

Seguridad Social en Guatemala

Buenas prácticas desde
diferentes enfoques

Editorial



Waleska Sterkel | Directora Ejecutiva

Estimado lector,

Reciba una cordial **bienvenida a la segunda edición del año 2022** de nuestra revista Workplace febrero 2022. Adaptados a una manera de vivir más virtual. Es por eso que hemos dedicado esta vigésima edición de Workplace a Seguridad Social en Guatemala (*buenas prácticas desde diferentes enfoques*). Ahora que las interacciones las realizamos de manera digital, es importante tomar en consideración la información que se transmite por estas vías y saber cuál es la mejor manera de protegerla.

Agradecemos la participación de las once plumas invitadas en esta edición, quienes abordan el tema central de la revista Seguridad Social en Guatemala (*buenas prácticas desde diferentes enfoques*).

¡Bienvenidos a la vigésima edición de Workplace, la revista legal-laboral de AmCham Guatemala!

Índice

Colaboradores

Licda. Mirla Tubac Montesdeoca

Manager, EY LAW, S.A | Co-presidente del Comité Laboral y SIYSO de AmCham

M.A. Oscar A. Pineda Chavarría

Socio, Molina Mencos, Pineda & Asociados
Co-presidente del Comité Laboral y SIYSO de AmCham

AmCham's President

Juan Pablo Carrasco de Groote

AmCham's Executive Director

Waleska Sterkel

Job Search Coordinator

Lucrecia Castañeda

Communication Coordinator

Lisa Peña

Layout & Design

Erwin Acabajón

Pág. Tema

4	Facilitamos oportunidades de crecimiento
5	El trabajo coordinado para la seguridad social
6	Le damos a los guatemaltecos el mejor seguro del país
10	Introducción: Breve Manual de Derecho Laboral para Empleadores
12	Más allá de la transformación, la responsabilidad
13	Derecho a la Seguridad Social en Guatemala
14	Sistema previsional complementario: una alternativa contemplada en la ley
15	Guatemaltecos protegidos
16	Los Retos de la Seguridad Social
17	La responsabilidad de TODOS en la Seguridad Social
20	El rol de cada individuo en la Seguridad Social
21	Retos y desafíos de la seguridad social - Guatemala

Plumas invitadas

BAC

Karin Villatoro | Gerente de Ventas Corporativas & Salud Individual

ENERGUATE

Daniel González Quirós | Gerente de Proyectos de Desarrollo Humano

IGSS

Doctora Ana Marilyn Ortiz Ruíz de Juárez, Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)

Breve Manual de Derecho Laboral para Empleadores

Oscar A. Pineda Chavarría, Molina Mencos, Pineda & Asociados
Abogados y Notarios, Socio

Marcelo Richter, Práctica Legal, S.A., Socio

UHY

Luis Miguel Zamora | Gerente Departamento Legal - Corporativo

ASOCIACIÓN IBEROAMERICANA DE JURISTAS

Marcelo Richter | Vicepresidente Junta Directiva Internacional

AGIS

Christian Nölck | Presidente AGIS

La Seguridad Social en Guatemala

Giovanni Francisco Soto Santos | M.A. en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social y Magistrado Titular Vocal segundo de la sala quinta de Corte de Apelaciones del tribunal de lo contencioso Administrativo

DELOITTE

Estuardo Paganini | Socio y Manuel Lara | Gerente Legal

Julia Florián

Especialista en Gestión Humana

FUNDACIÓN DR. CARLOS MARTÍNEZ DURÁN (FCMD)

Roberto Vizcaíno De León | Vicepresidente Fundación CMD

ALTA | QIL+4 ABOGADOS

Evelyn Rebuli | Socia



Facilitamos oportunidades de crecimiento



Idalia Marina García de Varela | Gerente de Cultura y Talento

En BAC Credomatic, sabemos que hoy más que nunca la seguridad social se constituye como una estrategia fundamental para el bienestar social, la calidad de vida y la reducción de la pobreza en nuestras sociedades.

Los sistemas de protección social desempeñan un papel clave para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y contribuyen a enfrentar la crisis sanitaria y su impacto en la economía.

Según el Informe Mundial sobre la Protección Social 2020 - 2022 de la OIT, la pandemia de COVID-19 nos ha dejado ver la importancia crítica de cerrar las brechas de protección social para todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo.

Como sociedad civil, también podemos cooperar en una agenda de beneficio común, ya que uno de los principales desafíos que enfrentamos es la población trabajadora sin protección social, puesto que no solo son susceptibles a dificultades en el acceso

a los servicios integrales de salud, sino que también sus ingresos se ven afectados por las suspensiones laborales sin remuneración.

