



Manejo tributario, migratorio y de la seguridad social en Costa Rica, Honduras, República Dominicana, Nicaragua, El Salvador y Guatemala

Aspectos Generales

Existen muchas similitudes entre los países de la región. Recordemos que Centroamérica en la época de la colonia estuvo unificada en la parte administrativa, bajo la Capitanía General de Guatemala. Desde ahí nacen sus estructuras legales como estados o países independientes, por lo que no es de extrañarse que las legislaciones tengan muchas similitudes y sus modelos administrativos sean muy parecidos.

Por su parte República Dominicana, empieza su independencia también de España años después y aunque llega a ser un Estado Independiente unos años más tarde, la influencia española en sus leyes se mantiene.

En vista de lo anterior, y entrando en la materia que nos concierne, en el campo tributario, seguridad social y migratorio Centroamérica y República Dominicana funcionan de manera muy similar.

Es nuestra visión en Deloitte brindar un servicio centralizado, de calidad, y unificando las distintas áreas que impactan a empresas que exporten o importen talento.

Esperamos que este documento sirva de guía para poder entender el reto que implica la movilidad en nuestra región y que le permita cuantificar el impacto de una nueva era, en la cual las fronteras no existen para el comercio.





Los países en estudio en éste documento, cuentan con un sistema de renta territorial. Lo anterior significa que únicamente estarán gravados los ingresos considerados de fuente del país en el que se encuentra el colaborador.

A manera de ejemplificación, si un colaborador hondureño se encuentra trabajando en República Dominicana, deberá reportar la totalidad de su salario el segundo y no en Honduras, pues su salario es considerado de fuente territorial en República Dominicana, ya que el trabajo se está realizando en dicha localidad.

En caso de que trabajen localmente en alguno de los países, pero son pagados en el extranjero, se debe aplicar en los todos los países una planilla espejo para que el colaborador éste en cumplimiento con las autoridades tributarias y la seguridad social. La planilla espejo es un mecanismo utilizado para que el colaborador extranjero que no va a ser contratado por la compañía local en alguno de los países, pueda ser incluido en la planilla para reportar impuestos y seguridad social.

La persona encargada de realizar las retenciones en caso de que medie una relación laboral es el patrono. En caso contrario, cuando no medie una relación laboral, es decir, en los casos de un trabajador independiente, la persona deberá registrarse ante la autoridad tributaria de cada país.

Migratoriamente, cada país brinda la posibilidad de que se trasladen extranjeros que por una u otra razón deben residir en el país, pero son claros en que se deben cumplir los requerimientos de cada legislación.

Costa Rica

Información Tributaria

- **Principio de territorialidad:** Toda ganancia, servicio brindado o localizado en el territorio costarricense está sujeto a impuestos, sin importar el lugar dónde dicho servicio sea pagado. En el caso de una relación laboral lo que le interesa a las autoridades tributarias es saber dónde se desarrolla la actividad económica. Por esta razón, las personas que salen de Costa Rica para asignaciones en el extranjero no están sujetas a impuestos por ese trabajo realizado fuera del país.

Seguridad Social

- La contribución del empleado para la seguridad social es de un 10.34%, el cuál es calculado sobre el ingreso bruto que se reciba durante el mes. También se requiere una contribución de un 26.33% por parte del empleador. Dichas contribuciones son obligatorias para todas las personas que lleguen a Costa Rica a realizar asignaciones
- Los beneficios de dichas contribuciones es que le otorgan el derecho al empleado de un seguro médico en los hospitales públicos del país que además cubre a toda su familia, sin ningún gasto adicional.
- Existe un 3% del total de las contribuciones tanto de empleado como del empleador que va exclusivamente a una especie de ahorro obligatorio llamado "Fondo de Capitalización Laboral", este fondo puede ser retirado cuando se presenta alguno de los dos escenarios: Cuando la relación laboral se da por terminada o cuando se cumplen 5 años consecutivos trabajando para la misma empresa.

