

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA**



INFORME DEL TRABAJO PROFESIONAL DE GRADUACIÓN

**EVALUACIÓN DEL IMPACTO FINANCIERO DE REALIZAR UNA REFORMA AL
PLAN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL INSTITUTO
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL**



HANS HERBERT MOHR MONTANICO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2020

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA**



**EVALUACIÓN DEL IMPACTO FINANCIERO DE REALIZAR UNA REFORMA AL
PLAN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL INSTITUTO
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL**

Informe final del Trabajo Profesional de Graduación para la obtención del Grado de Maestro en Artes, con base en INSTRUCTIVO PARA ELABORAR EL TRABAJO PROFESIONAL DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ARTES Aprobado por Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas, el 15 de octubre de 2015, según Numeral 7.8 Punto SÉPTIMO del Acta No. 26-2015 y ratificado por el Consejo Directivo del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, según Punto 4.2, subincisos 4.2.1 y 4.2.2 del Acta 14-2018 de fecha 14 de agosto de 2018.

ASESOR LIC. MSC. JUAN CARLOS GONZÁLEZ MENESES

AUTOR HANS HERBERT MOHR MONTANICO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2020

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
HONORABLE JUNTA DIRECTIVA

Decano: Lic. Luis Antonio Suárez Roldán

Secretario: Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales

Vocal Primero: Lic. Carlos Alberto Hernández Gálvez

Vocal Segundo: Doctor Byron Giovanni Mejía Victorio

Vocal Tercero: Vacante

Vocal Cuarto: B.R. CC.LL. Silvia María Oviedo Zacarías

Vocal Quinto: P.C. Omar Oswaldo García Matzuy

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO
PROFESIONAL DE GRADUACIÓN

Presidente: MSc. Efraín Romeo Marroquín Muñoz

Evaluador: MSc. Ángel Antonio Rivas Rivera

Evaluador: Dra. Silvia Rocío Quiroa Rabanales



ACTA No. MAF-G-51-2020

De acuerdo al estado de emergencia nacional decretado por el Gobierno de la República de Guatemala y a las resoluciones del Consejo Superior Universitario, que obligaron a la suspensión de actividades académicas y administrativas presenciales en el campus central de la Universidad, ante tal situación la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, debió incorporar tecnología virtual para atender la demanda de necesidades del sector estudiantil, en esta oportunidad nos reunimos de forma virtual los infrascritos miembros del Jurado Examinador, el **17 de octubre de 2020**, a las **16:00** para practicar la PRESENTACIÓN DEL TRABAJO PROFESIONAL DE GRADUACIÓN del Licenciado **Hans Herbert Mohr Montanico**, carné No. **200818404**, estudiante de la Maestría en Administración Financiera de la Escuela de Estudios de Postgrado, como requisito para optar al grado de Maestro en Artes. El examen se realizó de acuerdo con el Instructivo para Elaborar el Trabajo Profesional de Graduación para optar al grado académico de Maestro en Artes, aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas, el 15 de octubre de 2015, según Numeral 7.8 Punto SÉPTIMO del Acta No. 26-2015 y ratificado por el Consejo Directivo del Sistema de Estudios de Postgrado –SEP- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, según Punto 4.2, subincisos 4.2.1 y 4.2.2 del Acta 14-2018 de fecha 14 de agosto de 2018-----

Cada examinador evaluó de manera oral los elementos técnico-formales y de contenido científico profesional del informe final presentado por el sustentante, denominado **"EVALUACIÓN DEL IMPACTO FINANCIERO DE REALIZAR UNA REFORMA AL PLAN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL"**, dejando constancia de lo actuado en las hojas de factores de evaluación proporcionadas por la Escuela. El examen fue APROBADO con una nota promedio de 90 puntos, obtenida de las calificaciones asignadas por cada integrante del jurado examinador. El Tribunal hace las siguientes recomendaciones: Revisar el documento enviado con las observaciones realizadas y adicionalmente considerar lo indicado por cada uno de los miembros de terna manifestado verbalmente durante la presentación

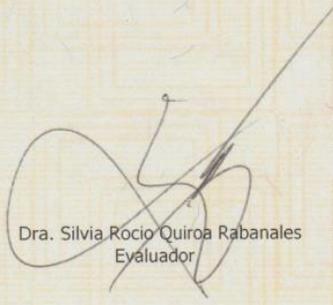
En fe de lo cual firmamos la presente acta en la Ciudad de Guatemala, a los 17 días del mes de octubre del año dos mil veinte.



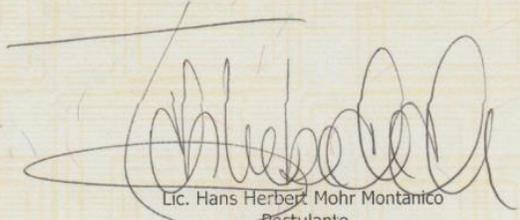
MSc. Brian Romeo Marroquín Muñoz
Coordinador



MSc. Ángel Antonio Rivas Rivera
Evaluador



Dra. Silvia Rocío Quiroa Rabanales
Evaluador



Lic. Hans Herbert Mohr Montanico
Postulante



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

ADENDUM

El infrascrito Coordinador del Jurado Examinador CERTIFICA que el estudiante Hans Herbert Mohr Montanico, incorporó los cambios y enmiendas sugeridas por cada miembro.

Guatemala, 30 de octubre de 2020.

(f)

Msc. Efraín Romeo Marroquín Muñoz
Coordinador

AGRADECIMIENTOS

A mis padres:

Lisbeth y Manfred, por darme la vida.

A mis hermanos:

Kenny, Karin y Grethel, por ser un ejemplo a seguir.

A mis sobrinos:

Ramiro, Roberto y Adrián, con mucho cariño.

A la USAC:

En especial a la Escuela de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas, por brindarme las herramientas necesarias en mi formación profesional.

A mis amigos:

Roberto Velásquez, Lester Ramos, Alejandro Samayoa, Carlos Santa Cruz, Marlon Morales y Paulo Ramírez, por siempre brindarme su amistad y cariño.

A mis catedráticos:

Edson Ortíz y Juan Carlos Arriaza por ser un ejemplo de excelencia académica y profesional.

CONTENIDO

RESUMEN.....	i
INTRODUCCIÓN.....	ii
1. ANTECEDENTES	1
1.1 Seguridad social	1
1.2 Seguridad social en Guatemala.....	3
1.3 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS.	5
1.4 Fondos de pensión	6
1.5 Origen de los fondos de pensión en Guatemala.....	7
1.6 Origen del Plan de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del IGSS	8
1.7 Experiencia internacional.....	10
1.7.1 Caso de Chile	10
1.7.2 Caso de Uruguay.....	11
1.8 Otras investigaciones sobre los fondos de pensión.....	11
2. MARCO TEÓRICO	13
2.1. Seguridad social	13
2.1.1. Principios de la seguridad social	16
2.1.2. Regulación de la seguridad social en Guatemala.....	17
2.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	19
2.3. Riesgos laborales	21
2.3.1. Accidentes laborales.....	22
2.3.2. Clases de riesgos laborales.....	24
2.4. Fondos de pensión	26
2.4.1. Pensión.....	27
2.4.2. Clases de pensiones a que se pueden optar en Guatemala	29
2.4.2.1. Por vejez.....	29
2.4.2.2. Por invalidez	29
2.4.2.3. Por viudez.....	30
2.4.2.4. Por orfandad	32
2.4.2.5. A favor de padres	33
2.4.2.6. A favor de hermanos, nietos o sobrinos menores o incapaces	33

2.4.3. Entidad encargada de las pensiones en Guatemala	34
2.5. Esquemas de fondos de pensión	36
2.5.1. De reparto.....	37
2.5.2. Capitalización individual	38
2.6. Tipos de reformas a los fondos de pensión	39
2.6.1. Reforma paramétrica	40
2.6.2. Reforma estructural	41
2.7. Plan de pensiones de los trabajadores al servicio del IGSS.....	43
2.7.1. Fundamento legal del Plan	43
2.7.2. Beneficios económicos complementarios que otorga el Plan.....	44
3. METODOLOGÍA.....	45
3.1. Definición del problema	45
3.1.1. Especificación del problema	46
3.1.2. Delimitación del problema	46
3.2. Objetivos.....	47
3.2.1. Objetivo general	47
3.2.2. Objetivos específicos.....	47
3.3. Métodos y técnicas de investigación	48
3.3.1. Métodos de investigación	48
3.3.1.1. Método científico	48
3.3.1.2. Método estadístico.....	48
3.3.1.3. Método inductivo	49
3.3.1.4. Método deductivo	49
3.3.1.5. Método analítico	49
3.3.1.6. Método sintético	49
3.3.2. Técnicas de investigación.....	50
3.3.2.1. Técnicas de investigación documental	50
3.3.2.2. Técnica de recolección de datos	50
3.3.2.3. Técnica de observación.....	50
3.3.2.4. Técnica de redacción.....	50
3.3.2.5. Observación directa.....	51
4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	52

4.1. Situación financiera actual del Plan.....	52
4.1.1. Comportamiento de los ingresos y egresos.....	53
4.1.2. Reserva técnica.....	57
4.1.3. Portafolio de inversiones	58
4.1.4. Intereses percibidos por inversiones financieras	60
4.2. Herramientas para el análisis	61
4.2.1. Salarios.....	62
4.2.2. Trabajadores nuevos	62
4.2.3. Ingresos y egresos	62
4.2.4. Reservas técnicas	63
4.2.5. Tasa de interés.....	63
4.2.6. Intereses por inversión	63
4.2.7. Aportes	64
4.2.8. Deserción de trabajadores.....	64
4.2.9. Evaluación financiera.....	64
4.3. Impacto financiero de incrementar la prima de cotización del Plan	65
4.4. Análisis comparativo de la situación actual y la propuesta de modificación	70
4.5. Estrategia de implementación de la modificación propuesta	72
CONCLUSIONES.....	74
RECOMENDACIONES	76
BIBLIOGRAFÍA.....	77
ÍNDICE DE GRÁFICAS	82
ÍNDICE DE CUADROS	82

RESUMEN

Los trabajadores al servicio del IGSS cuentan desde el año 1991 con un plan de pensiones (denominado Plan), el cual ha mostrado una deficiencia estructural que propició que por muchos años los ingresos corrientes no fueran suficientes para cubrir los gastos, por lo que ha sido necesario realizar reformas que han logrado paliar la crisis que en algunos periodos se observó en las finanzas del Plan. No obstante ello, dichas reformas no han sido totalmente efectivas, dado que luego de transcurrido algún tiempo las deficiencias vuelven a ser evidentes.

En virtud de ello, en el presente trabajo profesional de graduación se planteó la propuesta de realizar modificaciones paramétricas al sistema financiero del Plan, aumentando la prima de cotización tanto de los trabajadores como del patrono, ello con el objetivo de aumentar los ingresos y por ende, mantener los beneficios de las pensiones para que exista igualdad y justicia en el otorgamiento de las prestaciones, además, para subsanar de forma definitiva la situación financiera del Plan.

De esa cuenta, se realizó un análisis de la situación actual del Plan en el que se analizaron las principales variables e indicadores financieros de los últimos diez años, observándose la necesidad de realizar modificaciones técnicas que fortalezcan sus finanzas. Asimismo se realizó un escenario financiero en el que se propone el referido aumento de la prima, donde se determinó que la reforma indicada sería la solución para que el Plan sea sostenible en el tiempo y beneficie en un futuro a sus actuales cotizantes.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo profesional de graduación se realizó un análisis de la situación financiera del Plan de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, evaluando sus finanzas de los últimos diez años para identificar los problemas que pueden comprometer su sostenibilidad y existencia en el tiempo, además, se realizó una propuesta de modificación reglamentaria para corregir las inconsistencias encontradas en su esquema de cotización y beneficios. Para el efecto, el presente documento se divide en cuatro capítulos, organizados para brindar un adecuado orden a la propuesta.

En el capítulo uno se describe los antecedentes de los planes de pensiones en general, en Guatemala y, específicamente, los acontecimientos que dieron lugar a la creación del referido Plan de pensiones para los trabajadores del IGSS. También se llevó a cabo una revisión de antecedentes de otros trabajos de investigación o tesis para encontrar un marco general y contextualizar la presente investigación; además, se evaluó las experiencias internacionales de otros planes de pensiones relacionadas con reformas a sus planes.

En el capítulo dos se realizó la recopilación teórica y técnica de todo lo referente a los planes de pensiones, enmarcando todas las definiciones que se consideraron necesarias para brindar un contexto conceptual adecuado al lector y permitir de esta manera una mejor comprensión del presente análisis. Adicionalmente, se integró la base legal y reglamentaria que rige todo lo relacionado con las condiciones de acceso a las pensiones.

En el capítulo tres se definió la metodología de trabajo, indicando las herramientas e instrumentos de investigación que se utilizaron para alcanzar los objetivos planteados, resultados esperados y recomendaciones de mejora necesarias para que el Plan de pensiones de los trabajadores al servicio del IGSS cuente con una mayor fortaleza

financiera que le permita ser sostenible en el tiempo y cumplir con las obligaciones presentes y futuras adquiridas con los actuales pensionados y trabajadores cotizantes.

En el capítulo cuatro se presenta la discusión de resultados, para la cual se realizó el diagnóstico de la situación financiera actual del Plan y de su desempeño antes de la implementación de las modificaciones propuestas. Asimismo, se detallaron las herramientas que se utilizaron en las proyecciones de las principales variables financieras, para el periodo comprendido entre los años 2020 y 2024. Con dichas proyecciones se realizó un análisis comparativo, entre los resultados de implementar la reforma paramétrica y la situación en el escenario actual, presentándose además, la estrategia recomendada para llevar a cabo la modificación propuesta. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

1. ANTECEDENTES

Los antecedentes presentan el origen histórico del trabajo de investigación, brindando el contexto necesario sobre el tema a tratar. Para el caso del presente trabajo profesional de graduación, constituyen el marco de referencia teórico y empírico de los fondos de pensión a nivel general y, de forma específica, del Plan de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así como las respectivas reformas que se han realizado a los diferentes fondos de pensión en Guatemala y en otros países. Según el orden acontecido de cada evento de trascendencia, se desarrollan en forma secuencial y lógica, los principales hechos relacionados con el tema en mención, ello con el propósito de proveer al lector de una perspectiva más precisa sobre los aspectos más importantes de la investigación.

1.1 Seguridad social

De acuerdo con la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), “los primeros programas de seguridad social basados en el seguro obligatorio fueron establecidos en Europa, a finales del siglo XIX. No obstante, fue durante el siglo XX cuando los programas nacionales se desarrollaron de manera más general en todo el mundo, en gran medida como consecuencia de la descolonización y la institución de nuevos estados independientes después de la Segunda Guerra Mundial. Varias convenciones e instrumentos internacionales han respaldado el desarrollo de la seguridad social, y el reconocimiento de la misma como un derecho humano fundamental fue consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.” (AISS, 2016)

En ese sentido, se destaca la importancia que tienen los programas de seguridad social dentro de la población en general, pues con el transcurrir del tiempo la mayoría de países han adoptado algún tipo de sistema o programa de cobertura. Dentro de dichos programas, los más comunes son los de pensiones (por invalidez, vejez y sobrevivencia) y los de salud, que otorgan prestaciones a sus afiliados por los riesgos

de enfermedad, maternidad y accidentes; otras prestaciones que ofrecen algunos seguros sociales son los subsidios familiares y por desempleo.

La seguridad social es un derecho de todo trabajador, esta seguridad surge después del derecho de trabajo, como una ciencia auxiliar para la protección de los derechos de seguridad de los trabajadores, se puede indicar que la seguridad social tiene su origen básicamente en el continente Americano y la creación se le acredita al gran libertado Simón Bolívar, para el efecto dicho libertado dejó una frase épica “El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política” (Antokoletz, 2014)

Para poder describir el fortalecimiento de la seguridad social se puede decir que este se dio en el lapso entre las dos guerras mundiales se enfatizó el concepto de seguridad social, en esta época se tomó como la creación de un aparato o equipo médico social, que permitiera establecer las condiciones propias para la conservación de la salud y de la seguridad social de la población mundial.

Una de las primeras leyes promulgadas en la historia de la seguridad social fue la redactada por Norteamérica que regulada la Ley de Protección a los Ancianos, Menores, Ciegos y Amparados, se usó con tanto acierto el concepto de seguridad social que fue luego ampliamente difundido, al pasar expresas ideas esenciales en el párrafo quinto de la Carta de Atlántico” (Antokoletz, 2014);en las bases constitutivas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en las declaraciones de Filadelfia y de Santiago de Chile, en la Carta de Garantías Sociales de Bogotá y en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, en todos estos convenios, cartas, declaraciones, se puede ver manifestado desde épocas atrás la seguridad social sufriendo modificaciones de acuerdo a la etapa que se encuentre.

La seguridad social se ha desarrollado considerablemente desde su nacimiento, ya que esta es un bastión esencial dentro de toda estructura estatal, ya que es una alternativa que el Estado brinda para la protección y la salud de sus habitantes, principalmente

para la clase trabajadora, que es la que más protege todo lo relativo a la seguridad social, para el caso de Guatemala, dicho régimen se encuentra a cargo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

1.2 Seguridad social en Guatemala

Para el caso de Guatemala, la institución encargada de regir la seguridad social es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), creada el 30 de octubre de 1946 mediante el Decreto número 295, “Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”, durante el gobierno del Dr. Juan José Arévalo Bermejo. En aquella época, el Gobierno de Guatemala gestionó el apoyo de dos expertos en materia de seguridad social, siendo éstos Oscar Barahona Streber (costarricense) y el actuario Walter Dittel (chileno), personajes que elaboraron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales del país, el cual fue denominado “Bases de la Seguridad Social en Guatemala”. (IGSS, 2017)

Derivado de lo anterior, el IGSS fue creado como “una Institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima”. Cabe señalar que, el IGSS inició cubriendo paulatinamente los riesgos de enfermedad, maternidad y accidentes, y no fue hasta el año 1977 que inició con la cobertura de trabajadores por los riesgos de invalidez, vejez y sobrevivencia.

La evolución de la seguridad social en Guatemala le ha llevado desde una primera idea de previsión social “En 1906 a la instauración de un seguro social en 1944 y la implementación de todo un régimen que podría decirse es tradicional, y es compatible con las premisas impuestas por los principios básicos de la seguridad social”. (Valenzuela, 2016)

La seguridad social puede concebirse como un sistema o régimen dotado de una compleja estructura institucional que funciona a nivel social, de forma obligatoria, y que constituye la más clara manifestación de solidaridad y conciencia colectiva de los grupos humanos.

