, las personas que están por jubilarse o están jubilados, casi nunca tuvo un plan de ahorro o no logró concretizar sus metas y objetivos durante su juventud.

Dentro de las principales características de la Jubilación, se encuentran:

- a)** Se trata de una prestación económica a favor de los trabajadores
- b)** La condición es necesaria haber cumplido el tiempo de servicio o una edad regulada en las leyes de cada uno de los países.
- c)** Es el cese definitivo de la relación laboral
- d)** Para compensar la pérdida de ingresos que se deriva del cese laboral, al beneficiario de la jubilación se le reconoce una prestación económica que suele consistir en un ingreso mensual. La prestación es vitalicia y sólo se extingue con la muerte del interesado.
- e)** Con carácter general el cese en el trabajo es voluntario, no siendo necesario llegar a una determinada edad, si bien es cierto que en la mayoría de los países se establecen normativas que establecen la edad de la jubilación en torno a los 65 años. Este límite, en la actualidad, es objeto de revisión en diferentes países

ya que la esperanza de vida se prolonga, con lo que se produce un incremento del costo social de las jubilaciones y son necesarios más ingresos para mantener los modernos sistemas de pensiones.

En la doctrina se pueden distinguir dos modalidades de jubilación: contributiva y no contributiva.

La modalidad contributiva es la que se financia por las aportaciones efectuadas al sistema por los propios trabajadores a través de sus cotizaciones o aportaciones y por las empresas en las que prestan o han prestado sus servicios. La modalidad no contributiva es la destinada a aquellas personas carentes de recursos o que no han cotizado el mínimo suficiente para beneficiarse y generar derechos en la otra modalidad

2.2. Las jubilaciones en la legislación comparada.

Al haber hecho un análisis de las legislaciones del mundo, especialmente la española, argentina, chilena, costarricense, en el campo normativo de las jubilaciones, son bastante parecidas, por lo que a continuación se presenta un resumen de las mismas.

Se concibe como un derecho a la pensión de jubilación a las personas que cumplan los siguientes requisitos:

1. Estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta en el momento del hecho causante, en la seguridad social. No obstante el trabajador que no se halle en alta en el momento del hecho causante, podrá tener derecho a la jubilación siempre que cumpla dos requisitos: tener cumplidos los 65 años y tener cubierto el periodo mínimo de cotización.
2. Haber cumplido la edad mínima de jubilación. Como norma general se establece en 65 años de edad. Existen excepciones que permiten disminuir la edad de jubilación sólo para trabajadores en alta o en situación asimilada a la de alta en determinados supuestos.

3. Tener cubierto un período mínimo de cotización. Este periodo mínimo se establece en quince años de los cuales al menos dos deben estar comprendidos dentro de los 15 años anteriores al momento de generarse el derecho.

Si se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada de alta, sin obligación de cotizar, dicho periodo de dos años, deberá estar comprendido dentro de los 15 anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

4. Que se produzca el hecho causante. El hecho causante se producirá como regla general, para los trabajadores que se encuentren en situación de alta, el día del cese en el trabajo por cuenta ajena.

En las situaciones asimiladas a la de alta: el día de presentación de la solicitud, con las siguientes excepciones: en caso de excedencia forzosa, el día del cese en el cargo que dio origen a la asimilación. En caso de traslado fuera del territorio nacional, el día del cese en el trabajo por cuenta ajena. En los supuestos de desempleo, el día del cese en la percepción de la prestación. En caso de convenio especial, el día de finalización del convenio. En las situaciones de no alta o no asimiladas a la de alta: el día en que se formule la solicitud.

La cuantía de la pensión de jubilación se determina aplicando a la base reguladora un porcentaje que varía según el número de años cotizados por el trabajador.

La base reguladora se calcula dividiendo por 210 las bases de cotización por contingencias comunes de los trabajadores correspondientes a los 180 meses inmediatamente anteriores a la jubilación. Cuando el último mes en alta se coticie íntegro, se computa por entero aun cuando el hecho causante se produzca con anterioridad a la finalización de dicho mes.

- Las bases de cotización correspondientes a los 24 meses inmediatamente anteriores al hecho causante se computan por su valor nominal.

- Las bases de cotización correspondientes al resto de meses, se actualizan de acuerdo con la evolución del índice de precios al consumo (IPC).

Si en el período a tomar en cuenta para el cálculo aparecieran meses durante los cuales no existiera la obligación de cotizar, las lagunas de cotización se integrarán con la base mínima de cotización existente en cada momento para mayores de 18 años.

El porcentaje a aplicar a la base reguladora variará en función de los años de cotización a la Seguridad Social, de la siguiente forma:

- Por los primeros 15 años cotizados, el 50%.
- Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto, ambos incluidos, el 3%.
- Por cada año adicional de cotización a partir del vigésimo sexto, el 2%, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%.

Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a los 65 años, siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización exigido, un porcentaje adicional consistente en un 2% por cada año completo transcurrido entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión. Este porcentaje se elevará al 3% cuando el interesado hubiera acreditado al menos 40 años de cotización al cumplir 65 años.

Además, si la cuantía de la pensión reconocida alcanzase la cuantía íntegra mensual que establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales de los Estados sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, el interesado tendrá derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso.

El disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, es incompatible con el trabajo del pensionista, con las siguientes salvedades:

- Jubilación parcial: Las personas que accedan a la jubilación pueden compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos.

Durante dicha situación, se minora el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

- Jubilación flexible: Una vez que se ha causado la pensión de jubilación, los pensionistas de jubilación podrán compatibilizar el percibo de la misma con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos.

Durante esta situación, se minora la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable. Fuera de estos supuestos, la percepción de la pensión de jubilación es incompatible con:

- La realización de actividades, lucrativas o no, que den lugar a la inclusión en cualquiera de los regímenes de la seguridad social.
- El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público.
- El desempeño de altos cargos en el gobierno y la administración.

De esa cuenta analizada la situación de optimización de la jubilación en, también es necesario que se establezca la forma en que este derecho se extingue, encontrando que dicha situación puede darse por:

- * Fallecimiento del pensionista.
- * Cuando se imponga como sanción la pérdida de la pensión

El derecho de los trabajadores que se encuentran afiliados a optar a la jubilación en forma anticipada, se circunscribe a distintas posibilidades de ellas podemos encontrar las siguientes formas:

- Trabajadores con 60 o más años de edad que hubieran estado afiliados al mutualismo laboral con anterioridad al 1°. De enero de 1967.
- Trabajadores a partir de los 61 años sin tener la condición de mutualistas.
- Trabajadores pertenecientes a actividades peligrosas, penosas o insalubres.
- Jubilación parcial a partir de los 60 años.
- Jubilación especial a los 64 años.
- Personas discapacitadas en un grado de minusvalía igual o superior al 65%.
- Trabajadores con 60 o más años con la condición de mutualistas.

Existe la posibilidad de jubilación anticipada a partir de los 60 años para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el régimen general, en situación de alta o alta asimilada, que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier mutualidad laboral de trabajadores por cuenta ajena, siempre que reúnan los demás requisitos generales para causar derecho a la pensión de jubilación (periodo mínimo de cotización y hecho causante).

La jubilación anticipada implica que no se accede a la cuantía total de la prestación, sino que ésta se reduce en atención de una serie de coeficientes. Este tipo de jubilación tiene a su vez dos versiones, en función de la naturaleza voluntaria o involuntaria del cese en el trabajo:

1) Jubilación anticipada por libre voluntad del beneficiario. Con la jubilación anticipada no se accede a la cuantía total de la prestación, sino que ésta se reduce en un 8% por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años, es por ello que a continuación se establecen los porcentajes con respecto a los años de vida que tenga el trabajador:

A los sesenta años.....	0,60.
A los sesenta y un años.....	0,68.
A los sesenta y dos años.....	0,76.
A los sesenta y tres años.....	0,84.
A los sesenta y cuatro años.....	0,92.

2) Jubilación anticipada por extinción de la relación laboral no debida a la voluntad del trabajador. Los coeficientes reductores serán distintos en los supuestos en los que, además de reunir los requisitos señalados anteriormente, se acreditan las siguientes circunstancias:

Tener 30 o más años de cotización.

Que la solicitud de la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.

El porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión se determinará en función de los años de cotización acreditados, de tal forma que:

Entre 30 y 34 años acreditados de cotización..... 7,5%

Entre 35 y 37 años acreditados de cotización..... 7%

Entre 38 y 39 años acreditados de cotización..... 6,5%

Con 40 y más años acreditados de cotización..... 6%

A efectos de la aplicación del requisito de que el cese en el trabajo sea como consecuencia de una extinción del contrato de trabajo por causa no imputable a voluntad del trabajador, se considerará, en todo caso, que tienen carácter involuntario las jubilaciones anticipadas causadas y motivadas por ceses en la relación laboral producidos en virtud de expedientes de regulación de empleo.

Trabajadores a partir de los 61 años sin la condición de mutualistas

Podrán acceder a la jubilación anticipada los trabajadores mayores de 61 años que no hubieran tenido la condición de mutualistas, pero que por el contrario, sí reúnan otra serie de requisitos que son:

Tener cumplidos los 61 años de edad reales.

El trabajador deberá estar inscrito en la oficina de empleo como demandante de empleo, durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.

Se deberá acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 30 años. A partir del 1 de enero de 2008, a estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la seguridad social, el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. En todo caso se exige que, del período de cotización, al menos dos años estén comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

Cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador.

En los casos de acceso a este tipo de jubilación anticipada de trabajadores a partir de 61 años que no tengan la condición de mutualistas, la pensión es objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los 65 años, de los siguientes coeficientes:

Entre 30 y 34 años de cotización acreditados..... 7,5%

Entre 35 y 37 años de cotización acreditados..... 7%

Entre 38 y 39 años de cotización acreditados..... 6,5%

Con 40 o más años de cotización acreditados..... 6%

Jubilación parcial:

Con carácter general se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de una determinada edad, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo según con los casos.

Los requisitos legalmente exigidos para el acceso a la jubilación parcial vendrán determinados en función del cumplimiento o no de los 65 años de edad.

2.3. Las prejubilaciones en la doctrina y la legislación.

Las prejubilaciones en la legislación guatemalteca no se encuentran reguladas, sin embargo, no son más que jubilaciones anticipadas tomando en cuenta una serie de aspectos relacionado con las políticas del país donde se establezcan, tal como quedo establecido en el numeral anterior.

Las prejubilaciones como tales, contienen aspectos positivos y negativos dentro de un sistema de seguridad social en especial el de Guatemala. A continuación, se plantean los desafíos que enfrentan los países que tienen regulado las prejubilaciones, especialmente España, y que han sido discutidos.

A pesar de que se sabe que grandes empresas están utilizando, cada vez con más frecuencia, el mecanismo de prejubilación de sus empleados -a través de expedientes de regulación de empleo y de bajas voluntarias incentivadas- a pesar de no estar en situación de crisis. Esto, afecta a trabajadores mayores de 50 años, porque es una forma de reducción poco conflictiva de sus plantillas y rentable a medio plazo.

Los comités intentan que dicha prejubilación se de en las mejores condiciones para esos empleados y con posibles intercambios en forma de creación de empleo. El gobierno y una amplia opinión pública ven en dicho mecanismo un coste inaceptable para la sociedad y para la seguridad social.

“Un reciente estudio del CES (Consejo Económico y Social), vida laboral y prejubilaciones (Junio, 2008),”¹⁷ analiza en profundidad la problemática que las prejubilaciones están suscitando en España. La principal conclusión del mismo es que

¹⁷ www.google.com. Consejo económico y social. Septiembre, 2008. España.

el problema no está en las prejubilaciones que se realizaron en el contexto de la reconversión industrial y la reestructuración de empresas. Por el contrario, los problemas radican en las prejubilaciones realizadas a través de expedientes de regulación de empleo, que en ciertas empresas españolas se han venido llevando a cabo en los últimos años por causas como: obsolescencia de los conocimientos de los trabajadores debido a la evolución de las tecnologías, dificultades de readaptación de los mismos, presunción de disminución de su productividad. Dichos expedientes deben ser negociados con los representantes y aprobados por la autoridad laboral. Los costes de los mismos en términos de satisfacción de los ingresos del trabajador prejubilado son asumidos a través de indemnizaciones, aportaciones empresariales, prestaciones por desempleo, ayudas públicas en algunos casos, combinado con jubilación anticipada en el caso de que ello sea posible.