Tabla de cálculos para las retenciones del salario

Tabla de retenciones salariales	Porcentaje aplicable
Año Fiscal 2018 (Colones/Month)	
Salario hasta 799.000	0%
Sobre el exceso de 799.000 hasta 1.199.000	10%
Sobre el exceso de 1.199.000	15%

Información Laboral

En Costa Rica los expatriados tendrán derecho a dos semanas de vacaciones totalmente pagadas luego de cincuenta semanas de trabajo continuo o lo que es igual a un día de vacaciones por cada mes laborado.

Adicionalmente, en diciembre tendrán derecho a recibir un monto adicional por concepto de aguinaldo. Éste se calcula tomando en cuenta todos los ingresos ordinarios y extraordinarios que haya recibido el colaborador desde diciembre del año anterior y hasta noviembre del presente año, dicha suma se divide entre doce y el resultado es el monto que el trabajador debe recibir antes del 20 de diciembre.

Por otro lado, resulta necesario mencionar que, en Costa Rica, un expatriado cuenta con los mismos derechos laborales que un trabajador costarricense, por lo que al concluir su asignación tiene derecho al pago de su liquidación.



Migración

La legislación costarricense permite a empresas trasladar personal extranjero a Costa Rica, y que con esto pueda tener sus puestos de confianza, operativos o con el *"know how"* y así poder avanzar con los proyectos que se desarrollan en el país y que puedan integrarse o aplicar bajo las políticas internacionales de cada compañía.

A manera general los extranjeros ingresan a Costa Rica como turistas, se le exige a la gran mayoría tener una vigencia de 6 meses en el pasaporte, un boleto de retorno o continuación de viaje.

Existen algunas nacionalidades que deben solicitar visa consular en la embajada de Costa Rica en su país de nacionalidad o residencia.

Como turistas no pueden trabajar, pero a partir de su ingreso en el país pueden solicitar un cambio de condición a alguna otra categoría.

Existen varios tiempos de categorías entre ellas Residencias o Estancias.

Las Residencias están vinculadas a personas que ocupan establecerse en el país por periodos mayores a 2 años y que tengan un contrato local.

Las Estancias son personas que van a trabajar por periodos cortos y no van a recibir el pago en Costa Rica.

Los principales documentos son Certificado Nacimiento, Antecedentes Penales, Matrimonio y opcionalmente los títulos académicos, todos estos documentos apostillados.



Honduras

Información Tributaria

Se debe reportar primeros 10 días de cada mes. El porcentaje aplicable va del 0%-25%, dependiendo del ingreso del trabajador.

Seguridad Social

Con respecto a la seguridad social, el patrono también es el encargado de retener el porcentaje debido y de reportarlo a la autoridad correspondiente. Éste debido se hace de forma mensual y le otorga a los colaboradores la posibilidad de acudir a los hospitales públicos en caso de algún detrimento en su salud o la de su familia.

Sobre los porcentajes aplicables: El patrono aporta un 8.50% sobre el ingreso bruto del colaborador y el trabajador un 5%. Generalmente el pago se da entre el 20 y el 30 de cada mes.

Derecho Laboral

Las vacaciones para los trabajadores extranjeros que gocen de su permiso de trabajo se registrarán por las mismas reglas de un colaborador local:

- a) **Después de un (1) año** de servicios continuos, diez (10) días laborables, consecutivos;
- b) **Después de dos (2) años** de servicios continuos, doce (12) días laborables, consecutivos;
- c) **Después de tres (3) años** de servicios continuos, quince (15) días laborables, consecutivos; y,
- d) **Después de cuatro (4) años** de servicios continuos, veinte (20) días laborables, consecutivos.

Adicionalmente, el colaborador tendrá derecho al pago de dos salarios extraordinarios, uno en el mes de diciembre, que se calcula sobre los ingresos que ha recibido el colaborador desde diciembre del año anterior y hasta noviembre del presente año. El segundo salario será cancelado en el mes de junio de cada año bajo la misma modalidad del salario extra obtenido en diciembre.