A principios del siglo XX la seguridad social fue impulsada en Guatemala por los ideales que recorrían toda Europa y los países con mayor desarrollo en Latinoamérica, es por ello que en noviembre de 1906 se creó la Ley Protectora de Obreros, cuya finalidad principal fue la creación de un seguro contra los riesgos que corrían los profesionales en el desempeño de sus labores y su objetivo era cubrir diversos tipos de contingencias. A partir de ese momento se crearon varios cuerpos legales que perseguían una adecuada aplicación de la seguridad social en favor de los trabajadores del sector formal del país. (Valenzuela, 2016).

El 30 de octubre del año de 1946 el Congreso de la República de Guatemala emitió una normativa específica al seguro social, siendo esta la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad social, misma que se encuentra contenida en el Decreto número 295. Para el efecto, el artículo 1 de la ley en mención establece lo siguiente:

"Crease una Institución autónoma, de derecho público, de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima."

Con la creación del IGSS nace un régimen nacional, unitario y obligatorio, el cual debe cubrir todo el territorio de la República de Guatemala para evitar la duplicidad de funciones o que existan instituciones paralelas que brinden servicios exclusivos de la seguridad social; además, evitar que existan mayores cargas tributarias para los patronos y trabajadores, siempre y cuando se respete lo establecido en la normativa correspondiente, y se encuentren debidamente inscritos como contribuyentes en el régimen de seguridad social.

1.3 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS.

En lo que respecta al aspecto histórico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al igual que cualquier institución estatal, cuenta con sus inicios en papel, como la elaboración del proyecto, la propuesta de ley para la creación del mismo, los estudios técnicos necesarios, entre otros aspectos; los cuales dan lugar a que se efectúen las gestiones necesarias para el nacimiento y funcionamiento de la entidad estatal, en el caso del IGSS, esto ocurrió a inicios del siglo XX.

Previo a la creación del régimen de seguridad social, en Guatemala regía la Ley Protectora de Obreros, promulgada el 21 de noviembre de 1906 mediante el Decreto Gubernativo 669, bajo el mandato de Manuel Estrada Cabrera. Los principios de esta ley no tuvieron ninguna aplicación, pues no se previó una organización administrativa que llevara a la práctica dicha protección. Como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial y la difusión de ideas democráticas propagadas por los países aliados, en Guatemala se derrocó al gobierno interino del General Ponce Vaides, quien había tomado el poder después de la dictadura de 14 años comandada por el General Jorge Ubico, eligiéndose un gobierno democrático, bajo la presidencia del Dr. Juan José Arévalo Bermejo, quien gestionó la asesoría de dos técnicos en materia de seguridad social, siendo éstos el licenciado Oscar Barahona Streber y el Actuario Walter Dittel, quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. (Meza, 2015)

Como lo indica el historiador Cesar Meza, la primera ley emitida en materia de seguridad social para los trabajadores fue creada por el presidente Manuel Estrada Cabrera, lamentablemente su aplicación no fue regulada adecuadamente para que las autoridades competentes brindaran los beneficios de protección a los obreros. Es por ello que no fue hasta el año de 1946, que se creó un régimen de seguridad social aplicable en beneficio de los trabajadores guatemaltecos, gracias a la intervención del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, quien con su revolución propició que la población en general obtuviera diversos derechos que protegían su integridad.

1.4 Fondos de pensión

La palabra pensión fue aceptada por primera vez en el siglo XVII y tomada del latín "pensio- pensionis" que se traduce como "pago". Surgió en Inglaterra (1684) por motivo de la incapacidad de un encargado que envejecía. De ahí en adelante, comenzó el proceso de desarrollo de las pensiones en dicho país mediante tres fases. En la primera, un funcionario cedía su trabajo a un sucesor, quien debía pagarle de forma periódica o total determinada cantidad. En la segunda, el Estado se hizo cargo del referido pago. Mientras que, en la tercera, tomó una forma más parecida a la actual, donde se incorpora el concepto de promedio, instituyendo un fondo de pensiones y creándose la responsabilidad colectiva. Con el tiempo, se promulgaron leyes que fortalecían su funcionamiento y que consideraban la distribución de los costos, relación entre prestaciones e ingresos, inflación, edad de retiro, entre otros. (Quesada, 2018)

De esa cuenta, en 1884 se aprobó la primera ley de pensiones en Alemania, en la que se hacía obligatorio el seguro, estableciéndose una pensión por invalidez o vejez (65 años). En Austria también surgió el movimiento en 1884, en Dinamarca en 1890, en Francia en 1984 con la participación del Estado en la organización de un régimen para empleados mineros. En Italia se creó una Caja Nacional de Seguro de Invalidez y Vejez en 1898. Durante el siglo XX se incorporó una gran cantidad de países a esta tendencia, entre ellos los países de América. En 1935 se estableció en Estados Unidos de América la "Social Security Act".

En cuanto al inicio de los fondos de pensiones en América Latina, se puede señalar que existe un grupo denominado "pioneros" quienes implementaron los nuevos sistemas durante las primeras tres décadas del siglo XX, al cual pertenece: Argentina, Brasil, Chile, Cuba y Uruguay. Estos países iniciaron protegiendo a los grupos más organizados, como los sindicatos y paulatinamente fueron incorporando a más trabajadores de distintas áreas de la economía. (Banco Mundial, 2013)

El segundo grupo de países latinoamericanos, se unieron al movimiento entre los años cuarenta y cincuenta, como es el caso de: Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela. El último grupo estuvo conformado por: El Salvador, Haití, Honduras, Guatemala, Nicaragua y República Dominicana, los cuales iniciaron actividades en las décadas sesenta y setenta, presentando altos niveles de exclusión para determinados grupos de trabajadores.

1.5 Origen de los fondos de pensión en Guatemala

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social creó en el año 1977 un fondo de pensiones denominado “Programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia (IVS)”, ello con el propósito de garantizar una prestación pecuniaria (en dinero), por los riesgos de invalidez, vejez y supervivencia, a los trabajadores de patronos particulares y trabajadores por planilla y supernumerarios que prestan sus servicios a las diversas entidades del gobierno, los cuales, en ese momento no se encontraban cubiertos por el régimen de clases pasivas del Estado. (IGSS, 2013)

La creación y regulación del Programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia fue establecida mediante el Acuerdo 788 de la Junta Directiva del IGSS, el cual fue objeto de algunas modificaciones desde su creación, siendo una de ellas el Acuerdo 1,058 que cobró vigencia a partir de enero de 2000. Este último fue derogado en su totalidad, siendo sustituido en el año 2003 por el Acuerdo 1,124 de la Junta Directiva del seguro social, definiendo la regulación del Programa de IVS en este acuerdo.

La principal fuente de financiamiento del Programa IVS es mediante la prima de cotización que cobra a los trabajadores afiliados y a los patronos de éstos. En la actualidad dicha prima de cotización es del 5.50% sobre el salario base mensual de cada trabajador, integrada por 1.83% de cuota laboral y 3.67% de cuota patronal. Asimismo, para los asegurados cuya fecha de afiliación sea anterior al 1 de enero de 2011, la edad mínima para acceder a la pensión por el riesgo de vejez es de 60 años, toda vez que el afiliado haya cumplido con al menos 216 contribuciones; para el caso

de los asegurados a partir del año 2011, la edad para acceder a la pensión será de 62 años con 240 contribuciones. (IGSS, 2013)

Cabe indicar que, la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el artículo 100, que el Estado debe garantizar el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación, instituyendo un régimen como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. Dicho régimen debe ser financiado por el Estado, los empleadores y los trabajadores y su aplicación será responsabilidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Aunado a lo anterior, en el artículo 51, se establece que el Estado debe proteger la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos, garantizando su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social. (Constitución Política de la República de Guatemala, 1985)

No obstante lo anterior, es de conocimiento general que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a lo largo de los años no ha sido capaz de proteger al total de la población en cuanto a previsión social se refiere o en algunos casos la cobertura no es suficiente para que los asegurados atiendan todas sus necesidades, lo cual se considera un problema estructural y que tiene mucha relación con factores externos ajenos a dicha institución. Derivado de lo anterior, a lo largo del tiempo se han establecido fondos de pensión paralelos, los cuales brindan un ingreso adicional al que otorga el Programa IVS.

1.6 Origen del plan de pensiones de los trabajadores al servicio del IGSS

A partir de la creación del Programa IVS se han añadido diversos planes de pensiones que operan en Guatemala y que funcionan de forma independiente al Programa IVS, entre ellos se encuentra el denominado “Plan de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del IGSS” (en adelante Plan), que fue creado por dicha Institución con el propósito de operar como un fondo complementario al Programa de IVS, para ampliar los beneficios que dicho programa otorgaba a sus pensionados.

El Plan fue constituido el 1 de enero de 1991, mediante el Acuerdo 905 de Junta Directiva, definiéndose como obligatorio para los trabajadores activos del IGSS, siendo su finalidad la de brindar beneficios por invalidez, vejez y sobrevivencia a los trabajadores permanentes y supernumerarios, así como a los extrabajadores que mantienen la calidad de contribuyentes voluntarios, luego de romper la relación laboral con la institución. (IGSS, 2018)

Desde sus inicios el Plan fue administrado financieramente mediante el modelo de prima escalonada, el cual tiene la característica de establecer una prima o cuota de contribución por un determinado periodo de tiempo, con la posibilidad de modificar la misma en caso de que se observe una variación negativa en las condiciones económicas, financieras, demográficas y/o sociales, que amerite realizar cambios en los parámetros de contribución o de acceso a la pensión.

Para el año 2006 el Plan comenzó a evidenciar un desequilibrio financiero que impactó en el registro de déficits presupuestarios, los cuales fueron cubiertos por las reservas técnicas (ahorro) que hasta ese entonces se habían logrado constituir por los excedentes entre ingresos y gastos de los años anteriores. Esta situación mostró una evolución negativa, propiciando que en el año 2016 la Junta Directiva del IGSS realizara modificaciones paramétricas al Plan, entre las cuales se destaca el incremento de 4.5% de la prima de cotización, para ubicarla en 13.5% (IGSS como patrono 9.0% y miembros del Plan 4.5%) y un límite máximo de Q15,000.00 para las pensiones que se otorgaran a partir de ese año. (IGSS, 2016)

No obstante las referidas modificaciones paramétricas, al analizar los ingresos corrientes (ingresos por contribuciones) respecto de los gastos totales, se observa que luego de entrar en vigencia las nuevas condiciones establecidas en 2016, todavía se registraron déficits presupuestarios en diversos meses, lo que evidencia que en algunos casos, los ingresos por contribuciones no son suficientes para cubrir el monto que se paga mensualmente por concepto de pensiones, por lo que se estima podría ser necesario un nuevo incremento en la prima de cotización.

Por otra parte, existen algunas instituciones que administran fondos de pensión de forma paralela e independiente al Programa IVS, cuyo principal objetivo es que en determinado momento sus trabajadores gocen de una pensión adicional a la que les ofrece el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, entre dichas entidades se encuentra la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Banco de Guatemala, la Superintendencia de Bancos, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), entre otras.

1.7 Experiencia internacional

A lo largo de los años los fondos de pensiones en el mundo se han enfrentado a distintas adversidades de carácter económico, financiero, demográfico y/o social, las cuales han propiciado un desequilibrio entre sus ingresos y gastos, poniendo en riesgo la sostenibilidad financiera de sus programas. Es por ello que en muchas circunstancias se ha observado la necesidad de realizar modificaciones o reformas a los sistemas de pensiones, en algunos casos, modificando los parámetros de cotización o de acceso a la pensión, y en otros, realizando reformas estructurales que representan cambios más importantes y significativos. A continuación, se presentan algunos de los casos de mayor relevancia en Latinoamérica.

1.7.1 Caso de Chile

El sistema de pensiones de Chile sufrió en 1981 una reforma estructural, la cual representaba un cambio radical en su esquema de funcionamiento, desde su administración, que pasó de ser pública a privada, hasta el hecho de cambiar el modelo de reparto por el de capitalización individual. Sin embargo, con el transcurrir del tiempo se observaron algunas debilidades en este modelo de pensiones privado, dado que por su naturaleza debía generar utilidades para sus administradores y por ende, las pensiones sufrieron una disminución. En virtud de ello, en el año 2008 fue necesario implementar una nueva reforma estructural, en la cual se integraron las siguientes dimensiones: i) sistema de pensiones contributivo y esquema no contributivo; ii)

financiamiento público de rentas generales y de capitalización individual; y, iii) administración pública y privada. (CEPAL, 2019)

Esta última reforma buscaba alcanzar tres objetivos principales, siendo el primero el de crear un sistema de pensiones solidario para combatir la pobreza entre las personas mayores de 65 años de edad. El segundo objetivo estaba enfocado en ampliar la cobertura de la población; y por último, el tercer objetivo buscaba mejorar el sistema de capitalización individual a través nuevas regulaciones en la competencia, inversiones, costos y fortalecimiento del ahorro previsional voluntario.

1.7.2 Caso de Uruguay

Como se indicó, Uruguay es considerado como uno de los pioneros en cuanto a la implementación de fondos de pensiones en América Latina se refiere. Asimismo, históricamente es uno de los países con mejores indicadores de cobertura de la región, dado que ha estructurado un sistema de pensiones muy fortalecido bajo una adecuada administración. En ese contexto, en 1996 se estableció en Uruguay una reforma estructural que dio vida al primer modelo mixto de pensiones en América Latina integrado por un sistema público de reparto y uno de capitalización individual. Para el año 2008 se realizó una reforma paramétrica que buscaba mantener en un nivel alto los indicadores de cobertura, razón por la que se decidió reducir los aportes para la jubilación de 35 a 30 años de cotización, además se redujo la jubilación por edad avanzada a 65 años con 25 años de cotización, o a 70 años con 15 años de cotización. (CEPAL, 2019)

1.8 Otras investigaciones sobre los fondos de pensión

Con el propósito de fortalecer el sustento histórico en la presente investigación, se realizó una búsqueda en diferentes centros de información, identificando algunas fuentes que tratan acerca del tema objeto de estudio, se encontró que varios autores

han abordado este tema desde diferentes perspectivas, destacando los siguientes aspectos:

En el año 2015, Francisco Roberto Lara Hernández, estudiante de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala abordó en su tesis el tema “Administración Contable y Financiera de un Fondo de Pensiones Privado”, orientando su investigación a la evolución del sistema de fondos de pensiones de carácter privado en los países que han optado por el método de capitalización individual, analizando las experiencias internacionales de Colombia, México, Chile, Costa Rica, Honduras, El Salvador y Guatemala. (Lara Hernández, 2015)

Otro estudio de relevancia se encuentra en la tesis de Edwin Leonel Martínez Regalado, estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, quien en el año 2012 desarrolló el tema “El régimen de fondos de pensiones guatemalteco a nivel privado y su proyección social y legal en Guatemala”, con el objetivo de evaluar el alcance de las reformas de los fondos de pensiones de algunos países, analizando el éxito de esos cambios y su impacto en los inversionistas, cotizantes o afiliados de cada uno de los programas. (Martínez Regalado, 2012)

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, en su documento “Aspectos Institucionales de los sistemas de pensiones en América Latina” (CEPAL, 2016) realiza un análisis sobre los desarrollos institucionales necesarios para los sistemas de pensiones, enfocando la investigación en la experiencia chilena. Dicho documento relaciona el desempeño de los fondos de pensión con los principios básicos de la seguridad social.

2. MARCO TEÓRICO

El marco teórico contiene la exposición, análisis de las teorías, enfoques teóricos y conceptuales utilizados para fundamentar la investigación, relacionada con la evaluación del impacto financiero de realizar una reforma al plan de pensiones de los trabajadores al servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

2.1. Seguridad social

La seguridad social es un tema de controversia entre el empleador y los trabajadores, tomando en consideración que existe una amplia desventaja en las remuneraciones por daños, accidentes o problemas de salud que impiden de forma parcial o total el desarrollo de actividades laborales. Asimismo, ha surgido dicho tema como consecuencia de la necesidad de proteger de una forma directa al trabajador, tomando en consideración que la fuerza laboral es de gran importancia para el desarrollo de la industria, el comercio y los servicios en general.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como entidad especializada de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, define la seguridad social como “la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.” (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

De acuerdo con lo anterior, la seguridad social debe brindar a los individuos diversos beneficios que son fundamentales para su bienestar, como lo son el cuidado de su salud y de sus ingresos en caso de que algún suceso los inhabilite. Generalmente esta función es asignada a alguna institución que se encarga de otorgar a sus afiliados la asistencia médica y pecuniaria necesaria derivada de alguno de los principales riesgos

a los que están expuestos todos los trabajadores, tanto en sus actividades laborales como personales.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo de Colombia define a la seguridad social como: “el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. Este es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar. (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2016)

Al respecto de este concepto, la institución encargada de regular las relaciones laborales en Colombia señala que tanto entidades públicas como privadas pueden gestionar la seguridad social para beneficio de la población, disposición que se considera como una referencia a la experiencia de algunos países que han definido su seguridad social como una alianza entre el gobierno y la iniciativa privada, con el propósito de dar protección a sus afiliados ante las diversas eventualidades y riesgos a los que se encuentran expuestos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su publicación seguridad social: guía de educación obrera define a la seguridad social de la siguiente manera: “La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas pública, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte, así como la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos” (OIT, Organización Internacional del Trabajo. Seguridad Social, 2015)

La Comisión de Correspondencia de Montreal 1948, estableció la definición de seguridad social como: “la liberación de la necesidad de garantía de los medios de existencia para que en todas las circunstancias el asegurado disponga de los recursos necesarios para asumir la subsistencia de él y de las personas a su cargo” (Montreal, 2018).

Las definiciones anteriores permiten resumir que la seguridad social es un derecho fundamental para la población, el cual está compuesto por una serie de medidas o políticas establecidas para el cuidado y protección de los trabajadores y sus respectivos beneficiarios. Es a través del Estado, como su más sofisticada forma de organización, que brinda a sus integrantes beneficios, tanto provisionales como asistenciales, para lograr su bienestar ante el conocimiento, futuro o presente, de determinadas contingencias sociales.

En todo el mundo, sólo el 20 por ciento de la población mundial tiene una cobertura adecuada en materia de seguridad social mientras que más de la mitad no dispone de ninguna forma de protección social. Aquellos que no están cubiertos tienden a formar parte de la economía informal, por lo general, no están protegidos en su vejez por la seguridad social y no están en condiciones de pagar sus gastos de salud”. (OIT, Hechos concretos sobre la seguridad social , 2015)

Es importante mencionar que, la cobertura de la seguridad social a nivel mundial está estrechamente relacionada con el grado de desarrollo de las diversas economías y la manera en que estas integran a su población al sector formal. Derivado de ello, los países de Latinoamérica se encuentran con un importante desafío, en cuanto a cobertura se refiere, pues dicha región cuenta con un alto porcentaje de trabajadores en el sector informal de la economía, el cual generalmente no está protegido por las instituciones de seguridad social. No obstante ello, con el objetivo de ampliar su alcance, algunos países establecen programas de cobertura adicionales para taxistas, empleadas domésticas, profesionales independientes, entre otros.