El sector formal contribuye de forma significativa a estos retos, ya que beneficia a la población, además de la cobertura social, con programas empresariales propios. Así en el caso de BAC Credomatic, en el contexto de la pandemia de COVID-19 y en sinergia colaborativa con el Instituto de Seguridad Social de Guatemala, hemos llegado a más de 3,000 colaboradores vacunados en jornadas internas, esto como parte de nuestro Programa Integral de Bioseguridad.

En el 2022, la población estimada del sector informal es de 11.4 millones, de los cuales 6 millones son mujeres. Esto significa que como empresa privada tenemos la oportunidad de contribuir a incrementar la cobertura social al reducir la informalidad a través de la generación de empleo y como sector bancario a través de la inclusión financiera. Y en BAC Credomatic estamos comprometidos en generar oportunidades de mejora que dejan huella en Centroamérica y Panamá.



Fuente:

- Informe Mundial sobre La Protección Social 2020 – 2022. La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2021.
- Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2019. Instituto Nacional de Estadística – Guatemala – INE, 2019.



El trabajo coordinado para la seguridad social



Lissette Barrios | Gerente de Recursos Humanos y Comunicación

Las prestaciones y beneficios son derechos ganados por los trabajadores.

En ENERGUATE, uno de los principales valores es el cuidado de los colaboradores, por ello, la distribuidora cumple con los requisitos legales y regulatorios del país, entre los cuales se incluye el derecho a la Seguridad Social.

Este compromiso requiere del trabajo en equipo con el Estado y con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pues todas las medidas y decisiones se orientan a favorecer al colaborador y a su familia, con la observancia de los derechos establecidos para pensiones, cuidado de la salud y riesgos laborales.

A partir de 2020, debido a la pandemia por Covid-19, las empresas enfrentaron algunos retos, debido a que no existía una guía para atender temas administrativos que requerían un método particular de gestión, además de la atención médica.

Dichos retos fueron oportunidades de mejora

para las empresas y el trabajo conjunto con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pues permitió emprender acciones de beneficio para los colaboradores, como el programa de vacunación contra el virus.

Además, hay avances en la atención de las necesidades de los colaboradores, al reducir el tiempo de entrega de certificados de trabajo de forma electrónica, lo que ayuda a resolver de forma más ágil las consultas de los beneficiados.

En ENERGUATE, no solo se cumplen los compromisos de Ley, también se brindan servicios adicionales para el cuidado del trabajador, como el seguro de vida para su tranquilidad y de su familia y el programa de salud laboral, que vela por la prevención de accidentes y riesgos laborales.

En Guatemala, el sistema de seguridad social funciona como un todo y ENERGUATE seguirá con este trabajo conjunto para beneficio de su colectivo y el desarrollo constante del país.





Le damos a los guatemaltecos el mejor seguro del país

Doctora Ana Marilyn Ortíz Ruíz de Juárez, Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)

Parte del gran legado del doctor Juan José Arévalo Bermejo permite hoy que millones de guatemaltecos tengan la oportunidad de estar asegurados bajo dos pilares vitales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS): el programa Enfermedad, Maternidad y Accidentes, mejor conocido como EMA, y el de Invalidez, Vejez y Supervivencia, o IVS.

El EMA, que surge prácticamente desde el funcionamiento del Instituto en 1948, brinda a los afiliados servicios médicos integrales, como medicina general, de especialidades, exámenes, medicamentos, tratamientos por enfermedades crónicas -cáncer-.

Ofrece también hospitalizaciones, cirugías, trasplantes de órganos, cobertura pre y postnatal, y atención médica para niños hasta los 7 años, y hasta los 15 si padecen de una enfermedad congénita.

Además, los afiliados reciben del IGSS el pago de un subsidio económico en sustitución de un salario cuando por causa de enfermedad, maternidad o accidente son suspendidos de sus labores, entre otros beneficios pecuniarios.

La pandemia del COVID-19 fue un parteaguas en el Seguro Social, que tras recibir el impacto tuvo la capacidad inmediata para transformarse para seguir atendiendo a más 3.1 millones de afiliados y derechohabientes, gracias al trabajo en equipo de la Junta Directa, gerencia, subgerencias y personal de primera línea y administrativo de todo el país.



La implementación de estrategias de la mano con la parte tecnológica permitió que los servicios no se detuvieran, al contrario, se agilizaron procesos existentes, al tiempo que el Instituto dio paso a la elaboración de proyectos que buscan mejorar y ampliar los programas de cobertura.