Una vez finalizada la asignación, el colaborador tendrá derecho al pago de sus prestaciones laborales:

Se le deberá cancelar al colaborador todos sus derechos adquiridos, como ser:

- Monto del preaviso
- Cesantía
- Vacaciones si fueren debidas
- Décimo tercer y cuarto mes de salario proporcional, dependiendo la fecha de la finalización del contrato o servicio

Por último, al colaborador se le retuvo el importe obligatorio para el Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) puede delegar a una persona para le pueda hacer el retiro de sus aportaciones un año después de concluido su servicio.

Migración

La legislación hondureña brinda la posibilidad de que extranjeros trabajen para empresas extranjeras en su país y así poder brindar capacitaciones e implementar las operaciones de transnacionales en Honduras.

El ingreso como turista se debe realizar con el pasaporte con 6 meses de vigencia, un boleto o continuación de viaje, algunas nacionalidades deben solicitar una visa consular y no se les permite trabajar bajo esta condición, pero pueden hacer el cambio a una categoría laboral.

Las categorías laborales permiten una estadía de dos años prorrogables y permite ejercer funciones remuneradas en el país.

Existen otro tipo de categorías no vinculadas laboralmente, que permiten a extranjeros residir en el país mas no laborar.

La documentación internacional necesaria se basa principalmente en Certificado de Antecedentes Penales, Matrimonio, Certificado Médico y opcionalmente los títulos académicos, todos estos documentos deben ser debidamente apostillados.



Nicaragua

Información Tributaria

Se debe reportar los primeros 5 días de cada mes. El porcentaje aplicable va de 0% a 30% dependiendo del ingreso del colaborador.

Seguridad Social

Con respecto a la seguridad social, el patrono también es el encargado de retener el porcentaje debido y de reportarlo a la autoridad correspondiente. Éste debido se hace de forma mensual y le otorga a los colaboradores la posibilidad de acudir a los hospitales públicos en caso de algún detrimento en su salud o la de su familia.

Se reporta durante los primeros 3 días del mes y se paga entre los 17 y 19 de cada mes. El empleado aporta un 6.25% sobre su salario bruto y el patrono un 19%.



Derecho Laboral

El colaborador contará con 15 días de vacaciones por cada 6 meses de trabajo continuo. Adicionalmente, en el mes de diciembre tiene derecho a recibir un salario extraordinario que se llama "aguinaldo" el cual se calcula tomando en cuenta las remuneraciones del trabajador desde diciembre del año anterior y hasta noviembre del presente año, dividido entre 12, el resultado de dicho cálculo le será entregado al colaborador en el mes de diciembre.

Es importante mencionar que, si durante su asignación fue de considerarlo empleado bajo legislación laboral nicaragüense, compete la liquidación de las prestaciones laborales acumuladas desde su contratación hasta el último día de asignación en el país; vacaciones, aguinaldo, indemnización laboral si aplica.

Por último, la persona no tendrá derecho a retirar ningún monto sobre la seguridad social cuando finalice su asignación.

Migración

Existe la posibilidad de que turistas puedan visitarlos, pero esta condición como muchos otros no los habilita para trabajar, para ingresar a Nicaragua se requiere un pasaporte con una vigencia mínima de 6 meses, boleto o continuación de viaje y algunas nacionalidades deben solicitar una visa consular.

Si se desea laborar se debe solicitar un permiso de trabajo, que se otorga por periodos de 1 a 3 años.

Dentro de los documentos necesarios para optar por este permiso se debe presentar, certificado nacimiento, antecedentes penales, certificado de matrimonio, certificado médico y títulos académicos todos apostillados.

República Dominicana

Información Tributaria

Se debe reportar los primeros 10 días del mes siguiente. El porcentaje aplicable va de 0% a 25% dependiendo de los ingresos del colaborador.

En caso de que sea la compañía quien pague los impuestos a nombre del colaborador, no habrá conflicto alguno, sin embargo, posteriormente la compañía no podrá aplicarse dicho monto como deducible.