2.1.1. Principios de la seguridad social

La seguridad social se fundamenta en diversos principios que la rigen y que determinan sus múltiples funciones y su alcance de cobertura para la población. Estos principios representan garantías, derechos y obligaciones para todos los afiliados y sus beneficiarios, quienes deben acogerse, según sea el caso de cada país, a las condiciones que regulen a cada entidad encargada de velar por la seguridad social. De esa cuenta, a continuación se detallan dichos principios.

El principio de integralidad de la seguridad social, garantiza que el paciente reciba los servicios médicos que requiera para atender y sanar sus enfermedades, de manera oportuna, eficiente y de alta calidad. Asimismo, comprende las garantías de las facetas del derecho a la salud, que ocurre en la posible afección que puede padecer una persona.

El principio de obligatoriedad hace referencia a la inclusión de los empleados al régimen de seguridad social de manera obligatoria y sin excepciones, lo que conlleva al descuento forzoso de una parte de sus ingresos, para formar los fondos provisionales que permitirán hacer funcionar el esquema de atención a la población. Su origen y justificación se encuentra en la existencia de una necesidad pública de cubrir todas las cargas inherentes al sistema de seguridad social.

La irrenunciabilidad de los derechos consiste en que no se puede renunciar voluntariamente a los derechos, deben conceptuarse directamente en forma operativa.

El principio de movilidad de las jubilaciones y pensiones debe considerarse operativo, aunque el módulo o pauta de movilidad deba ser fijado por el legislador, en tanto el criterio elegido sea razonable y no configure la supresión o desnaturalización de la finalidad que se pretende asegurar o sea fijado en forma absurda o arbitraria.

El principio que prohíbe la superposición de aportes, debe tomarse en cuenta que por una misma actividad no se puede aportar más que una cotización y si un mismo sujeto cumple diversas actividades cada una de ellas queda sometida, independientemente de las otras, a la obligación de soportar la contribución; y ello, con desvinculación de que pueda obtener o no más de una prestación”. (Morales, 2015)

Estos principios contribuyen a afianzar la solidaridad en la seguridad social, pues no podría haber una conciencia colectiva ni colaboración recíproca de la sociedad para con sus integrantes si no dependiera del Estado, si no lo financiara la sociedad en su conjunto y si no se prestara un beneficio integral. Todos estos principios son necesarios para la seguridad social.

2.1.2. Regulación de la seguridad social en Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 100 establece: “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. De la misma manera, se estatuye en la Carta Magna, que el Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, tienen obligación de contribuir a su financiamiento y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo, debiendo ser aplicado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias. En consecuencia, por la protección que se brinda a los trabajadores, es de suma importancia reconocer a la seguridad social como la función pública, nacional y sobre todo obligatoria”.

Es importante tener en cuenta que a la seguridad social se le debe considerar su solidaridad conforme a su filosofía subyacente. La seguridad social satisface las necesidades humanas y alcanza el bienestar mediante la colaboración recíproca y solidaria de la sociedad para con sus integrantes; evoluciona al ritmo de la humanidad y

debe ser constantemente revisada para adaptarla, lo más posible, a las nuevas necesidades.

En cuanto a la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, este se da con base en la Ley Orgánica, la cual se encuentra regulada en el Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala y que al respecto de la creación establece lo siguiente en el artículo 1:

Créase una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala y con fundamento en el artículo 63 de la Constitución de la República, un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima. Dicha institución se denomina “Instituto Guatemalteco de Seguridad Social” y, para los efectos de esta ley y de sus reglamentos, “Instituto” El domicilio de las oficinas centrales del Instituto es la ciudad de Guatemala.

El Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social contenido en el Acuerdo de la Junta Directiva número 1123 regula en los artículos 19, 20 y 23 estableciendo los mecanismos de control del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: “El Instituto se reserva el derecho de comprobar si la fecha de declaratoria formal de inscripción es la que efectivamente corresponde. Al efectuarse la inscripción patronal, se asignará el número patronal, extendiéndose resolución de inscripción patronal, la cual se notificará al patrono. Inscripciones patronales de oficio, son las realizadas cuando exista negativa o resistencia del patrono a inscribirse, estando obligado”.

De acuerdo con lo anterior, se puede evidenciar la obligación que tienen los patronos de inscribirse en el régimen de seguridad social, así como de presentar su nómina mensual de trabajadores con sus respectivos salarios y aportes, tanto laborales como

patronales. El IGSS se encuentra facultado a realizar inscripciones patronales de oficio cuando se observe la negativa de algún patrono para inscribirse en el régimen.

2.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

La Seguridad Social es un pilar fundamental para el desarrollo de los seres humanos en su entorno familiar, de comunidad y de nación. Esa es la base del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para fomentar este derecho de la población guatemalteca que se desempeña en actividades formales del mercado laboral, en aquellas empresas responsables que cumplen con el compromiso de velar por la integridad de su fuerza productiva.

El goce de la salud “es un derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna, es por ello que el Estado de Guatemala, tiene la obligación constitucional de velar por la salud y la asistencia de todos los habitantes, desarrollando a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más complejo bienestar físico, mental y social”. (Meza, 2015)

En Guatemala, la salud está regulada como un bien público, por lo que todas las personas y el Estado junto con sus instituciones deben velar por el control y calidad de los productos alimenticios, farmacéuticos, químicos y de todos aquellos que puedan afectar la salud y bienestar de los habitantes; velando a la vez por el establecimiento y programación de la atención primaria de la salud, y por el mejoramiento de las condiciones de saneamiento ambiental básico de las comunidades menos protegidas.

“La naturaleza del IGSS es esencialmente institucional y de ahí la razón de llamarse Instituto. Constituye el núcleo en donde confluyen los intereses de múltiples sectores de la comunidad, que deben encontrar en ella adecuada nivelación para producir un equilibrio haz de esfuerzos”. (Asturias, 2013). Cabe acotar que, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es una institución de carácter estatal, cuyo principal fin es el de velar por la salud y protección de los trabajadores guatemaltecos del sector

formal. Los objetivos fundamentales del IGSS son: “a) Aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad Social conforme el sistema de protección mínima; b) Llevar a cabo actividades de promoción, prevención, protección y rehabilitación a afiliados y derechohabiente contra los distintos riesgos y contingencias que amenazan la salud, el bienestar y la capacidad productiva; c) Estimular la solidaridad, el esfuerzo individual y la organización colectiva para la solución de problemas sociales; d) Proporcionar las prestaciones básicas integrales a la población económicamente activa y sus beneficiarios en forma completa y oportuna; e) Difundir los principios de Seguridad Social y Programas de cobertura para que la población conozca sus derechos y obligaciones, ampliar la cobertura de servicios a la población que carece de ellos, bajo principios de equidad y justicia social; f) Establecer políticas, programas y proyectos de beneficio social, tendentes a elevar el nivel de vida de la población; g) Difundir y fortalecer los Acuerdos de Paz como forma de convivencia civilizada. No hay justicia social sin seguridad social.” (Amezquita, 2015)

De acuerdo con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para efectos de la aplicación de sus reglamentos, el término afiliado comprende al trabajador, servidor público o persona individual, que de acuerdo al marco legal regulatorio, ha cotizado al Régimen de Seguridad Social y se encuentra inscrito en el mismo, con el propósito de obtener todos los servicios relativos a la competencia de dicha institución, según lo establecido en las leyes guatemaltecas. (IGSS, 2013)

En ese sentido, la normativa interna del seguro social guatemalteco califica como afiliado a toda persona que, a través de su patrono, ha contribuido a la seguridad social en los plazos y porcentajes establecidos por el mismo IGSS y que se encuentra debidamente inscrito, lo cual le otorga el derecho de obtener los beneficios establecidos en el Régimen de Seguridad Social, entre los que se encuentran las prestaciones en servicios de salud y pecuniarias definidos en los diferentes reglamentos de la institución.

2.3. Riesgos laborales

Existen determinados riesgos para la salud de los trabajadores, los cuales son inherentes a la actividad productiva a la que se dediquen, es decir que, el nivel de riesgo de sufrir una enfermedad o accidente de trabajo está en función del tipo de actividades que desarrolle cada empleado. Es importante aclarar que, dentro de este rubro no se contempla la enfermedad común o accidentes fuera de la actividad de producción.

“Además, el riesgo profesional, es considerado como base de la responsabilidad patronal y enfocada como lesión corporal o anímica que experimenta el trabajador. Asimismo, dichos riesgos sirven para cimentar la responsabilidad de un sujeto de obligaciones que lo ha sido de derecho, por consiguiente, el riesgo profesional determina el género del cual son especies los accidentes de trabajo, así como las enfermedades profesionales. El riesgo es producto del accidente o de la enfermedad, origen a su vez de la responsabilidad empresarial” (Calderon, 2015).

Abordar el tema de los riesgos laborales o profesionales reviste gran importancia para el presente trabajo profesional de graduación, pues en algunos casos dichos riesgos se materializan en accidentes o enfermedades que inhabilitan de forma parcial o total a los trabajadores, con lo cual se genera el derecho a una pensión de invalidez. En el caso de muerte derivado de un accidente o enfermedad laboral, la pensión que se genera es por el riesgo de sobrevivencia, en caso existan beneficiarios (esposa, hijos o padres) del afiliado que puedan gozar de la misma.

“Por otra parte, el riesgo profesional se presenta como el evento al que se encuentra expuesto el trabajador por la actividad al servicio ajeno y por cuenta de otro, y a consecuencia de su prestación o en el ejercicio de sus tareas, por consiguiente se considera todo aquel que causa accidente o enfermedad directa o indirectamente relacionados con la prestación del trabajo subordinado teniendo como efecto inmediato la imposibilidad absoluta o en su caso la incapacidad, pudiendo ser esta total o parcial,

temporal o permanente de la víctima para trabajar. Con la reserva inicial de que el riesgo en si es la amenaza, la contingencia, probabilidad o proximidad de un mal, por más que suela aplicarse a la realidad del mismo, puede caracterizarse como el daño eventual accesorio al desempeño de la actividad propia de una profesión u oficio, dentro de las características habituales del individuo y de la tarea, en la perspectiva que a la víctima se refiere y cuya responsabilidad origina reparar los males y perjuicios sufridos” (Calderon, 2015).

De acuerdo con lo anterior, los riesgos profesionales deben ser contemplados dentro de la cobertura que brinden los seguros sociales, pues existe una diversidad de situaciones o casos en los que los trabajadores sufren algún accidente y posterior a ello quedan inhabilitados o sin la posibilidad de valerse por sí mismos, lo que propicia que el seguro social se encargue de su atención médica de manera permanente, así como, de su ingreso económico.

2.3.1. Accidentes laborales

Se considera accidente laboral, a la lesión corporal o incluso psicológica, que pueda dejar una secuencia en el ser humano, cuando se habla de este tipo de accidentes son los que ocurren en horas laborales y dentro de las instalaciones donde el trabajador desarrolla su labor. Para el efecto, el accidente de trabajo se define como: “Accidente, de directa etimología latina (*accidents o accidentis*), es unas veces un fenómeno que guarda conexión más o menos directa con una cosa o actividad (marcharse es un accidente para el que limpie, al que tal vez n provoque sin la molestia de lavarse o asear su ropa), en otras ocasiones significa una eventualidad más remota que perturba o perjudica, sin dañar personalmente (así el accidente que paraliza-sin consecuencias-a otro vehículo y determina un retraso sensible) pero, en derecho laboral sin duda el accidente que se considera es aquel suceso involuntario que origina un daño para el trabajador.” (Alcala, 2014)

La definición anterior trata de dar a conocer cuál es el fundamento de los accidentes de trabajo, observándose que son definidos como la situación en la que se produce una lesión corporal derivado de la prestación de un servicio de un trabajador a su patrono, la cual imposibilita el desenvolvimiento normal del referido trabajador en forma indefinida hasta su recuperación.

“Es importante señalar que, además, lo relativo a los accidentes en ejercicio del trabajo, por consiguiente, no es suficiente con que se registre un accidente durante el trabajo para que se califique de laboral, siendo necesaria la existencia del nexo causal entre la tarea asignada y el infortunio producido. Si un trabajador fallece durante su labor, por causas ajenas al trabajo que debe cumplir, no se está ante un accidente de trabajo. No se trata de un juego de palabras, sino una situación de mayor trascendencia. En consecuencia, el accidente indemnizable, es el ocurrido en el ejercicio del trabajo y con motivo del mismo. Corresponde dicho resarcimiento, si el infortunio se registra durante la jornada laboral, en el horario en el que el trabajador se halla a disposición del patrono. Pero el concepto de jornada de trabajo se amplía en los accidentes profesionales con respecto a la regulación legal de dicha institución. Es decir, prevalece la idea de trabajo y se supone que todo él se desarrolló durante la jornada establecida. En términos generales, el ejercicio del trabajo es vital para el cumplimiento de las funciones asignadas, pues los actos preparatorios y los posteriores relacionados con el trabajo que se ejecuta deben entenderse comprendidos en el ejercicio del mismo” (Calderon, 2015).

Por otra parte, el accidente configura un suceso anormal que le provoca una lesión orgánica o una alteración funcional, sea permanente o que requiera de atención o cuidados especiales para el trabajador. En el enfoque laboral, el accidente constituye la exteriorización de la violencia interna o externa provocada con un hecho anormal relacionada con el trabajo y causante de un estado patológico que afecta negativamente a un individuo, propiciando un deterioro en su salud y alterando el desarrollo normal de sus actividades productivas y personales.

2.3.2. Clases de riesgos laborales

Cuando se aborda la clasificación o clases de riesgos laborales, es necesario hacer referencia a los que un trabajador está expuesto derivado del desarrollo de sus actividades laborales. En algunos casos estos riesgos no son dentro de su horario o lugar de trabajo, pero de igual manera deben de ser cubiertos por la entidad encargada de velar por la seguridad social. A continuación se detallan las principales clases de riesgos laborales.

2.3.2.1. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

“Según la incapacidad ocasionada, al afiliado se le brindan los servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, de la misma manera, se le proporciona aparatos ortopédicos y una indemnización en dinero. En caso de muerte, los causahabientes que hayan dependido económicamente del occiso en el momento de su fallecimiento, especialmente su esposa e hijos menores de edad, deben recibir las pensiones que estimaciones actuariales determinen, además de una suma destinada a gastos de entierro”. (Artículo 29 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social).

De acuerdo a lo anterior, a los afiliados se les brinda toda clase de servicios médicos, y de la misma forma aparatos ortopédicos, así como una indemnización en dinero. En caso de muerte de la persona, sus familiares serán los beneficiados en recibir las pensiones que la persona fallecida había percibido.

2.3.2.2. Maternidad

“A las mujeres en estado de gestación se les proporciona servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, los cuales se les brindan durante el embarazo, el parto y el período postnatal. Cuando la mujer dependa económicamente del afiliado, puede disfrutar de los beneficios.

Como indemnización se otorga cierta cantidad de dinero, durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos del afiliado; asimismo, en el período de lactancia se brinda ayuda tanto económicamente que comprende en un subsidio, así como, en especie que comprende medicamentos para la afiliada y el niño, de la misma manera, se otorgará una canastilla maternal cuyo contenido, costo y condiciones de entrega se fijarán mediante acuerdo de la Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y en caso que por el embarazo en riesgo se origine la muerte de la afiliada se concede una indemnización económica a los familiares y se cubren los gastos de entierro”. (Artículo 30 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social).

Del artículo anteriormente citado, es un derecho fundamental que se les proporcione servicios médicos y hospitalarios a las mujeres durante el periodo de embarazo. Asimismo, se debe proporcionar los medicamentos necesarios a la madre y a su hijo, cuando se encuentre en su periodo de lactancia.

2.3.2.3. Enfermedades generales

“Al ocurrir cualquier enfermedad que origine la incapacidad del afiliado, se le brindan servicios médicos, indemnizaciones, y en caso de muerte, se cubre por este beneficio los gastos de entierro”. (Artículo 31 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social). Es importante hacer mención que los beneficios del afiliado pueden extenderse a sus familiares que dependan económicamente de él, principalmente a su esposa e hijos menores de edad.

2.3.2.4. Invalidez, orfandad, viudez y vejez

De acuerdo a estos beneficios, se otorga pensiones a los afiliados, los cuales perciben conforme a los requisitos y a la extensión que resulten de las estimaciones actuariales. (Artículo 31 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social).

2.3.2.5. Muerte

En caso de muerte del afiliado, se deberán brindar los servicios de gastos de entierro de la persona. Es importante tener en cuenta que las prestaciones en dinero acordadas a los afiliados, no pueden cederse, compensarse, gravarse, ni son susceptibles de embargo, salvo en la mitad por concepto de obligaciones de pagar alimentos. Para poder reclamar el otorgamiento de una pensión debe accionarse en el término de un año, y el derecho de cobrar las pensiones o indemnizaciones deben exigirse en el plazo de seis meses. (IGSS, 2013)

2.4. Fondos de pensión

Existen varias definiciones acerca de plan de pensiones, algunos autores como Arizandieta (2018), se refieren a este, como: Aquellos convenios en los que una institución se obliga a proporcionar asistencia de carácter económico a sus empleados al finalizar su relación contractual, estas prestaciones pueden ser entregadas periódicamente o en un pago único, siempre que las mismas puedan calcularse y/o estimarse antes de producirse el retiro.

Por otra parte, la Real Academia Española (2019), se refiere al plan de pensiones como, aquel que organiza las aportaciones que los trabajadores de una institución han realizado durante su vida laboral para tener derecho a percibir un capital o renta en caso de jubilación, supervivencia, viudez, orfandad e invalidez.

Un plan de Pensiones de cualquier institución se constituye a través de los aportes que realizan sus trabajadores, cuyo objetivo es asegurar a sus afiliados una compensación económica al retirarse del servicio (jubilación), invalidez o fallecimiento, en este último caso se garantiza la protección de los beneficiarios a través de pensiones por viudez y orfandad. Algunas instituciones contemplan dentro de su normativa opciones de retiro voluntario o por despido para los trabajadores que han realizado sus aportes al Plan de Pensiones.

Los planes o sistemas de pensiones pueden considerarse también como aquellos regímenes previsionales que tienen cobertura a nivel nacional, que tienen un fundamento legal y cuyo objetivo primordial es cubrir las eventualidades o contingencias que con el paso de los años afrontará toda persona de edad avanzada (vejez), invalidez y fallecimiento que haya estado acogida a este sistema.