En esa línea no podía faltar el crecimiento de la infraestructura, todo con el objetivo de integrar a más guatemaltecos productivos, en especial a las nuevas generaciones, para dar cumplimiento a lo establecido en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2022.

La gestión institucional del IGSS ha sido priorizar la calidad y calidez del servicio, y ante retos que faltan por hacer por la clase trabajadora, que es a la que nos debemos junto a la valiosa contribución de la parte patronal, hoy estamos fortalecidos más que nunca enfocados en el compromiso de brindarle a los guatemaltecos el mejor seguro, abanderados como el único compensador social existente del país.

La cultura de previsión, un escudo contra los riesgos sociales

El Programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia (IVS) del IGSS es la consolidación de un sistema de previsión social, nace en el año 1977 y funciona como un paraguas que protege a los afiliados y derechohabientes contra tres contingencias: la discapacidad, la senectud y la muerte, estos riesgos tienen un efecto directo en los ingresos económicos de las familias, que

inclusive podrían llevarlas a la pobreza o extrema pobreza.

El IGSS evita que sus asegurados sufran esos vejámenes, porque les ofrece la posibilidad de una pensión mensual y otros ingresos económicos anuales, como bonos y aguinaldo, para que en medio de la adversidad tengan un apoyo. Durante la pandemia del COVID-19, el IGSS ha cumplido puntualmente con los pagos a unos 170 mil pensionados, en promedio cada mes; además, ha incrementado la oferta de servicios administrativos de manera digital.

Los pensionados del IGSS reciben una mensualidad que les sirve para subsistir y no deben preocuparse por gastos médicos, porque tienen derecho de recibir atención general y especializada, los medicamentos y tratamientos. Para una pensión por vejez los afiliados deben haber contribuido con un mínimo de 240 cuotas y tener 60 años.

El principal reto es impulsar una cultura de previsión en la población, sobre todo en los jóvenes, un sector medular de la sociedad. Se implementa la visión de que la vida es una carrera simultánea en la que se avanza en proyectos académicos, profesionales y personales, pero sin duda el ahorro es fundamental, todos deberían planificar el retiro laboral y asegurarse de contar con las condiciones básicas de subsistencia, sabiendo que la edad adulta mayor representa grandes retos, porque se pierden capacidades laborales, incrementan los gastos y disminuyen los ingresos.

Bajo esa premisa, el IGSS diseñó una hoja



de ruta por medio de los cinco ejes de la Política Preventiva, la clave de la previsión es verse a futuro con calidad de vida, para este cometido el Programa IVS es un aliado para los trabajadores, quienes con un aporte mensual del 1.83% de su salario gozan de esa cobertura.

Ninguno de los esfuerzos en el Instituto fuera posible sin el valioso aporte del sector patronal, quienes manifiestan su aprecio y compromiso a sus trabajadores al afiliarlos al IGSS y presentar mes a mes sus planillas, sabiendo que eso les garantiza los servicios médicos y pecuniarios.

Ningún avance fuera posible sin la excelencia que caracteriza a la Junta Directiva, la Gerencia y subgerencias, la sinergia permite avanzar hacia un solo propósito, trabajar incansablemente para que los asegurados tengan el IGSS que se merecen.

¡La Seguridad Social no es un gasto, ni un descuento, es una inversión!



Workplace

Espera el primer **Breve Manual de Derecho Laboral para Empleadores**, que publicaremos a partir de la edición de marzo, como una serie de **12 fascículos coleccionables**.

1 **Manual
de Derecho
Laboral para
Empleadores**

Edición febrero 2022

Edición febrero 2022

2022

2022

2022

2022

2022

2022



Breve Manual de Derecho Laboral para Empleadores

INTRODUCCIÓN

Es un placer presentarles este breve manual de Derecho Laboral para empleadores. En su contenido intentaremos plasmar la experiencia desarrollada a través de los años en nuestra práctica profesional y la asesoría legal-laboral a empresas y a distintas entidades en su papel de empleador.

En su desarrollo no hemos perdido de vista los fundamentos básicos del Derecho del Trabajo, sus principios, reglas y móviles que lo inspiran, como disciplina que trata de compensar la debilidad del trabajador frente a la supuesta y hasta presunta superioridad del empleador.

Es por lo anterior, y como es del conocimiento de todos, que debemos concluir que el Derecho Laboral es tutelar del trabajador, no del empresario. Sin embargo, es factible compensar esos rasgos y características tutelares mediante acciones específicas que el empleador debe ejecutar para nivelar su posición durante la vigencia del contrato de trabajo.