Seguridad Social

Con respecto a la seguridad social, el patrono también es el encargado de retener el porcentaje debido y de reportarlo a la autoridad correspondiente. Éste debido se hace de forma mensual y le otorga a los colaboradores la posibilidad de acudir a los hospitales públicos en caso de algún detrimento en su salud o la de su familia.

Sobre los porcentajes aplicables: El empleador aporta un 7.10% sobre el ingreso bruto del colaborador y el trabajador un 2.87%. En éste país existe un tope máximo de 20 salarios base.

Derecho Laboral

Conforme a la legislación dominicana, específicamente al artículo 177 del Código Laboral Dominicano (CLD), los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones de catorce (14) días laborables, con disfrute de salario, conforme a la siguiente escala:

- **Para un trabajo de 1 a 5 años,**
catorce (14) días laborables y de salario ordinario.
- **Para un trabajo de 5 años en adelante,**
catorce (14) días laborables pero dieciocho (18) días de salario ordinario.

Adicionalmente y dependiendo del tipo de empresa, hay dos pagos anuales además del pago de salario, a saber: salario navideño y participación en los beneficios de la empresa.

En ese sentido, con relación al salario de navidad, el CLD establece que: *“el empleador está obligado a pagar al trabajador en el mes de diciembre, el salario de navidad, consistente en la duodécima parte del salario ordinario devengado por el trabajador en el año calendario, sin perjuicio de los usos y prácticas de la empresa, lo pactado en el convenio colectivo o el derecho del empleador de otorgar por concepto de éste una suma mayor”.*

En lo que respecta al pago de los beneficios de la empresa, en general sólo están exceptuadas de este pago las empresas agrícolas, agroindustriales, forestales, mineras (durante sus primeros 3 años de operaciones), y las empresas de zonas francas. De acuerdo a los lineamientos del CLD: *“es obligatorio para toda empresa otorgar una participación equivalente al diez por ciento de las utilidades o beneficios netos anuales a todos sus trabajadores por tiempo indefinido”.*

Una vez finalizada la asignación, los expatriados no tienen derecho a recibir ningún pago adicional, ya que, para la legislación dominicana, el contrato de trabajo sólo termina con responsabilidad para el empleador en caso de un **desahucio o despido injustificado**. Caso en el cual si corresponderá realizar al trabajador el pago de sus prestaciones laborales.

El afiliado que ha alcanzado 300 cotizaciones en el fondo de pensiones, tiene derecho a retirar el monto. Sin embargo, para aquellas personas que tienen 60 años pero que no han alcanzado a tener más de 300 cotizaciones (por lo general este caso aplica para personas que empezaron a cotizar a una AFP teniendo más de 45 años), existe la posibilidad de que se le devuelvan los fondos, con la salvedad de que debe tener 3 meses cesante de su empleo.

Otra causal de devolución total, independientemente de la edad, es en caso que certifique que tenga una enfermedad terminal, pero en este último caso la normativa aún está pendiente de ser aprobada.

Migración

Este país abre sus puertas a los extranjeros que deseen hacer labores de turismo en este país, pero dentro de los requisitos son un pasaporte vigente por 6 meses, boleto o continuación de viaje, dependiendo de la nacionalidad se debe gestionar una visa consular y que esta persona no trabaje en el país.

Si desea trabajar existe la posibilidad de sacar un permiso de trabajo por un año, dando la posibilidad de trasladar empleados extranjeros al país para ayudar en la implementación de servicios o capacitación.

La documentación internacional personal se basa Certificado Antecedentes Penales, Matrimonio y Certificado Médico, todos apostillados.

El Salvador

Impuestos

El impuesto funciona como una retención en la fuente a cargo del empleador quien funge como agente de retención. Se debe de reportar dentro de los primeros 10 días hábiles que sigan al vencimiento del mes en que se efectúe la retención. El porcentaje de retención aplicable va de 0% a 30% dependiendo de los ingresos del colaborador, según la siguiente tabla progresiva.