2.4.1. Pensión

Es importante conocer lo relativo a la acepción del término pensión, para lo cual al respecto se indica que: “La pensión es voz derivada del latín *pensionem* y es la cantidad anual que se da a alguien por méritos y servicios o bien por pura gracia o merced.” (Murga, 2013)

Según el significado de la terminología pensión, se indica que es una cantidad dineraria o económica, la cual se le brinda a una persona, por diversas causas entre las cuales se encuentra la prestación de servicios, por lo hecho por una tercera persona o por gracia o merced del Estado en agradecimiento a las actitudes o actividades sociales, deportivas, culturales que este ha tenido.

Asimismo para efectos al respecto de la conceptualización de pensión se indica lo siguiente: “La cantidad periódica, mensual o anual, que el Estado concede a determinadas personas por méritos o servicios propios o de alguna persona de su familia.” (Cabanellas, 2016)

Según lo que se establece con anterioridad, es un reconocimiento de manera económica que el Estado, le brinda a personas, esto ya sea por la prestación de sus servicios, algún mérito logrado o por otras circunstancias como las pensiones otorgadas por el Congreso de la República de Guatemala, a personas ilustres de la sociedad guatemalteca, entre las más reconocidas que han tenido dicho beneficio se encuentran Doroteo Guamuch Flores, Teodoro Palacios Flores, grandes representantes deportivos de Guatemala.

Además, se indica que las pensiones pueden ser de dos clases a saber: las de derecho y de gracia o remuneratorias. “Las primeras constituyen el régimen normal establecido en la legislación para los oficios públicos, siguiendo un principio director y obedeciendo a una ordenación. La gracia se concede por motivos extraordinarios, tales como las pensiones otorgadas a las personas que se inhabilitan en defensa de las instituciones.” (García, 2015).

De la clasificación de pensiones antes indicada, se destacan las que se originan por motivos extraordinarios, es decir, que el beneficiario de la misma no cotizó el tiempo requerido por la legislación o no cumplió la edad establecida para el retiro. Estos casos no son recurrentes, pues su aplicación se enfoca en individuos destacados del país que no pudieron acogerse a ningún plan de pensión, pero que por sus logros profesionales se hacen acreedores a recibir el apoyo del Estado.

En el Diccionario Enciclopédico UTHEA se refiere a la pensión indicando que es: “Es la prestación o seguro social que se asigna para atender a los riesgos derivados de la invalidez, vejez, muerte, inutilidad física permanente y otros accidentes. La nota característica es que se concede por periodos de tiempo o con carácter de permanencia.” (UTHEA, 2018)

Según lo que establece en diccionario antes citado, existen diversas circunstancias por las cuales el Estado puede otorgar una pensión, asimismo manifiesta que existen pensiones por tiempo limitado, esto se pueda dar cuando una persona es suspendida por invalidez por tiempo indefinido de recuperación, después de esta debe de regresar a sus labores y se suspende dicha pensión, en otros casos donde el daño es irreversible la pensión llega a ser de carácter vitalicio o para toda la vida.

Las pensiones en Guatemala, varían según los servicios y prestaciones que han realizado los trabajadores al Estado de Guatemala, las mismas son tramitadas administrativamente ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, la cual aplica diversas

normativas legales para el otorgamiento de las mismas como lo son la Ley de Servicio Civil y la Ley de Clases Pasivas del Estado, relativamente.

2.4.2. Clases de pensiones a que se pueden optar en Guatemala

La Ley de Clases Pasivas del Estado, Decreto número 63-88 del Congreso de la República en el Artículo 4, regula lo relativo al tipo de riesgos que pueden generar el derecho a obtener una pensión, los cuales se complementarán con doctrina y análisis de la misma, a continuación:

2.4.2.1. Por vejez

Este tipo de pensión se origina de forma voluntaria u obligatoria, cuando un trabajador cumple con los requisitos de edad de retiro y tiempo de cotización. En el primero de los casos, el trabajador puede retirarse cuando cumpla 20 años de servicio como mínimo y cualquier edad, o bien cuando haya cumplido 50 años de edad y acredite un mínimo de 10 años de servicio. El segundo caso ocurre cuando el trabajador ha cumplido 65 años de edad, considerándose que éste ya aportó a la sociedad su conocimiento y experiencia, y que es momento propicio para su retiro de la actividad productiva. (Congreso de la República, 1988)

2.4.2.2. Por invalidez

Respecto a las pensiones por invalidez la Ley de Clases Pasivas del Estado el Artículo 6 regula que: “Los trabajadores civiles del Estado, tienen derecho a pensión por invalidez, cuando concurren las circunstancias establecidas en esta Ley. Para tal efecto, se entiende por invalidez, la incapacidad total y permanente del trabajador civil del Estado para seguir desempeñando, en forma formal y eficiente los deberes y responsabilidades del puesto que ocupe dentro de los Organismos del Estado o de sus entidades incorporadas al régimen que crea esta Ley, producida por cualquier lesión, enfermedad física o mental. Siempre que tal efecto no haya sido provocado

voluntariamente por el propio trabajador, o sea el resultado de una acción delictiva intencional, judicialmente establecida.

Esta pensión se otorgará por plazos temporales renovables, y en todo caso las personas pensionadas por invalidez quedan obligadas a seguir el régimen de rehabilitación que establezca el Estado por cualquiera de sus dependencias o entidades descentralizadas y a comprobar durante el mes siguiente al vencimiento de cada período anual que su invalidez persiste, mediante certificación extendida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Es la que se concede a las personas cuando a consecuencia de una enfermedad o accidente quedan inhabilitados para obtener ingresos sustanciales en virtud de no haber evolucionado en forma positiva al tratamiento médico suministrado, originándose así la vinculación existente entre protección económica y asistencia médica. Si una persona sufre de invalidez puede obtener un empleo de acuerdo con sus condiciones físicas, en caso contrario, deberá acogerse totalmente al régimen de invalidez, vejez y sobrevivencia, administrado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, conforme sus propias leyes, acuerdos y reglamentos.

2.4.2.3. Por viudez

Manuel Ossorio indica que viudez es: “El estado de viudo o viuda de la persona a quien se le ha muerto su cónyuge primero o ulterior y no ha vuelto casarse. Jurídicamente el concepto ofrece importancia no solo porque afecta el estado civil, sino, también, y en lo que hace a la mujer, porque respecto a ella y con objeto de evitar cualquier confusión en lo que se refiere al padre de un posible póstumo” (Ossorio, 2018)

La pensión civil por el riesgo por viudez no se otorga o es inválida cuando la viuda ha vuelto a casarse, pues se da por hecho de que la beneficiaría cuenta con el apoyo externo de otro individuo para el sostenimiento propio y el de su hogar, por esta razón se ha observado que muchas pensiones son denegadas por el Instituto Guatemalteco

de Seguridad Social, al evidenciar que no aplica su otorgamiento por contravenir la legislación que regula este tipo de pensión.

Al respecto la Ley de Clases Pasivas del Estado, en el Artículo 13 regula que lo siguiente: “Fallecimiento del Beneficiario de Pensión por Invalidez. El fallecimiento del beneficiario de una pensión por invalidez dará derecho a la pensión respectiva, en su orden:

- a) Al unido de hecho legalmente, cónyuge supérstite e hijos menores o incapaces declarados legalmente, siempre que las causas que den origen a la incapacidad sean anteriores al fallecimiento del causante, lo que debe constar en el auto que dicte el tribunal correspondiente o en su defecto, certificación de los informes médicos que obren en el proceso. En estos casos no se requiere tiempo mínimo de servicios;
- b) A los padres, siempre que el trabajador haya contribuido al régimen durante dos (2) años, como mínimo;
- c) A los hermanos, nietos o sobrinos, en ese orden, menores o incapaces que a la fecha del fallecimiento del causante, estuvieren bajo su tutela, declarada de conformidad con la ley, siempre que el trabajador haya contribuido durante diez (10) años como mínimo al régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado; En los casos que proceda, para establecer el monto de las pensiones que se otorgue conforme al presente artículo.

El Artículo 15 regula que: “Al fallecimiento de una persona, tiene derecho a Pensión Civil por Viudez, el cónyuge supérstite o conviviente por unión de hecho legalmente declarada, siempre que el causante se hubiere encontrado en cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) Ser trabajador civil del Estado, en este caso, si no se acreditan diez años de servicios, se aplicará el porcentaje que corresponde a estos, de conformidad con el artículo 25 de esta ley.
- b) Que hubiere prestado servicios al Estado y contribuido al financiamiento del Régimen como mínimo durante diez años.
- c) Ser jubilado con cargo a este Régimen.”

Y ahora con las últimas reformas, el cónyuge no sólo recibe su pensión, sino también los servicios del seguro social todo ello porque el régimen político y social de nuestro país, según el Artículo 118 Constitucional, se funda en principios de justicia social, y es lógico que al morir uno de los cónyuges, el otro queda más indefenso que antes. La única limitación que impone la ley a este beneficio, es que si la persona contrae nuevas nupcias, el mismo se extingue.

La razón es atendible, puesto que, al contraer matrimonio, de conformidad con la ley y la costumbre, el nuevo cónyuge se encargará de su sostenimiento, aunque en los tiempos actuales, eso no obedece a la realidad, puesto que la mayoría de parejas tienen que trabajar ambos para el sostenimiento del hogar.

2.4.2.4. Por orfandad

La pensión por orfandad es a la que tienen derecho los hijos menores de edad, y los declarados legalmente incapaces, del servidor que tenía derecho a la jubilación o hubiere estado gozando de ella, pero la incapacidad debe haber sido declarada con anterioridad al fallecimiento del trabajador.

“El estado en que quedan los hijos por la muerte de sus padres o de alguno de ellos. Esta situación tiene importancia jurídica en diversos aspectos, pero especialmente en materia laboral y de previsión social, ya que de ellas se derivan ciertas prestaciones

llamadas pensiones de orfandad, perceptibles hasta determinada edad o mientras subsista una situación de invalidez del beneficiario.” (Ossorio, 2018)

Asimismo, el Artículo 16 de la Ley de Clases Pasivas del Estado, regula que: “Al fallecimiento de una persona, tendrán derecho a disfrutar de Pensión Civil por Orfandad sus hijos menores de edad y los declarados legalmente incapaces, conforme el Código Civil, siempre que las causas que den origen a la incapacidad, sean anteriores al fallecimiento del causante, lo que debe constar en el auto que dicte el tribunal correspondiente o en su defecto, certificación de los informes médicos que obren en el proceso; y que la persona fallecida se hubiere encontrado en cualquiera de las situaciones indicadas en los incisos del artículo anterior. Excepcionalmente, podrán seguir gozando de la pensión hasta los veintiún años de edad, los que al adquirir la mayoría de edad prueben su calidad de estudiantes en una institución educativa reconocida legalmente y que dentro de los primeros seis meses de cada año acrediten la continuidad de sus estudios.

2.4.2.5. A favor de padres

Los padres y las personas nombradas en el siguiente inciso, sólo tendrán derecho, si el trabajador a su muerte, no deja cónyuge ni hijos, de lo contrario, dichas personas, gozan de mejor derecho y excluyen a los demás.

2.4.2.6. A favor de hermanos, nietos o sobrinos menores o incapaces

Que a la fecha del fallecimiento del causante, estuvieren bajo su tutela, declarada de conformidad con la ley, salvo terceros con mejor derecho. El programa de clases civiles pasivas, del estado, en la actualidad es muy amplio, y ha cubierto incluso hasta el cuarto grado de consanguinidad del parentesco, circunstancias que, al inicio del mismo, nunca se pensó que pudiera darse, sin embargo, las cuotas que se aportan, resultan insuficientes para el financiamiento del programa, por lo que se hace necesario realizar un estudio de evaluación, tanto de las aportaciones, como de los servicios que se

prestan, a manera de buscar mantener el equilibrio y que no se ponga en riesgo el programa de pensiones. (Folgar, 2015)

De todo lo anterior se puede destacar que, las pensiones son un beneficio vital para cubrir a los trabajadores activos de cualquier clase de riesgo que amenace su bienestar. Los trabajadores acumulan durante el periodo de tiempo que laboran un ahorro que tiene el propósito de asegurar un ingreso constante para su futuro, con el cual puedan cubrir sus necesidades básicas y las de su hogar.

2.4.3. Entidad encargada de las pensiones en Guatemala

La Oficina de Servicio Civil (ONSEC) tiene a su cargo la administración y control de las pensiones y jubilados del Estado de Guatemala. Es una institución de carácter estatal que cuenta con diversas atribuciones y funciones, enfocadas en lo referente al otorgamiento de las pensiones y la regulación administrativa y legal de las mismas. Sus principales características se presentan a continuación.

Es importante conocer las circunstancias por las cuales fue creada la Oficina Nacional de Servicio Civil, en Guatemala, para lo cual la memoria de labores de dicha institución al respecto indica que: “Desde 1947 las relaciones entre patronos y trabajadores a nivel de la iniciativa privada, han sido reguladas por el “Código de Trabajo”. Sin embargo, los empleados públicos no gozaban de la misma protección y prerrogativas que otorga dicho instrumento, por lo que durante mucho tiempo se vieron sometidos a situaciones de injusticia laboral. La administración de personal se realizaba en forma empírica y casuística y se padecía dentro del Sector Público en general de una desorganización administrativa en lo referente al sistema de ingreso al servicio y una falta de normativos que regularan las acciones de personal y el régimen de retiro, los cuales se fundamentaban en decisiones subjetivas impregnadas de favoritismo político o conveniencias personales y no con criterios técnicos jurídicamente respaldados.” (ONSEC, Memoria de Labores , 2012)

Según lo que establece el artículo antes citado, las circunstancias que dan origen a la creación de la Oficina Nacional de Servicio Civil en Guatemala, fueron las diversas falencias que se materializaron en situaciones que afectaron negativamente a los servidores públicos, puesto que no existía una protección integral a estos, debido a que solamente los amparaba el Código de Trabajo vigente de la época y no existían leyes ni instituciones de carácter estatal propiamente enfocadas a velar por los derechos de los trabajadores del Estado.

La Oficina Nacional de Servicio Civil, es una institución que pertenece al Organismo Ejecutivo, y se encarga de regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, entendiéndose por esto, a todos los órganos administrativos que dependen del Organismo Ejecutivo y sus entidades descentralizadas y autónomas adscritas a dicha normativa; así como todo lo concerniente a la administración de las diferentes pensiones que son otorgadas a los ex-trabajadores y beneficiarios del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado.

Por otra parte, la Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, regula lo relativo a la Oficina Nacional de Servicio Civil, específicamente en el artículo 21 el cual al respecto establece lo siguiente: “La Oficina Nacional del Servicio Civil es el órgano ejecutivo encargado de la aplicación de esta ley. Debe estar integrada por un director y un subdirector y por el demás personal indispensable para su funcionamiento y ejecutividad en todo el territorio de la república. Puede, a juicio del Presidente de la República, crearse oficinas regionales dependientes de la oficina.”

Según lo que establece la normativa, la Oficina Nacional de Servicio Civil, tiene entre sus atribuciones la aplicación de las diversas leyes en materia de trabajadores del Estado entre las cuales se encuentran la Ley de Servicio Civil, la Ley de Clases Pasivas del Estado y sus respectivos reglamentos. Asimismo la norma legal antes citada, establece lo relativo a la integración, la cual se regirá por el director y subdirector, para el ejercicio de sus funciones atribuidas deberá de contar con todo el personal

indispensable para agilizar los diversos procesos administrativos que se lleven a cabo en la misma; por otra parte establece de igual manera que de ser necesario por altas demandas en la prestación de sus servicios el Presidente de la República de Guatemala, está facultado para ordenar la creación de otras sedes de la Oficina Nacional de Servicio Civil a nivel nacional, las cuales pueden ser de carácter regional.

2.5. Esquemas de fondos de pensión

Por su parte Prado (2015) puntualiza que, una pensión es conocida también como: “Seguro o subsidio, en analogía con el seguro social o la seguridad social, consiste en un pago temporal o de por vida, a que tiene derecho una persona que se encuentra dentro de este régimen ya sea por razones de retiro definitivo o invalidez. Esta protección no es exclusiva del trabajador, debido a que en caso de fallecimiento se extiende a sus beneficiarios. Este tipo de prestación se encuentra contemplada en sistemas públicos de previsión social o bien, en sistemas financieros de entidades privadas”.

Por lo anterior, un sistema financiero puede considerarse como, el resultado de las contribuciones que un trabajador ha realizado durante su vida laboral. Estos aportes constituyen una garantía para que, en el futuro, el trabajador retirado por razones de jubilación, invalidez y/o sus beneficiarios cuenten con un apoyo económico que le permita satisfacer sus necesidades y vivir una vida digna.

Los planes de pensiones son aquellos que han sido constituidos en una entidad ya sea de carácter público o privado, que se comprometen a procurar asistencia económica a sus afiliados, al momento de cesar en sus funciones o posteriormente, la entrega de estas prestaciones se hará en forma periódica o en un solo pago; la entrega de estas prestaciones está condicionada a que, el cálculo se haga previo al retiro del trabajador. Estos sistemas de pensiones Prado (2015), se dividen en tres grupos:

1. “Pensiones para el asegurado relacionadas con la edad;

2. Para el trabajador en caso de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad que lo incapacite para continuar laborando; y,
3. Para los beneficiarios de un trabajador o pensionado, al momento de su fallecimiento”.

Según lo indicado, en Guatemala existen diversas causas que dan origen a las pensiones, lo cual está en función de la circunstancia de cada afiliado o beneficiario y dependen del enfoque regulado en la legislación nacional. Cabe indicar que, el tipo de pensión más recurrente se relaciona con la edad de retiro, uno de los principales fines de los fondos de pensión, pues en términos generales, los individuos esperan finalizar su actividad productiva al alcanzar la vejez.

2.5.1. De reparto

Existen diversos métodos, para los planes o esquemas de fondo de pensión, uno de los más utilizados es el de reparto el cual es el que tradicionalmente se ha utilizado en la mayoría de los países en vías de desarrollo o inicialmente en aquellos países que a la fecha ya modificaron sus antiguos planes de fondos de pensiones. Este método lo han definido muchos expertos en la materia, dentro de las definiciones se pueden mencionar las siguientes: “Las generaciones de afiliados activos contribuyen, con sus cotizaciones a financiar las pensiones de los actuales pensionados, con la esperanza de que las generaciones futuras financiarán las pensiones de las actuales. En el sistema de reparto puro, lo que se cotiza en un año determinado, se gasta en ese año y no quedan reservas, por lo que se le llama un sistema de financiamiento sobre la marcha” (México, 2012)

El sistema de reparto determina principalmente lo relativo a un esquema circular, que indica que las pensiones vigentes son pagadas con las aportaciones de los trabajadores activos dentro del sistema de seguridad social; mientras que, cuando llegue el momento de retiro de los trabajadores activos, su pensión será pagada con los recursos provenientes de las contribuciones de los nuevos trabajadores.