En su conjunto disminuyen tanto el número de expedientes de regulación de empleo tradicionales como la cifra de trabajadores afectados. Pero lo que llama la atención es que los están utilizando empresas que no están en crisis, sino en expansión y con fuertes beneficios. Y que cada vez más los realizan con ocasión de fusiones de empresas, de grandes expansiones, de concentraciones, de cambios en la orientación del negocio. “Son, señalamos nosotros, lo que podríamos llamar los expedientes de regulación de empleo de la nueva economía”.¹⁸

Las consecuencias de este tipo de expedientes no son sólo de encarecimiento, injustificado, para el sistema de seguridad social, sino también una dilapidación extraordinaria de recursos humanos que la sociedad no puede permitirse.

Al mencionar esa clase de temas debemos recordar siempre la posición de los actores sociales, teniendo en cuenta a estos como la clase trabajadora y por que no decirlo también la clase patronal, toda vez que estos son los que tiene determinadas posiciones sociales que le permiten al trabajador una posibilidad de empleo, con el cual se podrá optar a la jubilación anticipada, en su caso.

¹⁸ www.centroestudioeconomicos.com. Septiembre, 2008. España.

Las organizaciones patronales no se han pronunciado explícitamente sobre este tema porque estiman, con buen criterio, que se trata de estrategias propias de cada empresa en la gestión de la fuerza de trabajo en las que no deben entrar.

Pero si conocen las razones y los argumentos de muchas empresas al respecto. Según dichas empresas –con más frecuencia las grandes y en buena situación financiera- se trata de adecuar las plantillas a las necesidades del momento presente, reconvirtiendo los antiguos colectivos, en general de edad media elevada y nivel de cualificación bajo, en plantillas más jóvenes y con un nivel mayor de cualificación. Para ello utilizan todos los mecanismos legales vigentes y uno de ellos es precisamente el de las prejubilaciones. Los sectores que más utilizan ese mecanismo son los que podíamos englobar en la, nueva economía, como energía y telecomunicaciones, pero también hay empresas automovilísticas y sobre todo, los bancos que tienen, en comparación con otros países de la unión, unas plantillas que califican de sobredimensionadas.

En la práctica, las empresas está llevando a cabo estrategias que van más allá de la misma tradición de los expedientes, se pacta, además de las prejubilaciones, un sistema voluntario de bajas al que pueden acogerse trabajadores con al menos 10 años de antigüedad en la empresa. Tendrán una indemnización de 45 días por año trabajado, más una indemnización de una anualidad si tienen menos de 40 años; y de dos si tienen más de 40. Demasiado apetitoso para dejarlo pasar, especialmente si se tienen expectativas de encontrar trabajo en otro sitio. En realidad se trata de un despido pactado lo que puede, sin más, incrementar el paro.

En cualquier caso, la prejubilación suele tener un coste elevado para las empresas, que estás asumen en una estrategia de mejora futura de la productividad y de la competitividad. Por ello es habitual que realicen prejubilaciones empresas con altos beneficios. Y es probable que empresas que podrían tener más "necesidad" no puedan ponerla en práctica por falta de recursos.

Pero para los comités el objetivo parece ser doble: por un lado garantizar las mejores condiciones posibles para los trabajadores prejubilados. Por otro conseguir a cambio mejoras en el empleo en la empresa en que se realiza la prejubilación.

Lo podemos ver en el reciente expediente de regulación de empleo de la empresa de energía. Los trabajadores con 50 y más años pueden prejubilarse, si coincide la voluntad de ellos y la de la empresa. En el caso de hacerlo, ésta última paga sus salarios hasta la jubilación, después de dos años de cobro del desempleo, a razón del 80% de los 50 a los 55 años, 85% de los 56 a los 59 años y 90% de los 60 a los 64 años. Teniendo en cuenta indemnizaciones para pagar el mantenimiento de la cotización a la seguridad social y otras, así como el incremento anual de las aportaciones de acuerdo al coste de la vía, esos trabajadores no perderán poder adquisitivo, o lo harán en forma muy leve. Pero parece obvio que, el comité económico español, tiene pocas posibilidades de intervenir en el caso de que, años después de haberse iniciado la prejubilación, la empresa no hiciese frente a sus obligaciones económicas.

El Gobierno español, viene señalando desde hace tiempo su disposición a endurecer las condiciones de la prejubilación, es decir, aquellas referidas a los gastos que originan al sistema público de prestaciones, que es donde podría actuar. Por supuesto no puede intervenir en la prejubilación o el fin del contrato en cuanto sean acuerdos libres entre empresarios y trabajadores. “Así mismo en diversas ocasiones en los últimos años, y recientemente en las últimas semanas por boca del ministro de trabajo español, quien en un comunicado de prensa, publicado en Madrid, España,”¹⁹ □ quien manifiesta que se ha subrayado la oportunidad de retrasar la edad de jubilación para lo que se estudian medidas incentivadoras con el objetivo doble de incrementar los ingresos del sistema público de pensiones y de aprovechar mejor los recursos humanos existentes. A esta medida se han opuesto los sindicatos con un doble argumento que es el siguiente: que en términos de condiciones de vida y bienestar no es coherente alargar la vida laboral, y que ello dificultaría aún más el acceso de los

¹⁹ www.españa.com. **Periódico el español**, julio 2008.

jóvenes al mercado de trabajo. Pero los sindicatos no se han mostrado contrarios a endurecer las condiciones de la prejubilación en manera que éstas no proliferen tanto.

2.4. Análisis de lo que sucede en la legislación guatemalteca.

En el caso de Guatemala, las prejubilaciones no se encuentran reguladas, ni para los jueces o magistrados, ni para los empleados en general del sector público o privado, sino se regula únicamente lo atinente a las jubilaciones, establecidas tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, en la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto número 66-88 del Congreso de la República, y en el Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, estableciendo a la jubilación como prestaciones dinerarias o pensiones, otorgadas a los trabajadores tanto del Estado como del sector privado, cuando cumplen los requisitos que establecen las leyes, mismas que juntamente con las indicadas, a continuación las analizaremos, para poder determinar que es factible y procedente regular la jubilación anticipada, en la legislación y que modificar la legislación actual, sería un cambio necesario y no imposible, el cual beneficiaría tanto a los jueces y magistrados, como el caso que nos ocupa, ello con el objetivo de establecer una mejor justicia en Guatemala.

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser: a) Terminación involuntaria; y b) Terminación voluntaria, sea del

patrono o del trabajador.

Entre las causas voluntarias de terminación de la relación de trabajo, se encuentran fundamentalmente el despido directo, despido indirecto, por mutuo consentimiento, por renuncia:

El despido directo, se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo, tal como lo establece el Artículo 69 del cuerpo legal citado, o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas), siempre y cuando estén revestidas de las formalidades legales, pertinentes y que haya sido agotado el debido proceso, para evitar violaciones a los derechos de los trabajadores.

Cabe advertir, en relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer el anuncio al trabajador por escrito. Esta fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma 78 del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 2 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, que la terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo 77, de dicho cuerpo legal, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un inspector de trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido, ya que al amparo de lo que establece dicha norma legal, el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como del despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, y otras que claramente están establecidas en dicha norma legal.

La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia no nos merece mayor comentario que en los casos que contempla el Artículo 83 del Código de Trabajo que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador, ya que en este caso estamos ante la renuncia por voluntad de una de las partes.

Entre las causas involuntarias de terminación de la relación de trabajo, se puede señalar lo siguiente: Entre estas se encuentran la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los términos que establece el Artículo 85 del Código de Trabajo.

Ahora bien, con respecto a las indemnizaciones por tiempo de servicio, por causa de muerte, por enfermedad incurable e invalidez del trabajador: El código de trabajo vigente, regula que en caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el Artículo 77 del Código de Trabajo debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: a) Las indemnizaciones que según el código le puedan corresponder; b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y, c) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los Artículos 82 (por

despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito, etc.)

“Por otro lado, existen fases del retiro en que se ven envueltos los jubilados o los que están por jubilarse,”²⁰ En el período de jubilación se experimentan siete fases:

La remota: cuando empieza la vida laboral de la persona, y el fin de ésta se percibe como algo muy lejano.

La cercanía: se experimenta presión social, porque el período de jubilación está por asomarse.

Luna de miel: alegría y satisfacción, porque se disfrutará de más tiempo libre.

Desencanto: surge el aburrimiento, una sensación de incapacidad y pérdida de vínculos sociales, por el tiempo ocioso forzado. En esta fase si no recibe orientación, puede atravesarse períodos de ansiedad o depresión. Aquí, el individuo puede sentir una muerte social (anomia), que afecta a nivel sociológico (carencia de normas, valores y fuerzas reguladores) y psicológica (el sentimiento de falta de metas y valores). Sin embargo, este fenómeno no es exclusivo de la vejez sino de sociedades como la nuestra, mal remuneradas.

Reorientación: el adulto mayor establece rutinas, actividades que le son agradables, como recibir cursos, compartir con sus contemporáneos, establecer roles importantes en el hogar (cuidar a los nietos).

Estabilidad: la persona se siente satisfecha de su vida, no hay crisis, tanto laboral, intelectual, como afectiva.

Determinación: asimila su realidad y sobrelleva el peso de los años.

²⁰ Flores, Luisa. **Psiquiatría forense**. Pág. 65.

En consideración a lo analizado se puede establecer que la legislación guatemalteca, está en capacidad de regular la jubilación anticipada, como garantía a la estabilidad laboral, y contribuir de esta manera, a una mejor orientación laboral, en el caso de los jueces y magistrados se debe tener en cuenta que Guatemala, está atravesando un periodo de inestabilidad jurídica y de justicia, es por ello que los encargados de aplicar y hacer que se cumpla nuestro ordenamiento penal, deben de estar respaldados por un, conjunto de normas que les permitan una mejor estabilidad, laboral y económica, para optimizar y porque no mejorar la actividad en la aplicación de la justicia, ya que la edad de muchos jueces y magistrados no es impedimento para que continúen al servicio de la justicia, sino todo lo contrario, la edad permite establecer una mejor experiencia que si es bien utilizada podrá llevar a Guatemala, a ser un mejor país.

CAPÍTULO III

3. **Ámbito normativo de la jubilación**

El ámbito normativo que a continuación analizaremos, está constituido por la base jurídica, que dentro de nuestra legislación, se encuentra vigente, que regula lo referente a la jubilación, dentro de lo cual, estableceremos, la procedencia de la jubilación anticipada, ya que, como parte principal de la presente investigación, se debe concretizar en que la misma representa un beneficio para la legislación actual, el cual proporcionará un avance jurídico social, en nuestra ordenamiento legal vigente, iniciando por lo que para el efecto establece nuestra Constitución Política de la República de Guatemala.

La carta magna de Guatemala, constituye la ley fundamental, en la que se regulan una serie de aspectos, en materia de trabajo, aunado a ello todo lo que se relaciona con el mismo, como puede ser lo relativo a las jubilaciones, las cuales se establecen en el apartado de los derechos sociales y propiamente el derecho al trabajo.

A continuación se señalan las normas fundamentales que se consideran relacionadas con el análisis en el presente trabajo.

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

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

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad

jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

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

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

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

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

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

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

Aunado a ello debemos de entrar a conocer lo referente a los derechos de los trabajadores, que están establecidos en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en la sección novena del Título II, de dicho cuerpo legal:

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

Artículo 108.- Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

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

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

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

Artículo 115.- Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados. Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del Estado e

instituciones autónomas y descentralizadas, tiene derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.2. Ley de la Carrera Judicial.

Después de haber analizado lo atinente a la normatividad jurídica suprema, debemos de tener en cuenta lo establecido en la Ley de la Carrera Judicial, toda vez que en ella se debe de establecer la importancia de las prejubilaciones, y determinar la importancia de la misma, tomando en consideración que dicha ley es de reciente creación y rige fundamentalmente para el caso de los jueces y magistrados y ha sido motivo de lo que señala el Artículo 210, párrafo segundo, de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: “Los jueces y magistrados no podrán ser separados, suspendidos, trasladados, ni jubilados, sino por alguna de las causas y con las garantías previstas en la ley”.

Respecto a lo anterior, el Artículo 30, literal d), de la Ley de la Carrera Judicial dispone: “La calidad de juez o magistrado termina por cualquiera de las siguientes causas: (...) d) Por jubilación, que podrá ser voluntaria a los 50 años y obligatoria a los 75 años.

De acuerdo a lo anterior, de conformidad con esta ley, lo que procede es que el consejo de la carrera judicial, que es el órgano superior de la ley, en cumplimiento a lo ordenado en el Artículo 23 de la Ley de la Carrera Judicial, dé aviso al Congreso de la República, de la vacancia por jubilación obligatoria del magistrado, para proceder a cubrir la vacante que deja el juez o magistrado que ha cumplido una mayoría de edad.