	Desde	Hasta	% a aplicar	Sobre el Exceso de:	Mas cuota fija de:
I TRAMO	\$0.01	\$472.00		SIN RETENCION	
II TRAMO	\$472.01	\$895.24	10%	\$472.00	\$17.67
III TRAMO	\$895.00	\$2,038.10	20%	\$895.24	\$60.00
IV TRAMO	\$2,038.11	En adelante	30%	\$2,038.10	\$288.57

Adicionalmente es importante considerar que, en El Salvador, cada persona natural debe de declarar cada ejercicio fiscal dentro de los cuatro meses siguientes al vencimiento del ejercicio fiscal.

Son obligados a declarar aquellas personas con ingresos anuales superiores a \$60,000.00. En caso se tengan ingresos anuales, iguales o menores a \$60,000.00, solo se tendrá obligación de declarar si en la liquidación anual resulta que existe monto a pagar; en el supuesto que la liquidación anual resulta que existe un monto a devolver, también será requisito para dicha devolución presentar la declaración respectiva, pero no existe obligatoriedad.

- **Cotización obligatoria para la formación profesional**

Se ha establecido una cotización obligatoria equivalente al 1% de la nómina total mensual sobre los empleadores con más de 10 empleados, para financiar al Instituto Nacional de Formación Profesional (INSAFORP). Esta contribución recae únicamente sobre el empleador, no afectando la renta salarial del empleado.

- **Consideración sobre sujetos domiciliados**

El Código Tributario establece que deberán de considerarse como domiciliados en El Salvador para efectos tributarios, aquellos sujetos pasivos que residen de manera temporal o definitiva en el país por más de 200 días consecutivos durante un año calendario.

Seguridad Social

- Los patronos deben de aportar el 7.5% sobre el salario mensual.
- Los empleados deberán contribuir con el 3% sobre el salario mensual.

Fondo de Pensiones

- El patrono tiene la obligación de aportar un total del 7.75% sobre el salario mensual, en concepto de fondo de pensiones.
- Los empleados deberán contribuir con el 7.25% sobre su salario mensual.

Información Laboral

- **Sueldos y salarios**

La legislación laboral salvadoreña define salario como la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

Se consideran como integrantes al salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y como contraprestación a los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades, entre otros.

- **Pago por Renuncia Voluntaria**

En El Salvador se encuentra vigente una ley que obliga al pago de una prestación económica por renuncia voluntaria.

Cuando un empleado con más de 2 años de trabajo consecutivo en una misma empresa renuncie, tendrá derecho a que el patrono le reconozca una prestación económica equivalente a 15 días de salario básico por cada año de trabajo.

• **Obligación de contratar salvadoreños**

El Salvador es un país que protege al trabajador local y centroamericano.

El Código de Trabajo (CT) en su artículo 7 obliga a todos los patronos a integrar el personal de su empresa con un 90% de salvadoreños como mínimo. Para el cómputo de este porcentaje, los centroamericanos de origen se considerarán como salvadoreños.

Sin embargo, el mismo Código prevé que en circunstancias especiales, será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien podrá autorizar a los patronos poder exceder el porcentaje mencionado, quedando el patrono obligado a capacitar a personal salvadoreño para realizar dichas funciones en un plazo no mayor a cinco años.

Se exceptúa de lo anterior, hasta en número de cuatro, a los extranjeros que ejerzan cargos de directores, gerentes, administradores y, en general a los extranjeros que desempeñan puestos directivos en la empresa.

Migración

Los extranjeros que ingresen al territorio salvadoreño y deseen permanecer en el mismo hasta 90 días, podrán hacerlo en calidad de turista, sin embargo, no podrá desempeñar ningún trabajo remunerado en el territorio.

Para aquellos extranjeros que ingresen por un período superior a 180 días, y deseen realizar actividades lícitas remuneradas deberán gestionar el correspondiente permiso de trabajo, el cual se otorga por un año, con posibilidad de ser renovado.

Adicionalmente, es necesario ostentar una de las siguientes calidades migratorias:

- Residente Temporal con Autorización para Trabajar.
- Residente Definitivo.