“Este método intenta igualar los recursos constituidos por las contribuciones de los trabajadores activos, con los egresos que corresponden a los pagos de las pensiones 26 devengadas mensualmente. La diferencia entre los recursos recibidos y entregados, sirve para aumentar la reserva técnica del fondo de pensiones”. (México, 2012)

“El sistema de reparto simple se fundamenta en una fuente de ingresos concreta (cotizaciones o transferencias) que sirven de fuente de erogación a las prestaciones en curso de pago, de forma tal que lo ingresado en cierto período es lo que se paga para éste mismo período, sin que quede dinero sin asignar”. (Guatemala, 2014)

El sistema de reparto es uno de los sistemas más utilizado por las instituciones encargadas de administrar los fondos de pensiones. En términos generales, este sistema funciona con la premisa de que todo lo que se recibe por concepto de contribuciones, se debe utilizar para el pago de las prestaciones, por lo que no debe existir el ahorro o la acumulación de reservas.

2.5.2. Capitalización individual

La privatización de las pensiones ha significado un cambio de paradigma, logrando nada menos que una redistribución radical del poder del estado hacia la sociedad civil y, al convertir a los trabajadores en propietarios individuales del capital de país, ha creado una atmósfera cultural y política más consistente con los postulados de una sociedad libre. En la actualidad, 50 millones de trabajadores latinoamericanos poseen y acumulan riqueza real en sus cuentas individuales de jubilación.

El sistema de capitalización individual consiste en la fijación de una contribución definida para todos los afiliados (actuales y futuros) de manera homogénea. Las contribuciones (cotizaciones) son depositadas en una cuenta individual propiedad de cada trabajador y en ella se acumulan, además, las rentabilidades resultado de la inversión de los recursos de la cuenta. La suma de los saldos de las cuentas

individuales constituye el fondo de pensiones el cual es administrado, generalmente, por sociedades administradoras de carácter privado.” (Castro, 2014)

La característica principal del esquema de capitalización individual es que cada afiliado tiene una cuenta propia que está separada de los demás afiliados, en la cual se depositan todas sus contribuciones y los intereses que dichas contribuciones generen al ser colocados en los diversos instrumentos de inversión. De esa cuenta, cuando llegue el momento de retiro del afiliado, se le calculará su pensión con base en el fondo que hasta ese momento haya recaudado.

“Los sistemas de capitalización individual, como su nombre lo indica se pueden conceptualizar como el producto de la acumulación de recursos financieros, que se administran individualmente, es decir en cuentas por separado para cada afiliado, las cuales están constituidas por un porcentaje previamente establecido sobre los ingresos que el trabajador reciba periódicamente, cantidad que le es descontada de cada pago al afiliado”. (Castro, 2014)

Cabe señalar que, por lo general este esquema de pensiones es administrado por una institución privada, cuyo principal fin es del generar ganancias, así como, recursos para su funcionamiento, razón por la que tiende a generar pensiones menores a las que se obtiene cuando la administración es pública. En ese sentido, no se recomienda la aplicación de un sistema con estas características porque afecta negativamente las finanzas de los pensionados.

2.6. Tipos de reformas a los fondos de pensión

Según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2016), las reformas a los sistemas de seguridad social son motivadas por factores sociológicos y económicos que requieren acciones a corto y mediano plazo con el fin de preservar los beneficios que en un futuro podrán obtener los trabajadores, como un derecho adquirido producto de sus contribuciones a estos sistemas.

“Los factores a que demandan las reformas a los sistemas de seguridad social, de acuerdo con (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2016), principalmente se centran en:

- a) Disminución prolongada de las tasas de natalidad y el simultáneo incremento de la esperanza de vida.
- b) La necesidad de avanzar hacia una relación más adecuada entre el esfuerzo realizado en cotizaciones a lo largo de la vida laboral y las prestaciones contributivas a percibir
- c) La progresiva disminución del periodo de actividad laboral conforme aumenta los años de formación y el excesivo uso de la jubilación anticipada
- d) La crítica situación económica que afecta a la mayoría de países” (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2016).

2.6.1. Reforma paramétrica

Muchos países que no han implementado reformas estructurales a sus sistemas de pensiones y han permanecido con un sistema público de reparto abierto a los nuevos ingresantes al mercado laboral, han realizado reformas paramétricas a los sistemas previsionales, con el fin de poder hacerlos financieramente sostenibles en el tiempo. Dichas reformas han tendido, naturalmente, a aumentar los ingresos del sistema de reparto (por ejemplo, a través de un incremento en las tasas de contribución o por medio de un aumento en el número de años de cotización necesarios para tener derecho a pensión) y a reducir los costos del mismo (por ejemplo, mediante un congelamiento de los beneficios, o ajustes a la fórmula de indexación de la pensiones, que las hagan menos generosas) para reducir la carga fiscal que significa el pago de pensiones públicas.

La modificación de la edad de jubilación es una de las acciones que más afecta a los ingresos y gastos del sistema de reparto. Como resultado tanto de las crisis económicas (que afectan las arcas fiscales de los distintos gobiernos) como de tendencias demográficas de más largo plazo, un gran número de países han optado por

aumentar la edad de jubilación oficial. Dicho incremento, por un lado, aumenta el monto de las cotizaciones que se debe pagar durante la vida de trabajo (por ende, aumentan los ingresos en el sistema de reparto), y por otro, disminuye el número de años durante los cuales se recibe una pensión por parte del Estado (disminuyen los costos del sistema de reparto). Por su parte, existen países en los que la administración del fondo de pensiones es mixta (pública y privada), por lo que cuentan con un sistema de reparto y uno de capitalización individual (como ocurre en Costa Rica, Uruguay y en gran parte de los países de Europa Central y del Este). En estos países también se han llevado a cabo reformas paramétricas de sus sistemas de pensiones, con el fin de hacer más sostenible financieramente en el tiempo a los programas de reparto que forman parte del nuevo sistema de pensiones (FIAP, 2016).

Para el caso de Guatemala, la última vez que se aplicó este tipo de reformas fue en el año de 2011, donde se estableció principalmente lo relativo a la edad de la pensión, este tipo de reformas en muchas ocasiones se interponen en el ámbito estatal, ósea en la administración pública y para lo cual se indica lo siguiente:

“A contar del 1 de enero de 2011 entraron en vigor modificaciones al sistema público de reparto, entre las cuales destacan: (i) Un aumento en la edad mínima de jubilación para los nuevos ingresantes al mercado laboral, desde los 60 a los 62 años; (ii) Un aumento en el número mínimo de años de contribuciones requeridos para obtener una pensión, desde los 15 a los 20 años. Transitoriamente, para todos aquellos trabajadores cubiertos por el sistema al 3q de diciembre de 2010, podrán jubilarse a los 60 años, aunque para ellos el número mínimo de años de contribuciones requerido para obtener una pensión se incrementará en 1 año por cada año, hasta alcanzar los 20 años en el 2015” (FIAP, 2016)

2.6.2. Reforma estructural

En las últimas tres décadas se registraron reformas estructurales que privatizaron total o parcialmente las pensiones públicas en el mundo. Con ello se cambiaron los sistemas

públicos tipificados por prestación definida, financiación por reparto o colectiva parcial y administración pública (a través del seguro social), hacia sistemas privados tipificados por cotización definida, capitalización plena con cuentas individuales, y administración privada con fines de lucro (Mesa, 2015)

Este tipo de reformas cuentan con una naturaleza diferente a las modificaciones paramétricas, pues buscan nuevos mecanismos y formas de aplicar las pensiones o acreditar los derechos a las mismas. Esta reforma generalmente se enfoca a un contexto de carácter privado y no en instituciones públicas como las otras reformas antes descritas. Generalmente la diferencia radica en la manera de calcular las pensiones, las cuales en algunos casos no son vitalicias, dado que el fondo para pagar las pensiones es individual.

“El modelo de reforma estructural fue diverso en los países latinoamericanos. Bolivia, Chile, El Salvador, México y República Dominicana siguieron un modelo “sustitutivo” que cerró el sistema público y lo reemplazó por el sistema privado; Argentina, Costa Rica, Panamá y Uruguay adoptaron un modelo “mixto” de dos pilares combinando una pensión abonada por el pilar público y otra por el pilar privado; y Colombia y Perú aplicaron un modelo “paralelo” en que los sistemas público y privado compiten entre sí. La mayoría de las reformas estructurales latinoamericanas tuvo éxito en fortalecer la relación entre la cotización y el nivel de la pensión (equivalencia) y mejorar la eficiencia en la gestión de las cuentas individuales” (Mesa, 2015).

Es importante mencionar que luego de realizadas las reformas estructurales a los sistemas de pensiones en América Latina, varios países se vieron en la necesidad de dar marcha atrás, regresando al sistema de reparto o realizando reformas que propiciara una administración mixta de los fondos de pensiones, dado que se observó una deficiencia en la aplicación del modelo de capitalización individual, principalmente, pensiones más bajas de las que se recibían antes de cambiar de modelo.

2.7. Plan de pensiones de los trabajadores al servicio del IGSS

El Plan de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se encuentra fundamentado, en el Acuerdo 1135 de la Junta Directiva del IGSS, aprobado en 2004; es otorgado a sus trabajadores, el mismo es de carácter contributivo y adicional a los beneficios que presta el Programa del IVS. Prado (2018)

El Plan es un fondo de pensiones propio de los trabajadores del IGSS, el cual tiene como principal objetivo brindar a sus afiliados beneficios complementarios al Programa IVS, entre los que se puede destacar, una edad de retiro de 55 años de edad y la posibilidad de obtener una pensión calculada con un porcentaje mayor sobre el salario base que se devenga, en función del número de aportes realizados.

2.7.1. Fundamento legal del Plan

En cuanto al origen del plan de pensiones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, indica que este, tiene su fundamento legal a través de la normas jurídicas que se mencionan a continuación:

“A partir del 1 de enero de 1971 a través del Acuerdo 498 de la Junta Directiva, se establece como plan piloto para los trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la aplicación del Programa sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia. En este mismo contexto Mux (2007) indica que, el 5 de octubre de 1971, mediante el Acuerdo 612, la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social aprueba los beneficios adicionales a los Programas de IVS, a los trabajadores de esa institución, básicamente en cuanto a reconocer el tiempo de servicio anterior a la vigencia del programa como contribuciones y un ajuste a la pensión de invalidez, vejez y sobrevivencia”. (Mux Canizales, 2013)

Es importante señalar que, antes de la creación del Plan (1991), las autoridades del IGSS aprobaron diversas figuras de fondos de ahorro, ello con el propósito de otorgar

beneficios a sus trabajadores al momento de retirarse; sin embargo, estos no fueron sostenibles financieramente, por lo que tuvieron que desaparecer, dando lugar a la aprobación de un fondo de pensiones que tuviera las características necesarias para ser mantenerse vigente en el tiempo.

2.7.2. Beneficios económicos complementarios que otorga el Plan

Entre los beneficios adicionales que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ofrece a sus trabajadores, se encuentran:

- a) “Pensiones complementarias hasta llegar a los montos establecidos en el Acuerdo 905, siempre que el trabajador goce de los beneficios del Programa de IVS.
- b) El monto total de las pensiones contempladas en el Acuerdo 905 en caso de que el trabajador no tenga derecho a los beneficios del Programa de IVS, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en la normativa correspondiente.
- c) Cuando los beneficiarios sean acogidos por Programa de IVS, las pensiones otorgadas por el Plan serán ajustadas a la misma cantidad que reciben por parte del régimen de IVS.
- d) Si en el Programa de invalidez, vejez y sobrevivencia, con posterioridad al otorgamiento de la pensión se extingue el derecho de uno o más beneficiarios el Plan complementará la diferencia hasta pagar el total de la pensión que correspondería al causante conforme al Acuerdo 905, aunque se trate de un solo beneficiario”.

3. METODOLOGÍA

La metodología contiene la explicación en detalle de qué y cómo se hizo para resolver el problema de la investigación relacionado con la evaluación del impacto financiero de realizar una reforma al plan de pensiones de los trabajadores al servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.1. Definición del problema

El régimen de seguridad social en Guatemala se encuentra garantizado en la Constitución Política de la República de Guatemala, cobrando mayor importancia después de la Revolución de octubre de 1944, para garantizar este derecho de los trabajadores se creó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a través del Decreto 295 del Congreso de la República, “Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”, constituyéndose este en el garante de la seguridad social.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ofrece beneficios y protección a los trabajadores en casos como: accidentes de trabajo y enfermedades, maternidad, enfermedad común, invalidez, orfandad, viudedad, vejez y muerte (en este último caso proporciona asistencia económica para cubrir los gastos funerarios). Asimismo, el IGSS ha creado un plan de pensiones para sus trabajadores, el cual con el transcurrir de los años ha mostrado deficiencias financieras que han puesto en riesgo su sostenibilidad.

La continuidad del Plan de pensiones de los trabajadores al servicio del IGSS se ha visto amenazada por cuestiones relacionadas con el sostenimiento económico, es por ello que se considera de suma importancia realizar una investigación, para identificar los factores que inciden en el déficit corriente (ingresos por contribuciones menores a los egresos por concepto de prestaciones) que presenta dicho plan de pensiones al 31 de diciembre de 2019 y cuál es el impacto financiero que tendría una reforma paramétrica a dicho plan modificando el nivel de la prima de cotización.

3.1.1. Especificación del problema

La pregunta principal que surgió de la definición del problema planteado fue la siguiente:

¿Cuáles son los principales factores que inciden en la implementación de una reforma al sistema financiero de prima escalonada del Plan de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social?

Las preguntas de subtemas que surgieron de la definición del problema fueron las siguientes:

¿Cuál es el impacto económico que tendría el Plan de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al realizar una reforma en su sistema financiero de prima escalonada?

¿Cuáles serían los beneficios que obtendrían los afiliados al Plan de Pensiones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al modificar el sistema financiero de prima escalonada?

¿Cuáles serían las modificaciones financieras que se deben implementar al Plan de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para coadyuvar a la reducción de su déficit financiero?

3.1.2. Delimitación del problema

Unidad de Análisis: Déficit corriente del Plan de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Periodo histórico: La investigación se basó en el periodo 2010-2019.

Ámbito geográfico: Ciudad de Guatemala, Guatemala

3.2. Objetivos

Para dar cumplimiento al desarrollo del presente trabajo profesional de graduación, los objetivos que se plantearon constituyen los propósitos o fines de la investigación relacionada con la evaluación del impacto financiero de realizar una reforma al Plan de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a continuación se expone cada uno de ellos:

3.2.1. Objetivo general

Establecer mediante un análisis financiero cuáles son los principales factores que inciden en la implementación de una reforma al sistema financiero de prima escalonada del Plan de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.2.2. Objetivos específicos

Determinar mediante indicadores financieros el impacto económico que tendría el Plan de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al realizar una reforma a su sistema financiero de prima escalonada.

Establecer los principales beneficios que obtendrían los afiliados al Plan de Pensiones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al modificar el sistema financiero de prima escalonada.

Evaluar cuáles serían las modificaciones financieras que se deben implementar al Plan de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para coadyuvar a la reducción de su déficit financiero.

3.3. Métodos y técnicas de investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos y técnicas de investigación:

3.3.1. Métodos de investigación

Los métodos son considerados como el camino o bien una sucesión de pasos lógicos que conducirán la investigación hacia una meta. En función de lo anterior, a continuación, se presenta una lista de métodos que se utilizarán para el objeto de estudio.

3.3.1.1. Método científico

La aplicación del método científico sirvió para generar el conocimiento científico, el cual se caracteriza por ser sistemático, metódico, ordenado, racional, reflexivo y crítico. El uso de este método permitió la sistematización de los procesos que conllevan la investigación. Con el presente método, se determinó los caracteres sistemáticos y la parte científica y doctrinaria de las pensiones en Guatemala.

3.3.1.2. Método estadístico

Por las características de este método en el proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características, variables o valores numéricos, se hizo uso del mismo. El trabajo de investigación se apoyó en este método, ya que facilita el manejo de cantidades elevadas de observaciones y datos, en toda investigación relacionada a la administración la utilización de este método es importante y en el caso del cálculo de prestaciones como lo es las pensiones es fundamental su aplicación.

3.3.1.3. Método inductivo

En el caso del método inductivo, este parte de datos o casos específicos hasta llegar a formular principios o reglas de validez general, por lo tanto, el uso de este, facilitó la comprensión del objeto de la investigación. A través de este método se conoció lo que establece la doctrina sobre la seguridad social, argumentos teóricos que se podrán aplicar en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.3.1.4. Método deductivo

Este método parte de los elementos generales a los específicos, analizando todo lo relativo a los alcances de la investigación y la manera en que se puede aplicar la teoría existente. El uso de este método fue importante dentro del presente trabajo, dado que se conoció las generalidades de las pensiones, hasta llegar a las reformas que las mismas han sufrido dentro del ordenamiento legal y administrativo guatemalteco.

3.3.1.5. Método analítico

Mediante el uso de este método se analizó, de manera separada, cada uno de los elementos objeto de estudio, lo cual facilitó la comprensión e identificación de las principales aristas del problema. Asimismo, se logró explicar el objeto de estudio, sus características y particularidades de todo lo relativo a la situación financiera del Plan.

3.3.1.6. Método sintético

Este método es vinculante con el método analítico, toda vez se integren los elementos individualizados de la problemática en su totalidad. Es decir, después de aislados y comprendidos los componentes, se formularon los conceptos para el caso en concreto. De esa cuenta, este método permitió determinar el papel de los planes de pensiones en la sociedad.

3.3.2. Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación constituyen los mecanismos y procedimientos o pasos que se seguirán -método-, cuyo análisis previo determinará su utilización en reciprocidad con el método a seguir.

3.3.2.1. Técnicas de investigación documental

Esta técnica tuvo como objetivo obtener información contenida en documentos, la técnica de investigación bibliográfica, a través del conjunto de técnicas y estrategias que se emplearon para localizar, identificar y acceder a aquellos documentos que contienen la información pertinente para la investigación.

3.3.2.2. Técnica de recolección de datos

Esta técnica se basa en el uso de herramientas que permiten recabar información, para realizar un adecuado análisis de la misma. En el presente trabajo de investigación los instrumentos utilizados fueron la entrevista al actuario del IGSS y la observación de las diversas variables del Plan.

3.3.2.3. Técnica de observación

Es importante debido a que es el indicio de la investigación, la cual proporcionó información relevante para el presente trabajo.

3.3.2.4. Técnica de redacción

El uso de esta técnica exige cuidar la expresión verbal y escrita de modo que se ordenen de manera lógica las ideas que se incluyeron dentro del informe, auxiliándose de disciplinas que permitan redactar una clara expresión del fundamento y resultados de la investigación.

3.3.2.5. Observación directa

Esta técnica permitió obtener mayor información directamente de las fuentes, se hará mediante un proceso sistematizado y controlado debido a que permite obtener información directa y confiable.

