



La Bonificación Incentivo

Efectos en el Salario

De conformidad con el Código de Trabajo, Salario o sueldo es definido 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...”*.

La anterior definición se complementa con lo establecido en el **Convenio Internacional del Trabajo emitido por la OIT- Número 95**, ratificado por Guatemala, mismo que establece: *“el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”*.

Las definiciones anteriores, toman una relevancia jurídica importante puesto que en Guatemala, el Congreso de la República aprobó el Decreto Número 78-89, mediante el cual creó la Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores.

Esta Bonificación Incentivo consistió en un mecanismo para mejorar el nivel de vida y bienestar de la familia, incrementando los ingresos de los trabajadores, basado en principios de productividad y eficiencia. Dentro de sus características se estableció que dicha bonificación no formaría parte del salario, teniendo como consecuencia: a) Su no inclusión para el cálculo de prestaciones laborales e indemnización por tiempo servido; b) Por su naturaleza distinta al salario, no estaría afecto a las cuotas patronales y laborales; c) Basado en los principios laborales, se entiende que es un mínimo que puede ser superado mediante

acuerdo entre las partes; y d) Salvo prueba en contrario y que favorezca al trabajador podrá pactarse lo contrario, en cuanto a que se incluya para el cálculo de prestaciones y cuotas al seguro social.

No obstante lo anterior, con la última reforma al **Decreto 78-89, mediante el Decreto 37-2001** ambos del Congreso de la República, surgen varias interpretaciones sobre si las características mencionadas en el párrafo anterior siguen vigentes y aplicables solo para los **Q.250.00 mensuales** o para montos superiores en el supuesto que así haya sido acordado entre patrono y trabajador.



Algunos consideran que existen dos bonificaciones contenidas en un mismo cuerpo legal, la bonificación incentivo con una remuneración de Q250.00 mensuales, y una bonificación basada en la productividad y eficiencia del trabajador.

En virtud de lo anterior, pueden extraerse varias interpretaciones:

a.

No hay necesidad de documentar entre las partes lo referente a los Q. 250.00 mensuales ya que estos son establecidos en la ley; inclusive si el monto fuera mayor a dicha cantidad.

b.

Cuando el monto exceda de Q.250.00 mensuales es recomendable observar el artículo 2 del Decreto 78-89 en cuanto a que debe quedar evidencia que fue acordado de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores, de acuerdo con los sistemas de productividad y eficiencia, esto con el objeto de que esta prestación mantenga sus característica de origen, caso contrario, fortalece la posición de interpretarse como una simulación del salario.

Para robustecer lo establecido en el Decreto 78-89 del Congreso de la República incluyendo sus reformas y minimizar riesgos de ser objetado como una simulación de salario por las autoridades de trabajo y/o seguridad social, ésta debe estar debidamente documentada y sustentada, respecto a sus mediciones, para evitar que pueda interpretarse que se utiliza únicamente con el propósito de no incrementar el salario y por ende las prestaciones laborales y cuotas de seguridad social.

Es importante mencionar que la Corte de Constitucionalidad ha emitido varios fallos relacionados a la bonificación incentivo, en la cual establece que la misma forma parte del salario, en virtud de lo dispuesto en el Convenio citado al inicio del presente artículo.



Nuestros expertos:

En Deloitte Legal contamos con un equipo de expertos preparados para asesorar a las empresas según sus necesidades y de acuerdo con el sector al que pertenece. Para conocer más sobre este tipo de servicios, puede contactarnos:



Estuardo Paganini
Socio de
Deloitte Legal
egpaganini@deloitte.com



Manuel Lara
Abogado y Notario
manlara@deloitte.com

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, a su red de firmas miembro y sus entidades relacionadas, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Consulte www.deloitte.com para obtener más información sobre nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría y assurance, consultoría, asesoría financiera, asesoría en riesgos, impuestos y servicios legales, relacionados con nuestros clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Los más de 330,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, Deloitte Guatemala, S.A., Asesores y Consultores Corporativos, S.A., Consultoría en Servicios Externos, S.A., Deloitte Consulting de Guatemala, S.A., las cuales tienen el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitan sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría, consultoría fiscal, asesoría legal, en riesgos y financiera respectivamente, así como otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

Esta presentación contiene solamente información general y Deloitte no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios contables, comerciales, financieros, de inversión, legales, fiscales u otros.

Esta presentación no sustituye dichos consejos o servicios profesionales, ni debe usarse como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícito ni implícito) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación y Deloitte no será responsable de ninguna pérdida sufrida por cualquier persona que confíe en esta presentación.