En concordancia con lo anterior, hemos elaborado ocho ensayos sobre temas contenidos en sendos capítulos, con la intención de cubrir cada tema laboral con el enfoque empresarial práctico, que le brinde al lector, de una manera fácil y amigable, los conocimientos generales, consejos, sugerencias y

buenas prácticas derivados de la experiencia tanto en asesoría a empleadores en esta rama y de labor en tribunales, sobre todo, lo vinculado con lo que han dicho en relación a cada uno de estos temas, volviéndose cada publicación una herramienta práctica de gran valor y todas en su conjunto en un breve Manual de Derecho Laboral para Empleadores de referencia permanente.

Entre otros, los temas que se tratarán serán los siguientes:

1. El derecho del trabajo y el empleador.
2. Entendiendo el derecho del trabajo (Principios e Instituciones).
3. El contrato de trabajo (Beneficio para el Empleador).
4. Reglamento interior de trabajo y su relación con el sistema disciplinario laboral.
5. Obligaciones de patronos y trabajadores.
6. Salarios y bonificaciones.
7. Jornadas y horarios.
8. Descansos, asuetos y vacaciones.
9. Suspensiones y terminaciones de contratos.
10. Procedencia del pago de Prestaciones irrenunciables e indemnización
11. Breve guía para la terminación de relaciones laborales especiales (perjuicio

patrimonial al empleador, pérdida de confianza, etc.).

12. Contrataciones atípicas (Servicios técnicos y profesionales).

Este enfoque nos ubicará dentro del verdadero Derecho Laboral, el que se vive todos los días en cada empresa, no importando la organización, su cultura, ni su tamaño, y con ese enfoque, trataremos de abordar estos temas, proponiendo soluciones a las encrucijadas y conflictos que se presentan en la vida cotidiana de las empresas, para que no lleguen a las oficinas del Ministerio de Trabajo, ni a los estrados de los tribunales de este ramo; o si llegan, tengan las herramientas necesarias para practicar una buena defensa de sus intereses.

Atentamente,

Oscar A. Pineda Chavarría
Molina Mencos, Pineda & Asociados
Abogados y Notarios
Socio

Marcelo Richter
Práctica Legal, S.A.
Socio



Más allá de la transformación, la responsabilidad



Luis Miguel Zamora | Gerente Departamento Legal - Corporativo

Frente a una nueva realidad, la normativa y las obligaciones de cada uno deben cambiar.

Durante los últimos años, hemos sido testigos de un cambio a nivel mundial que va más allá de apresurarnos en la digitalización masiva e implementación de teletrabajo, ha ocasionado que se tome especial atención a los nuevos riesgos y necesidades que conllevan.

En este sentido, la seguridad social se ha convertido en el común denominador que los entes gubernamentales correspondientes en materia de trabajo han utilizado para la emisión de nuevas normativas, a raíz de la llamada “nueva normalidad”.

De acuerdo con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), la seguridad social se refiere al “sistema de protección social que garantiza a los trabajadores afiliados al régimen de seguridad social y sus beneficiarios el acceso a prestaciones económicas y asistencia médica a través de los distintos programas institucionales”.

Sin embargo, el verdadero reto radica en la aplicación de dicho sistema cuando los riesgos de los que se pretende proteger al trabajador se encuentran fuera del alcance de los patronos. Es decir, la relación de trabajo consiste en la prestación de servicios bajo la dirección inmediata o delegada de un empleador. Sin embargo, ¿cómo garantizar el bienestar de cada uno de los trabajadores cuando dicha dirección se ha transformado? Esto depende de cada uno.

Por su lado, el patrono debe implementar todas las medidas pertinentes, en materia de seguridad social dentro del lugar de trabajo. Esto se refiere a las medidas sanitarias y de aislamiento, nombramiento del comité de Seguridad Ocupacional en el lugar de trabajo, entre otras.

Pese a lo anterior, aún le concierne al trabajador salvaguardar su bienestar dentro del lugar en el que ejecuta sus funciones. No obstante, queda a discreción de cada uno determinar la forma en que se conduce, por lo es esencial asesorarse con empresas que tengan experiencia en este ámbito para afrontar esta nueva realidad.



Fuente:

- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (2021). Portafolio de servicios IGSS. Recuperado de: <https://www.igssgt.org/wp-content/uploads/2021/11/Portafolio-de-Servicios-IGSS-2021.pdf>
- Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Artículo 18. 29 de abril de 1961.
- Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. Acuerdo Gubernativo 229-2014 del Presidente de la República de Guatemala y sus reformas. 23 de julio de 2014.