4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente capítulo tiene como principal objetivo presentar los productos alcanzados del análisis realizado en torno a la evaluación de la situación financiera del Plan de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del IGSS y de la implementación de una modificación paramétrica, la cual está enfocada en el incremento de 5 puntos porcentuales a su prima de cotización vigente, ello como propuesta para el fortalecimiento financiero de dicho plan de pensiones.

Para el efecto, se evaluó la situación financiera del Plan con el fin de obtener un diagnóstico de sus principales variables y detectar los rubros más sensibles sobre los cuales se debe orientar la propuesta de modificación antes mencionada. Adicionalmente, se identificaron las herramientas necesarias para desarrollar el análisis del impacto financiero que se registraría con la aprobación e implementación del incremento de la prima de cotización. Es por ello que se utilizaron variables como la masa salarial, trabajadores nuevos, ingresos, egresos, reservas técnicas, tasas de interés, intereses financieros, aportes y deserción de trabajadores.

Finalmente, se presentan los resultados de la medición del impacto financiero de realizar la modificación planteada, los cuales se obtuvieron sobre la base de la estimación de las principales variables financieras del Plan, para el periodo comprendido entre el año 2020 y 2024. Lo anterior se realizó con el propósito de determinar el impacto en cada variable y tener la posibilidad de comparar a cada una, en el marco de un escenario que considere el mismo periodo de referencia, en caso de que las condiciones del Plan se mantengan sin la modificación.

4.1. Situación financiera actual del Plan

Para conocer la situación financiera del Plan se utilizó como base sus estados financieros del periodo comprendido entre el año 2010 y el 2019, de los cuales se extrajo las variables que se consideraron más representativas para evaluar su comportamiento, tales como: ingresos corrientes, egresos totales, resultados del

ejercicio, reservas técnicas, inversiones financieras, intereses por inversiones, entre otros.

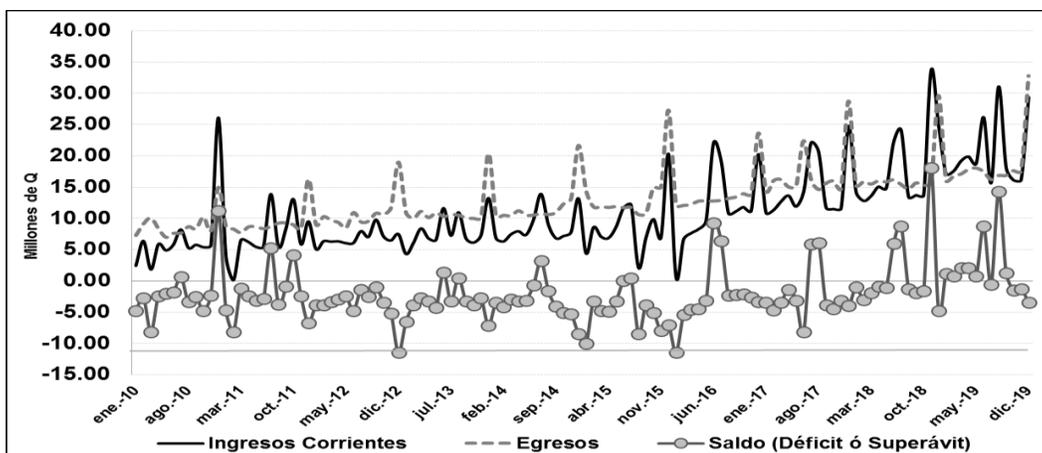
Este análisis busca evidenciar que durante el periodo en mención, el Plan ha registrado una deficiencia entre los ingresos por contribuciones (ingresos corrientes) y los egresos totales, lo que permite concluir que la actual prima de cotización no ha generado los suficientes ingresos para cubrir la totalidad de las obligaciones del Plan (pensiones), propiciando en muchos casos, la necesidad de utilizar sus ahorros (reservas técnicas) para cubrir dicha deficiencia.

4.1.1. Comportamiento de los ingresos y egresos

Los ingresos del Plan provienen de las contribuciones laborales y patronales (13.50% de los salarios de los empleados del IGSS y contribuyentes voluntarios), así como de los intereses por inversiones, razón por la que se hace necesario realizar el análisis de ambas variables de forma separada, para medir la contribución de cada una de éstas a los ingresos totales. Por su parte, los gastos corresponden únicamente al pago mensual de prestaciones (pensiones y gastos de entierro), dado que los costos de administración de este plan de pensiones son absorbidos por el programa de salud del IGSS.

Como se evidencia en la gráfica 1, los ingresos corrientes (contribuciones) no son suficientes para cubrir el pago mensual de las pensiones, razón por la que, con excepción de los meses de junio, julio y diciembre de cada año (meses en los que se incrementa la recaudación por el pago de bono 14, diferidos y aguinaldo), en casi todos los meses se registra un déficit corriente que es cubierto por otros ingresos; en caso contrario, no sería posible pagar la totalidad de las pensiones sin recurrir a la disminución de las reservas técnicas (ahorro), situación que denota una deficiencia estructural que puede impactar negativamente las finanzas del Plan en el mediano plazo.

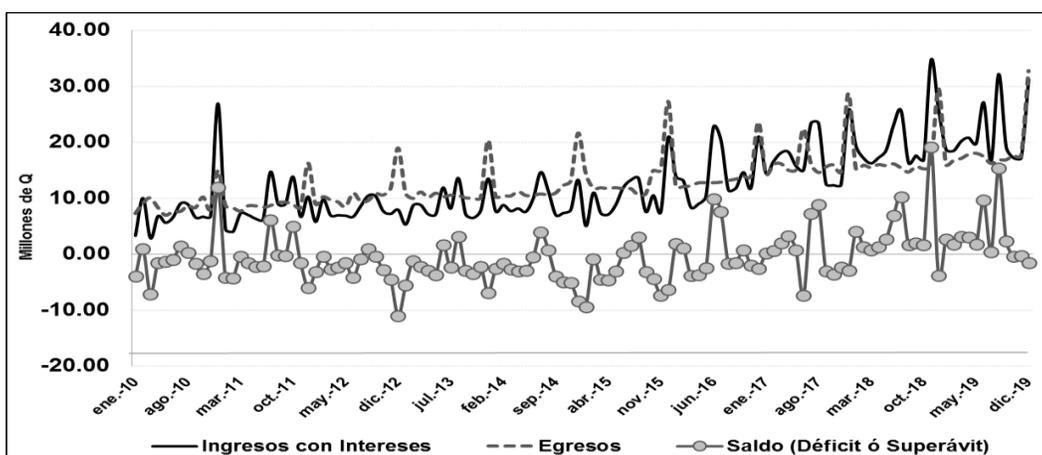
Gráfica 1
Saldo corriente mensual entre ingresos y egresos del Plan
Años 2010-2019



Fuente: Estados Financieros del Plan

Por su parte, como se aprecia en la gráfica 2, al integrar a los ingresos mensuales del Plan con los intereses ganados por las inversiones financieras, todavía se registraron déficits hasta finales del año 2019. Dicha deficiencia propició que en muchas ocasiones se utilizaran las reservas técnicas y los intereses generados por las mismas para el pago oportuno de las prestaciones.

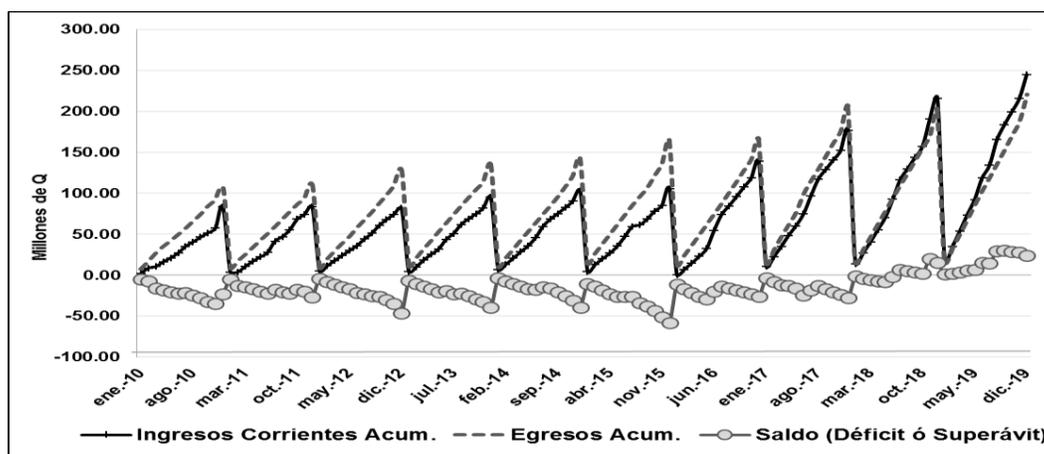
Gráfica 2
Saldo mensual entre ingresos totales y egresos del Plan
Años 2010-2019



Fuente: Estados Financieros del Plan

A partir del año 2018 se observa un importante incremento en los ingresos, lo que se estima es resultado de los recientes aumentos salariales (Q200.00 en 2017, Q200.0 en 2018 y Q400 en 2019) y del crecimiento del número de trabajadores. En la gráfica 3 se presentan los resultados corrientes acumulados (déficits o superávits) de cada año. Como se observa, del año 2010 al 2017 se registró déficit de forma acumulada a diciembre, alcanzando su nivel más alto en 2015, con -Q58.0 millones. Esta situación se ha revertido paulatinamente para los años 2018 y 2019, en los que se registró superávits de Q15.2 millones y Q24.3 millones, respectivamente.

Gráfica 3
Saldo corriente acumulado entre ingresos y egresos del Plan
Años 2010-2019



Fuente: Estados Financieros del Plan

En el cuadro 1 se presenta la integración del flujo de ingresos y gastos de forma anual, en donde se destaca que del año 2010 al 2014, los ingresos no fueron suficientes para cubrir el pago de las obligaciones, por lo que fue necesario el uso y la disminución de las reservas acumuladas mediante la reducción del portafolio de inversiones. Cabe indicar que, el rubro “amortización” se refiere a aportes extraordinarios del IGSS como patrono, que tenían como objetivo cubrir los déficits de esos momentos. Para el año 2015 dicho aporte ascendió a Q110.5 millones y permitió un incremento de las reservas técnicas.

Cuadro 1
Integración de los ingresos, gastos y reservas del Plan
Años 2010-2019
Cifras en millones

Concepto / Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Reserva inicial	Q186.4	Q179.8	Q168.2	Q135.4	Q107.2	Q76.5	Q137.9	Q156.0	Q159.9	Q191.4
Aportes	Q68.5	Q82.7	Q81.6	Q95.0	Q103.4	Q105.5	Q139.0	Q176.9	Q198.0	Q245.1
Amortización	Q1.2	Q1.2	Q0.4	Q0.4	Q0.0	Q110.5	Q20.0	Q20.0	Q17.9	Q0.0
Rendimiento	Q16.6	Q15.1	Q13.5	Q10.4	Q8.1	Q8.8	Q9.6	Q11.4	Q12.8	Q13.7
Ingresos diversos	Q13.9	Q0.0								
Total ingreso	Q100.1	Q99.0	Q95.4	Q105.8	Q111.5	Q224.8	Q168.7	Q208.2	Q228.7	Q258.8
Prestaciones	Q106.8	Q110.6	Q128.3	Q134.5	Q142.4	Q163.5	Q165.2	Q204.6	Q200.6	Q220.8
Otras pérdidas	Q0.0									
Total gasto	Q106.8	Q110.6	Q128.3	Q134.5	Q142.4	Q163.5	Q165.2	Q204.6	Q200.6	Q220.8
Saldo	-Q6.6	-Q11.6	-Q32.9	-Q28.7	-Q30.9	Q61.3	Q3.5	Q3.6	Q28.0	Q38.0
Ajuste	Q0.0	Q0.0	Q0.1	Q0.5	Q0.0	Q0.2	Q14.6	Q0.3	Q3.5	Q0.0
Reserva	Q179.8	Q168.2	Q135.4	Q107.2	Q76.5	Q137.9	Q156.0	Q159.9	Q191.4	Q229.4

Fuente: Estados Financieros del Plan

4.1.2. Reserva técnica

La reserva técnica del Plan se ha constituido con los excedentes de los ingresos sobre los egresos y está respaldada por sus correspondientes fondos de amortización, que lo integran los bienes y valores de renta, colocados en las mejores condiciones que ofrezca el mercado financiero del país, mediante procedimientos de diversificación de cartera acordes con los lineamientos de la gerencia financiera moderna.

De esa cuenta, la reserva técnica del Plan está constituida por los fondos que representan el valor actual compensatorio y comprende la cobertura actuarial de las obligaciones futuras contraídas con los asegurados, los cuales financian parcialmente el programa de pensiones con los rendimientos de la inversión de los fondos que la respaldan, es decir, los intereses que devenga el portafolio de inversiones, que como se indicó, ha sido un rubro muy importante dentro de las finanzas del Plan, dado que cuando los ingresos se quedan por debajo del pago de las pensiones, se recurre a dichos intereses para cumplir ese compromiso.

En ese contexto, las reservas técnicas o fondos de amortización, se incrementan con la diferencia resultante entre los ingresos y los egresos. Cabe señalar que teóricamente el monto de las reservas debe ser igual al monto del portafolio de las inversiones; no obstante ello, en la práctica no es así, pues por algunas operaciones principalmente contables y presupuestarias que traspasan la frontera del cierre del ejercicio del año que corresponde, el monto de las reservas técnicas tiende a diferir del monto del portafolio de inversiones.

Como se indicó, la situación financiera del Plan reflejada en su Balance General y Estado de Resultados de Pérdidas y Ganancias, muestra que en los últimos años la relación entre ingresos y gastos ha sido deficitaria y como consecuencia, la reserva técnica y el portafolio de inversiones han disminuido considerablemente, alcanzando su nivel más bajo en el año 2014 con Q76.5 millones, ello derivado de que las cuotas laborales y patronales recaudadas no fueron suficientes para el pago de las pensiones,

propiciando que las autoridades del IGSS acordaran realizar un aporte extraordinario en su calidad de patrono en el año 2015, lo que dio como resultado una recuperación a partir de dicho año. En el cuadro 2 se presenta el comportamiento de las inversiones financieras y de las reservas técnicas, mostrando que en algunos años la diferencia entre ambas supera los Q2.0 millones.

Cuadro 2
Inversiones financieras y reservas técnicas del Plan
Años 2010-2019

Año	Inversiones Financieras	Reservas Técnicas	Diferencia
2010	Q180,138,297	Q179,828,354	-Q309,943
2011	Q169,240,100	Q168,213,278	-Q1,026,822
2012	Q136,246,600	Q135,441,805	-Q804,795
2013	Q104,560,900	Q107,185,083	Q2,624,183
2014	Q77,174,500	Q76,463,915	-Q710,585
2015	Q138,476,600	Q137,924,999	-Q551,601
2016	Q156,197,000	Q155,977,281	-Q219,719
2017	Q160,732,000	Q159,882,662	-Q849,338
2018	Q189,050,200	Q191,448,430	Q2,398,230
2019	Q227,303,311	Q229,405,394	Q2,102,083

Fuente: Estados Financieros del Plan

4.1.3. Portafolio de inversiones

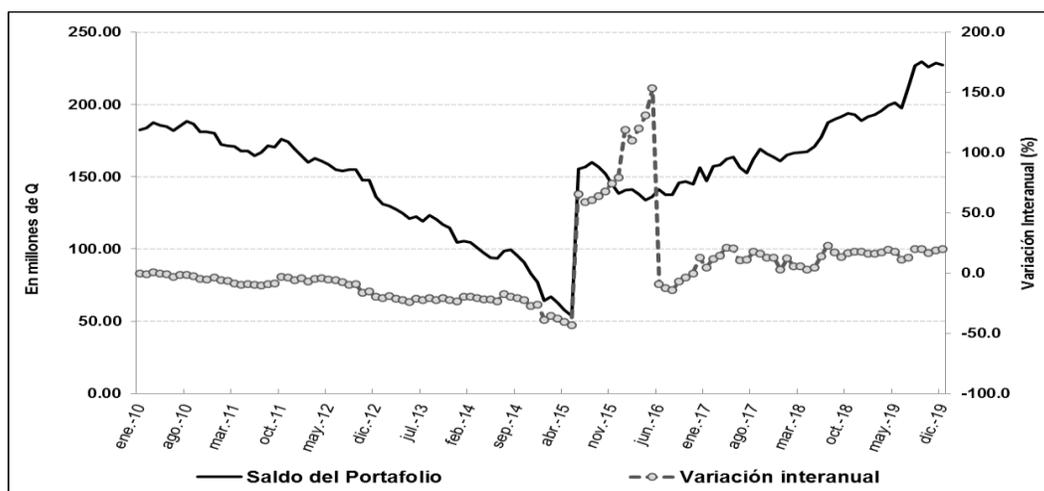
Como se indicó, el desequilibrio financiero, que es el resultado de una débil recaudación y alto pago de pensiones, ha sido cubierto con recursos provenientes de las inversiones financieras (vencimientos e intereses), lo cual ha provocado una disminución del saldo del portafolio de inversiones y el deterioro de la sostenibilidad financiera del mismo. Esta situación propició un cambio en la estructura del portafolio de inversiones: por un lado se vio disminuido considerablemente en su saldo, perdiendo entre agosto 2010 (nivel más alto del periodo) y mayo 2015 (nivel más bajo del periodo) un total de Q134.9 millones, equivalentes al 251.5%; mientras que, por el otro lado, se

observó un cambio en los plazos de inversión, trasladando los ahorros de largo plazo, que redituaban altas tasas de interés, al corto plazo, en el que se obtienen menores rendimientos, significando esto último, una merma en los ingresos por intereses.

A partir del año 2015 el portafolio mostró un repunte que fue influenciado, fundamentalmente, por los aportes extraordinarios del IGSS, los cuales se convirtieron en una medida paliativa de mayor recurrencia. Derivado de ello, el portafolio alcanzó su registro más alto en septiembre 2019, con Q229.5 millones y una tasa de crecimiento del 327.8%, respecto a mayo 2015.

En la gráfica 4 se muestra el comportamiento antes descrito, donde se puede observar, además, la variación interanual de dicho rubro, destacándose que del año 2010 al 2015 el ritmo de crecimiento del portafolio presentó una ralentización, derivado del uso de esos recursos para completar el pago de las pensiones, lo que afectó negativamente el nivel de éste. A partir del año 2015, y como resultado de los aportes extraordinarios recibidos, el portafolio registró una recuperación en su ritmo de crecimiento, lo cual denota la importancia del rescate financiero realizado por el IGSS como patrono.