El problema de esta ley, es que no establece el procedimiento específico a seguir, y ese ha sido el motivo, que como se sabe a través de los distintos medios de comunicación, que es uno de los problemas que atraviesa el Congreso de la República respecto a la obligación de retiro que tiene el Magistrado De León Molina, que ya cumplió los setenta y cinco años que establece la ley.

Por otro lado, y en ese caso, ha sido motivo de la realización de este trabajo, es el hecho de que en el caso del Magistrado De León Molina, y posiblemente otros jueces o magistrados, que efectivamente tienen una carrera judicial, dejar por un lado, en el caso de las autoridades de la Corte Suprema de Justicia, la experiencia y conocimientos del juez o magistrado, al tener que retirarlo casi contra su voluntad, y hacer llegar, por medio del Congreso de la República al político que les parezca sin ningún conocimiento de lo que hará en la Corte Suprema de Justicia; eso si es lamentable y que vale la pena su análisis.

Dentro del procedimiento actual, es que aunque la Ley de la Carrera Judicial ya establece la jubilación obligatoria para los magistrados, cumplen los 75 años, el Consejo de la Carrera Judicial debe notificar al Congreso sobre la existencia de plazas vacantes, para que éste pueda elegir a nuevos magistrados. El problema es que no se señala en que tiempo y que sucede con los magistrados que fueron electos por un periodo constitucional y que no deben ser removidos o molestados en su cargo, mientras dure ese periodo de elección, por ello, es que en la actualidad existe una iniciativa discutida en el Congreso de la República que propone que el aviso no debe tardar más de dos días después de que un magistrado o juez alcance esa edad.

3.3. Ley de Servicio Civil.

Esta ley se encuentra contenida en el Decreto 1748 del Congreso de la República, que ha sufrido reformas recientemente. Sin embargo, el enfoque de este trabajo se centra a que esta es una ley que rige para los trabajadores del sector público, y como consecuencia se debe de tener en cuenta que, la importancia para la presente investigación aplicada a los jueces y magistrados.

En el Artículo 1 señala el carácter de la ley, y dice: Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. De consiguiente, son nulos ipso jure, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad.

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

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

Artículo 3. Principios. Son principios fundamentales de esta ley, los siguientes:

- 1) Todos los ciudadanos Guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, sí reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.
- 2) Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante ajuicio de la Junta Nacional de Servicio Civil.
- 3) El sistema nacional de servicio civil debe fomentar la eficiencia de la administración pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.

- 4) Los puestos de la administración pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. Por lo tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la ley.
- 5) A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario; en consecuencia, los cargos de la administración pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.
- 6) Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

Artículo 9. Órganos superiores de esta ley. Se crean los siguientes órganos superiores encargados de la aplicación de esta ley: Junta Nacional de Servicio Civil, y Oficina Nacional de Servicio Civil.

El Artículo 61. Los derechos de los servidores públicos y dice: Los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la constitución, en el texto de esta ley y además de los siguientes:

- 1) A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.
- 2) A gozar de un periodo anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumulables, deben gozarse en periodos continuos y no son compensables, en dinero, salvo que se hubiere adquirido el

derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa.

- 3) Treinta días a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, los que sean enumerados para ese efecto en el reglamento respectivo.
- 4) A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras causas de conformidad con el reglamento respectivo.
- 5) A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios.
- 6) A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo; que se liquidará de conformidad con la ley y reglamentos respectivos.
- 7) A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, o la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos. El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto y hasta completar la cantidad que corresponda. Es entendido que si en razón del derecho preferente contemplado en el Artículo 46 de esta ley, el servidor despedido reingresara al servicio público con un salario igual o superior al que devengaba, el pago de la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo cargo. Si el salario fuere inferior, se continuará el pago de la indemnización por el término necesario para cubrir la diferencia en el número de meses al cual se tiene derecho de indemnización. Quedan excluidos de este derecho los servidores públicos que puedan acogerse a la pensión o jubilación, pero disfrutarán de la expresada indemnización hasta que se emita el acuerdo de pensión o jubilación

correspondiente. Las entidades encargadas de esos trámites, quedan en la obligación de resolverlos en un término, máximo de cuatro meses.

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

3.4. Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.

Se encuentra contenida en el Decreto 48-99 del Congreso de la República y es compatible con la Ley de la Carrera Judicial en lo que fuere aplicable. Dentro de la normativa más importante de señalar, se encuentra:

Artículo 1. Objetivo y ámbito material de aplicación de la ley. La presente ley regula las relaciones laborales entre el Organismo Judicial y sus empleados y funcionarios. Es también aplicable a los jueces y magistrados en lo que corresponda, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Judicial. El servicio civil del Organismo Judicial es de carácter público y esencial y será ejercido por las autoridades, empleados y funcionarios con responsabilidad y transparencia.

Artículo 2. Creación del Sistema del Servicio Civil del Organismo Judicial. Se crea el sistema de carrera para el personal auxiliar y los trabajadores administrativos y técnicos del Organismo Judicial.

Artículo 9. Órgano superior. La administración superior del servicio civil corresponde con exclusividad al Presidente de la Corte Suprema de Justicia y del Organismo Judicial, quien lo ejercerá de conformidad con lo dispuesto en esta ley y en la Ley del Organismo Judicial.

Artículo 37. Derechos. Son derechos de los empleados y funcionarios del Organismo Judicial, además de los que establecen la Constitución Política de la República, los convenios internacionales ratificados por Guatemala y otras leyes ordinarias, los siguientes:

- a) A no ser removidos de sus cargos sino por las causas y en la forma establecida en la Constitución Política y las leyes.
- b) Devengar un salario digno y justo de acuerdo a su puesto y categoría, que tienda a dignificar la función judicial y a mantener altos niveles de eficiencia en la misma, así como los demás beneficios y compensaciones de carácter económico y social que correspondan.
- c) Participar de los programas y actividades de bienestar social y beneficiarse de los mismos.
- d) Optar a becas de estudios superiores, recibir cursos de capacitación y perfeccionamiento en el desempeño de sus funciones.
- e) Participar en el sistema de oposición para ascender dentro de su carrera, optando a servicios de mayor categoría y salario.
- f) Conocer el resultado de las evaluaciones periódicas de su desempeño, orientadas a la mejora en su eficiencia y eficacia en el puesto.
- g) Disfrutar de un período anual de vacaciones, aguinaldo, descanso pre y post natal, período de lactancia, los asuetos que la ley establezca y otros que determine el reglamento.

- h) Obtener permisos y licencias en la forma establecida por esta ley y sus reglamentos.
- i) Asociarse libremente para cualesquiera fines legítimos.
- j) Impugnar las resoluciones en los casos de imposición de sanciones disciplinarias.
- k) Ser reinstalado en el puesto o recibir la indemnización correspondiente en caso de despido sin causa justificada.
- l) Recibir la pensión de jubilación que determine la ley.
- m) Los contenidos en el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Dentro de las causas de terminación de la relación laboral, el Artículo 77, señala:
Son causas de terminación de la relación laboral. La relación laboral termina por:

- a) Incapacidad para el desempeño del cargo legalmente declarada,
- b) Jubilación,
- c) Destitución,
- d) Renuncia, y
- e) Muerte.

3.5. Ley de Clases Pasivas.

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

- a) Las clases pasivas del Estado de Guatemala constituyen todas aquellas personas que no se encuentran activas en el servicio y que por lo tanto, no cotizan al programa, es decir, es un beneficio de retiro.
- b) Por otro lado, representan las remuneraciones que los empleados retirados reciben mensualmente y aunque no son suficientes para ofrecerles la oportunidad de mantener un nivel de vida que les proporcione la cobertura

mínima de vivienda, vestuario, alimentación, salud y seguridad social, de alguna manera contribuyen a su subsistencia.

- c) Los programas de retiro o jubilación, como comúnmente se les llaman, son parte de los beneficios económicos y sociales tipificados como prestaciones laborales que gozan los empleados públicos, que a su vez forman parte del subsistema de retención de empleados dentro de la administración de los recursos humanos del Estado de Guatemala.

- d) Como se sabe, el programa de jubilados o clases pasivas del Estado es sostenido por el aporte de los empleados activos del sector público contratados bajo el renglón 011 y una de las razones más importantes que motivan a las personas a trabajar como empleados públicos es el retiro o jubilación, porque les asegura un ingreso mínimo para el momento en que más lo necesitarán, la vejez.

A continuación se citan los Artículos más importantes:

El Artículo 1. Se refiere al objeto de la ley y dice: Se regirán por la presente ley las pensiones que causen a su favor o a favor de sus familiares los trabajadores civiles del Estado comprendidos en los Artículos 144, 145 y 146 de la Constitución Política de la República de Guatemala que presten o hallan prestado servicios en los organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial. Los trabajadores civiles entidades descentralizadas, autónomas, de la Corte de Constitucionalidad, del Tribunal Supremo Electoral y trabajadores que presten sus servicios por el sistema de planillas en los organismos o entidades mencionadas que así lo deseen y que no tengan su propio régimen de pensiones, pueden en forma voluntaria acogerse a éste en las mismas condiciones que se señalan en esta ley o su reglamento y, una vez incorporados a este régimen, no podrán dejar de pertenecer al mismo salvo que se retiren definitivamente del servicio

activo en cualquiera de dichos organismos sin haber completado los requisitos para tener derecho a la pensión.

Artículo 3. Cobertura. Los trabajadores civiles del Estado o sus familiares señalados en esta ley, gozarán de la protección y beneficios establecidos en la misma, cuando ocurran las circunstancias siguientes:

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

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

- 1) Jubilación.
- 2) Invalidez.
- 3) Viudez.
- 4) Orfandad.
- 5) A favor de padres.
- 6) A favor de hermanos, nietos, sobrinos o menores incapaces.

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

- 1) Por retiro voluntario.
- 2) Por retiro obligatorio.

3.5. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, particularmente en el Artículo 63, se establecen las garantías sociales, con esa idea se promulga el seguro social obligatorio y la ley que regulará las características y alcances.

El Congreso de la República, en el año de 1946 emitió el Decreto número 295, que se refiere a: La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. En la citada ley se otorga autonomía a esta institución, personalidad jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones, con el propósito de conformar un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima, como lo establece el Capítulo 1°, en su Artículo 1°.

Posteriormente, la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985, define en su Artículo 100 sobre la seguridad social; "El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación". Actualmente el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.) es la institución encargada de administrar todos los aspectos que abarca la seguridad social y también las pensiones.

3.6. Instituto de Previsión Militar.

En el Acuerdo Gubernativo No. 729-85 del Jefe de Estado, establece en los considerandos que para la correcta aplicación del Decreto Ley número 75-84, que contiene la Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar, la importancia de hacer mención de dicha disposición legal es debido a la terminología utilizada en la misma, específicamente las definiciones legales que se contemplan en la misma, y que como tales pueden tomarse como referencia en la sustanciación de la aplicación del presente investigación, lo atinente a dichas instituciones establecidas específicamente en el Reglamento General de Prestaciones y Beneficios del Instituto de Previsión Militar, en cuanto a su normativa señala:

Artículo 1: En este reglamento se usarán los siguientes términos con las acepciones que se indican a continuación:

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

- **Prestaciones:** Son las sumas en dinero que reciben los afiliados o sus beneficiarios, cuando se cumplen los requisitos que señala la Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar y este Reglamento.
- **Beneficios:** Son los derechos que se originan por fallecimiento del afiliado a favor de sus familiares u otras personas, cuando se cumplen las condiciones que señalan la Ley Orgánica del Instituto de Previsión militar y este Reglamento.
- **Beneficiario:** Es la persona a quien por disposición de la Ley o del afiliado, según el caso, le corresponden los derechos dentro del régimen del instituto de previsión militar.
- **Cuota:** Es la contribución mensual que el afiliado está obligado a pagar el afiliado, dentro de los primeros quince días del mes calendario siguientes al mes que corresponda.
- **Mora:** Es el retardo en el pago de una cuota, después de transcurrido el plazo de vencimiento que fija el Artículo 15 de este Reglamento.
- **Sueldo asegurado:** Es el correspondiente a cada grado militar o empleo para los Especialistas, más las asignaciones de alimentación, tiempo de servicio y otras que determine la Junta Directiva del Instituto de Previsión Militar.
- **Tiempo abonado:** Es el tiempo de servicio militar efectivo, calificado para los efectos del pago de prestaciones que el Instituto de Previsión Militar reconoce a los Oficiales Generales, Oficiales Superiores, Oficiales Subalternos y Especialistas Militares, que fueron acogidos por el régimen, por encontrarse de alta cuando entró en vigor el Decreto Ley 455 y tener por consiguiente, derechos adquiridos dentro del sistema de clases pasivas de la Nación. Para los efectos de la aplicación del Decreto Ley número 75-84, servicio militar efectivo, es igual a cotización, sin que puedan lesionarse los derechos adquiridos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 4. No pueden ser afiliados en activo:

- a) Las personas a cuyo favor se hubiere acordado asignación por Jubilación, prestación por retiro obligatorio o pensión por invalidez, conforme al Decreto

Ley 55 y este Reglamento, aunque no hubieren principiado a percibir dicha asignación.