Derecho a la Seguridad Social en Guatemala



Marcelo Richter | Vicepresidente Junta Directiva Internacional

La enseñanza del Derecho a la Seguridad Social es una tarea pendiente de la sociedad guatemalteca. Reconocer a la seguridad social como integrante de las políticas del Estado y la necesidad de su expansión llevará a Guatemala a cumplir el mandato de alcanzar el bien común con mayor celeridad, esto también producirá cambios en la visión de este Derecho, cuyas características principales de acuerdo con el artículo 100 constitucional son: ser nacional, unitario y obligatorio.

Se debe puntualizar que la enseñanza debe iniciar no confundiendo los conceptos de seguridad social y seguro social. Guatemala tiene varios seguros sociales, la mayoría desarticulados, pero no existe un sistema integral de seguridad social. Por eso describiré la experiencia del seguro social más trascendente en el país, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La pandemia modificó las relaciones de trabajo y esto se tradujo en cambios profundos y sensibles; concretamente, hubo modificaciones en la relación del seguro social

con los actores de las relaciones laborales. La nueva realidad provocó el rediseño de protocolos para la atención de enfermedades, se actualizaron los procedimientos para el pago de contribuciones, se establecieron nuevas formas de atención al usuario, se crearon mecanismos para acceder a los servicios de salud. El seguro social también adaptó sus prácticas administrativas, la mayoría de sus trámites se realizan en forma electrónica.

También ha implementado un sistema en el que la medicina se reparte a domicilio, lo que evita aglomeraciones de afiliados y pacientes. Pero como aporte del seguro social a la comunidad, una de sus primeras decisiones fue la de permitir el pago en cuotas de las contribuciones del empleador, mostrando sentido solidario y reconociendo el efecto nocivo de la pandemia en la economía de los empleadores.

La modernización del seguro social debe ser una realidad, y la sociedad debe aspirar a un sistema integral de seguridad social.





Sistema previsional complementario: una alternativa contemplada en la ley



Christian Nölck | Presidente AGIS

En todos los sistemas de pensiones el mundo, las pensiones asociadas a los fenómenos poblacionales son acompañadas por otras circunstancias que hacen necesario prestar atención a su sostenibilidad a largo plazo.

En Guatemala, como cualquier modelo de pensiones, se tienen fijado ciertos parámetros que permiten gozar de dicha sostenibilidad. Entre las medidas que el IGSS ha tomado en los últimos años ha sido el incremento en la edad de jubilación, el aumento en la cantidad mínima de meses de cotización y la implementación de límites máximos a la pensión recibida. Sin embargo, aun existen retos con los cuales lidiar que incrementan la presión sobre el sistema actual.

La Ley Orgánica del Seguro Social, contempla en su artículo 72 una alternativa que puede impactar de forma positiva en el modelo de pensiones en el país. Este artículo se refiere a los seguros facultativos adicionales, que son aquellos seguros contratados voluntariamente entre una empresa de seguros privados y una persona o grupo de personas que perteneciendo de hecho o potencialmente al régimen de Seguridad social, desean obtener prestaciones mayores que las de carácter mínimo que éste dé, mediante el pago



de la respectiva cotización adicional. Si dicha persona se encuentra amparada por el IGSS, estos seguros se limitan únicamente a otorgar prestaciones adicionales a los ya contemplados dentro de los beneficios de la seguridad social.

La implementación de seguros facultativos adicionales, no solo incentivaría el sistema de ahorro en el país, sino también significaría una opción adicional para la población guatemalteca en la planificación de una mejor calidad de vida.

Es vital que como país sigamos caminando hacia modelos que permitan a la población prepararse con certeza y lograr un plan efectivo de ahorro para la etapa de retiro. Debemos de seguir trabajando en una sociedad más responsable y con un sentido de previsión para poder afrontar eventos inesperados que ponen en riesgo no sólo la vida humana y la estabilidad económica del país, pero también el patrimonio de las personas.



Guatemaltecos protegidos

Giovanni Francisco Soto Santos | M.A. en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social y Magistrado Titular Vocal segundo de la sala quinta de Corte de Apelaciones del tribunal de lo contencioso Administrativo

El objeto primordial de la Seguridad Social, es el de dar protección mínima a toda la población del país a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la de los sectores de la población de ser protegidos por alguna o varias clases de servicios, habiéndose principiado éste solo por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población.