Gráfica 4
Evolución del portafolio de inversiones del Plan
Años 2010-2019



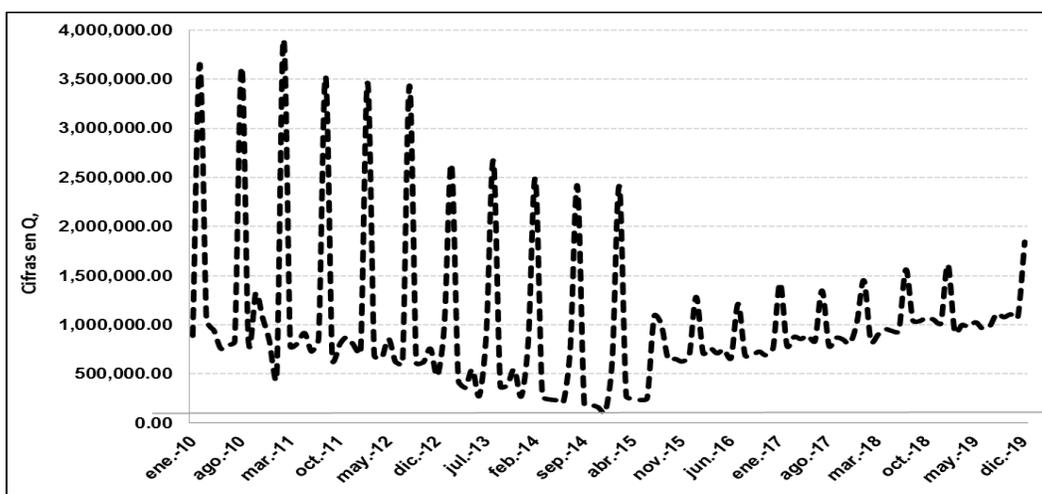
Fuente: Estados Financieros del Plan

4.1.4. Intereses percibidos por inversiones financieras

La situación financiera del Plan ha incidido en la reducción del monto de los rendimientos percibidos por concepto de inversiones financieras, pues con el propósito de cumplir oportunamente con el pago de las pensiones mensuales, la administración del mismo ha tenido que utilizar los vencimientos de inversiones que redituaban altas tasas de interés, lo que impacta negativamente en la recaudación de ingresos por este rubro. Asimismo, las nuevas inversiones se han realizado a corto plazo y a tasas bajas, pues a su vencimiento se han utilizado para el pago de prestaciones.

Lo anterior propició que del año 2010 hasta mediados del 2015 los intereses mostraran un constante decrecimiento, influenciado también por los vencimientos de inversiones en el Ministerio de Finanzas Públicas, los cuales devengan rendimientos semestrales a tasas de interés por arriba de 8.00%. De acuerdo con la gráfica 5, durante los últimos tres años se aprecia una recuperación en los rendimientos obtenidos, pero aún sin alcanzar los niveles registrados en 2010 y 2011.

Gráfica 5
Intereses mensuales percibidos por el Plan
Años 2010-2019

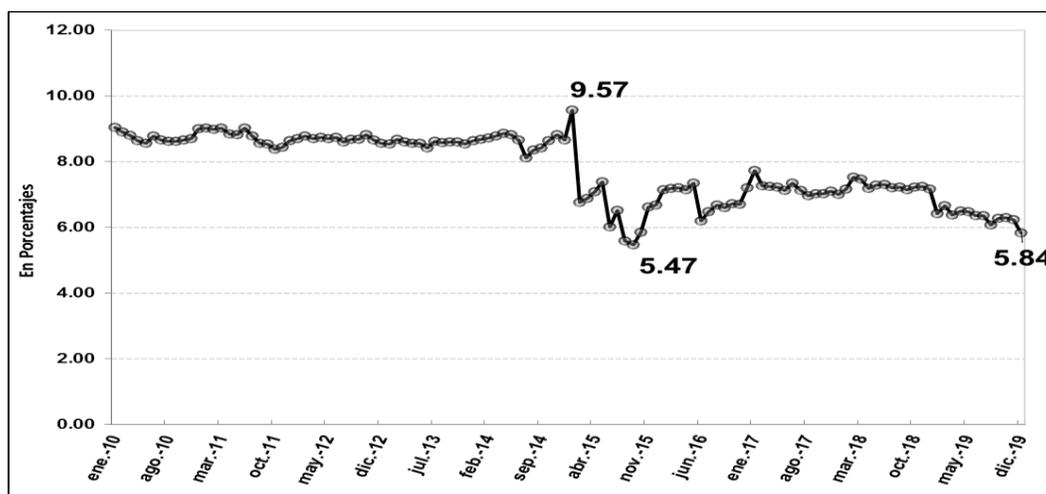


Fuente: Estados Financieros del Plan

En ese contexto, como se aprecia en la gráfica 6, la tasa de rendimiento promedio ponderado del portafolio de inversiones, mostró a partir de enero 2015 cuando alcanzó su nivel más alto del periodo (9.57%), un comportamiento decreciente hasta septiembre 2015, mes en el que reflejó su menor tasa de rendimiento (5.47%). A partir de dicha fecha, las colocaciones fortalecidas por el ingreso del aporte extraordinario del IGSS, lograron que la tasa de interés del portafolio se incrementara, manteniendo un nivel estable durante los últimos dos años, alcanzando al mes de diciembre de 2019 una tasa de 5.84%, que representa el rendimiento medio del portafolio de inversiones.

Gráfica 6

Tasa de interés promedio ponderado del portafolio de inversiones del Plan
Años 2010-2019



Fuente: Estados Financieros del Plan

4.2. Herramientas para el análisis

Para la medición del impacto financiero que conlleva realizar una reforma al Plan, mediante el incremento de su prima de cotización, se utilizaron diversas herramientas y variables que permitieron estimar con mayor aproximación la magnitud del fortalecimiento financiero del Plan, permitiendo cuantificar el nivel que cada rubro mostraría en los próximos 5 años. Entre las principales variables y herramientas utilizadas se encuentran las siguientes.

4.2.1. Salarios

Esta variable reviste gran importancia dentro del presente análisis dado que para realizar las proyecciones anuales de ingresos por contribuciones es necesario conocer el comportamiento de la masa salarial durante los últimos años, para con ello determinar su tasa media de crecimiento anual y proyectar su comportamiento durante los próximos 5 años. Al resultado obtenido se aplica el porcentaje de la nueva prima de cotización propuesta (18.5%) para obtener las proyecciones de ingresos.

4.2.2. Trabajadores nuevos

La inclusión de nuevos cotizantes al plan de pensiones de los trabajadores al servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social será una de las variables más importantes para la elaboración de estimaciones, dado que el presente ejercicio tiene como fin que la implementación de nuevas primas de cotización que también serán efectivas para los nuevos trabajadores. Cabe acotar que, para determinar el número de trabajadores nuevos que se incluirán al Plan en los siguientes años se observó el crecimiento registrado en los años previos.

4.2.3. Ingresos y egresos

Los ingresos corrientes e ingresos por concepto de intereses devengados por el portafolio de inversiones, así como los egresos totales, son variables que permitirán medir el grado de fortaleza financiera con la que contaría el Plan para los próximos años, en el escenario en el que no se realice ninguna modificación paramétrica y en el escenario en el que se implemente el referido incremento de la actual prima de cotización.

4.2.4. Reservas técnicas

Esta variable representa el ahorro acumulado del Plan, producto de los resultados positivos de cada ejercicio fiscal (diferencia entre los ingresos y gastos totales). Las reservas técnicas representan una variable muy importante para las finanzas del Plan, pues los recursos acumulados pueden ser utilizados para hacer frente a las diversas contingencias que se presenten. Las reservas son colocadas en el sistema financiero nacional para obtener rendimientos que mitiguen la pérdida de valor de la moneda, que con el paso del tiempo es afectada por la inflación, por lo que con esta variable se puede determinar cuán sostenible será el Plan en el mediano y largo plazo.

4.2.5. Tasa de interés

La tasa de interés que devenguen las reservas técnicas que acumule e invierta el Plan en el sistema financiero nacional representa una variable de importante impacto para sus finanzas, pues con la colocación de esos recursos se mitigan los efectos de la pérdida del valor de la moneda, por lo que se espera que esta tasa de interés sea, al menos, igual que la inflación registrada anualmente y que permita generar los recursos que fortalezcan las reservas técnicas.

4.2.6. Intereses por inversión

Representan todos los ingresos obtenidos por el Plan producto de las colocaciones de las reservas técnicas que se realicen en el sistema financiero nacional. Esta variable permite fortalecer el ahorro del Plan cuando se capitaliza a las reservas técnicas; además, resulta ser una variable de gran trascendencia, dado que los recursos obtenidos de las contribuciones de los trabajadores actuales pierden valor con el paso del tiempo, por lo tanto es fundamental que esos recursos no se mantengan ociosos, sino que se inviertan y generen un rendimiento que permita incrementar el nivel de las reservas.

4.2.7. Aportes

En la actualidad el valor de las contribuciones o aportes al Plan se realiza sobre la base del salario ordinario y extraordinario de los trabajadores registrados en la nómina mensual y se encuentra dividido en una cuota patronal equivalente al 9.0% y una cuota laboral equivalente al 4.5% (13.5% en total), porcentajes que representan la proporción del salario de cada trabajador que se trasladará al Plan por concepto de contribución; dichos aportes son muy importantes para el cumplimiento de las obligaciones de pago del Plan.

4.2.8. Deserción de trabajadores

Otra variable importante dentro de la aplicación del cálculo financiero de las pensiones otorgadas por el IGSS a sus trabajadores son los registros de renunciaciones al trabajo por cualquier causa (excepto por muerte o jubilación), las cuales son estimadas con base en la experiencia propia de la institución, es decir, la cantidad de trabajadores que deciden abandonar sus actividades laborales en la institución en un año respecto al año inmediato anterior.

4.2.9. Evaluación financiera

Con las variables antes descritas se tiene previsto realizar una evaluación financiera del plan de pensiones de los trabajadores al servicio del IGSS, la cual permita determinar la magnitud del impacto de modificar su prima de cotización, midiendo su desempeño financiero en el escenario de que a partir del año 2020, los trabajadores y el IGSS como patrono coticen sobre el 18.5% de los salarios, es decir, que se registre un incremento de 5 puntos porcentuales a la actual prima.

En el cuadro 3 se presenta una matriz que contiene los porcentajes de cotización vigentes y los nuevos según la modificación sugerida, en el que se observa que la propuesta del incremento del 5% responde al antecedente del año 2016, cuando las

autoridades del IGSS aprobaron un aumento de 4.5% a la prima de cotización del Plan, situación que permite establecer la factibilidad de un nuevo incremento en una medida similar. Es importante destacar que, con el propósito de favorecer la aprobación de esta modificación por parte de los sindicatos, se propone que incremento a los trabajadores sea solamente del 1% y el IGSS como patrono cubra el 4% restante, considerando su alta capacidad de absorber el pago del mismo.

Cuadro 3

Matriz de propuesta de incremento a la prima de cotización del Plan

Descripción	Prima Actual	Incremento	Prima Nueva	Justificación del incremento
Patrono IGSS	9.0%	4.0%	13.0%	Capacidad financiera para hacer frente al incremento.
Trabajadores	4.5%	1.0%	5.5%	Se plantea un leve aumento para evitar impugnaciones por parte de los sindicatos.
Total	13.5%	5.0%	18.5%	El incremento del 5% responde al antecedente de 2016, cuando se registró un aumento del 4.5%.

Fuente: elaboración propia.

4.3. Impacto financiero de incrementar la prima de cotización del Plan

Como se indicó, en algunos meses los ingresos por contribuciones del Plan no son suficientes para cubrir el pago de las pensiones, situación que da lugar a analizar la posibilidad de modificar el nivel de la prima de cotización, que actualmente es del 13.5% (9.0% cuota patronal y 4.5% cuota laboral). Es por ello que se propone realizar un incremento de 5 puntos porcentuales a la prima de cotización vigente, para ubicarla en 18.5%. De dicho incremento, 4 puntos porcentuales serían adicionados a la cuota patronal y 1 punto porcentual a la cuota laboral, por lo que la nueva prima quedaría conformada por un 13.0% de cuota patronal y un 5.5% de cuota laboral. La distribución

planteada tiene como objetivo que la mayor carga financiera recaiga sobre el patrono y no sobre los trabajadores, para que no se afecten las finanzas de éstos últimos y que no exista el riesgo de alguna impugnación por parte de los diversos sindicatos de trabajadores del IGSS.

De esa cuenta, en el presente trabajo se realizó la estimación del impacto financiero que se registraría en los próximos 5 años, en caso de entrar en vigencia la modificación indicada a partir del año 2020. Para el efecto, se determinó la tasa media de crecimiento de la masa salarial de los trabajadores del IGSS y de los gastos de los últimos años, para replicar su comportamiento y agregar el efecto del incremento de la prima de cotización. Con este análisis se buscó determinar, además, el incremento del superávit, del portafolio de inversiones, las reservas técnicas y los ingresos por intereses financieros, ello con el propósito de identificar cuales variables sufrirían mayor impacto.

Con base en la información financiera obtenida del IGSS y aplicando la fórmula de la tasa de crecimiento medio anual a las principales variables financieras del Plan, para el periodo 2010-2019, se determinó que la tasa media de crecimiento de la masa salarial (nómina de salarios) fue de 12.70%, de los ingresos por intereses de 11.03%, de los egresos de 8.41%, del portafolio de 2.62% y de las reservas técnicas de 2.74%, valores que se utilizaron para realizar la estimación de esas variables para los años 2020-2024.

Es importante señalar que, para realizar las estimaciones de las variables antes indicadas, se utilizó un método de promedios considerando que las mismas no responden a cambios exógenos de otras variables financieras o económicas, sino al crecimiento natural de los empleados y salarios, por lo que, replicar el comportamiento promedio de años previos permite obtener estimaciones relativamente confiables, sin incurrir en riesgos de sesgos muy grandes.

Como se observa en el cuadro 4, la masa salarial de los trabajadores del IGSS fue de Q1,815.3 millones en el año 2019, mostrando una tasa de crecimiento interanual del

13.5% respecto al año 2018. Para determinar el monto de la masa salarial del periodo 2020-2024, se aplicó la tasa media de crecimiento de dicha variable (12.7%) a cada año, lo que permitió calcular el monto de ingresos corrientes esperado a partir del año 2020, los ingresos corrientes se obtuvieron al multiplicar la masa salarial por el porcentaje de cotización propuesto (18.5%) como solución para el fortalecimiento financiero del Plan. Como se aprecia, durante el primer año de vigencia de la modificación propuesta, los ingresos corrientes mostrarían un incremento del 54.4%, equivalente a Q133.4 millones, evidenciando una importante inyección de liquidez a partir del año 2020.

Cuadro 4
Estimación de masa salarial e ingresos corrientes del Plan
Años 2018-2024

Año	Masa Salarial	Ingresos Corrientes	Variación Ing. Corrientes
2018	Q1,599,121,821.41	Q215,881,445.89	-
2019	Q1,815,291,310.52	Q245,064,326.92	Q29,182,881.03
2020	Q2,045,808,650.49	Q378,474,600.34	Q133,410,273.42
2021	Q2,305,598,561.60	Q426,535,733.90	Q48,061,133.56
2022	Q2,598,378,262.79	Q480,699,978.62	Q54,164,244.72
2023	Q2,928,337,009.31	Q541,742,346.72	Q61,042,368.11
2024	Q3,300,196,034.92	Q610,536,266.46	Q68,793,919.74

Fuente: Elaboración propia con información del Plan

Por su parte, la estimación de los egresos para el periodo 2020-2024 se realizó utilizando la tasa media de crecimiento del 8.41%. Como se observa en el cuadro 5, con la modificación propuesta al Plan se espera que a partir del año 2020 el resultado del ejercicio de cada año sea mayor al anterior, lo cual propiciará el incremento del portafolio de inversiones y de los intereses que éste devengaría en el periodo en referencia.

Cuadro 5
Estimación de ingresos corrientes y egresos del Plan
Años 2020-2024

Año	Ingresos Corrientes	Egresos Totales	Resultado del Ejercicio
2020	Q378,474,600.34	Q239,369,772.80	Q139,104,827.54
2021	Q426,535,733.90	Q259,499,328.67	Q167,036,405.22
2022	Q480,699,978.62	Q281,321,658.93	Q199,378,319.68
2023	Q541,742,346.72	Q304,979,115.70	Q236,763,231.02
2024	Q610,536,266.46	Q330,626,022.07	Q279,910,244.39

Fuente: Elaboración propia con información del Plan

Cabe mencionar que en el periodo 2020-2024 los resultados del ejercicio sumarían un total de Q1,022.2 millones, recursos que se colocarían en depósitos a plazo en bancos del sistema, Banco de Guatemala y Ministerio de Finanzas Públicas, para obtener un rendimiento que permita fortalecer las reservas técnicas del Plan, es por ello que se observaría un considerable incremento en el portafolio de inversiones y en los intereses que éste devenga.

En cuanto a los intereses percibidos por las inversiones financieras del Plan, en el cuadro 6 se refleja que estos mostrarán un comportamiento muy superior al observado en años anteriores, lo cual coadyuvará a un mayor ahorro de recursos anualmente. Al agregar al análisis de los ingresos corrientes el componente de los intereses, se evidencia que los ingresos totales superarían ampliamente a los egresos, permitiendo resultados del ejercicio por arriba de los observados en los últimos años.

Cabe señalar que, como resultado de los superávits registrados a partir del año 2020, se observaría un considerable incremento en el ahorro del Plan, el cual se vería reflejado en un incremento sustancial de su portafolio de inversiones y, por ende, de sus reservas técnicas, dando lugar a un círculo virtuoso cuando ese nuevo ahorro genere nuevos ingresos por intereses y se capitalice en la generación de mayores ahorros.

Cuadro 6
Estimación de ingresos totales y egresos del Plan
Años 2020-2024

Año	Ingresos Corrientes	Intereses Financieros	Ingresos Totales	Egresos Totales	Resultado del Ejercicio
2020	Q378,474,600	Q30,864,662	Q409,339,263	Q239,369,773	Q169,969,490
2021	Q426,535,734	Q45,739,863	Q472,275,597	Q259,499,329	Q212,776,268
2022	Q480,699,979	Q63,381,449	Q544,081,428	Q281,321,659	Q262,759,769
2023	Q541,742,347	Q84,213,905	Q625,956,252	Q304,979,116	Q320,977,136
2024	Q610,536,266	Q108,721,708	Q719,257,974	Q330,626,022	Q388,631,952

Fuente: Elaboración propia con información del Plan

Como se aprecia en el cuadro 7, el crecimiento interanual del portafolio de inversiones registrado a diciembre 2019 fue del 20.2%, mientras que el incremento esperado para 2020, luego de aprobarse la modificación de la prima de cotización, sería de 74.8%, logrando fortalecer de esta manera las reservas técnicas. A partir de 2021 se observaría una disminución en su ritmo de crecimiento, hasta que en el año 2024 se ubicaría en 32.6%, incremento superior al observado en los años previos a la modificación de la prima de cotización.