- b) Las personas menores de 18 años de edad, a excepción de los oficiales con grado militar efectivo.
- c) Las personas que al causar alta en el Ejército de Guatemala se encuentren parcialmente incapacitadas física o mentalmente.
- d) Los que cometan el delito de deserción.
- e) Los elementos de tropa.

Artículo 5. Para inscribir a una persona como afiliado en los registros del Instituto de Previsión Militar, deberá tenerse a la vista la Orden General del Ejército, como constancia de que el interesado ha causado alta en el mismo, o el nombramiento como empleado del Instituto de Previsión Militar.

Artículo 10. Son derechos de los afiliados:

En activo: Gozar de todas las prestaciones de conformidad con la ley orgánica.

En suspenso:

- a)** Con tiempo abonado: A jubilación, los afiliados que hubieren contribuido al régimen de previsión militar durante un mínimo de dos años y con veinte o más años de servicio, para cuyo efecto se tomará el tiempo abonado al 30 de abril de 1966 más los años de cotización al Instituto de Previsión Militar.
- b)** Sin tiempo abonado: A Jubilación, los afiliados con veinte o más años de cotización al Instituto de Previsión Militar.
- c)** En caso de fallecimiento del afiliado, en cualquiera de los dos casos, sus beneficiarios tienen derecho a prestación por Viudez, para hijos menores o incapaces o pensión para padres.
- d)** A rehabilitación: En la forma y condiciones que determine el presente Reglamento.

En pasivo: A gozar de jubilación, invalidez y socorro por fallecimiento sin perjuicio de los derechos de sus beneficiarios en concepto de viudez, hijos menores o incapaces y de los padres. Se exceptúan los casos comprendidos en el Artículo 43 del Decreto Ley número 75-84.

Artículo 28. Para obtener jubilación, los afiliados deberán llenar los siguientes requisitos:

- 1) Haber causado baja del Ejército de Guatemala.
- 2) Tener 20 o más años de servicio y/o cotización.
- 3) No devengar sueldo en la administración pública o entidades autónomas, semiautónomas o descentralizadas.

Del retiro obligatorio: Con relación a lo establecido en la presente ley, debemos de tomar en cuenta que el objeto de la presente es concretamente para determinar que en nuestra legislación actual tanto la civil como en el caso militar, se encuentra regulado el retiro obligatorio, y por ende debemos de considerar dicho tema, razón por la cual en específico el Artículo 39, establece: Para los efectos del Artículo 37 del Decreto Ley Número 75-84, la prestación por retiro obligatorio se le concederá a todos los afiliados que estando de alta, cumplan en su respectivo grado, la edad de retiro estipulada en la Ley y/o reglamentos militares.

Artículo 40. En todo caso, para percibir el pago de la prestación a que se refiere el Artículo anterior, es requisito indispensable haber causado baja del Ejército de Guatemala.

Artículo 41. El Instituto de Previsión Militar, deberá comunicar al Ministerio de la Defensa Nacional y al Estado Mayor de la Defensa Nacional, así como al interesado mediante notificación hecha en el departamento de estadística de la entidad, la fecha en que éste llegará a la edad de retiro obligatorio y que obtendrá derecho a esa prestación, en cuya circunstancia el afiliado dentro de los diez días hábiles siguientes de haber cumplido dicha edad, deberá manifestar por escrito al instituto, su decisión de aceptar el derecho a la prestación.

Al haber establecido la normatividad jurídica guatemalteca, se establece que existe determinados principios que coadyuvan a la efectiva aplicación de la jubilación, institución que tiene bases cimentadas en la actualidad, razón por la cual, los mismos pueden ser aplicados a la institucionalización de las jubilaciones anticipadas, lo cual analizaremos en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV.

4. Las prejubilaciones y la necesidad de que se establezcan en la legislación guatemalteca.

4.1. Aspectos considerativos.

La jubilación como institución, podría derivarse de una necesidad que tanto puede interesar a los trabajadores como a los empleadores. Tiene su espíritu tomando como base mejor la calidad de vida, lo que se puede ver reflejado en un aumento progresivo de la expectativa de vivir de los trabajadores, y con ello, si se incrementa el número de jubilados en determinado sector de servicios, se puede decir que la población está envejeciendo.

El tema de las prejubilaciones, tuvo sus inicios con las asociaciones fraternales que tuvieron como objeto prestar ayuda a los más necesitados, mutualidades, montepíos, que luego se fueron transformando en sindicatos y ahora con la intervención de las aseguradoras respecto a los llamados fondos de retiro. Es así como en muchos países, la jubilación como beneficio tuvo su génesis en las convenciones colectivas de trabajo, al principio por razones filantrópicas y últimamente reconocida como un derecho, de allí que las partes tengan la necesidad de negociar y plasmar por escrito lo referido a sus requisitos, condiciones, modalidades de ejecución y financiamiento

Como ha quedado establecido, esta institución, tiene por objeto proporcionar a los trabajadores durante su vejez, un ingreso periódico que cubra sus necesidades de subsistencia y que su titular mantenga la misma o una mayor calidad de vida que tenía antes, producto de los ingresos que ahora provienen de la pensión de jubilación, con el fin de asegurar la vejez basado en principios de dignidad que debe prevalecer en todo ser humano.

La mayor parte de la normativa y planes de jubilación exigen a los aspirantes llegar a determinada edad, calificada como la normal para el retiro; haber prestado

servicios durante un número específico de años, o su incapacidad permanente y total, y en el caso de Guatemala, no sería la excepción, tal como quedo establecido en el análisis de las normas que regulan la jubilación.

“El derecho de trabajo no puede contenerse con ofrecer al hombre una existencia digna en tanto pueda trabajar, para olvidarse después, esta actitud era propia del derecho civil, cuando el trabajo era estimado una mercancía intercambiable por dinero; el derecho de trabajo requiere resolver integralmente el problema humano, exige del hombre una labor útil y honesta y; a cambio de ella, le ofrece la seguridad de su presente y futuro. El derecho de trabajo tiene hoy un fundamento nuevo: el trabajo es un deber social, pero es fuente del derecho humano y éste consiste, en primer término, en el derecho a la existencia; por eso el derecho de trabajo tiene que asegurar la existencia del hombre, en el presente y en el futuro”.²¹

La garantía de protección respecto a los ancianos y ancianas se encuentra consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala. Así también, el derecho a las pensiones y jubilaciones otorgadas mediante el sistema de seguridad social imperante para los trabajadores o trabajadoras tanto del sector público como privado.

Como quedo establecido también, el concepto de seguridad social se encuentra consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, y le corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social velar por el cumplimiento del mismo.

Adicionalmente, no cabe duda que la protección que brinda el Estado al hecho social de trabajo no debe excluir a aquellas personas que ostentan la cualidad de jubilados, ya que el otorgamiento y cobro de pensiones de jubilación forma parte del carácter irrenunciable de que gozan los trabajadores respecto a sus derechos laborales, también previstos no solo en la Constitución Política de la República de Guatemala, sino también en el Código de Trabajo.

²¹ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 65.

Es por ello, que el tema de las prejubilaciones en el caso de los jueces y magistrados debe abordarse, tomando en consideración que el hecho de obligar a un juez o magistrado cuando esta ha cumplido la edad para el retiro, no solo representa perjuicio para el sino para la propia institución de la Corte Suprema de Justicia, por cuanto es evidente de que por amistad o compadrazgo ingresan a ocupar ese puesto, cualquier persona del partido oficial o por arreglos entre partidos, sin tomar en consideración la capacidad y experiencia que pudiera tener y que ello, ocasiona perjuicio a la propia institución.

4.2. La posición sindical ante las prejubilaciones.

a) Chile:

En este país, opera las prejubilaciones, principalmente cuando existe acuerdo entre los sindicatos y el empresario o patrono. La Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, regula dicho acuerdo.

Para acceder a la nueva jubilación a los 61 años hay que contar con 30 años de cotización y se puede acceder de dos formas distintas:

1. Por haber sido despedido, de forma individual o colectiva, y llevar al menos seis meses en el paro, antes de acceder a la jubilación anticipada.

2. Por un acuerdo colectivo entre la empresa y los sindicatos, sin necesidad de promover expedientes de regulación de empleo, en el que la empresa pague al trabajador, durante al menos dos años, un salario como mínimo igual al que cobraría del paro y, además, el importe del convenio especial con la seguridad social, para seguir cotizando de cara a la jubilación. Es decir, no hay que estar en el paro y se evitan las negativas consecuencias del “decretazo”. El Importe de la pensión de la seguridad social, de la nueva jubilación anticipada, viene determinada por las bases de cotización del trabajador, estableciéndose un coeficiente reductor distinto, en función de los años

de cotización, de tal cuenta que a continuación establecemos los porcentajes conforme a los años de trabajo, y el importe de la pensión a percibir:

- Con 30 años de cotización. 8%
- De 31 a 34 años. 7,5%
- De 35 a 37 años. 7%
- De 38 a 39 años. 6,5%
- Con 40 ó más años. 6%

La jubilación anticipada, es decir antes de los 65 años, con la nueva regulación, establece dos situaciones diferentes, dependiendo de la fecha de cotización a la Seguridad Social, con distintos derechos en función de si tienen o no cotizaciones anteriores al 1 de enero de 2008, el cual se establece tomando en cuenta la base sobre la cual se inicia la cotización, y dependiendo de ello será la forma de acceso, para tomar en cuenta la edad de jubilación, sin olvidar que para ello es necesario realizar determinadas evaluaciones de coeficiente mental a los trabajadores, que permita adecuar una reducción en sus actividades que permitan una mejor optimización, del trabajo desempeñado, lo cual lo podemos establecer que a partir de los 60 años, deberá el trabajador tener un ocho por ciento por cada año de anticipo, que le permitirá un despido, sin causal determinada y para que este se lleve a cabo a partir de los 60 años siempre y cuando exista un acuerdo entre empresa / sindicatos; y en caso de que exista dicho acuerdo, podría en todo caso otorgarse al trabajador a partir de los 61 años, un seis a ocho por ciento de la pensión cotizada, según años cotizados.

Jubilación anticipada por acuerdo laboral empresa y sindicatos. Lo más interesante para nuestros sectores de la nueva normativa, además de haber establecido la nueva jubilación anticipada, es el acceso a la misma a través de acuerdos colectivos entre empresa y sindicatos, sin necesidad de ir al paro, posibilidad introducida en la Ley por iniciativa de varios sectores de iniciativa privada, acuerdos que permitirán regular lo que normalmente conocemos como prejubilaciones y que, hasta ahora, venían haciendo nuestras empresas de forma unilateral, con ofertas individuales a los trabajadores. En ese sentido se debe tomar en cuenta que la participación de las

empresas de iniciativa privadas, podrían en todo caso plantear acuerdos que contengan dos objetivos básicos, los cuales mencionamos a continuación: Que los trabajadores que se prejubilicen con la nueva fórmula queden igual o mejor que en la actual situación. Es decir, que el hecho de acceder a la pensión de la seguridad social con un coeficiente reductor, no suponga menor poder adquisitivo respecto de las ofertas de jubilación actuales. Que el ahorro económico que le pueda suponer a las empresas dejar de pagar salarios y convenio especial hasta los 65 años, no suponga un beneficio sólo para las empresas, sino también mejoras en el complemento de pensión de los trabajadores, especialmente de aquellos que no tienen o lo tienen en menor cuantía que otros, a través de los planes de pensiones.

b) España:

En España se tiene conocimiento que se encuentra una de las mejores regulaciones a favor de los trabajadores porque se cuenta con el estatuto general de trabajadores que regula estos aspectos, sin embargo, también puede accederse a temas de beneficio respecto a prestaciones sociales a favor de los trabajadores más ampliamente a través de pactos entre patronos y trabajadores.

En ese sentido, como parte esencial se analizó, un pacto, el cual tiene relevancia en el tema de las jubilaciones, enfocándose en ellas como uno de los puntos básicos de la negociación, del cual dependían varios postulados de las exigencias derivadas del conflicto, mismo que a continuación se transcribe:

- El acuerdo afecta a los trabajadores, activos a jornada completa partícipes del sub plan dos o cuatro del plan de pensiones, que tuvieran cumplidos 55 o más años a 31.12.07 y cuenten, al menos, con 15 años de antigüedad en dicha fecha.