Los principales documentos a presentar son

- Pasaporte vigente.
- Certificado o partida de nacimiento, Antecedentes Penales, Título universitario, todos estos documentos apostillados o autenticados según corresponda al país de origen.
- Constancia de salud emitida por médico salvadoreño.



Guatemala

Información Tributaria

Principio de territorialidad: la legislación guatemalteca es de carácter territorial; por lo tanto, están gravadas las rentas obtenidas por las actividades realizadas dentro del territorio guatemalteco.

Información laboral

Sueldo o salario

La legislación laboral guatemalteca define salario o sueldo como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

Bono 14

Es una bonificación anual que todo patrono debe cancelar a su trabajador en la primera quincena del mes de julio de cada año; es equivalente al 100% del salario ordinario devengado mensualmente.

El cómputo del tiempo para efectos de la determinación de dicha bonificación es del 01 de julio de un año al 30 de junio del siguiente año; en los casos en que los empleados no hayan cumplido el año laboral, deberá determinarse de forma proporcional conforme al tiempo laborado.

Este sueldo se encuentra exento del pago del Seguro Social, y del ISR hasta el 100% del salario ordinario mensual; es decir, si la compañía paga un porcentaje mayor al 100% del sueldo ordinario, el excedente deberá considerarse afecto al ISR por rentas del trabajo.

Aguinaldo

Es una bonificación anual que todo patrono debe cancelar a su trabajador, la cual es equivalente al 100% del salario ordinario devengado mensualmente.

El cómputo del tiempo para efectos de la determinación de dicha bonificación es del 01 de diciembre de un año al 30 de diciembre del siguiente año; en los casos en que los empleados no hayan cumplido el año laboral, deberá determinarse de forma proporcional conforme al tiempo laborado.

Este sueldo se encuentra exento del pago del Seguro Social, y del ISR hasta el 100% del salario ordinario mensual; es decir, si la compañía paga un porcentaje mayor al 100% del sueldo ordinario, el excedente deberá considerarse afecto al ISR por rentas del trabajo.

El pago debe hacerse efectivo de la siguiente forma: 50% en la primera quincena del mes de diciembre y 50% restante en la primera quincena del mes de enero siguiente; si el empleador lo considera conveniente, puede realizar el pago total en la primera quincena del mes de diciembre.

Impuesto Sobre la Renta de empleados

Así mismo, se establece un impuesto sobre las rentas obtenidas del trabajo en relación de dependencia (ISR rentas del trabajo); dicho impuesto recae sobre toda retribución o ingreso en dinero, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, que provenga del trabajo personal prestado en relación de dependencia, por personas individuales residentes en el país.

Los tipos impositivos aplicables a la renta imponible, son del 5% y del 7%, según el rango de renta imponible, y se aplican de acuerdo con la siguiente escala:

Rango de renta imponible	Importe fijo	Tipo impositivo de imponible
Q.0.01 a Q.300,000.00	Q.0.00	5% sobre la renta imponible.
Q.300,000.01 en adelante	Q.15,000.00	7% sobre el excedente de Q.300,000.00

Para efectos de determinar la renta imponible es necesario considerar la totalidad de los ingresos anuales percibidos por lo empleados, a los cuales deberá restársele los ingresos exentos y las deducciones que establece el Decreto 10-2012, Ley de Actualización Tributaria.

El impuesto debe retenerse de forma mensual por parte del patrono, y enterarse a la Administración Tributaria en los 10 días hábiles del mes siguiente.

Obligación de contratar personal guatemalteco

El Código de Trabajo en su artículo 13 prohíbe a los patronos a emplear menos de un 90% de trabajadores guatemaltecos y pagar a éstos menos del 85% del total de los salarios que en sus respectivas empresas devenguen; cuando el número total de trabajadores no exceda de 5, se exige la calidad de guatemaltecos a 4 de ellos.

No obstante, cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En todas estas circunstancias, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir ambas proporciones hasta en un 10% cada una y durante un lapso de 5 años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros.

En caso de que dicho Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes, se exigirá a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de estas dentro del plazo que al efecto se les conceda.