Cuadro 7
Estimación del portafolio de inversiones y de las reservas técnicas del Plan
Años 2018-2024

Año	Portafolio de Inversiones	Variación Relativa	Reservas Técnicas	Variación Relativa
2018	Q189,050,200.00	-	Q191,448,429.52	
2019	Q227,303,311.09	20.2%	Q229,405,393.84	19.8%
2020	Q397,272,800.97	74.8%	Q399,374,883.72	74.1%
2021	Q610,049,068.87	53.6%	Q612,151,151.62	53.3%
2022	Q872,808,837.76	43.1%	Q874,910,920.51	42.9%
2023	Q1,193,785,974.23	36.8%	Q1,195,888,056.98	36.7%
2024	Q1,582,417,926.16	32.6%	Q1,584,520,008.91	32.5%

Fuente: Elaboración propia con información del Plan

4.4. Análisis comparativo de la situación actual y la propuesta de modificación

Con el propósito de medir el impacto financiero de implementar una reforma paramétrica al Plan, enfocada al incremento de su prima de cotización en 5 puntos porcentuales, la cual pasaría de un nivel de 13.5% a 18.5%, resulta necesario realizar un análisis comparativo entre las principales variables financieras del Plan, en el que se establezca la diferencia entre implementar la reforma indicada y mantener las condiciones financieras del Plan sin modificaciones a ninguno de sus parámetros de acceso a la pensión.

En virtud de lo anterior, se efectuó un análisis comparativo del periodo 2020-2024, con la proyección de las cifras anuales realizadas con base en las tasas medias de crecimiento observadas. De esa cuenta, en el cuadro 8 se muestra el referido análisis entre los ingresos corrientes al aplicar la prima actual y la nueva prima, evidenciando que con la modificación propuesta, se registraría un incremento anual superior a los Q100.0 millones, equivalente a un 37% en promedio, sumando en el periodo de 5 años un aumento total de Q658.9 millones.

Cuadro 8
Análisis comparativo de ingresos corrientes
Años 2020-2024

Año	Ing. Corrientes sin Reforma	Ing. Corrientes con Reforma	Diferencia
2020	Q276,184,167.82	Q378,474,600.34	102,290,432.52
2021	Q311,255,805.82	Q426,535,733.90	115,279,928.08
2022	Q350,781,065.48	Q480,699,978.62	129,918,913.14
2023	Q395,325,496.26	Q541,742,346.72	146,416,850.47
2024	Q445,526,464.71	Q610,536,266.46	165,009,801.75

Fuente: Elaboración propia con información del Plan

Por su parte, los ingresos que se estima devengar por las inversiones del Plan presentan un incremento significativo, como resultado de mayores recursos disponibles

para ser colocados en inversión dado el repunte en los ingresos. En el cuadro 9 se muestra que en el periodo de análisis la diferencia entre ambos escenarios registraría un comportamiento ascendente, pasando de Q15.7 millones en 2020 a Q85.6 millones en 2024, para sumar un total de Q238.2 millones más por concepto de intereses al implementar la reforma, lo cual es equivalente a un aumento del 251.4% en los próximos 5 años.

Cuadro 9
Análisis comparativo de ingresos por intereses
Años 2020-2024

Año	Intereses sin Reforma	Intereses con Reforma	Diferencia
2020	Q15,204,668.26	Q30,864,662.34	15,659,994.08
2021	Q16,881,594.32	Q45,739,862.68	28,858,268.36
2022	Q18,743,468.91	Q63,381,449.21	44,637,980.30
2023	Q20,810,690.04	Q84,213,905.45	63,403,215.41
2024	Q23,105,905.42	Q108,721,707.54	85,615,802.12

Fuente: Elaboración propia con información del Plan

En cuanto a los egresos para el periodo 2020-2024, se determinó que la modificación propuesta no implicará cambios en el ritmo de crecimiento de éstos, razón por la que se estima que su evolución será conforme a la tasa media de crecimiento calculada (8.41%). En virtud de ello, los resultados de los ejercicios de 2020-2024 sumarían un total de Q1,355.1 millones con el incremento de la prima de cotización, superior en Q897.1 millones a lo que se registraría en caso de no hacerse efectiva la modificación propuesta.

Derivado de lo anterior, en el cuadro 10 se muestra la evolución del portafolio de inversiones para el periodo en referencia, siendo importante destacar que la diferencia entre la implementación de la reforma y la situación actual daría lugar a incrementos significativos desde el año 2020 con Q118.0 millones hasta el año 2024 con alrededor de Q897.1 millones, lo que se explica porque cada año el Plan registraría importantes

ahorros como consecuencia de un ritmo creciente de sus resultados de los ejercicios positivos, dando lugar a que ya no sea necesario que el IGSS realice aportes extraordinarios en su calidad de patrono.

Cuadro 10
Análisis comparativo del portafolio de inversiones
Años 2020-2024

Año	Port. Inversiones sin Reforma	Port. Inversiones con Reforma	Diferencia
2020	Q279,322,374.37	Q397,272,800.97	117,950,426.61
2021	Q347,960,445.83	Q610,049,068.87	262,088,623.04
2022	Q436,163,321.28	Q872,808,837.76	436,645,516.48
2023	Q547,320,391.88	Q1,193,785,974.23	646,465,582.35
2024	Q685,326,739.94	Q1,582,417,926.16	897,091,186.22

Fuente: Elaboración propia con información del Plan

Al analizar los escenarios antes descritos, se concluye que la reforma planteada es viable y presentaría resultados positivos para coadyuvar al fortalecimiento financiero del Plan, razón por la que se considera de fundamental importancia su evaluación por parte de la Junta Directiva del IGSS, para una posterior aprobación e implementación. En virtud de ello, también se considera importante definir una estrategia de implementación efectiva para que la aprobación de esta modificación sea realizada en el corto plazo.

4.5. Estrategia de implementación de la modificación propuesta

Luego de analizar los resultados positivos de las estimaciones de las principales variables financieras del Plan, las cuales incluyen el efecto del incremento de la prima de cotización en 5 puntos porcentuales, así como de evidenciar la importancia de realizar una reforma paramétrica al mismo, se considera necesario plantear una estrategia que permita su implementación en el corto plazo, ello con el objetivo de alcanzar los resultados estimados con prontitud.

Derivado de ello, se recomienda a las autoridades del IGSS que se forme una mesa técnica integrada por dos representantes de los pensionados del Plan, dos representantes de los trabajadores cotizantes, dos representantes de las autoridades del IGSS y un actuario, con el fin de evaluar la modificación planteada en el presente trabajo de graduación. En ese sentido, en el análisis que se realice debe prevalecer en todo momento los intereses de los trabajadores, para asegurarles que recibirán una pensión digna cuando llegue su momento de retiro. De esa cuenta, la mesa técnica debería elevar una propuesta formal a la Junta Directiva del IGSS para su discusión y respectiva aprobación del incremento de la prima de cotización de 13.5% a 18.5%.

CONCLUSIONES

1. Los principales factores que inciden en la necesidad de realizar una reforma paramétrica al sistema financiero del plan de pensiones de los trabajadores al servicio del IGSS, aumentando su prima de cotización son: a) la deficiencia financiera que se ha observado durante los últimos diez años entre los ingresos corrientes y gastos totales, lo cual ha propiciado un desequilibrio financiero que ha mermado sus ahorros; b) la necesidad de fortalecer las reservas técnicas del Plan, dado el deterioro que han sufrido desde el año 2010; y, c) la desigualdad de beneficios entre los trabajadores que cotizan con un salario base por debajo de la pensión máxima del Programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia (IVS), los cuales solamente recibirán una pensión de parte del Plan de los 55 hasta los 60 años de edad; mientras que los que cotizan por arriba de dicha pensión máxima del IVS, recibirán su beneficio hasta su fallecimiento.
2. El impacto económico que presentaría el Plan en el periodo 2020-2024, al realizar una reforma paramétrica a su sistema de prima escalonada, sería el fortalecimiento de su situación financiera, derivado del incremento anual de los ingresos por contribuciones por arriba de los Q100.0 millones (+37.0% en promedio anual), del repunte de los intereses por inversiones en Q238.2 millones (+251.4%) y del aumento del portafolio de inversiones en Q897.1 millones al finalizar el año 2024.
3. Los principales beneficios que obtendrían los afiliados del Plan, al incrementar la prima de cotización, sería la certeza para los actuales cotizantes de que sí podrán recibir su pensión cuando llegue el momento de jubilarse y la garantía de que no se recortarán los actuales beneficios con los que cuenta el Plan, como la edad de retiro, que a la fecha se mantiene en 55 años de edad o el monto máximo de la pensión, que asciende a Q15,000.00.
4. Las modificaciones financieras que se deben implementar al Plan para coadyuvar a la reducción de su déficit financiero son paramétricas, entre ellas, el incremento de

la prima de cotización. Aunado a ello, existen otros parámetros de acceso a la pensión que se pueden modificar para propiciar un fortalecimiento de la situación financiera del Plan, entre los que se puede mencionar la edad de retiro, el número de contribuciones requeridas o la forma de determinar el monto de cada pensión, que puede ser según los rendimientos individuales obtenidos por cada trabajador cotizante.

RECOMENDACIONES

1. Se considera de vital importancia que la Junta Directiva del IGSS apruebe modificaciones paramétricas que fortalezcan la situación financiera del Plan y que permitan incrementar sus reservas y generen una mayor igualdad de beneficios de forma proporcional a sus afiliados.
2. Se recomienda que las autoridades del IGSS realicen un análisis entre el costo y el beneficio de los afiliados al Plan para detectar los casos o situaciones en las que existen trabajadores que reciben mayores beneficios que otros, para que dichos beneficios sean recortados o equiparados para todos.
3. Se estima necesaria la implementación de reformas que garanticen que no se recortarán los actuales beneficios con los que cuenta el Plan, como la edad de retiro, que a la fecha se mantiene en 55 años de edad o el monto máximo de la pensión, que asciende a Q15,000.00, así como, la certeza para los actuales cotizantes de que sí podrán recibir su pensión cuando llegue el momento de jubilarse.
4. Se recomienda el establecimiento de una mesa de trabajo técnica integrada por dos representantes de los pensionados del Plan, dos representantes de los trabajadores cotizantes, dos representantes de las autoridades del IGSS y un actuario, para la negociación de las modificaciones financieras que se deben implementar al Plan para coadyuvar a la reducción de su déficit financiero. Aunado a ello, se sugiere realizar un análisis de los principales riesgos que pueden afectar las finanzas del Plan, entre ellos: a) riesgo de liquidez, que está relacionado con la programación de ingresos y pagos; b) riesgo de crédito, en lo referente a la recuperación de los fondos invertidos en el sistema financiero nacional; c) riesgo legal, ante posibles demandas de los afiliados; y, d) riesgo operativo, relacionado con el análisis y otorgamiento de las pensiones.

BIBLIOGRAFÍA

Consultas de Libros

1. Alcalá, Z. (2014). Tratado de derecho laboral. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.
2. Amezcuita, R. (2015). Alcances, limitaciones y perspectivas del trabajo social en el IGSS. . Folleto del IGSS, 3.
3. Antokoletz, S. (2014). Tratado de legislación del trabajo y prevención social. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.
4. Asturias, R. (2013). Seguridad social en Guatemala, historia y desarrollo. . Guatemala.
5. Cabanellas, G. (2016). Diccionario de derecho usual. Argentina: Heliasta.
6. Calderón, U. (2015). Estudio jurídico de los mecanismos utilizados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para la valuación y gestión de riesgos laborales para pequeñas empresas de la actividad comercial. Guatemala: UMG.
7. CEPAL. (2016). Aspectos Institucionales de los Sistemas de Pensiones en América Latina. Santiago, Chile: Libros CEPAL.
8. CEPAL. (2019). Los Sistemas de Pensiones en la Encrucijada, Desafíos para la Sostenibilidad en América Latina. Santiago, Chile: Libros de la CEPAL.
9. Congreso de la República. (07 de noviembre de 1988). Ley de clases pasivas civiles del Estado. Guatemala.

10. Constitución Política de la República de Guatemala. (31 de Mayo de 1985). Constitución Política de la República de Guatemala. Guatemala.
11. Cuevas, J. (2011). El deber de prevención y la seguridad social. Perú: Alianza.
12. FIAP, F. I. (2016). Reformas paramétricas de los programas de pensiones públicas. USA: FIAP.
13. Filadelfia, C. d. (2013). La seguridad social. Estados Unidos de América: OIT.
14. Folgar, A. (2015). la prescripción del derecho de jubilación en la ley de clases pasivas y civiles del Estado. Guatemala: Universitaria.
15. García, O. (2015). Derecho Administrativo. España: EISA.
16. Guatemala, U.S. (2014). El caso de anteproyecto de la ley del sistema de ahorro provisional. Guatemala: Centro de Estudios Urbanos y Regionales.
17. IGSS. (19 de Marzo de 2013). Acuerdo 1,124 de Junta Directiva. Guatemala: IGSS.
18. IGSS. (2013). Informe Anual de Labores. Guatemala: IGSS.
19. IGSS. (2016). Acuerdo 1362 de Junta Directiva. Guatemala.
20. IGSS. (2018). Informe de Valuación Actuarial. Guatemala.
21. Instructivo para elaborar el trabajo profesional de graduación para optar al grado académico de maestro en artes. (2018). Escuela de Estudios de Postgrado. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de San Carlos de Guatemala.
22. Lara Hernández, F. (2015). Tesis. Administración Contable y Financiera de un Fondo de Pensiones Privado. Guatemala.

23. Martínez Regalado, E. (2012). Tesis. El régimen de fondos de pensiones guatemalteco a nivel privado y su proyección social y legal en Guatemala. Guatemala.
24. Mesa, C. (2015). Reformas estructurales y reformas de pensiones y sus efectos en el bienestar social. Pensilvania, Estados Unidos de Norte América: Universidad de Pittsburgh.
25. México, B. N. (2012). Examen de la situación económica de México. BANAMEX, 4.
26. Meza, C. (2015). Guatemala y el seguro social obligatorio. Guatemala: Centro Editorial Valle.
27. Monsanto, H. (2012). Identificación laboral de los trabajadores de la ONSEC. Guatemala: URL.
28. Montreal, C. d. (2018). Fundamentos de seguridad social. Montreal Canadá: OIT.
29. Morales, M. (2015). Protección Social. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
30. Murga, O. (2013). Jubilaciones, pensiones y montepíos en la nueva ley de servicio civil. Guatemala.
31. Mux Canizales, I. (2013). Análisis jurídico doctrinario de las acciones constitucionales planteadas contra los programas de invalidez, vejez y sobrevivencia que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Guatemala: Universidad San Carlos.
32. OIT. (2015). Hechos concretos sobre la seguridad social. Nueva York.

33. OIT. (2015). Organización Internacional del Trabajo. Seguridad Social. Ginebra.
34. ONSEC. (2012). Memoria de labores. Guatemala: ONSEC.
35. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2016). Las reformas de la seguridad social en Iberoamérica. Madrid: Secretaria de OISS.
36. Ossorio, M. (2018). Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Argentina: Heliasta.
37. Quesada, J. (2018). La Gestión de la Previsión Social y su Incidencia en los Beneficios y Dialéctica Social. Revista del Instituto Nacional de Costos, 72-73.
38. Ruiz, A. (2014). Nuevo derecho de la seguridad social. México: Porrúa.
39. UTHEA. (2018). Diccionario Enciclopédico. México: Hispanoamericana.
40. Valenzuela, A. (2016). Seguridad social en Guatemala. Guatemala: Universitaria.

Consultas Electrónicas

41. AISS. (12 de diciembre de 2016). AISS. Recuperado el 1 de Julio de 2020, de <https://ww1.issa.int/es/node/165137>
42. Banco Mundial. (Junio de 2013). Banco Mundial. Recuperado el 9 de Julio de 2020, <http://documents1.worldbank.org/curated/en/624841468047055585/pdf/827240WPO P12960siones0contributivas.pdf>
43. Castro, R. (4 de marzo de 2014). Primus. Obtenido de preguntas más frecuentes de pensiones: <http://www.primus.com.ve>

44. IGSS. (25 de enero de 2017). IGSS. Recuperado el 3 de julio de 2020, de <https://www.igssgt.org/historia/institucion/>
45. Ministerio de Trabajo de Colombia. (12 de Diciembre de 2016). Ministerio de Trabajo de Colombia. Recuperado el 01 de Agosto de 2020, de <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>
46. Organización Internacional del Trabajo. (12 de Mayo de 2017). ILO. Recuperado el 06 de Agosto de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
47. Pulgar, R. (5 de enero de 2012). Finteramerica.org. Obtenido de Breve descripción del sistema de pensiones de Chile : <http://www.finteramericana.org>
48. Superintendencia de Salud de Chile. (15 de Abril de 2015). Superintendencia de Salud. Recuperado el 07 de Agosto de 2020, de [http://www.supersalud.gob.cl/difusion/665/w3-propertyvalue-1970.html#:~:text=Son%20los%20trabajadores%20\(as\)%20del,incapacidad%20laboral%20o%20de%20cesant%C3%ADa.](http://www.supersalud.gob.cl/difusion/665/w3-propertyvalue-1970.html#:~:text=Son%20los%20trabajadores%20(as)%20del,incapacidad%20laboral%20o%20de%20cesant%C3%ADa.)

ÍNDICE DE GRÁFICAS

	Página
Gráfica 1 Saldo corriente mensual entre ingresos y egresos del Plan.54
Gráfica 2 Saldo mensual entre ingresos totales y egresos del Plan.	54
Gráfica 3 Saldo corriente acumulado entre ingresos y egresos del Plan.55
Gráfica 4 Evolución del portafolio de inversiones Plan.	59
Gráfica 5 Intereses mensuales percibidos por el Plan.60
Gráfica 6 Tasa de interés promedio ponderado del portafolio del Plan.61

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Integración de los ingresos, gastos y reservas del Plan.	56
Cuadro 2 Inversiones financieras y reservas técnicas Plan.58
Cuadro 3 Matriz de propuesta de incremento a la prima de cotización del Plan.65
Cuadro 4 Estimación de masa salarial e ingresos corrientes del Plan.	67
Cuadro 5 Estimación de ingresos corrientes y egresos del Plan.68
Cuadro 6 Estimación de ingresos totales y egresos del Plan.	69
Cuadro 7 Estimación del portafolio de inversiones y reservas del Plan.69

Página

Cuadro 8 Análisis comparativo de ingresos corrientes.	70
Cuadro 9 Análisis comparativo de ingresos por intereses.	71
Cuadro 10 Análisis comparativo del portafolio de inversiones.	72