- En el supuesto de no alcanzarse la cifra de 300 empleados se ampliaría por riguroso turno de edad a quienes cumplen 55 en 2.004

- La adscripción al plan de jubilaciones será voluntario y el empleado tendrá 10 días para decidirse desde el momento que reciba la propuesta.

- Cálculo sobre salarios reales 2.004, última nómina anualizada, lo que evita que alguien pueda perder el trienio cumplido este año o las mejoras de su puesto de trabajo, además del plus convenio, etc.

- Se mejoran los porcentajes finales sobre el salario anual, ofrecidos por la empresa. Se ha subido 0,75 puntos sobre su última oferta.

- Las posibles variaciones de IPC que superen el dos por ciento, son asumidas por la empresa que revalorizará la prestación en el 75 % de tal desviación, a partir del 1.1.05. El dos por ciento, previsto esta compensado por los niveles en el porcentaje de edad.

- Seguridad social a cargo de la empresa. Mantiene la aportación al montepío de empleados, aun cuando en algunos sectores, debido al retardo que representan cumplir los requisitos de la jubilación, no se desea adquirir el descuento del montepío, ya que para estos sectores sociales, esta situación debería en todo caso ser opcional y el patrono, respetar la libertad de adquisición o circunscripción al descuento del montepío.

- Se mantiene la ayuda de formación para hijos de empleados.

- Se mantienen las condiciones para las operaciones del reglamento de beneficios sociales vigentes a la fecha de prejubilación.

- Mantiene las aportaciones en las condiciones actuales al fondo de pensiones, actualizando las aportaciones como al personal activo, así como la cobertura de viudedad, orfandad e invalidez. Esto no se consiguió en las negociaciones de 1998.

- La empresa se compromete a la prestación hasta que cumpla los 65 años con independencia de que el trabajador acceda a una jubilación anticipada, en cuyo caso las prestaciones de jubilación de la seguridad social y de prejubilación bancaria serán compatibles. Muchos de los afectados podrán, en caso de que haya acuerdo entre sindicatos y empresa, jubilarse a los 64 años, o antes con el 100 % de la pensión máxima.

- Por acuerdo entre las partes, se podrá optar a la jubilación flexible (contrato de relevo), en los términos que señala la Ley.

- R V. 2.004. el acuerdo recoge el derecho a la percepción en función del tiempo trabajado y la posición en ranking.

- El acuerdo cubre las posibles variaciones en la edad ordinaria de jubilación, si cambiara la Ley.

- Para aquellos empleados que cumplan la condición de edad, pero no el resto de las señaladas, se estudiará su situación, para ofrecerles una propuesta de prejubilación de forma individualizada.

El pacto incluye, a todos los trabajadores que cumplen los requisitos indicados en la misma. La empresa renuncia a su exigencia de capacidad de veto. No se quiso ocultar la única reivindicación que se ha quedado en el camino: El complemento para aquellos trabajadores que habiendo cotizado antes de 1967 quisieran optar a la jubilación anticipada. La empresa, que tiene mucho interés en concretar exactamente cuanto le van a costar las prejubilaciones, ha cedido en el resto de reivindicaciones, manteniendo su negativa radical a esta opción que ya se había eliminado en las escasas prejubilaciones producidas durante 2.003.

En cualquier caso, la conveniencia de la jubilación anticipada, que sólo afectaría a quienes hubieran cotizado antes del 1.1.67, habría que matizarla en función de la categoría personal, ya que al calcularse la base de la pensión de la seguridad social por las cotizaciones de los últimos 15 años, y dado que se han unificado recientemente las bases de cotización al alza, en muchos casos vale la pena esperar para que computen 5 años de cotizaciones a la base máxima, y eliminar cinco años de las más antiguas, que son muy inferiores.

Finalmente hay que recordar que el acuerdo entre la empresa y los representantes es una condición necesaria para que los prejubilados puedan beneficiarse de la posibilidad de jubilarse anticipadamente, con la pensión máxima de la seguridad social y cobrando en ese período, tanto de la caja como de la seguridad social, y que la ausencia de acuerdo dejaba las condiciones de las prejubilaciones en manos de la negociación individual con el riesgo que esto suponía para la plantilla.

c) En el caso guatemalteco:

Como es de conocimiento general, en el tema de la organización sindical en Guatemala, ha tenido graves retrocesos, hasta el grado de que los trabajadores respecto a esta forma de organización no la ven con buenos ojos, es más, procuran no integrarse a los sindicatos, porque los tildan de subversivos, revolucionarios, y hasta ilegales, situación que hace difícil consolidar la posibilidad de adquisición de un mejor estatus laboral, ya que los conflictos colectivos representan mucho mas gasto social, derivado ello que muchos dirigentes sindicales, actúan en forma contraria a los derechos de los trabajadores, velando únicamente por sus propios interés y no por el de las mayorías que estos representan.

La historia de los sindicatos en Guatemala, es muy accidentada, y para citar un ejemplo de lo que ha sucedido, se puede conceptualizar determinadas fechas importantes para la organización sindical. En primer lugar, en los años de mil novecientos cuarenta y ocho con la promulgación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y con ello, la conformación de organismos de carácter internacional como la Organización Internacional de Trabajo.

Por otro lado, la presión mundial por los graves abusos y violaciones a los derechos humanos, como sucedió con la revolución industrial. En el caso de Guatemala, el 20 de octubre de 1944 es una fecha que se conmemora año con año como la fecha en que dio inicio un proceso que se apartaría de la tradicional visión excluyente del poder en Guatemala y que, durante los diez años de primavera democrática, como se le ha denominado, que se vivió, aportó al país los avances económicos, sociales, políticos y culturales más grandes que Guatemala había visto hasta entonces y que hasta ahora no han sido siquiera igualados a cincuenta y tres años de que dicho proceso nos fuera truncado en 1954 por la intervención de los Estados Unidos de Norteamérica.

De esa fecha a la actualidad, el principal problema que se encuentra atravesando la organización sindical radica esencialmente, en que cada vez se esta más lejos de disfrutar de dichas conquistas y debido a que los gobiernos militares y oligárquicos que detentan el poder cada día nos acercan más a las condiciones que imperaron durante la dictadura ubiquista condenando con esto a las generaciones actuales y futuras, a evitar represalias que irían contra sus ideales, en virtud de amenazar contra la estabilidad, inclusive, familiar.

“En tal sentido la permanente sucesión de gobiernos empresariales arropados en verde olivo o banderas políticas partidarias que prosiguieron al posterior derrocamiento del Gobierno Revolucionario de Jacobo Arbenz Guzmán, han demostrado históricamente la defensa de sus intereses, pero también el fracaso económico y social de su visión como oligarquía empresarial, en tanto que las consecuencias de dicho fracaso, son notorias en las condiciones de exclusión, desempleo, pobreza, hambre, falta de acceso a la salud, a la educación, a la vivienda, a la tierra, y el recrudecimiento de la represión y la violencia sufridas a diario por las mayorías”.²²

Hoy día, de cada 10 personas que se integran a la economía, ocho lo hacen en la denominada economía informal toda vez que solo cerca del 25% de la población económicamente activa cuenta con un empleo estable sin que ello signifique que ese empleo les represente una remuneración digna; de hecho, en la mayoría de los casos, el trabajador o trabajadora no percibe siquiera el salario mínimo el cual de por sí presenta un déficit del 116% frente al costo de la canasta básica vital lo cual ha provocado que otro buen porcentaje de la población especialmente joven, ante la falta de oportunidades de desarrollo se vea obligada a emigrar hacia los Estados Unidos y someterse a las condiciones de persecución y discriminación imperantes en el otrora país del sueño americano.

A esta problemática se agrega la practica de disfrazar las relaciones laborales bajo modalidades de contrato que extraen la relación del marco protector del derecho

²² Lic. Medrano, Edgar Escobar, **Historia de la cultura de Guatemala**: Pág. 667.

de Trabajo o bien eliminando la estabilidad laboral mediante la contratación temporal para la ejecución de labores permanentes; prácticas que no solo son consentidas por el Estado de Guatemala sino que también son ejecutadas por este a través de sus diversos órganos e instituciones.

Este irrespeto de la normativa laboral, que afecta en su totalidad las condiciones de trabajo, no ha tenido como respuesta el actuar contundente de los tribunales de justicia laboral que se han empeñado en legitimar jurídicamente este proceso de despojo de las garantías laborales a las trabajadoras y trabajadores bajo la consigna de su eliminación total hasta retrotraer las relaciones laborales a condiciones similares a la esclavitud como lo plantean los empresarios del CACIF en su denominado “Plan de Desarrollo Económico Social 2004-2007”.²³

En el tema de las prestaciones sociales, la autoridad máxima al respecto que tiene una representación para el sector laboral, es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que como es de conocimiento general, ha sido víctima de saqueo de sus arcas, la cual vienen ejecutado los distintos gobiernos de turno llevando al Estado de Guatemala al incumplimiento de tres obligaciones fundamentales: 1) Garantizar el derecho y acceso de la población a la seguridad social; 2) Contribuir al financiamiento del régimen y; 3) Procurar su mejoramiento progresivo.

La existencia de una millonaria deuda por parte del Estado al I.G.S.S. sin que siquiera se cumpla con lo establecido por el Artículo 100 constitucional asignando una partida dentro del presupuesto para cubrir sus cuotas como patrono y Estado como tal; la existencia de una deuda millonaria por parte de las municipalidades y también de una deuda millonaria por parte de los empresarios sin que se tomen las medidas necesarias para lograr el pago de dichas deudas, forman parte de esta estrategia que conlleva para la clase trabajadora, jubilados, pensionados y el pueblo en general que el I.G.S.S. no pueda llevar a cabo el fortalecimiento de los programas de accidentes, enfermedad, maternidad (AEM) y de invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS), que tampoco pueda

²³ Libre Albedrío. **Revista laboral**: Pág. 65.

invertir en el mejoramiento de los servicios que presta, ni comprar medicamentos de calidad, ni incrementar las pensiones que otorga, mucho menos ampliar su cobertura, contar con mas personal especializado, ni mejorar los salarios de hambre que se paga a las trabajadoras y trabajadores del instituto.

Situación que a la presente fecha se ve reflejada en la falta de pago a los pensionados por parte de dicha institución, y que constituyen una inestabilidad social, y económica, que persiste y repercute en los más necesitados, personas que tienen sus esperanzas versadas en el fondo de pensiones a que se han hecho acreedores, al cumplir los requisitos de edad y tiempo para ser jubilados de dicha institución, para lo cual debería de tenerse en cuenta que con relación a las jubilaciones anticipadas, se deberán de crear los fondos necesarios para que dichas situaciones no afecten la entrega de las pensiones a que tienen derecho los trabajadores que opten por tal beneficio.

Entonces, dentro de esta problemática, los pasos de las empresas privadas o particulares de propiciar cambios a beneficio de los trabajadores, no se dejan sentir, y no pasa más que brindar una serie de prestaciones a sus trabajadores, pero sobre la base de un beneficio propio.

En torno a la histórica lucha por la tierra y el desarrollo rural, existe una implacable posición política por parte de la oligarquía agroexportadora en contra de la reforma agraria Integral, que se manifiesta en el estancamiento de la implementación de la Ley General de Catastro, en la intensificación de desalojos violentos, en amenazas, agresiones, cárcel e incluso asesinatos de dirigentes campesinos; temas a los cuales han vinculado el total incumplimiento del Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo –OIT- al imponer la exploración y explotación minera y petrolera así como la construcción de megaproyectos como la hidroeléctrica Xálala, y la súper carretera de la franja transversal del norte, sin realizar la consulta pertinente con las comunidades afectadas, llegando incluso al extremo de plantearse r la renuncia de Guatemala al Convenio 169 ante la OIT.

“En el tema de la vivienda es inexistente una Ley General Nacional, programas e instituciones que formen parte de una política pública, que coherentemente tienda a erradicación del déficit habitacional actual que es de 1,800,000 viviendas, el cual se incrementa año con año en más de 70,000 nuevas viviendas; situación que coloca a la población en estado de indefensión social y de incertidumbre jurídica a aquellas personas que ocupan terrenos, así como de riesgo de perder incluso la vida ante las condiciones infrahumanas en que habitan”.²⁴

En lo que respecta a la salud pública, ha existido una total desatención a la salud de la población tanto preventiva como curativa, siendo evidente la falta de cobertura de los hospitales y el desabastecimiento de los equipos y medicamentos necesarios para atender incluso enfermedades comunes en nuestro medio, debido a los niveles de desnutrición y condiciones generales de vida de la población, situación que se ha llevado al extremo de “crisis hospitalarias” que de recurrentes han pasado a ser permanentes de manera premeditada a fin de crear condiciones para que la población acepte como solución la eventual privatización del derecho a la salud pública; ejemplo claro de ello es el Acuerdo Ministerial SP-M-1778-2007 del Ministro de Salud Pública y Asistencia Social que sienta las bases para la privatización de los hospitales públicos de todo el país.