De esta cuenta se crea la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social contenida en el Decreto número 295 del Congreso de la República el 30 de octubre de 1,946; en la cual contiene todos los Órganos de dirección tales como la Junta Directiva, la Gerencia y Consejo Técnico; la forma en que ésta institución debe de prestar sus servicios a nivel nacional, brindando entre otros beneficios: atender accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, maternidad, enfermedades generales, invalidez, orfandad, viudedad, vejez, muerte (gastos de entierro) y los demás que los reglamentos así lo orden, (artículo 28 de la referida ley) en la actualidad también da apoyo a toda la población sobre atender por el tema de la Pandemia de sars2- covid 19 y sus variantes a la población en general; y que tales beneficios y derechos son irrenunciables. La constitución de 1895 en el

artículo 100 establece que el estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para los habitantes de la nación y que su régimen se instituye como función pública en forma nacional, unitaria y obligatoria. El estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen tienen la obligación de contribuir al financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo, correspondiendo esto al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, el cual goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El instituto debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada. Es obligación del Organismo Ejecutivo asignar 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 proceden los recursos administrativos y lo referido al Proceso Contencioso Administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que debe otorgar el régimen, estas se conocerán por medio de los Tribunales de Previsión Social.



Fuente: Prensa Libre | Esbin Garcia 23- 09-2020



Estuardo Paganini | Socio



Manuel Lara | Gerente Legal

Los Retos de la Seguridad Social

Deloitte.

La globalización ocasiona que las formas de contratación evolucionen de forma acelerada, lo cual requiere una legislación dinámica que se pueda adecuar de forma rápida a estos cambios.

La seguridad social tiene un rol importante en nuestra sociedad, ya que busca garantizar la salud, la asistencia médica, gozar de distintos beneficios durante la relación laboral y en la etapa de vejez. Hemos sido testigos de la transformación en la forma y modo en que se ejecutan las laborales, en los cuales los esquemas tradicionales de contratación han ido evolucionando, sin embargo, la normativa general relacionada a la Seguridad Social no se ha transformado con la rapidez deseada.

Esta falta de adaptación o transformación de la seguridad social conlleva problemas prácticos en su aplicación, prueba de ello es la figura de la contratación a tiempo parcial, la cual se encuentra regulada en nuestra legislación, sin embargo, desde el punto de vista de la seguridad social genera el inconveniente que, en aquellos casos en que los trabajadores tienen una

remuneración inferior al salario mensual, a la fecha no son reconocidos por las autoridades del seguro social.

El argumento principal por el cual no se incluyen a los trabajadores contratados a tiempo parcial y que perciben un salario mensual inferior al mínimo vigente, es que no es sostenible para el seguro social otorgar todos los beneficios a través de sus programas vigentes a la fecha, siendo la propuesta limitar los servicios, lo cual podría estar vulnerando el derecho a la seguridad social que contempla nuestra Constitución Política de la Republica.

Debemos tomar en cuenta que las formas de contratación continuarán evolucionando con el transcurso del tiempo, por lo cual, es importante revisar la forma en que se encuentra diseñada la contribución al seguro social, para que este pueda ser inclusiva y permita que todas las personas que actualmente trabajan de forma independiente puedan ser elegibles para realizar sus aportes, siendo importante contar con una legislación moderna que permita poder responder en forma rápida, eficiente y reconocer las nuevas tendencias de contratación.





La responsabilidad de TODOS en la Seguridad Social

Julia Florián | Especialista en Gestión Humana

Cuando escuchamos de seguridad social lo visualizamos como una responsabilidad institucional es decir que compete únicamente a las empresas, sin embargo es una responsabilidad de todos trabajadores (afiliados) y patronos (empleadores).

Desde la implementación del sistema de planilla electrónica hace más de una década se ha facilitado el proceso de gestión a los patronos permitiendo mayor control en la inscripción y actualización de afiliados, garantizando la confidencialidad de la información y agilizando los procesos de prestación de servicios. Para el afiliado ha representado una mejora sustancial al realizar la actualización de datos en línea y la consulta de las aportaciones realizadas en forma electrónica para garantizar la cobertura a los diferentes programas.

Sin embargo existen algunos retos para el área de gestión humana especialmente con las personas que están buscando acogerse al programa de Pensión por Vejez pues antes de la implementación de la planilla electrónica todo era manual y esto no permite que los afiliados visualicen cuantas contribuciones han realizado y

conocer si califican para dicho programa. Por lo que sería valioso que el seguro social realizará la digitalización de las contribuciones anteriores a la implementación del sistema electrónico para contar con un historial integral de aportaciones de sus afiliados.

Una buena práctica a implementar por parte del área de gestión humana es realizar campañas informativas y de actualización para que los colaboradores conozcan los beneficios a los que tiene derecho en los diferentes programas del seguro social y así lograr una gestión óptima de los mismos.