Seguridad Social

La contribución del empleado para la seguridad social es de un 4.83%, el cual es calculado sobre los sueldos que el empleado recibe durante el mes, exceptuando la bonificación incentivo de Q250 regulada en el Decreto 78-89; cabe mencionar que si la bonificación incentivo supera los Q250 mínimos, la compañía debe de soportar dicho excedente, mediante métricas que tengan por objetivo medir la productividad de los empleados, entre otros documentos de soporte, para efectos de que dicha bonificación se encuentre 100% exenta de las cuotas al Seguro Social. Así mismo, se obliga al patrono a realizar una contribución del 12.67%, integrado de la siguiente forma: 10.67% para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), 1% para el Instituto de Recreación de los Trabajadores del Sector Privado (IRTRA) y el 1% restante para el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP).

Existe la obligación de inscribirse al Seguro Social, para las compañías que empleen los servicios de 3 trabajadores en adelante.

Dichas contribuciones le otorgan al empleado protección y beneficios en caso de ocurrir los siguientes riesgos de carácter social: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; maternidad; enfermedad general; invalidez; orfandad; viudedad; vejez; muerte (gastos de entierro); entre otros. Estos beneficios son otorgados por medio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS–.

Migración

En Guatemala, se consideran turistas o visitantes los extranjeros que ingresen al país con fines lícitos, sin propósito de inmigración o residencia, por razones que no impliquen remuneración alguna y por un plazo no mayor de 90 días; este plazo es prorrogable por una sola vez por período igual.

Así mismo, para aquellos extranjeros que deseen realizar cualquier actividad lícita, existen las siguientes dos condiciones:

Residentes temporales: son los extranjeros que se les autorice permanencia en el país por el período de 2 años, con el fin de dedicarse a cualquier actividad lícita en forma temporal. La permanencia temporal de un extranjero podrá prorrogarse por períodos iguales; Los residentes temporales pueden realizar un trabajo remunerado o invertir en el Guatemala siempre que el capital sea producto de actividades lícitas.

Residentes permanentes: son los extranjeros que constituyan su domicilio en Guatemala. Pueden realizar cualquier actividad lícita.

La legislación guatemalteca tipifica como delito de contratación de ilegales, la persona individual o jurídica que contrate los servicios de extranjeros que permanezcan en el país sin cumplir con los requisitos legales, por no contar con la documentación requerida por la Dirección General de Migración para su permanencia en el país; la sanción de este delito es de prisión de 2 a 5 años.



Contactos

Alan Saborío

Socio Director
Socio Líder de Impuestos y Legal
asaborio@deloitte.com

Carla Coghi

Socia
Impuestos y Legal
ccoghi@deloitte.com

Francisco Villalobos

Socio
Impuestos y Legal
fvillalobos@deloitte.com

Manrique Blen

Gerente Senior
Impuestos y Legal
mblen@deloitte.com

www.deloitte.com/cr

Deloitte.

Deloitte se refiere a una o más Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada de garantía limitada del Reino Unido ("DTTL"), y a su red de firmas miembro, y sus entidades relacionadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro es una entidad legalmente separada e independiente. DTTL (también conocida como "Deloitte Global") no provee servicios a clientes. Por favor, consulte www.deloitte.com/about para una descripción detallada de nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte provee servicios de auditoría, consultoría, asesoría financiera, gestión en riesgos, impuestos y servicios relacionados a clientes públicos y privados abarcando múltiples industrias. Deloitte atiende cuatro de cada cinco compañías del Fortune Global 500® a través de una red global de firmas miembro en más de 150 países brindando capacidades de clase mundial, conocimiento y servicio de alta calidad para hacer frente a los desafíos de negocios más complejos de los clientes. Más de 264.000 profesionales de Deloitte generan un impacto que trasciende.

Este documento sólo contiene información general y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro, ni ninguna de sus respectivas afiliadas (en conjunto la "Red Deloitte"), presta asesoría o servicios por medio de esta publicación. Antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar sus finanzas o negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte, será responsable de la pérdida que pueda sufrir cualquier persona que consulte este documento.