En la educación, pese a la naturaleza permanente y creciente de las necesidades educativas del país, vemos como los maestros son privados de su estabilidad laboral mediante mecanismos de contratación temporal, vemos como las políticas emprendidas por el Ministerio de Educación se orientan hacia la privatización de este derecho y sobretodo hacia la destrucción del movimiento magisterial guatemalteco que consecuentemente se viene consolidando como el bastión de la defensa de la educación pública laica y gratuita.

No obstante lo duro que resulta actualmente el panorama nacional y no conformes con ello, la oligarquía empresarial del país se encuentra impulsando el

²⁴ Comisión legislativa, del Congreso de la República. Guatemala.

denominado “Plan Visión de País” que ha dado lugar a la propuesta de cuatro leyes marco que abordan los temas de salud, educación, seguridad y justicia y desarrollo rural desde una perspectiva neoliberal esencialmente excluyente de las necesidades de la mayoría de la población.

“Así, la Ley Marco de Salud pretende la privatización del sistema de salud pública,”²⁵ mediante la creación de un Consejo Nacional de Salud integrado en su mayoría por empresas privadas prestadoras de servicios de salud, al cual someten al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –I.G.S.S.- con lo que automáticamente eliminan su autonomía. La aprobación e implementación de dicha ley tendría como efecto inmediato sujetar el acceso al derecho a la salud a la capacidad de pago de la persona privando con ello del acceso a este derecho humano y obligación social del Estado a más del 80% de la población que vive en la línea de la pobreza o por debajo de misma.

“En lo que se refiere a la denominada Ley Marco de Educación,”²⁶ además de la paulatina privatización de la educación en todos sus niveles y el traslado a las débiles economías familiares del costo del cumplimiento del deber del Estado de proporcionarla de manera laica y gratuita se pone en evidencia la intencionalidad de destruir al magisterio nacional como una expresión gremial organizada.

“La ley de Desarrollo Rural”,²⁷ no va más allá de soluciones cosméticas que evaden enfrentar las causas fundamentales de la problemática agraria guatemalteca, no atacan el latifundio ni la posesión casi exclusiva de la tierra por parte de un grupo reducido de terratenientes, constituida por esos empresarios del banano, la palma africana, el café y el azúcar que llegan incluso al extremo de preparar brebajes cargados con drogas que lleven a los trabajadores a soportar las extenuantes jornadas de trabajo a cambio de un salario cada vez más reducido y por el cual cada vez más se les exige más trabajo.

²⁵ **Ibid.**

²⁶ **Ibid.** Pág. 58.

²⁷ **Idem.** Pág. 58.

La última faceta del denominado “Plan Visión de País” lo constituye la denominada “Ley Marco de Seguridad y Justicia”,²⁸ mediante la cual se nos pretende hacer creer que los conceptos de seguridad y justicia se limitan a la persecución penal, a encarcelar seres humanos y a reprimir los efectos de los graves problemas sociales y económicos que enfrentamos.

Esta visión del país como fuente empresarial, ha instalado al pueblo guatemalteco en situación de olvido, de que la seguridad comienza con el pleno respeto del Estado de derecho y que ese Estado de derecho se asienta sobre el pleno respeto y garantía del goce por parte de la población de sus derechos más elementales dentro de los que se encuentran el derecho a la vida, la alimentación, la salud, el trabajo digno y bien remunerado, la educación, la cultura, el deporte y la recreación. Olvidan y pretenden que olvidemos que la justicia, no puede denominarse tal si no parte de la existencia de una verdadera justicia social en donde toda la población, sin discriminaciones de ninguna clase pueda acceder y gozar con la garantía del Estado de todos esos derechos reconocidos por el estado de derecho.

Dentro de las medidas que sugiere la organización sindical como parte de los “Planes de Gobierno” concretos satisfacer las siguientes demandas elementales del pueblo de Guatemala:

- Desechar definitivamente la pretensión de fijar los salarios mínimos por productividad que, además de inconstitucional, es una burla a la lógica, un absurdo jurídico, una aberración económica y una estupidez social que ya ha sido calificada de incongruente con la promoción del desarrollo social por altos funcionarios de organismos internacionales;
- El fomento de una política de pleno empleo, que garantice la estabilidad laboral y la eliminación de todos aquellos mecanismos de disfraz de las relaciones laborales, generando empleo digno y equilibrando el salario mínimo que se paga tanto en el sector privado, como en el sector público, en las municipalidades y

²⁸ Id. Pág. 58.

- demás instituciones autónomas, semi autónomas, descentralizadas y desconcentradas al costo de la canasta básica vital;
- Desechar las iniciativas de Ley de Servicio Civil, Ley de Servicio Municipal, las cuatro Leyes marco del plan visión de país y la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo;
 - La creación del Consejo Nacional de Diálogo, Negociación y Concertación para la elaboración e implementación de la política nacional de empleo productivo y la política nacional salarial y el impulso y respeto de la libre sindicalización y de la negociación colectiva;
 - El respeto a la Ley y al Artículo 100 de la Constitución Política de la República, garantizando el cumplimiento de la asignación de la partida presupuestaria específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, en materia de seguridad social a partir del presupuesto para el año 2008, de conformidad con los estudios técnicos actuariales del I.G.S.S;
 - Garantizar el pago escalonado de la histórica deuda millonaria que el Estado le tiene al I.G.S.S. y que actualmente supera los once mil millones de quetzales;
 - La inmediata legalización de las tierras ocupadas para vivienda tanto en el área urbana como rural de conformidad con el Decreto 26-2007, así como la asignación de recursos para programas de urbanización e introducción de energía eléctrica, alumbrado público, agua potable y drenajes en los asentamientos humanos;
 - La aprobación de de la iniciativa de Ley de Vivienda y Ordenamiento Territorial y la creación del Ministerio de la Vivienda;
 - La ampliación de la cobertura educativa y la creación de centros de educación básica y diversificado con orientación ocupacional y ecológica para las comunidades del área rural;
 - El pleno cumplimiento al Decreto 1485 del Congreso de la República y realizar la contratación de maestras y maestros únicamente con cargo al renglón presupuestario 011 haciendo el traslado a dicho renglón de todos los maestros y

maestras y trabajadores administrativos que laboran en los distintos programas del Ministerio de Educación bajo los renglones 029, 021 y 022;

- La no privatización de la salud, la inversión en la salud preventiva, la Reconstrucción del sistema Hospitalario del país y la construcción de nuevos hospitales en los departamentos en los que no se cuenta con ellos garantizando a la población medicamentos a bajos precios y de calidad de acuerdo a las normas nacionales e internacionales en la materia así como el acceso gratuito a la salud;
- El Pleno respeto y cumplimiento del Convenio 169 de la OIT;
- El inmediato cese de los desalojos en área rural de todo el país y la implementación de una reforma agraria integral, previamente discutida y avalada por el movimiento sindical, indígena, campesino y popular;
- El compromiso de cumplir con los objetivos establecidos en la Declaración sobre el derecho al desarrollo de la Organización de las Naciones Unidas;
- Exigir que el ingreso de Guatemala al ALBA a efecto de proporcionar a la población un paliativo a los desastrosos efectos económicos y sociales que ya está teniendo en Guatemala la implementación del CAFTA;

4.3. Ventajas para los jueces y magistrados.

Las ventajas constituyen la base de sustentación para estructurar el análisis y estudio de lo que al respecto debe tomarse en cuenta para la mejor institucionalización de la jubilación anticipada, es por ello que a continuación se presentan las mismas, las cuales desarrollare en forma sistematizada y concreta para una mejor comprensión, tanto en su estudio como en su regulación, tomando en consideración a la realidad social.

Dentro de las principales ventajas se encuentran las siguientes:

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

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

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

Se ha establecido que las ventajas son las mas esenciales en la investigación, toda vez que las mismas, se basan en la experiencia y en la visualización, en la implementación del instituto de las jubilaciones anticipadas, es por ello que para tales efectos las jubilaciones anticipadas, permitirán que para la mejor aplicación de justicia se ofrezca al usuario, mayores ventajas y transparencia en la obtención de la misma.

Cada una de las ventajas establecidas se ocupa de un situación, especifica de la vida de una persona en un puesto tan importante como lo es ser juez o magistrado, y es por ello que permiten determinar una, experiencia nueva, una ventaja tanto económica como social, después de transcurrido determinado tiempo de estabilidad laboral, y

permitir, como se ha venido diciendo, aprovechar, la experiencia, que a través del tiempo han acumulado, dichos sujetos.

4.4 Desventajas para los jueces y magistrados.

Constituyen la contrapartida a las posiciones escritas en las líneas anteriores, ya que así como ventajas también se encuentran, estas, las cuales tienden a mejorar la visualización, en la regulación de la jubilación anticipada, es por ello que a continuación, se desarrollarán las mismas.

- a) La idea de la jubilación en nuestro país se asocia más, con el retiro obligado que con la promesa de los adultos en el primer mundo, ya que en dichos países la jubilación llega por los sesenta años, y los europeos quieren jubilarse antes aun, para poder vivir sin presiones, caminar, leer, hacer lo que nunca pudieron porque no les alcanzaba el tiempo, y que tal vez ya tampoco harán;
- b) Los gobiernos no brindan una pensión decente a sus jubilados, por que no se encuentra basado en un fondo cuidadosamente administrado, para que dure el beneficio por muchas generaciones, y suficiente para disfrutar su vejez;
- c) Existen países en que las personas se preparan además con fondos de ahorro privados para la jubilación, que empiezan a reunir desde jóvenes, para que al llegar a la edad que precede a la muerte, se pueda disponer de ingresos suficientes para cubrir eventualidades, sin embargo, en el caso de Guatemala, eso no sucede así, por ello, es de suponerse que en un alto porcentaje quien aún estando en posibilidad de jubilarse continua laborando, porque el ingreso que percibe le sirve para sufragar las necesidades básicas de subsistencia, situación que no sería la misma si percibiere el ingreso de una jubilación;
- d) En el caso de la sociedad guatemalteca, aun se ignora la edad promedio de existencia, y la gran masa de habitantes es muy joven, que no se piensa aún en el futuro y el modo de sufragar y mantener la economía estable;
- e) Llegar trabajando a la edad de jubilación es una osadía que se da poco en nuestro país, porque hay tantos jóvenes buscando trabajo y dispuestos a

emplearse, que hay una masa de desempleados que apenas rebasan el medio siglo. Quedarse sin empleo a dicha edad es casi una jubilación anticipada y obligatoria, sin ingreso alguno. No queda más que abrir negocios particulares, probar con las ventas, las tiendas o cualquier otra forma de generar ingresos.

Como se pudo establecer las desventajas se pueden verificar en mayor cantidad ya que la institución de las jubilaciones anticipadas es poco conocida, y aún en legislaciones como la nuestra, no ha tomado la relevancia y la importancia que se presenta, es por ello que debe de establecerse en la sociedad, focos de información, que tiendan a permitirle al usuario, el conocimiento de las ventajas y desventajas, para que pueda este visualizar la misma como, objeto de regulación, en el marco jurídico guatemalteco, ya que la misma permite, mejorar las condiciones de trabajo.

4.5 Ventajas para las autoridades de la Corte Suprema de Justicia.

Dentro de las principales ventajas que se pueden establecer para las autoridades de la Honorable Corte Suprema de Justicia, se pueden establecer las siguientes:

- 1) Siempre estarán contando con la capacidad mostrada por mucho tiempo por parte de jueces y magistrados, es decir, no se desmerita la calidad académica de éstos, en función de una eficiente administración de justicia;
- 2) El hecho de que un juez o magistrado se encuentre en situación de retiro obligatorio, implica, por lo regulado en la Constitución Política de la República de que tenga que requerirse al Congreso de la República el nombramiento del magistrado sustituto, y esto puede ser objeto, como ha sido en las elecciones de magistrados, de manipuleo e interés político, más que de interés en una eficiente administración de justicia;
- 3) La importancia de la carrera judicial para mejorar el sistema de administración de recursos humanos en el tema de la administración de justicia, por cuanto se evita

de nombramientos de jueces o magistrados a dedo o por compadrazgos, o bien por razones políticas.

Las ventajas establecidas, se han estructurado, tomando en cuenta la alta jerarquía, que ocupa la Honorable Corte Suprema de Justicia, dichas ventajas, permiten dar a la misma, una mejor aplicación, de la justicia en Guatemala, ya que permitiría que las personas que ocupan los puestos de jueces y magistrados, no se verían afectados en abandonar sus puestos y que por lo contrario, tienen la ventaja de estar protegidos, por la misma institución, contribuyendo de esa manera a una mejor aplicación, de la justicia en nuestra sociedad, misma que actualmente se encuentra afectada, por la falta de resultados positivos, los cuales son los que se buscan, al momento de dar mejor aplicación al principio de estabilidad laboral.

4.6 Desventajas para las autoridades de la Corte Suprema de Justicia.

Dichas desventajas se encuentran estructuradas mayormente en la previsión de los fondos, a través de los cuales se cubrirían, las mejores prestaciones, para las personas que en atención a su edad, continúen prestando sus servicios, a dicho órgano, ya que la misma debe estar estructurada sobre la base de fuentes económicas, cimentadas en el efectivo cumplimiento de las pensiones, respectivas, es por ello que a continuación se establecen las desventajas para la Corte Suprema de Justicia, entre las cuales podemos mencionar:

- a) Las prejubilaciones están planteando por la falta de previsión y planificación problemas graves a varios niveles. En primer lugar suponen un costo muy importante para el presupuesto de las instituciones que lo establecen dentro de un Sistema de pensiones.
- b) Hay un segundo problema que tiene que ver con el funcionamiento del mercado de trabajo. Si bien es verdad que muchos de estos trabajadores, en particular aquellos que se acercan ya a la edad de jubilación, están deseosos de una jubilación real, puede haber otros que, jóvenes aún y con necesidades

económicas, vuelvan al mercado de trabajo, pero en forma sumergida sea temporalmente que establemente. La experiencia y cualificación de que gozan algunos facilita esa entrada. Ello dificulta no sólo la regulación del mercado de trabajo, sino que obstaculiza la entrada al mismo de otras personas;

- c) Por último no es menos importante señalar que prescindir de fuerza de trabajo tan joven y con tanta experiencia constituye un derroche que la sociedad no debería permitirse. Asumiendo que, debido al cambio económico, muchas empresas puedan tener plantillas sobredimensionadas o desequilibradas, cabría pensar en una reforma de las reglas de juego que, al mismo tiempo, posibilitara, con programas específicos, la inserción laboral de una mano de obra que está en plenitud de capacidad laboral y humana, con el hecho de acceder a las prejubilaciones.

Como se pudo establecer las desventajas, asumen un papel muy importante en la regularización de las prejubilaciones o jubilación anticipada, ya que de las mismas se desprende el mejor análisis, en la estructura de la base jurídica, en la cual se plasmaría su importancia y su modo de aplicación, así como implementación en el sistema nacional, referente al derecho laboral.

4.7. Determinación jurídica de las prejubilaciones.

a) Análisis del trabajo de campo.

Para mejor ilustración se presentan a continuación, cuadros que permiten ilustrar una determinada serie de preguntas, que están basadas en la institucionalización de la prejubilación en la legislación guatemalteca, y por ende siendo que la misma esta enfocada en implementarse en la Ley de la Carrera Judicial, en consecuencia beneficiar a los jueces y magistrados, es por ello que se tomo como muestra, encuestas realizadas a través de diez preguntas planteadas en forma directa a jueces y magistrados de la Corte Suprema de Justicia, así como jueces de la torre de tribunales,

quienes fueron entrevistados en forma directa, respondiendo a las mismas en forma afirmativa o negativa, a las preguntas planteadas, las cuales constituyen la base de la presente investigación, mismas que estructuran la necesidad de la regulación y por ende plantear una propuesta de reforma a nuestra legislación vigente, la cual no afectaría en absoluto institución alguna, sino todo lo contrario, reforzaría las a existentes, y en todo caso, mejoraría la aplicación de las ya reguladas.

Es por ello que dicho trabajo de campo, es presentado en cuadros, que estructurados en forma clara y precisa, permiten dar una visualización, de la opinión de los profesionales del derecho que tienen a su cargo la aplicación de justicia en Guatemala, y como consecuencia, a continuación se presentan los resultados del trabajo realizado.

CUADRO No. 1

Pregunta: ¿Considera que en la actualidad existen buenas condiciones para que tanto jueces o magistrados accedan a la jubilación?	
Respuesta	Cantidad
Si	10
No	10
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

En cuanto al cuadro anterior, es evidente de que la mitad de los entrevistados estuvieron de acuerdo en que existen buenas condiciones para que los jueces o magistrados puedan pensar en una jubilación, principalmente tomando en consideración la edad que se señala en la Ley de la Carrera Judicial, que es de setenta y cinco años.

En el caso de la otra mitad, puede establecerse que consideran que no se dan las condiciones favorables para jueces o magistrados para poder optar al retiro voluntario porque la situación económica en que se encuentran las familias guatemaltecas no lo aconsejan, ya que en muchos casos, existen jueces o magistrados que aún se encuentran laborando, no precisamente porque les guste cumplir con un horario de trabajo, realizar las labores que comúnmente realizan, sino precisamente porque necesitan de los ingresos que perciben como trabajadores activos, lo cual no sería lo mismo si fueren trabajadores pasivos, toda vez que la pensión que se recibe por jubilación oscila en la cantidad de **cinco mil Quetzales** mensuales, como techo máximo, sin embargo, en la actualidad, los jueces de primera instancia, obtienen un ingreso mensual de aproximadamente **veintitrés mil Quetzales**, que con las deducciones de ley les entregan **dieciséis mil seiscientos Quetzales** (Q.16,600.00) mensuales y los segundos **cuarenta mil Quetzales** (Q.40.000.00) mensuales, sin tomar en cuenta las dietas que reciben por sesiones y plenos.

CUADRO No. 2

PREGUNTA: ¿Considera que es fácil para un magistrado o juez pensar en un retiro voluntario?	
Respuesta	Cantidad
Si	04
No	16
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

Esta pregunta de alguna manera tiene relación con la primera, puesto que no es fácil para muchos de los jueces o magistrados que pudieran encontrarse en disposición de un retiro voluntario, incluso, los que ya se encuentran en situación de retiro obligatorio, determinar o tomar la decisión de iniciar sus gestiones administrativas para

ello, por cuanto, no es lo mismo, devengar un salario de determinada cantidad, a un salario inferior a ese monto, puesto que los compromisos familiares y los gastos mensuales, por el hecho de que pase a situación de trabajador pasivo, no cambiaran, incluso, con el alto costo de la vida, estos montos, constantemente se podrían encontrar en aumento, lo cual en nada es alentador para los jueces o magistrados acceder a un retiro voluntario y mucho menos, a un retiro obligatorio, de tal suerte, que resulta el análisis de lo que ha sucedido en la realidad guatemalteca, en el caso del Licenciado Rodolfo De León Molina, que los medios de comunicación han presionado para que renuncie o se retire del cargo, por haber cumplido ya los setenta y cinco años que señala la Ley de la Carrera Judicial.

Sin embargo, este no lo ha hecho, y por ello, en la actualidad, también se encuentra en proyecto en el Congreso de la República, una iniciativa de ley que modificará a través de reforma la Ley de la Carrera Judicial, en el sentido de que se regulara el procedimiento a emplear en este caso, toda vez, que existe un vacío legal al respecto.

CUADRO No. 3.

Pregunta: ¿Considera que los factores económicos son incidentes para que los jueces o magistrados no piensen en un retiro voluntario?	
Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

Con relación al cuadro anterior, de alguna manera se relacionan con las preguntas anteriores, en el sentido de que las personas, no solamente los jueces o

magistrados no piensan en una jubilación, precisamente por el factor económico, ya que el hecho de que se jubilen no representaría el mismo ingreso al hogar que el que esta realizando en la actualidad.

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

CUADRO No. 4.

Pregunta: ¿Cree usted que debe existir un retiro obligatorio para jueces y magistrados?	
Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

Respecto a la pregunta anterior, pareciera que no existe un retiro obligatorio para los jueces y magistrados, simplemente por el hecho de que en el caso del Licenciado De León Molina, a pesar de que ya cuenta con setenta y cinco años de edad no se ha retirado, sin embargo a juicio de la mayoría de los entrevistados, si existe un retiro obligatorio y como lo señala la Ley de la Carrera Judicial, cuando indica que debe jubilarse el juez o magistrado que haya cumplido setenta y cinco años de edad. Lo que se puede observar en este caso, es el hecho de que no se había establecido el procedimiento y es lo que a la fecha se encuentra en el Congreso de la República para reformar esa Ley.

CUADRO No. 5.

Pregunta: ¿Considera que la edad de setenta y cinco años es adecuada para el retiro obligatorio para jueces o magistrados?	
Respuesta	Cantidad
Si	12
No	08
Total:	20

Fuente. Investigación de campo, junio 2008.

De conformidad con el cuadro anterior, la mayoría de los entrevistados manifestaron que si es adecuada la edad señalada en la Ley de la Carrera Judicial para que los jueces o magistrados accedan al retiro obligatorio, sin embargo, muchos consideraron que eso es relativo si se toma en cuenta la calidad de vida que cada uno de los jueces o magistrados hubieren llevado durante toda su vida, porque es evidente de que no todas las personas que tengan una misma edad, cuentan con la misma calidad de vida o de salud y eso sucede a todos los niveles, no precisamente en el caso de los jueces o magistrados.

Sin embargo, al hablarles a los entrevistados respecto a las prejubilaciones, al explicar en que consisten, fue vista con buenos ojos, suponiendo que sería un beneficio no solo para los jueces o magistrados, sino también para las autoridades de la Corte Suprema de Justicia, considerando el carácter especial de las funciones que tanto los jueces o magistrados realizan al frente de sus labores.

CUADRO No. 6.

Pregunta: ¿Cree usted que existen desventajas para las autoridades de la Corte Suprema de Justicia con el retiro obligatorio para los jueces o magistrados, especialmente por la pérdida de la eficiencia que ha	
--	--

demostrado este?	
Respuesta	Cantidad
Si	08
No	02
No contesto	10
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

Respecto al cuadro anterior, es evidente de que no existe unanimidad o mayoría que opine al respecto de que las autoridades pierdan la eficiencia que hubieren demostrado los jueces o magistrados con el retiro obligatorio, porque han expuesto que existen profesionales del derecho muy capaces. Otros señalan, que el hecho de la carrera judicial y el conocimiento de la labor judicial puede contribuir grandemente a mejorar el servicio de justicia, y no suponiendo que al quedar la vacante, tengan acceso a llegar al puesto únicamente aquellos profesionales políticos y no académicos.

CUADRO No. 7.

Pregunta: ¿Considera que existe una Carrea Judicial en la actualidad?	
Respuesta	Cantidad
Si	09
No	11
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

Respecto a la pregunta anterior, aproximadamente la mitad de los entrevistados consideraron que si existe carrera judicial, pero enfatizaron que únicamente se da entre personal auxiliar, jueces de paz y jueces de primera instancia, y que con respecto a los magistrados se corta la carrera judicial, por la forma en que se suscita el nombramiento de éstos con intervención del Congreso de la República e incluso del ejecutivo.

CUADRO No. 8.

Pregunta: ¿Considera que en el caso de los magistrados, cuando se produce una vacante por retiro voluntario bien obligatorio, es preocupante la forma de nombramiento de los nuevos magistrados, por parte del Congreso de la República, de Guatemala?	
Respuesta	Cantidad
Si	15
No	05
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.-

En el caso de la pregunta anterior, es evidente de que una gran mayoría de los entrevistados estuvieron de acuerdo en que es preocupante la forma en que se produce el nombramiento de los magistrados cuando surge una vacante, y es precisamente por los argumentos que se estaban describiendo en el cuadro anterior, precisamente ello hace suponer que no existe una carrera judicial plena, y que se interrumpe con el nombramiento precisamente de los magistrados, y que de acuerdo a los requisitos que se exigen para ello, necesariamente los magistrados tienen mayor edad que los jueces, y es preciso determinar que las vacantes por el retiro obligatorio por razones de edad, se pueden suscitar con mayor frecuencia.

Es más, se sabe que existe el interés de determinados partidos políticos de que el Magistrado De León Molina deje vacante su puesto, porque ya tienen a su candidato de su partido político para que ocupe dicho cargo, y de esa manera puedan manejar el poder desde ese puesto, tal como ha sucedido con otros magistrados que han sido electos.

CUADRO No. 9.