Con la llegada de la pandemia en el año 2020 el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) perdió una cantidad considerable de afiliados y patronos debido a cierres temporales o definitivos, sin embargo la demanda se incrementó teniendo que crear unidades especiales de COVID. Lo que llevo a implementar iniciativas para facilitar la prestación de servicios tales como la eliminación del certificado de trabajo, servicio de telemedicina, entrega de medicina a domicilio, etc. siendo los servicios de seguridad social pieza clave en nuestro país durante la crisis sanitaria glob



Fuente:

- Bolaños, R.M. (8 de septiembre 2020), IGSS perdió más de 100 mil afiliados por la pandemia, según ministro de Trabajo, PRENSA LIBRE. <https://www.prensalibre.com/economia/igss-perdio-mas-de-100-mil-afiliados-por-la-pandemia-segun-ministro-de-trabajo/>
- Bolaños, R.M. (23 de marzo 2021), El IGSS perdió unos 2 mil 200 patronos en 2020, mientras el número de afiliados no se recupera, PRENSA LIBRE. <https://www.prensalibre.com/economia/el-igss-perdio-unos-2-mil-200-patronos-en-2020-mientras-el-numero-de-afiliados-no-se-recupera/>
- Redacción La Hora (26 de noviembre 2020), IGSS: Planilla electrónica y eliminación del certificado de trabajo; dos herramientas de modernización al servicio de patronos y afiliados. LA HORA. <https://www.igssgt.org/noticias/2020/11/26/diario-la-hora-igss-planilla-electronica-y-eliminacion-del-certificado-de-trabajo-dos-herramientas-de-modernizacion-al-servicio-de-patronos-y-afiliados/>



Bienvenido a nuestra membresía
Welcome to our membership

**Alvaro Daniel
Polanco Godoy**

Abogado y Notario



Leadership Circle 2022





El rol de cada individuo en la Seguridad Social



Roberto Vizcaíno De León | Vicepresidente Fundación CMD

Salud y Seguridad Social, Enfermedad y Desarrollo, Democracia y Educación, son todos elementos fundamentales del tejido social de todo conglomerado humano. Y cada uno de ellos conlleva matices entremezclados del uno y del otro, a tal grado que continuamente se “infectan” el uno y el otro, en un constante contagio, al grado que generan nuevas y continuas “cepas mutantes” entre unos y otros.

El Desarrollo de un pueblo no depende de su Constitución de la República, ni de sus leyes, ni de sus carreteras, ni de sus recursos naturales, ni de sus políticas, ni de su idioma o culturas, el Desarrollo depende de la formación integral de sus habitantes, de sus familias.

Lo mismo pasa con la Salud, no depende de los descubrimientos científicos, ni de los hospitales, ni de los avances médicos, ni de los productos medicinales. Depende del cuidado de la salud personal de cada individuo y de asumir la responsabilidad en cuanto a lo que consume, lo que practica y lo que piensa.

La calidad educativa de un país no depende del Currículo Nacional Base, ni de los planes y programas, ni del valor de las cuotas escolares, ni de las instalaciones de un centro educativo o de una universidad; la calidad educativa nace en el seno de la familia, en la conciencia sencilla y primaria de la importancia de ser culto, de amar la sabiduría, del ejemplo y el esfuerzo continuo por adquirir información, de vivir atento al contexto real y de la competitividad por servir mejor.

La Democracia y la Seguridad Social son el reflejo y consecuencias de la efectividad y compromiso con el que se establecen y fomentan todos esos elementos básicos de la sociedad y que se agrupan en torno a lo que podemos llamar “grado de civilización”.

La Democracia puede ser incipiente, poco práctica o peor aún, ficticia, cuando no hay educación, salud, alimentación, trabajo, bienestar, pago de tributos, servicios sociales, conciencia ciudadana y todos los valores que derivan de ser una persona honrada. Cuando no hay todos esos elementos en acción conjunta, no hay un verdadero desarrollo. La tiranía se disfraza de democracia, en un discurso que a todas luces destila manipulación y demagogia, pregonando que el país avanza hacia un espejismo de progreso pintado en colores y símbolos, pero que, de año en año, el país solo permanece en el mismo desierto.

Seguridad Social al igual que ciudadanía, cooperativismo y voluntariado, son todos símbolos de que, debajo de ellos hay una verdadera conciencia de la Persona, su dignidad, su valor, su auto estima, su responsabilidad, y que van orientados a entender que el bien común, es el resultado de un bien individual, proyectado a los demás al más alto nivel.