Pregunta: ¿Cree que el hecho de que el congreso de la República haga los nombramientos de Magistrados hacen perder la carrera Judicial y la posibilidad de mejorar el sistema de Administración de justicia?	
Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

Respecto al cuadro anterior, cabe señalar que si bien todos los entrevistados manifestaron que si se hace perder la carrera judicial con la forma en que se procede a nombrar a los magistrados, unos opinaron que eso es conveniente, porque solo así existe posibilidad para los abogados que no están en el Organismo Judicial y Corte Suprema de Justicia, en optar a dichos cargos, porque de lo contrario, nunca podrían optar inmediatamente a dicho puesto, y tendrían que empezar como jueces de paz, luego jueces de primera instancia y cumplir el periodo de tiempo establecido, para poder acceder a la magistratura.

CUADRO No. 10.

Pregunta: ¿Conoce usted respecto a las Prejubilaciones?	
Respuesta	Cantidad
Si	10
No	02
No contesto	08
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

En el anterior cuadro se evidencia que el tema de las prejubilaciones no se ha abordado en el medio guatemalteco, y quizá por su nombre, que antepone el pre y la palabra jubilación se denota que pudiera tratarse de una forma anticipada de acceder a la jubilación.

De conformidad con las entrevistas, consideraron que sería muy conveniente de que se regularan en el Código de Trabajo, puesto que sería un beneficio no solo para los jueces o magistrados sino también para las autoridades de la Corte Suprema de Justicia, y de esa forma pudiera por unos cuantos años más seguir contando con la experiencia y capacidad de jueces y magistrados que ya cuentan con la edad tope que es de setenta y cinco años.

CUADRO No. 11.

Pregunta: ¿Cree usted que podría ser beneficio para los jueces o magistrados así como para las autoridades, el establecimiento de las prejubilaciones?	
Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2008.

Respecto a la pregunta anterior, de alguna manera se complementa con la anterior, porque a pesar de que existe beneficio no solo para los jueces o magistrados, sino también para las autoridades de justicia, el problema que planteaban era con relación a los fondos económicos para sufragar los gastos que se erogaría de esta situación. Por un lado, el hecho de que un juez o magistrado trabaje un tiempo determinado y en otro tiempo se encuentre en situación de retiro por las prejubilaciones, implica que no necesariamente tiene que disminuirle el salario, sino que se tendría que hacer algún ajuste, sin embargo, para los efectos de los derechos de trabajo, tendría algún grado de complicación.

CUADRO No. 12.

Pregunta: ¿Cree que debieran regularse en la ley de la Carrera Judicial las Prejubilaciones?	
Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2008

De conformidad con el cuadro anterior, la mayoría de los entrevistados opina que debe regularse en la Ley de la Carrera Judicial las prejubilaciones, principalmente porque es una prestación que se encuentra regulada en el Código de Trabajo y en las leyes que rigen a los jueces y magistrados, con alguna variante, cuando se trata de prejubilaciones o jubilaciones anticipadas, lo cual podría resultar atractivo no solo para

los jueces o magistrados sino también para las autoridades de la Corte Suprema de Justicia.

Tomando en consideración lo antes establecido se puede determinar, además que para los jueces y magistrados de la Corte Suprema de Justicia representa, una ventaja, indispensable para, optimizar, su labor cotidiana, la cual se concretiza como lo establece nuestra legislación, en la aplicación de la justicia, y velar por que la misma este enfocada, a alcanzar el Estado de derecho que tanto se anhela, en nuestra nación, es por ello que luego de establecer, el análisis de la entrevistas realizadas, se puede diferir claramente que la institucionalización y regularización en nuestra legislación contribuirá, para que los jueces y magistrados, mejoren la actividad, que se les ha sido encomendada, y evitar de dicha cuenta, tanto daño que se ha causado a la sociedad, con la poca eficiencia y efectiva aplicación de la justicia en Guatemala.

b) Bases para el establecimiento de una propuesta de reforma.

De conformidad con el trabajo realizado, quien escribe considera que respecto a las prejubilaciones o jubilaciones anticipadas en el tema de las funciones de los jueces y magistrados, de conformidad con la Ley de la Carrera Judicial, debe tomarse en consideración los siguientes aspectos:

- a) A pesar de que debe considerarse formas complejas para el tema, de preferencia, sería conveniente de que se creará una ley que podría denominarse Ley que regula las prejubilaciones de jueces y magistrados.
- b) Esta ley tendría que tener en cuenta las normas que se rigen para las funciones de los jueces y magistrados contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de la Carrera Judicial, Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Ley de Servicio Civil, Ley de Clases Pasivas del Estado, fundamentalmente.

- c)** Las prejubilaciones se caracterizan por alcanzar el juez o magistrado a una edad menor a la legal de derecho a la pensión, a los 75 años, un mecanismo de acceso temprano, que rebaja la cuantía de la pensión, al que tiene derecho un juez o magistrado con ciertos requisitos.
- d)** Lo que se entiende por prejubilación es aquel acuerdo en el que se deja de trabajar por determinado tiempo dentro de la jornada laboral, y que por ello, se percibe la indemnización, por esa mitad de tiempo y se continua devengando un salario por el resto de tiempo que comprende la jornada de trabajo, así también se consideraran los derechos de protección social y los complementos o beneficios salariales que se encuentren vigentes a la fecha de que se produzca la eventualidad.
- e)** De ninguna manera entraña una extinción o suspensión del contrato de trabajo, sino que se asemeja más a una suspensión parcial.
- f)** La prejubilación suele conllevar el apercibimiento de esos complementos que pueden ser considerado salario por media jornada de trabajo, hasta la edad de jubilación llegue, que es los setenta y cinco años,
- g)** Con las prejubilaciones se retiran de la relación laboral una cantidad importante de trabajadores/as aun en una edad capaz para el trabajo, que se desempeñan como jueces o magistrados, pero no totalmente, sino media jornada de trabajo, y esto beneficia porque poseen una experiencia muy valorable, a cambio de unas remuneraciones inferiores (la pensión y complementos), y en parte financiado por las arcas públicas o el presupuesto de la institución.
- h)** Además un uso de las prejubilaciones que ya no se asocia siempre a procesos de grandes reestructuraciones ni a situaciones de crisis, sino simplemente un mecanismo empleado para la flexibilización de las relaciones

laborales. En suma, un problema personal y social, vinculado a las condiciones de vida de los prejubilados.

De lo anterior, podemos establecer que la regularización de la prejubilación en Guatemala, comprende la base jurídica para lograr la concientización, en la aplicación de justicia, debiéndose de tomar en cuenta que nuestra legislación actual adolece, de ciertas deficiencias que pueden ser subsanadas, con respecto a las prestaciones, y a mejorar las condiciones en que estas se han de hacer efectivas, para cada uno de los guatemaltecos trabajadores, es por ello que se presenta, la prejubilación, como complemento al principio de la estabilidad laboral, y como consecuencia del mismo, lograr que en la ley de Carrera Judicial, sea instituida, permitiéndonos que dicha institución coadyuve a la obtención de mejores resultados, en las actividades laborales de los que conforman la estructura del marco de justicia en nuestra sociedad, para ello se debe concretar en que la base de una mejor sociedad, se debe sostener sobre instituciones, que como la prejubilación, presentan la posibilidad de dar a la clase trabajadora, mejores condiciones de convivencia social.

Así mismo se ha dado importancia a la legislación internacional, que comparada con la nuestra, refleja que en Guatemala, existen las condiciones necesarias para obtener la regulación de la misma, en la legislación vigente.

De igual manera, derivado del análisis de las prejubilaciones, ha dado a quien escribe, la visualización de la normatividad jurídica necesaria, y que la misma representaría un avance, tanto científico como jurídico para la sociedad, que mas que nada necesita instituciones que ayuden a mejorar las condiciones de vida y no otras que presenten obstáculos para el desarrollo de la misma.

De esa cuenta, se concluye en que dicha institución es de suma importancia para permitir que los jueces y magistrados logren que la aplicación de justicia en Guatemala, sea en forma recta y precisa debido a la alta experiencia que contarían a determinada edad de sus vidas, y así mismo insto a la autoridades a que en cumplimiento de una

mejor aplicación de justicia, compartan el criterio de quien escribe, para alcanzar una mejor estabilidad laboral que permita la mejor aplicación del derecho en nuestra sociedad.

CONCLUSIONES

1. La jubilación constituye la base sobre la cual la sociedad, al alcanzar determinada madurez laboral, desea alcanzar para concretizar sus esfuerzos en determinada pensión, que le permitirá, una existencia decorosa y satisfactoria después de haber entregado lo mejor de sí en un puesto de trabajo.
2. Que derivado de los montos de las pensiones a otorgar a los trabajadores que logren alcanzar determinada edad o tiempo de trabajo, dentro de una institución o empresa, es menester que el mismo, después de cumplir determinados requisitos, pueda optar a las prejubilaciones, para entregar lo mejor de su experiencia dentro de campo laboral a que se dedique.
3. Los jueces y magistrados se verían beneficiados en la regulación de la prejubilación, toda vez que la misma, les permite gozar de estabilidad laboral, y a la sociedad beneficiarse de la mejor experiencia y comprometer a estos aplicadores de justicia a mantener una postura recta en aras de la instauración del Estado de Derecho.
4. Que para la obtención de mejores resultados, los estudios se deben enfocar en visualizar una sociedad en la que la experiencia derivada de la edad de los jueces y magistrados sea vista con deseo de absorción, ya que los mismos en la edad de retiro es cuando, han logrado mejorar la comprensión del derecho.
5. La jubilación, en el caso de los jueces y magistrados, los requisitos para optar a la misma se encuentran comprendidos en la Ley de la Carrera Judicial y siendo que con las jubilaciones anticipadas, se podría optar a las mismas en

forma voluntaria u obligatoria, partiendo media jornada laborada y media jornada que corresponda a la jubilación.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Congreso de la República que a pesar de considerarse formas complejas para el tema, de preferencia, es conveniente de que se cree una ley que podría denominarse: Ley que regula las prejubilaciones de jueces y magistrados, para conceder mejores garantías laborales, para los sujetos a quienes beneficiará.
2. Al ser creado dicho cuerpo legal debe de contar con normas que rijan las funciones de los jueces y magistrados, integrándose las contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley de la Carrera Judicial, Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Ley de Servicio Civil y Ley de Clases Pasivas del Estado.
3. Para la mejor captación de los recursos a disponer para la implementación de las prejubilaciones se debe de crear, por parte del Organismo Judicial, un fondo de pensión, que sea administrado por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ya que este es el ente encargado de velar por el efectivo cumplimiento de los principios de seguridad social.
4. Que dentro del sistema de la carrera judicial, del Organismo Judicial, al ser creada la nueva normativa también debe de crearse evaluaciones, para determinar la efectividad de la experiencia, existente en los jueces y magistrados y poder de esa manera, absorber de mejor manera dicha experiencia.
5. Que cuando sea creada la prejubilación, en ningún momento entrañe una extinción o suspensión del contrato o relación laboral, sino que se asemeje más a una suspensión parcial, que permita al trabajador desempeñar en mejores condiciones su actividad laboral y mejorar su condición de vida.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. Bibliográfica Omega Buenos Aires, Argentina, 1966.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Editorial Heliasta, S.R.L. 1981.

CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho de trabajo guatemalteco**. Tesis. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1975.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano de trabajo**. Ed. Porrúa, 3ª. ed.; México, 1985.

DE LA PEÑA, Esteban, J. Iñaki. **Planes de previsión social** Ediciones Pirámide, S.A. ISBN: 9788436815061. N° ed.: 1ª. Año 2000. Plaza ed.: Madrid, España.

Diccionario, de la **Real academia de la lengua española**, edición 1996

FLORES, Luisa, **Psiquiatría forense**.

KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho de trabajo**: Tomo I Buenos Aires, Edit. De Palma.

LA CABAÑA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización**, diccionarios.

LANDELINO, Franco, **Introducción al estudio del derecho de trabajo**, edit. 2007. Edit. Universitaria, Guatemala.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, 1ª. ed.; Guatemala, 1980.

MEDRANO, Edgar Escobar, **Historia de la cultura de Guatemala**.

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

SALA FRANCO y Alfonso Mellado. **Los Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva.** Valencia, 1996.

Legislación:

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

Código de Trabajo y sus reformas. Congreso de la República, Decreto 1441, 1961.

Código Militar, Justo Rufino Barrios, General de División y Presidente de la República de Guatemala. Decreto 214, 1878.

Ley de la Carrera Judicial. Congreso de la República, Decreto 41-99, 1999.

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

Ley del Organismo Judicial, y sus reformas. Congreso de la República, Decreto 2-89, 1989.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República, Decreto 1748, 1969.

Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial. Congreso de la República, decreto 48-99, 2000.

Constitución Política de la República Española.

Código Español del trabajo.

Convenio 169. Organización Internacional del Trabajo.

http://www.diputados.gob.mx/comisiones59legislatura/seguridad_social/semponencias/tema2/durango.ppt.(05 de febrero de 2008).