Leyendo estas ideas entre líneas, podemos sacar las conclusiones de las causas que generan los tropiezos en el adelanto de una nación, de una comunidad, de una familia. Podemos entender el buen o mal estado de las cosas y no solo amargarnos y lamentarnos con los resultados. Sin firmeza, felicidad y responsabilidad no se puede poner buena cara a los malos tiempos.





Retos y desafíos de la seguridad social - Guatemala



Evelyn Rebuli | Socia

Nuestro sistema legal está pasando por un periodo de incertidumbre legal. La seguridad jurídica pende de un hilo debido a que las autoridades resuelven cada vez más frecuentemente con base en “criterios” e “interpretaciones” y no sobre el tenor escrito de la ley. Eso hace que como asesores legales resulte cada vez más retador dar a nuestros clientes certeza o valoración acertada sobre los casos que nos exponen. Pareciera que nuestro sistema jurídico romano germánico basado en el tenor escrito de la ley, estuviese “DE FACTO” convirtiéndose en un sistema de “Common Law”, basado en criterios judiciales, pero restrictivo, no promoviendo la libertad de las partes.

El ámbito de la Seguridad Social no se encuentra alejado de dicha situación, y a pesar de que las normas escritas son claras, los inspectores y autoridades de seguridad social muchas veces no las respetan y realizan notas de cargo sin sustento legal. Dicha situación se ve empeorada cuando las empresas no tienen su documentación contable y obrero patronal en forma ordenada.

Ante este panorama, lo más importante para transmitirle al cliente es que debe tener una estructura salarial ordenada y clara, que evite interpretaciones o criterios subjetivos por parte de las autoridades de Seguridad Social.

Es así como además de cumplir con la normativa legal, se debe contar con el registro adecuado que permita poder demostrar dicho cumplimiento. En este orden de ideas, es indispensable lo siguiente:

1. Tomar en consideración que se encuentran afectos a las cuotas de Seguridad Social los salarios totales (ordinarios y extraordinarios) de todos los trabajadores.

2. Todos los trabajadores, tanto permanentes, como a plazo fijo y temporales deben ser inscritos en el sistema de Seguridad Social desde el inicio de la relación de trabajo.
3. Hay que recordar que, por definición legal, salario es toda remuneración en dinero que se paga a un trabajador por su trabajo. Por lo tanto, las comisiones, bonos, premios, incentivos o cualquier remuneración en dinero que reciba un trabajador es salario y está afecto al pago de las cuotas de Seguridad Social. Asimismo, es importante recordar que existen excepciones a la regla anterior, pues están exentos de las cuotas de seguridad social el aguinaldo, la bonificación anual, la compensación en dinero de las vacaciones no gozadas que se pagan a la terminación de la relación laboral, la indemnización por tiempo de servicios y la bonificación incentivo.
4. La bonificación incentivo puede pagarse en un monto mayor a la ley porque es un derecho mínimo, llamado a desarrollarse según la capacidad económica del patrono. También puede pagarse por productividad en base a los estándares o metas que se acuerden en forma global entre patrono y trabajadores. Debe denominarse así, bonificación incentivo (ya sea por productividad o cualquier otro agregado), totalizarse y reflejarse tanto en los recibos, como en el libro de salarios y contabilidad de la empresa en forma unificada (tanto en su denominación como en los montos pagados).

5. El reintegro de los gastos en que incurre un trabajador derivado de su relación laboral es una obligación del Patrono que no constituye salario.

El principal origen de las notas de cargo es la mala identificación de las distintas remuneraciones en la documentación obrero patronal y la falta de unidad en su nomenclatura y denominación.

Los documentos deben ser coherentes, y el contrato individual de trabajo debe reflejar las condiciones reales de la contratación y las diferentes remuneraciones que se pacten deben denominarse de la misma forma en la demás documentación.

El mejor consejo cuando una empresa elabore la documentación obrero patronal es que no se limite a considerar exclusivamente que está cumpliendo un requisito legal, sino que sean aprovechados tales documentos como herramientas para administrar de forma adecuada el trabajo y documentar tanto las obligaciones como los derechos de las partes.

En el caso que nos encontremos ante una revisión, si la documentación es clara y ordenada, se verán disminuidos los riesgos de notas de cargo o se facilita la defensa frente a la misma.

“La asesoría preventiva es tanto o más importante que la defensa frente a demandas, notas de cargo o procesos, es la base para evitarlos o para sustentarlos eficazmente en caso se inicie un proceso legal” Evelyn Rebuli



AMCHAM GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE