



Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría

La bonificación de productividad como base de cálculo del descuento de la cuota patronal y laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de mantenimiento industrial ubicadas en la Ciudad de Guatemala

(Artículo científico - Trabajo de graduación)

Lubia Aliceth Ruano Marroquín

Guatemala, agosto 2020

La bonificación de productividad como base de cálculo del descuento de la cuota patronal y laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de mantenimiento industrial ubicadas en la Ciudad de Guatemala

(Artículo científico - Trabajo de graduación)

Lubia Aliceth Ruano Marroquín

Lic. Hugo Armando Perla Méndez (**Asesor**)

MA. Julia Alejandra Minera Fuentes (**Revisora**)

Guatemala, agosto 2020

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz

Decano

Licenciado Hugo Armando Perla Méndez

Coordinador

Guatemala 10 de febrero 2020

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Presente

Por este medio doy fe que soy autor del Artículo Científico titulado **“La bonificación de productividad como base de cálculo del descuento de la cuota patronal y laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de mantenimiento industrial ubicada en la ciudad de Guatemala”** y confirmo que respeté los derechos de autoría de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad por la publicación del presente estudio y para efectos legales soy el único responsable de su contenido.

Atentamente,



Lubia Aliceth Ruano Marroquin

Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría

Carné No.: 1122636

REF.: C.C.E.E. LCPA.A01-PS.006.2020.

**DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS.
GUATEMALA, 31 DE JULIO DE 2020.**

DICTAMEN

Tutor: Lic. Hugo Armando Perla Méndez

Revisor: Lcda. Julia Alejandra Minera Fuentes

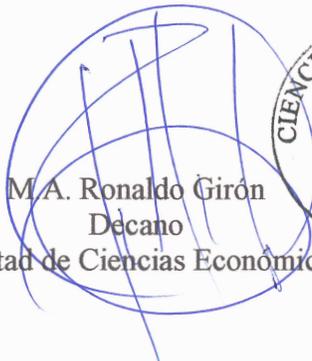
Artículo científico titulado: "La bonificación de productividad como base de cálculo del descuento de la cuota patronal y laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de mantenimiento industrial ubicada en la ciudad de Guatemala."

Presentada por: Luvia Aliceth Ruano Marroquín.

Se autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

En el grado académico de: Licenciado en Contaduría Pública y Auditoría

M.A. Ronaldo Girón
Decano
Facultad de Ciencias Económicas



Guatemala, 13 de marzo 2020

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana

Presente

Estimados Señores:

En relación a la Asesoría del Artículo científico titulado: **“La bonificación de productividad como base de cálculo del descuento de la cuota patronal y laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de mantenimiento industrial ubicada en la ciudad de Guatemala”**, realizado por Lubia Aliceth Ruano Marroquin, carné 1122636, estudiante de la Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría, he procedido a la Asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes,



Lic. Hugo Armando Perla Méndez
Colegiado Activo 12068

Guatemala 13 de abril 2020

Señores:
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente

Estimados Señores:

En relación con el Artículo Científico titulado: "La homologación de productividad como base de cálculo del descuento de la cuota patronal y laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de mantenimiento industrial ubicadas en la Ciudad de Guatemala", realizado por Leticia Aliceth Russo Marroquín, carné 1122636, estudiante de la Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría, he procedido a revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerse para cualquier aclaración adicional, me suscribo de usted.



Leticia Aliceth Russo Marroquín
Colegiada Activa 23540

Dedicatoria

A Dios

Por ser la fuente de mi vida y de mi inspiración, te agradezco por permanecer a mi lado tanto en las buenas como en las malas, por enseñarme a depender totalmente de ti y darme el valor que soy al ser tu hija, para ti padre, compañero, amigo y proveedor, te dedico este triunfo en tu honor, gracias, te adoro mi señor.

A mi hermana

Rosa Elvira Ruano Marroquín. Por permanecer a mi lado y brindarme todo su apoyo, agradezco a Dios por ser parte de mi vida.

A mis padres

Alejandro Ruano Aldana y Olga Marina Marroquín Estrada. Por enseñarme lo mejor, y ser mis motores de mi vida.

A

Universidad Panamericana de Guatemala por ser mi Alma Máter y ayudarme a culminar mi carrera, universitaria.

Contenido

	Pág.
Abstract	i
Introducción	ii
1. Metodología	
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Pregunta de investigación	4
1.3 Objetivos de investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Definición del tipo de investigación	5
1.4.1 Investigación descriptiva	5
1.5 Sujeto de investigación	5
1.6 Alcance de la investigación	5
1.6.1 Temporal	5
1.6.2 Geográfico	5
1.7 Definición de la muestra	5
1.7.1 Empleo de muestra finita o infinita	6
1.8 Definición de los instrumentos de investigación	6
1.9 Recolección de datos	7
1.10 Procesamiento y análisis de datos	7
2. Resultados	
2.1 Presentación de resultados	8
3. Discusión y conclusiones	
3.1 Extrapolación	22
3.2 Hallazgos y análisis general	32
3.3 Conclusiones	33
4. Referencias	35
5. Anexos	36

Lista de Gráficas

Tabla No.	1	¿Cuántos años tiene laborando para la compañía	8
Tabla No.	2	Sexo	9
Tabla No.	3	¿En qué área de trabajo pertenece?	10
Tabla No.	4	¿Tiene un contrato previo antes de iniciar labores?	11
Tabla No.	5	¿Cuál es el contrato que le brindó la compañía?	12
Tabla No.	6	¿Qué tipo de contrato?	13
Tabla No.	7	¿La empresa le explicó en qué consistía las prórrogas de ese contrato?	14
Tabla No.	8	¿Se percató que del sueldo fijado le incluyera por aparte una bonificación incentiva de ley?	15
Tabla No.	9	¿Usted recibe el bono productividad?	16
Tabla No.	10	¿Representación porcentualmente del bono por productividad en su salario?	17
Tabla No.	11	¿Sabía que la bonificación no se le incluye dentro del cálculo de sus prestaciones laborales?	18
Tabla No.	12	¿Cuál de estas remuneraciones se incluye dentro de sus prestaciones laborales?	19
Tabla No.	13	¿Cuál es la indemnización que maneja la compañía?	20
Tabla No.	14	¿Existe algún acuerdo entre ambos que al momento de que usted se retire?	21

Abstract

La investigación fue realizada sobre la bonificación de productividad como base de cálculo del descuento de la cuota patronal y laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de mantenimiento industrial ubicadas en la ciudad de Guatemala. El estudio recopiló información con muestreo de 150 colaboradores. Como resultado se obtuvo generalidades, entre ellas los años de experiencia de los trabajadores, el área en que pertenecen, si cuentan con un contrato de trabajo y si les dieron a conocer los términos previo a la celebración.

Se determinó que no todas las entidades proporcionan un contrato físico, sino que lo hacen de manera verbal, omitiendo lo regulado en el Código de Trabajo guatemalteco.

Introducción

El objetivo principal de este estudio es identificar si las empresas no incluyen el bono por productividad a manera de no aumentar la obligación en el pasivo laboral de cada colaborador. La presente investigación se encuentra conformada por lo siguiente:

En el capítulo 1, enfatiza la obligación que adquiere el patrono al tener personal bajo su cargo, porque debe de brindarles a sus colaboradores lineamientos prescritos en ley, ya que al incumplirlos puede que la compañía se vea afectada mediante multas o sanciones.

Dentro del capítulo 2, se da a conocer los resultados que se obtuvieron en la investigación, los entrevistados brindan parte de su experiencia laboral, los años en que han ejercido como operarios o administradores, si poseen un contrato laboral y si es de su conocimiento los términos o lineamientos del contrato entre ellos; se describe el sueldo fijo, el bono incentivo y el bono de productividad, siendo énfasis que, para el cálculo de las prestaciones laborales no se incluyen ambas bonificaciones.

Para finalizar, en el capítulo 3 se describen los hallazgos más relevantes de la investigación, uno de ellos es el porcentaje del bono por productividad equivalente al 15% del sueldo fijado de los entrevistados. Se presentan las conclusiones y referencias bibliográficas.

Capítulo 1

Metodología

1.1. Planteamiento del problema

La economía es uno de los factores de mayor importancia en la vida del individuo, porque debe subsistir y cubrir las necesidades cotidianas, para ello, requiere de una remuneración en concepto de salario por la prestación de servicios. El trabajo es un derecho que la persona tiene y es una obligación que el Estado debe asegurar, de acuerdo a lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Para una organización económica, el salario es uno de los problemas más complejos, ya que tiene una obligación ante los pasivos laborales cuando el trabajador renuncie de forma voluntaria o a criterio de la compañía prescinda de los servicios, para ello, el patrono debe solventar las siguientes prestaciones:

- Indemnización: el patrono está sujeto a cumplir esta obligación cuando es por causa de despido o bien, cuando el colaborador renuncia de forma voluntaria y en el contrato ha sido establecido que puede obtener la indemnización universal, caso contrario el trabajador pierde el derecho de percibir esta remuneración. La indemnización corresponde a una compensación económica hacia el colaborador, en la que le brinda un salario completo por cada uno de los años laborados dentro de la empresa.
- Cálculo: promedio del sueldo de los últimos seis meses, por el total de días laborados y el resultado dividido 365 días.
- Bono 14: se clasifica como una bonificación equivalente a un sueldo completo, siempre y cuando haya elaborado por un año interrumpido dentro de la misma empresa, caso contrario el valor a pagar es proporcional. El tiempo estipulado es a partir del 1ro. de julio al 30 de junio del siguiente año.
- Cálculo: promedio de salario de los últimos seis meses, por el número de días laborados, inicia el 1ro. de julio hasta el último día del despido o renuncia, dividido 365 días.

- Aguinaldo: es el equivalente al 100% de un salario siempre y cuando, el colaborador tenga 1 año de laborar de forma consecutiva en la misma empresa, caso contrario se paga de forma proporcional, se calcula a partir del 1ero. de diciembre al 30 de noviembre del siguiente año.
- Vacaciones: es el promedio del salario de los últimos seis meses dividido 30 días, el resultado es el valor del salario diario por el número de días de vacaciones pendientes dividido 365 días.

Estos cuatro cálculos se suman y el resultado es la cantidad que se debe pagar al trabajador en concepto de prestaciones laborales.

Se debe considerar que para el cálculo de prestaciones laborales no se toma en consideración la bonificación incentiva de la Bonificación – Incentivo Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, con el objetivo de estimular y aumentar la productividad y eficiencia para buenas prácticas de los trabajadores del sector privado que para el año 2001 era un importe de ciento cincuenta y cuatro quetzales con cincuenta centavos (Q. 154.50), pero fue reformado por el Decreto 37-2001, del Congreso de la República de Guatemala que entró en vigor a partir del 31 de agosto 2001, en donde regula en el artículo 1 que la bonificación incentiva es de doscientos cincuenta quetzales exactos (Q. 250.00).

Dicha bonificación incentivo es un mínimo otorgado por la ley, ya que no existe limitaciones ante el incremento de la bonificación, tal y como lo regula en el artículo 2 de la Bonificación – Incentivo Sector Privado, del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

La ley le otorga la facultad a los empleadores y trabajadores de mejorar la bonificación mediante un acuerdo, sin que la misma sea afecta al pago de las prestaciones laborales o la cuota del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), siempre y cuando se encuentre documentado en cuanto a sus mediciones, para que no se interprete que se utiliza para simular y/o evadir impuestos.

Es importante conocer que al momento de entrar en vigencia la bonificación, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Seguro Social (IGSS) estableció a través del artículo 4 del Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social, Acuerdo 1118,

del 30 de enero de 2003 y aprobado por el Acuerdo Gubernativo 85-2003 del 12 de marzo de 2003, que el cálculo de las cuotas referidas recae sobre el total del salario del trabajador.

Con ello, el seguro social pretendía que la suma superada al monto fijado de los doscientos cincuenta quetzales (Q. 250.00) estuviera sujeto a las cuotas patronales y laborales como cualquier salario. Como resultado, la Corte de Constitucionalidad (CC) declara inconstitucional la frase siguiente: "...Así como la bonificación incentiva hasta por la cantidad que fija la ley-, que se encuentran en los expedientes acumulados 580-2003, 613-2003 y 649-200...".

Con esta regulación la Corte de Constitucionalidad (CC) indicó que el importe superior a los doscientos cincuenta quetzales (Q. 250.00) que se pagan en concepto de bonificación de productividad establecida en el artículo 2 de la Bonificación – Incentivo Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, no están sujetos a cuotas patronales ni laborales, ya que no pueden modificarse o disminuirse en detrimento de los derechos de los trabajadores, a la vez regula que los derechos adquiridos, así como todos los derechos que reconozca la ley son susceptibles a superarse mediante la contratación individual o colectiva, adicional a ello establece que cualquier otra bonificación que no sea la regulada en los Decretos 78-89 y Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala, si está sujeta a las cuotas relacionadas.

Por lo tanto, en la actualidad este es el mecanismo que utilizan los patronos para incentivar la remuneración a los trabajadores sin que afecte el pasivo laboral de la compañía, ya que de forma automática son gastos denominados deducibles, pero afecta en un futuro las prestaciones laborales del trabajador, derivado que la obligación de la cuota patronal es sujeta al 12.67% que se distribuye de la manera siguiente:

- El 10.67% para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)
- El 1% para el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)
- El 1% restante para el Instituto de Recreación de los Trabajadores del Sector Privado (IRTRA)
- La cuota laboral está sujeta al 4.83% que va dirigido al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Estas son las obligaciones que tienen ambas partes, por consiguiente, al sueldo fijado (sin bonificación) se le resta los impuestos indicados con anterioridad y por cada año se encuentra sujeto al cálculo de las prestaciones laborales. Por ello, es de suma importancia que el contrato de trabajo sea por escrito y previo a firmarlo, sea del entero conocimiento y entendimiento del trabajador, al conocer que no podrá reclamar esa bonificación de productividad en un futuro, como parte de sus prestaciones laborales, ya que firmado el contrato aceptó las condiciones del mismo. Es importante establecer que no existe renuncia irrevocable por sus prestaciones laborales, por ejemplo, si el patrono obligó al trabajador a firmar un documento en donde estipule que renuncia de forma total a sus prestaciones laborales, este documento no tiene validez, ya que ningún individuo puede renunciar ante sus derechos laborales, tal y como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.2. Pregunta de investigación

¿Cuál es la base para aplicar la bonificación de productividad como base de cálculo del descuento de la cuota patronal y laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de mantenimiento industrial, ubicadas en la ciudad de Guatemala?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo general

Evaluar si las empresas de servicios de mantenimiento industrial, ubicadas en la ciudad de Guatemala aplican la bonificación por productividad a manera que no aumente la obligación en el pasivo laboral.

1.3.2. Objetivos específicos

- Verificar la existencia del contrato
- Definir los cálculos que se realizan para establecer el pago del bono de productividad versus el salario percibido
- Evaluar el impacto financiero que percibe el patrono o bien el trabajador

1.4. Definición del tipo de investigación

1.4.1 Investigación descriptiva

La presente investigación no pretende explicar el fenómeno estudiado ni llegar a abordar el tema al indicar cuáles son sus causas y efectos, la presente hace una descripción del mismo, por lo cual, la investigación presente es de tipo descriptiva.

1.5. Sujeto de investigación

La investigación será dirigida a los colaboradores de las empresas de servicios de mantenimiento industrial ubicadas en la ciudad de Guatemala, que practican cierta actividad lucrativa, concentrándose concretamente en las áreas de los servicios industriales que proporcionan servicios de mantenimiento industrial en el sector comercial.

1.6. Alcance de la investigación

1.6.1. Temporal

La investigación se efectuará en el periodo del 20 de noviembre del año 2019 al mes de abril 2020, en un periodo aproximado de cinco meses, en donde se utilizará el tiempo necesario para recabar la información suficiente.

1.6.2. Geográfico

La investigación se realizará a diferentes empresas de servicios de mantenimiento que residen en Guatemala en las zonas 2, 7, 12, 10 y 18 de la ciudad capital.

1.7. Definición de la muestra

1.7.1. Empleo muestra finita o infinita

Las investigaciones anteriores establecieron con exactitud el número de las empresas de servicios de mantenimiento, presentada por la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) quien informó que el 100% de las empresas de servicios de mantenimiento equivale a 10 empresas, es por ello que se utilizará la muestra finita ya que no se superan los 30,000 elementos.

Datos

N = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza 1.96%

p = variabilidad negativa = 50%

q = variabilidad positiva = 50% e = error = 8%

Cálculo de la fórmula

$$\begin{aligned}n &= \frac{Z^2 p q N}{E^2 (N-1) + z^2 p q} \\n &= \frac{196 (0.5) (0.5) 10}{0.05^2 (10-1) + 196 (0.5) (0.5)} \\n &= \frac{(3.8416) (0.5) (0.5) * 10}{0.0025(9) + (3.8416) (0.5) (0.5)} \\n &= \frac{231.4564}{1.5604} \\n &= 148.33\end{aligned}$$

1.8. Definición de los instrumentos de investigación

Se trabajó con un cuestionario como único instrumento de investigación y de recolección de información, que permita el cumplimiento de los objetivos, en forma descriptiva y explícita, recopilando información mediante encuestas, las que serán realizadas a las personas que laboran en empresas del servicio de mantenimiento del sector comercial, las preguntas de la encuesta serán abiertas y cerradas.

1.9. Recolección de datos

La encuesta se trasladó por medio de WhatsApp, se adjuntó el link debido a que la recolección de datos se ejecutó a través de Google Forms, herramienta utilizada para enviar encuestas y recolectar datos de forma automatizada, para la obtención de datos del grupo objetivo, los resultados se realizaron a través de un Backup para extraer y exportar a un documento en Excel para su posterior tabulación, análisis y elaboración de gráficas.

1.10. Procesamiento y análisis de datos

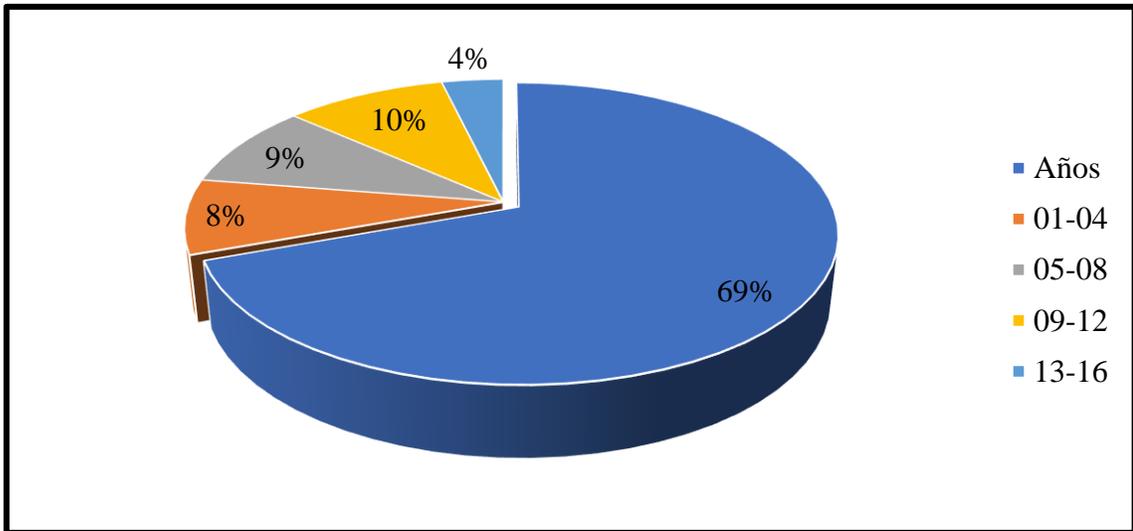
Los datos se procesaron de forma automatizada a través de la herramienta Google Forms, herramienta utilizada para enviar encuestas y recolectar datos de forma automatizada, esta información se exportó a Excel y se efectuó un análisis de cruce de variables para desarrollar la discusión de los datos recopilados.

Capítulo 2

Resultados

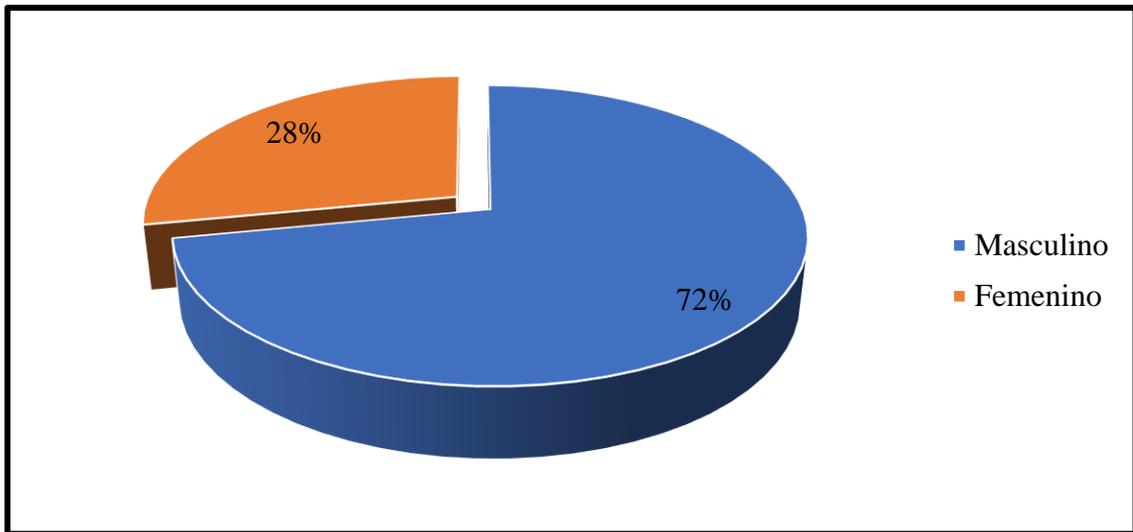
2.1 Presentación de resultados

Gráfica No. 1
¿Cuántos años tiene laborando para la compañía?



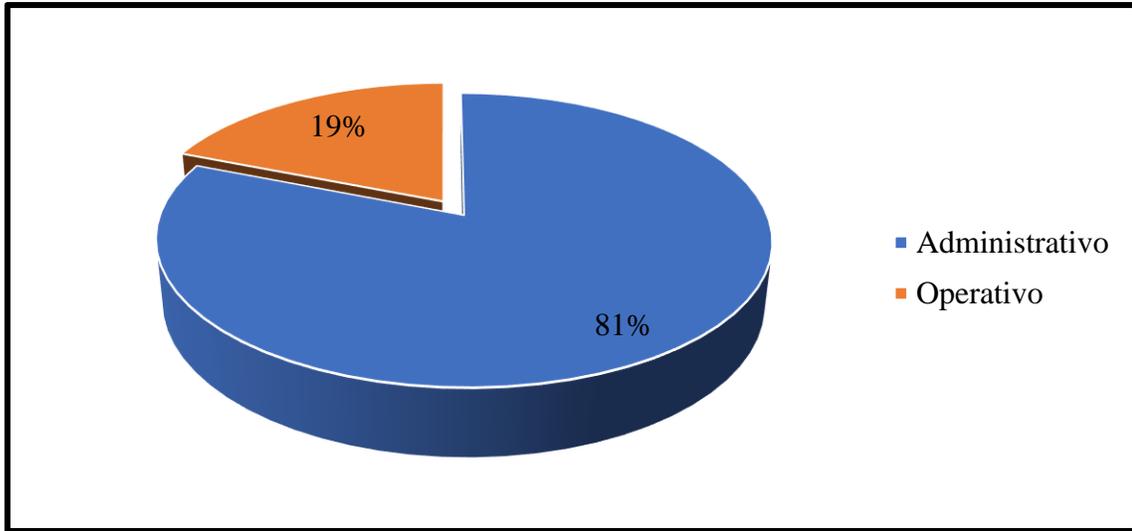
Fuente: elaboración propia, año 2020

Gráfica No. 2
¿Sexo?



Fuente: elaboración propia, año 2020

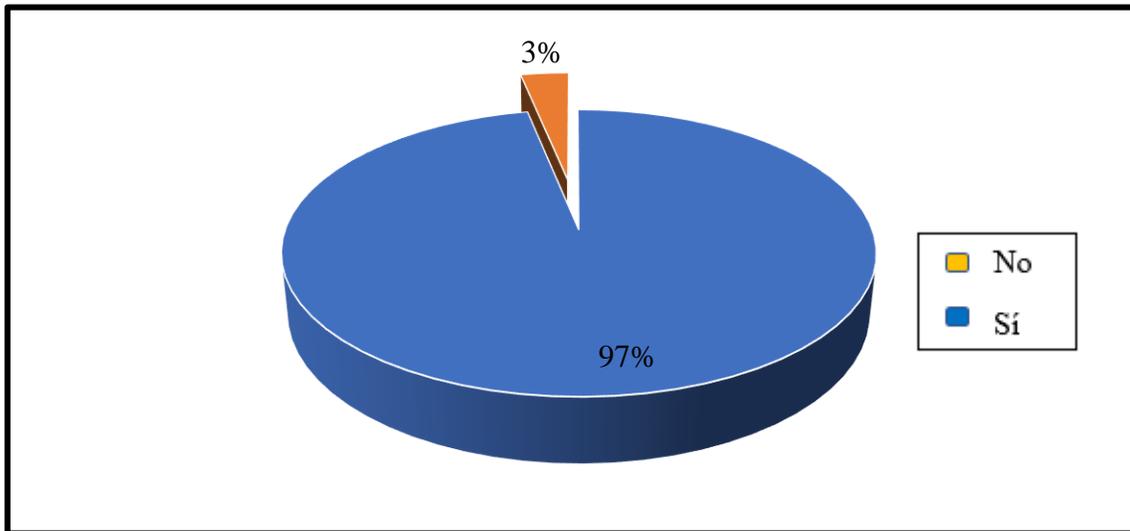
Gráfica No. 2
¿En qué área de trabajo pertenece?



Fuente: elaboración propia, año 2020

Gráfica No. 3

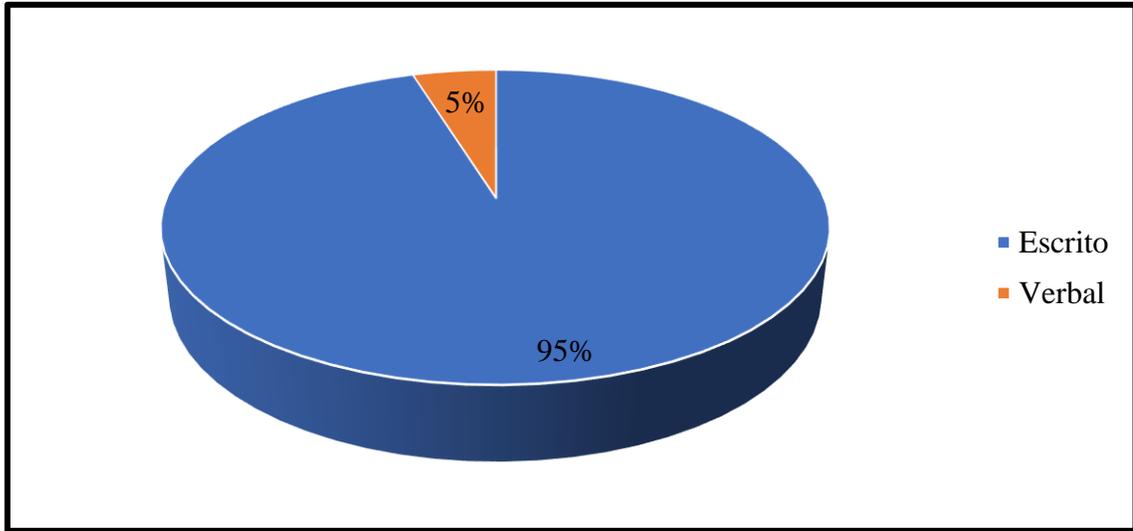
¿La compañía en la que labora actualmente le brindo un contrato previo a iniciar labores?



Fuente: elaboración propia, año 2020

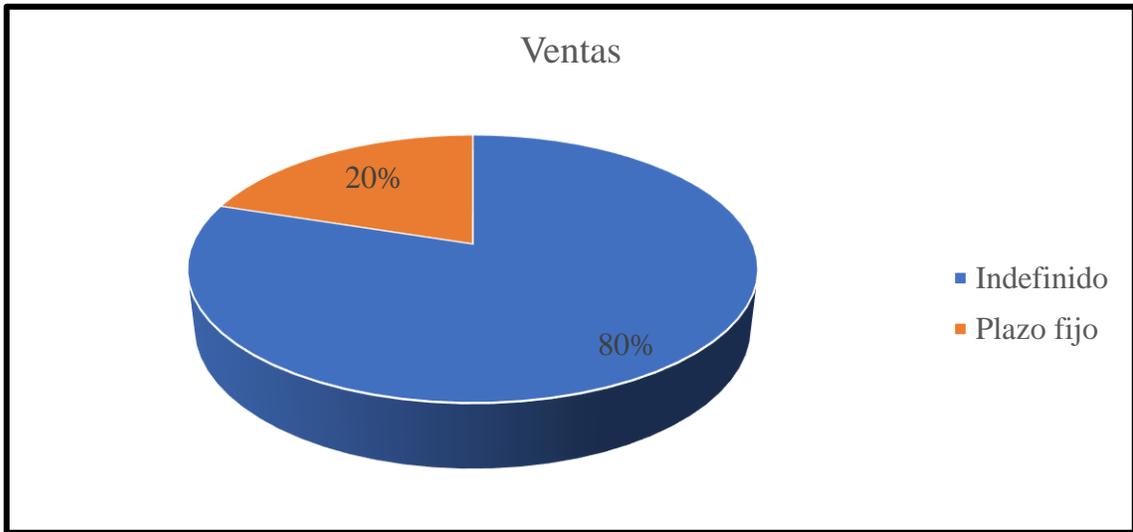
Gráfica No. 5

¿Cuál es el contrato que le brindó la compañía?



Fuente: elaboración propia, año 2020

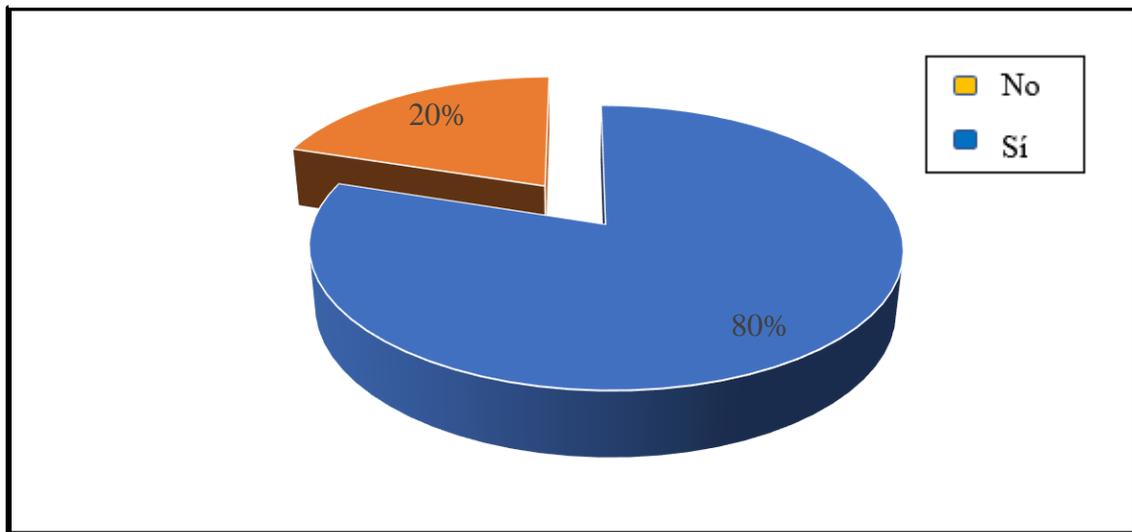
Gráfica No. 6
¿Qué tipo de contrato?



Fuente: elaboración propia, año 2020

Gráfica No. 7

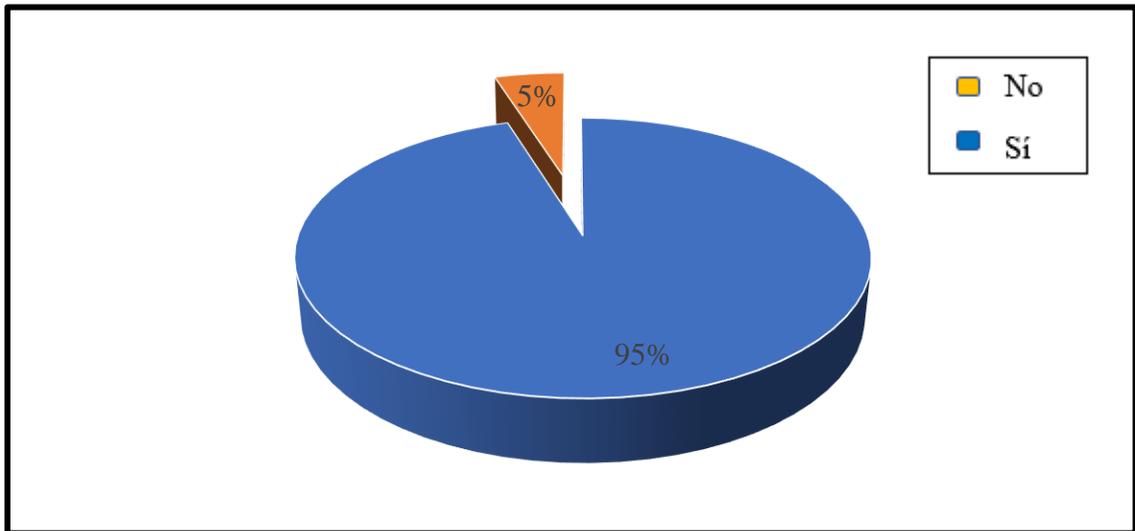
¿La empresa le explicó en qué consistía las prórrogas de ese contrato? Si su respuesta es negativa indique ¿Por qué?



Fuente: elaboración propia, año 2020

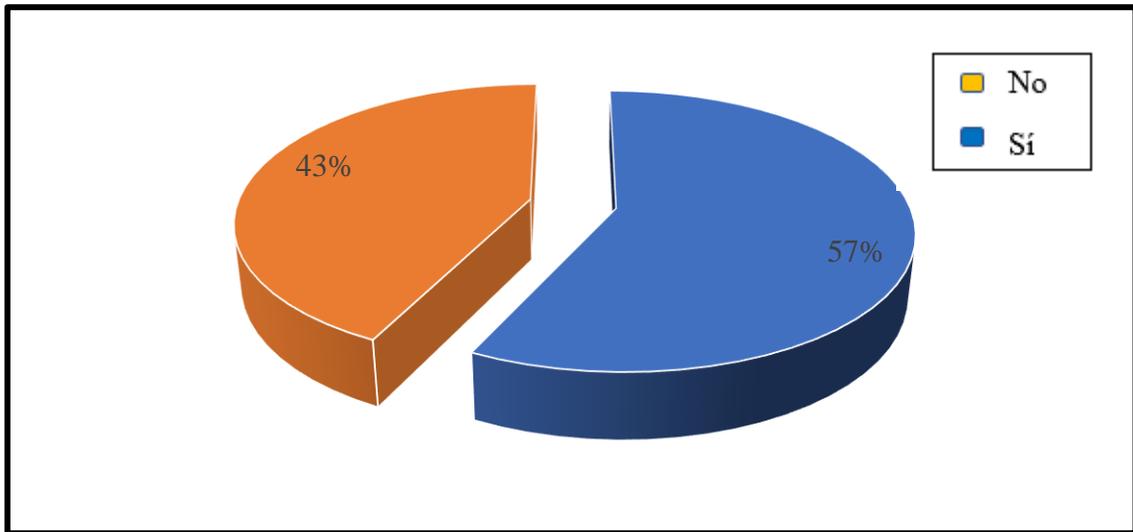
Gráfica No. 8

**¿Se percató que del sueldo fijado le incluyera por aparte una bonificación
incentiva de ley?**



Fuente: elaboración propia, año 2020

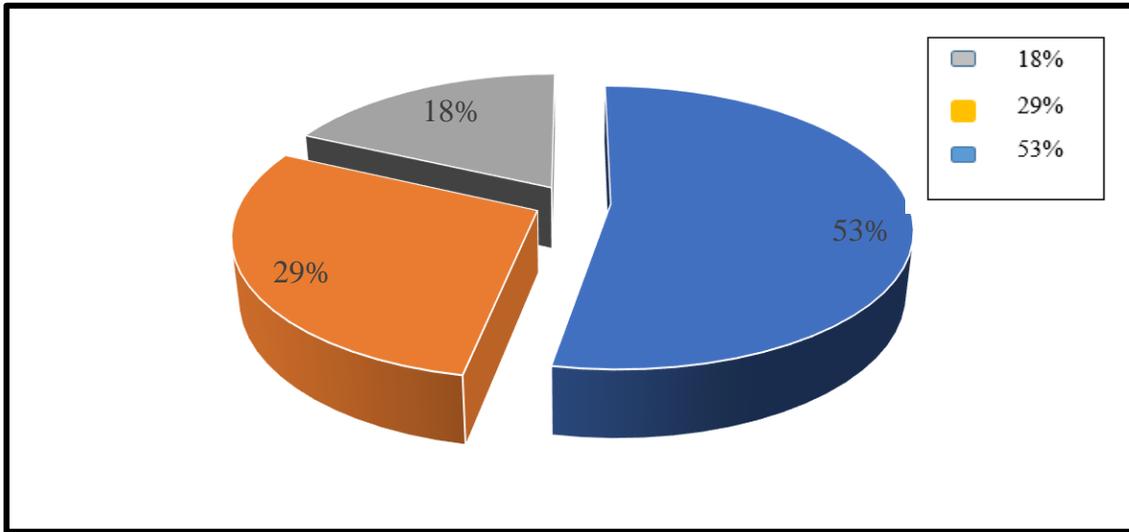
Gráfica No. 9
¿Usted recibe el bono productividad?



Fuente: elaboración propia, año 2020

Gráfica No. 10

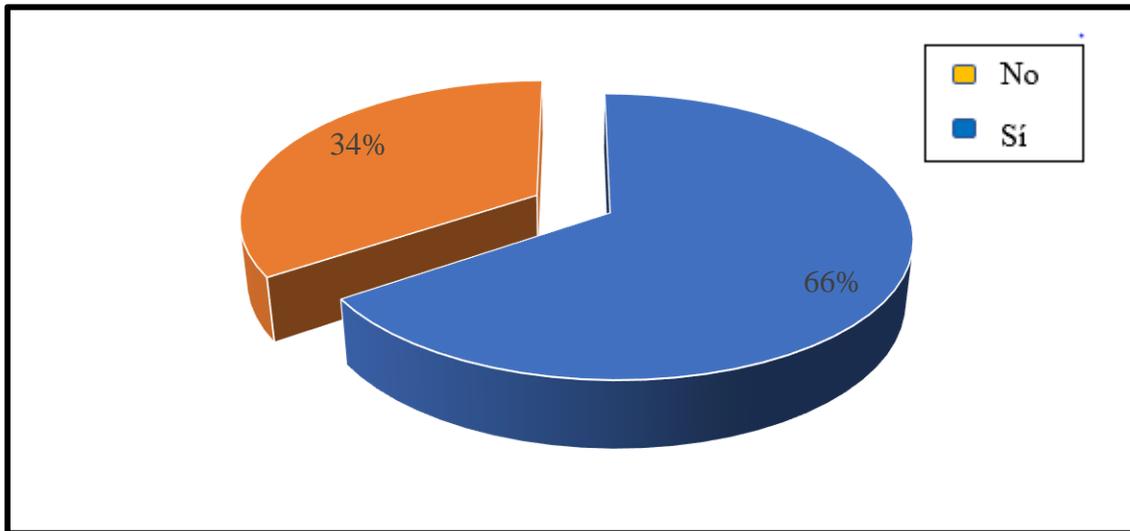
¿Cuánto representa en % el bono por productividad en su salario?



Fuente: elaboración propia, año 2020

Gráfica No. 11

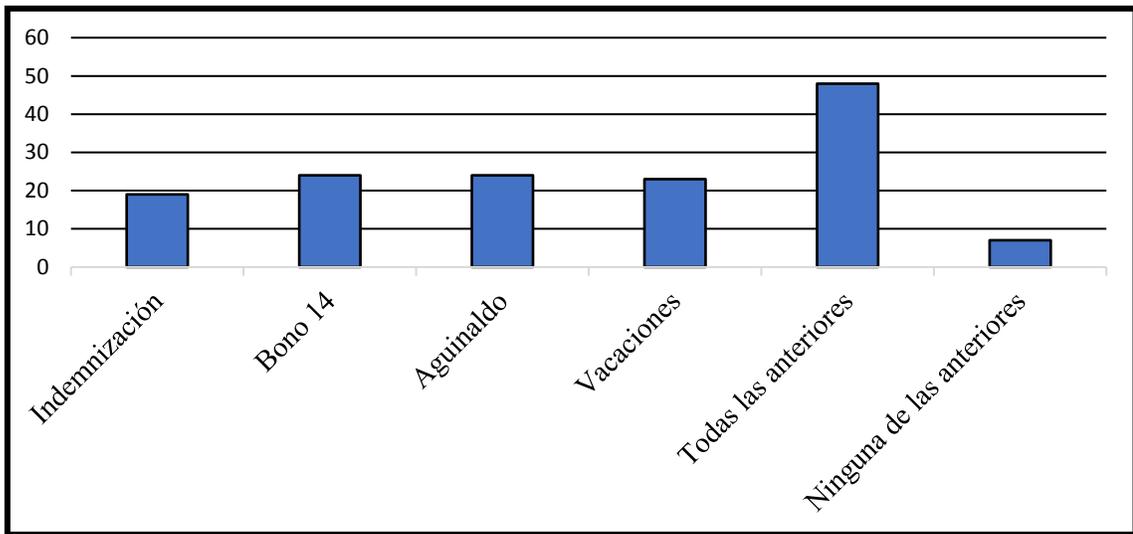
¿Sabía que la bonificación no se le incluye dentro del cálculo de sus prestaciones laborales?



Fuente: elaboración propia, año 2020

Gráfica No. 12

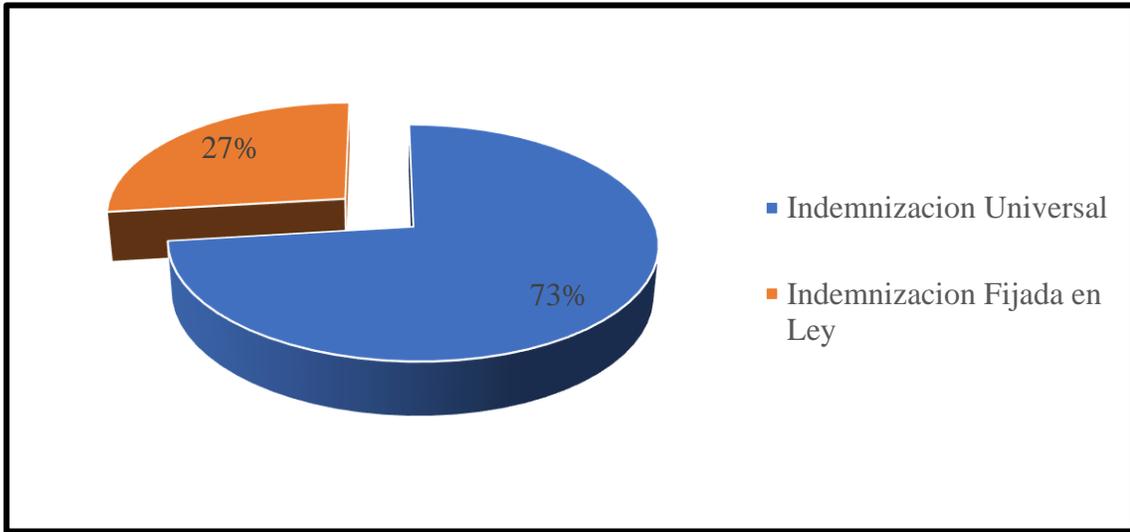
¿Cuál de estas remuneraciones se incluye dentro de sus prestaciones laborales?



Fuente: elaboración propia, año 2020

Gráfica No. 13

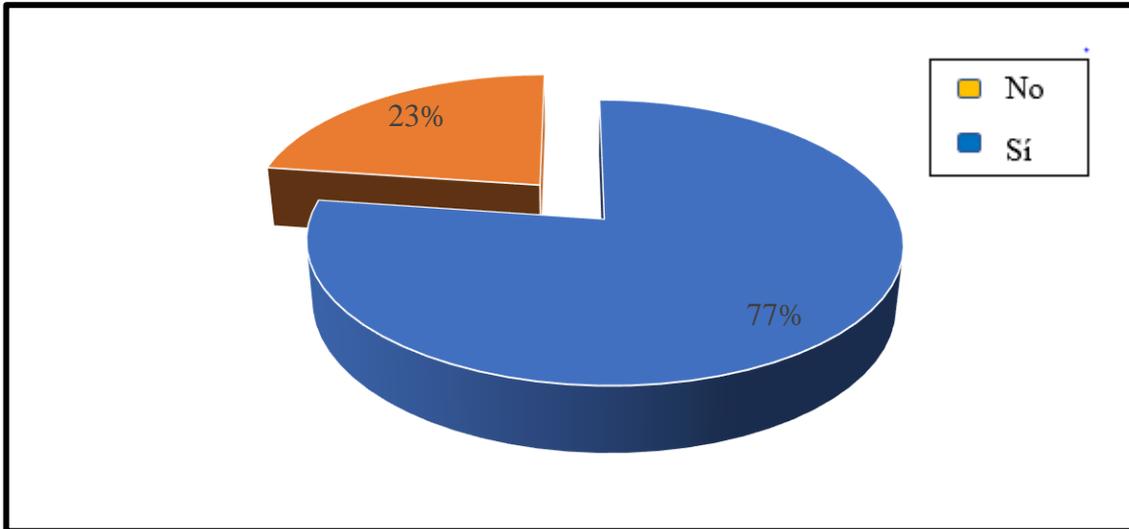
¿Cuál es la indemnización que maneja la compañía?



Fuente: elaboración propia, año 2020

Gráfica No. 14

¿Existe algún acuerdo entre ambos que al momento de que usted se retire?



Fuente: elaboración propia, año 2020

Capítulo 3

Discusión y conclusiones

3.1 Extrapolación

De acuerdo a la pregunta No. 1 ¿Cuántos años tiene de laborar en la empresa?, se lograron obtener los siguientes resultados: el 8% hace referencia que tienen en la empresa 1-4 años de laborar, el 9% de 5-8, el 10% de 9-12 y el porcentaje más alto lo representa el 69% con una estabilidad de 13-16 años.

La estabilidad laboral es vista por muchas personas como algo del pasado. Sí es cierto que los contratos temporales pueden aportar una flexibilidad muy necesaria en muchas situaciones, sí es cierto que existen circunstancias en las que los despidos son irremediables, pero no es menos cierto que el contrato fijo y la estabilidad laboral aportan grandes beneficios a empresas y trabajadores y generan beneficios para el conjunto de la economía.

(<https://argumentoseconomicos.com/2016/06/16/9-beneficios-de-la-estabilidad-laboral/>

Recuperado el 12.04.2020).

Con relación a la pregunta No. 2 ¿Sexo?, se obtienen los siguientes resultados: el 28 % pertenece al género femenino y el mayor porcentaje que representa el 72% masculino, este es el más alto debido al giro económico de las empresas de servicios de mantenimiento industrial que prefiere la contratación de hombres por ser un trabajo más pesado.

La actividad de las mujeres tiene un gran impacto positivo en la economía, en los negocios, en la agricultura y en la industria, como empleadas domésticas, vendedoras en mercados, trabajadoras migrantes y en el trabajo no remunerado como cuidadoras.

(Contrato de Trabajo el Instituto Guatemalteco de Educación Radiofónica IGER, 2018, p. 66).

A pesar de los avances, siguen existiendo obstáculos como la falta de un entorno propicio para conseguir una participación plena y equitativa. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobada por los Estados miembros en 1995, destaca a las mujeres y la economía como una de las 12 principales esferas de preocupación.

Los 189 gobiernos que firmaron el acuerdo se comprometieron a llevar a cabo acciones específicas para alcanzar objetivos concretos a fin de mejorar el papel de las mujeres en la economía. (<https://www.expreso.com.mx/seccion/expresion/e-comunidad/161148-la-importancia-de-la-mujer-en-la-empresa.html> / Recuperado el 12.04.2020).

De acuerdo a la pregunta No. 3 ¿En qué área de trabajo pertenece?, los resultados obtenidos en la encuesta realizada hacen referencia que el 81% pertenecen al área operativa y el 19% son del área administrativa.

En la pregunta No. 4 ¿La compañía en la que labora actualmente le brindó un contrato previo a iniciar labores?, de acuerdo a los resultados obtenidos el 97% indica que efectivamente la compañía les brindó un contrato de trabajo y el 3% respondieron que no se los brindaron. De acuerdo al Contrato de Trabajo el Instituto Guatemalteco de Educación Radiofónica (IGER) hace referencia lo siguiente:

De acuerdo con el Artículo número 18, Decreto No. 1441, Código de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala, hace referencia lo siguiente:

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Con la pregunta No.5 ¿Cuál es el contrato que le brindó la compañía?, se lograron obtener los siguientes resultados: el 95% confirma que sí les brindaron un contrato por escrito y el 5% restante hace referencia que fue de forma verbal. De acuerdo con el Decreto No. 1441, Código de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala, hace referencia sobre los contratos individuales escritos y verbales, de acuerdo a los siguientes artículos:

Artículo 27.- El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

Artículo 28.- En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al *Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

En la pregunta No.6 ¿Qué tipo de contrato? Los resultados obtenidos señalan que el 80% les proporcionaron un contrato indefinido y el 20 % le brindaron un contrato a plazo fijo. De acuerdo al Decreto No. 1441, Código de Trabajo, del Congreso de la República de Guatemala, hace referencia los tipos de contratos existentes en Guatemala:

Artículo 25.- El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

De acuerdo a la pregunta No.7 ¿La empresa le explicó en qué consistía las prórrogas de ese contrato?, los resultados obtenidos en la encuesta hacen referencia que al 80% de colaboradores, la empresa sí les explicó en qué consistían la prórroga del contrato y el 20% restante indicaron que no les dieron ninguna explicación.

...Podrán efectuarse 2 prórrogas por una duración de, como mínimo, 6 meses cada una hasta alcanzar el tope máximo de su duración (2 años), salvo que se disponga otra cosa en convenio.

Si llegado el vencimiento del contrato el trabajador continuase prestando sus servicios, el contrato se entenderá prorrogado automáticamente.

Si al término del contrato el trabajador continúa en la empresa, en su contrato no podrá establecerse un nuevo periodo de prueba y la duración de las prácticas se computará a efectos de antigüedad. (<http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/el-contrato-de-trabajo-y-sus-tipos/> Recuperado el 11.04.2020).

De acuerdo a la pregunta No. 8 ¿Dentro de las prórrogas del contrato (verbal o escrito) se percató que en el salario establecido le incluyera por aparte una bonificación incentiva por Q. 250.00 de acuerdo con lo estipulado en la ley? Los resultados obtenidos señalan que el 95% de la muestra sí se percató de la bonificación incentivo y el 5% no lo verificó al formalizar el contrato. De acuerdo el Artículo número 1, Decreto 78-89, del Congreso de la República de Guatemala hace referencia lo siguiente: "...Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentiva de doscientos cincuenta quetzales (Q. 250.00) que deberán pagar a sus empleados junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la bonificación incentivo a que se refieren los decretos 78-89 y 7-2000, ambos del Congreso de la República".

Con la pregunta No. 9 ¿Usted recibe una bonificación que supere los Q.250.00 llamada comúnmente bono por productividad?, dentro de los resultados obtenidos con base a la muestra encuestada indica que el 57% recibe un bono por productividad y el 43% no lo reciben. De acuerdo al Artículo No. 2, Decreto No. 78-89, del Congreso de la República de Guatemala, hace referencia que:

... La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan. Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador

no causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de Guatemala (IGSS), Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala (IRTRA) e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.

De acuerdo a la pregunta No.10 ¿Cuánto representa porcentualmente el bono por productividad del sueldo fijado? Se obtuvieron los siguientes resultados, el 53% informa que la bonificación productividad representa un 15% de su salario, un 29% hace referencia que presenta un 30% y un 18% representa el 45%.

Guatemala tiene un gran rezago en materia de productividad, que para la economía en su conjunto no ha mejorado desde hace varios años. Se entiende por productividad la capacidad de utilizar eficientemente insumos como equipo, materias primas, mano de obra y tecnología para producir bienes y servicios; y la productividad laboral es lo que produce un trabajador durante determinado período, como un año. Un norteamericano o un europeo promedio gana más que un guatemalteco promedio porque su productividad es mayor. Un norteamericano -en Estados Unidos- produce lo mismo que un guatemalteco -en Guatemala- en mucho menor tiempo: días comparados con meses. Los guatemaltecos, como los ciudadanos de muchos países en desarrollo, no hemos tenido éxito en «alcanzar» la productividad de los ciudadanos de los países más ricos. No ha habido una convergencia, a pesar del limitado dinamismo de la productividad en los países desarrollados en los últimos años. ([https://gazeta.gt/la-](https://gazeta.gt/la-importancia-de-la-productividad/)

[importancia-de-la-productividad/](https://gazeta.gt/la-importancia-de-la-productividad/) // Recuperado el 10.04.2020).

Con relación a la pregunta No.11 ¿La compañía le explicó que la bonificación incentiva y de productividad no se le incluye dentro del cálculo de sus prestaciones laborales?, los resultados obtenidos resaltan que el 66% indican que la compañía sí les comento que tanto el bono incentivo como el de productividad no se incluye dentro del cálculo de las prestaciones laborales y el 34% respondieron que lo desconocían.

Bonificación Incentivo, actualmente en Q250.00 se debe entender como un mínimo otorgado por la ley, por lo que deja abierta la posibilidad de que patrono y trabajador acuerden una bonificación superior a dicho monto, sin que la misma se encuentre afecta a las cuotas del seguro social y prestaciones laborales (salvo que las partes acuerden lo contrario), tal como lo permite el artículo 2 del Decreto 78-89 el cual otorga la facultad a patronos y trabajadores de mejorar la productividad y eficiencia convenida de mutuo acuerdo el incremento del valor de dicha bonificación sin que las mismas estén afectas al pago de las prestaciones laborales o la cuota del seguro social, lo cual es conteste con el principio de garantías mínimas reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala y los principios filosóficos de las leyes laborales que otorga la posibilidad de desarrollo, negociación, y superación al ser un Derecho Dinámico. No obstante, lo anterior, es importante mencionar que, en nuestra opinión, la bonificación incentiva constituye hecho generador del Impuesto Sobre la Renta -ISR- para los empleados contratados en relación de dependencia, independientemente del monto que se establezca entre las partes, para el pago de la misma. (<https://lahora.gt/bono-incentivo-efectos-salario-e-impuestos-contribuciones-parte-ii/> Recuperado el 12.04.2020).

En relación a la pregunta No. 12 ¿Cuál de estas remuneraciones se incluye dentro de sus prestaciones laborales?, los resultados obtenidos señalan que el 12.7% reciben como parte de sus prestaciones laborales la indemnización, el 16% indica que es el bono 14 y aguinaldo, el 16% corresponde a las vacaciones, el 15.4% indica que entran todas las respuestas anteriores

32% y por último el 4.7% indica que ninguno de los incisos mencionados corresponde al cálculo de las prestaciones laborales. Para hacer referencia en esta pregunta se presenta lo siguiente:

Decreto Ley 10-2012, del Congreso de la República de Guatemala

ARTICULO 68. Hecho generador.

Constituye hecho generador del Impuesto Sobre la Renta regulado en este título, la obtención de 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.

En particular, son rentas provenientes del trabajo:

1. Los sueldos, bonificaciones, comisiones, propinas, aguinaldos, viáticos no sujetos a liquidación o que no constituyan reintegro de gastos, y otras remuneraciones que las personas, entes o patrimonios, el Estado, las municipalidades y demás entidades públicas o privadas paguen a sus representantes, funcionarios o empleados en Guatemala o en el exterior.
2. Los sueldos, bonificaciones, aguinaldos y otras remuneraciones que no impliquen reintegro de gastos, de los miembros de la tripulación de naves aéreas o marítimas y de vehículos terrestres, siempre que tales naves o vehículos tengan su puerto base en Guatemala o se encuentren matriculados o registrados en el país, independientemente de la nacionalidad o domicilio de los beneficiarios de la renta y de los países entre los que se realice el tráfico.
3. Las remuneraciones, sueldos, comisiones, gratificaciones o retribuciones que paguen o acrediten entidades con o sin personalidad jurídica, residentes en el país a miembros de sus directorios, consejos, consejos de administración u otros órganos directivos, independientemente de donde actúan o se reúnen estos órganos colegiados, cuando dichos miembros se encuentren en relación de dependencia.

Artículo No. 21 Costos y gastos deducibles

4. Los sueldos, salarios, aguinaldos, bonificaciones, comisiones, gratificaciones, dietas y otras remuneraciones en dinero.

5. Tanto el aguinaldo como la bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público (bono 14), serán deducibles hasta el cien por ciento (100%) del salario mensual, salvo lo establecido en los pactos colectivos de condiciones de trabajo debidamente aprobados por la autoridad competente, de conformidad con el Código de Trabajo.

En relación a la pregunta No.13 ¿Cuál es la indemnización que maneja la compañía?, los resultados obtenidos fueron los siguientes: el 73% hizo referencia que la compañía aplica la indemnización fijada en la legislación y 27% manejan la indemnización universal.

De acuerdo a lo regulado en el Decreto No. 1441, Código de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala, se expone lo siguiente:

Artículo 82.- Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97;
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y
- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

La indemnización universal conviene a los trabajadores por varias razones. Primero, porque ganarán más, ya que no incurrirán en pérdida alguna al renunciar a su empleo. Segundo, porque podrán cambiar a uno mejor remunerado sin incurrir en el alto coste de perder la indemnización por retirarse voluntariamente. Tercero, porque resultará en una más eficiente asignación del capital humano y, consecuentemente, aumentará la productividad del país entero. Cuarto, porque

habrá menos conflictos laborales. Quinto, porque habrá menos renuencia a emplear y más demanda, más empleo: consecuentemente, los trabajadores ganarán más. Sexto, porque se elimina la causa de los principales conflictos laborales. (<https://www.libertaddigital.com/opinion/exteriores/buenas-noticias-para-los-trabajadores-1276232233.html> Recuperado el 12.04.2020).

En relación a la pregunta No.14 ¿Existe algún acuerdo entre ambos que al momento de que usted se retire de la empresa? ¿Le incluirán algún beneficio extra porque no le aplican dentro del cálculo de sus prestaciones laborales el bono de productividad? Si su respuesta es afirmativa indique ¿Cuál fue el acuerdo? Los resultados obtenidos resaltan que el 77% indica que no tienen ningún acuerdo de percibir algún beneficio al momento que la compañía prescinda de los servicios de los colaboradores y el 23% respondieron que sí tienen un acuerdo.

3.1.Hallazgos y análisis general

De acuerdo con la investigación realizada respecto a la bonificación de productividad como base de cálculo del descuento de la cuota patronal y laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de mantenimiento industrial ubicada en la ciudad de Guatemala, se logró establecer que:

De la mayoría de los entrevistados si tienen contrato de trabajo, lo que puede confirmar que sí cumplen con los requerimientos establecidos en la legislación guatemalteca.

La bonificación establecida en los contratos de trabajo, en la mayoría de las personas entrevistadas, conocen que en sus contratos hicieron referencia que cuentan con una bonificación de productividad y que fueron informados al momento de celebrar el contrato de trabajo.

Se logra establecer que, el 67% de los entrevistados hizo referencia que, desconocen que la bonificación de productividad no se encuentra incluida dentro de las prestaciones laborales que la compañía establece. De acuerdo con lo establecido en la legislación guatemalteca, la bonificación por productividad es un gasto deducible para la compañía y se considera que no está afectada Impuesto sobre la Renta (ISR). Las empresas hicieron referencia a sus colaboradores que no se

les descontará de sus ingresos el Impuesto sobre la Renta (ISR), por consiguiente, el bono de productividad no formará parte de las prestaciones laborales, derivado que no se encuentra afecta a las cuotas patronales ni laborales, además menciona que si ambas partes acuerdan pagar los impuestos respectivos lo pueden hacer, siempre y cuando se pacte.

El bono por productividad debe estar respaldado y documentado para ambos casos (pago o no de impuestos) ante cualquier revisión que puede estar sujeta a la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y/o auditoría externa o interna que puedan realizar en la misma empresa

3.2.Conclusiones

1. Se estableció la base para aplicar la bonificación de productividad, como base de cálculo del descuento de la cuota patronal y laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de mantenimiento industrial ubicada en la ciudad de Guatemala y se hace referencia que es un incentivo mensual para los trabajadores, pero afecta en un futuro la remuneración de los mismos al momento de retirarse o ser despedidos de cada una de las organizaciones.
2. Se verificó la existencia de los contratos dentro de las empresas de servicios de mantenimiento industrial ubicadas en la ciudad de Guatemala, se confirmó que la mayoría de los entrevistados cuentan con un contrato individual de trabajo por escrito
3. Se investigó la información y respaldando con las entrevistas realizadas, se logró confirmar que no existe ningún lineamiento legal para definir el cálculo del bono de productividad para el pago a los trabajadores. Todo queda a criterio del patrono y trabajador.
4. Se evaluó el impacto financiero que recae sobre los trabajadores al no incluir el bono de productividad dentro de las prestaciones y se confirmó que este afectará en el transcurso de los años, al momento de retirarse o ser despedido de la empresa, ya que, de acuerdo a la mayoría de los entrevistados, la mayor parte del salario percibido se encuentra en el bono de productividad.

Referencias

- Argumentos económicos. (2020, 17 abril). **9 beneficios de la estabilidad laboral**. Recuperado de: <https://argumentoseconomicos.com/2016/06/16/9-beneficios-de-la-estabilidad-laboral/>
- Decreto 78-89 **Bonificación Incentivo** del Congreso de la República de Guatemala
- Decreto 37-2001 **Bonificación Incentivo** del Congreso de la República de Guatemala
- Decreto No. 1441 **Código de Trabajo y Previsión Social**, Congreso de la República de Guatemala
- Decreto 10-2012 **Ley de Actualización Tributaria (ISR)** Congreso de la República de Guatemala
- Deloitte Legal Guatemala (2015, septiembre) **La bonificación incentiva**. Efectos en el Salario. Recuperado de
- Farusac Remoto (2014, marzo) **Prestaciones Laborales y finiquito**. Recuperado de <https://farusacremoto.blogspot.com/2014/03/prestaciones-laborales-y-finiquito.html>
- Guatemala.com (2018, enero) **10 Artículos importantes que debes conocer del Código de Trabajo de Guatemala**. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/gt/Documents/legal/Newsletter/La%20Bonificación%20Incentivo-Septiembre.pdf>
- <https://www.guatemala.com/noticias/cultura/10-articulos-importantes-que-debes-conocer-del-codigo-de-trabajo-de-guatemala.html>
- Instituto Guatemalteco Educación Radiofónica (2018) **Productividad y desarrollo 1ro. Básico grupo quiligua**. IGER.
- Instituto Guatemalteco Educación Radiofónica (2019) **Productividad y desarrollo**
- Instituto Guatemalteco Educación Radiofónica (2018) **Productividad y desarrollo II 2do. Básico**. IGER.
- Prensa Libre (2001, 8 agosto) **Confusión acerca de nueva bonificación**. Recuperado de https://www.prensalibre.com/economia/Confusion-acerca-nueva-bonificacion_0_38997128/

Anexos

Anexo 1

Respuestas recolectadas por medio de Google forms

Preguntas

Respuestas

150

La bonificación de productividad como base de cálculo del descuento de la cuota patronal y laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de mantenimiento industrial ubicada en la ciudad de Guatemala.

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, por favor marque las respuestas que usted considere en la opción múltiple y conteste con la mayor honestidad posible.



Cuestionario

La bonificación de productividad como base de cálculo del descuento de la cuota patronal y laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de mantenimiento industrial ubicada en la ciudad de Guatemala.

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, por favor marque las respuestas que usted considere en la opción múltiple y conteste con la mayor honestidad posible.

1. ¿Cuántos años tiene laborando para la compañía?

- 01 - 04
- 05 - 08
- 09 - 12
- 13 - 16
- 17 en adelante

2. ¿Sexo?

- Femenino
- Masculino

3. ¿En qué área de trabajo pertenece?

- Administrativo
- Operativo

4. ¿L a compañía en la que labora actualmente le brindo un contrato previo a iniciar labores?

- Si
- No, si su respuesta es negativa hasta aquí llega la temática de preguntas.

5. ¿Cuál es el contrato que le brindó la compañía?

- Verbal
- Escrito

6. ¿Qué tipo de contrato?

- Indefinido
- Plazo fijo

7. ¿La empresa le explicó en qué consistía las prórrogas de ese contrato?

- Si
- No

Si su respuesta es negativa indique ¿Por qué?

- Únicamente le dijeron que lo firmará (aplica al contrato por escrito)
- Lo acepto porque necesitaba del trabajo (aplica al contrato verbal)
- Otros _____

8. ¿Dentro de las prórrogas del contrato (verbal o escrito) se percató que del sueldo fijado le incluyera por aparte una bonificación incentivo por GTQ. 250.00 de ley?

- Si
- No

9. ¿Usted recibe una bonificación que supere los GTQ 250 llamada comúnmente bono por productividad?

- Si
- No

10. ¿Cuánto representa porcentualmente el bono por productividad del sueldo fijado?

- 15%
- 30%
- 45% en adelante

11. ¿La compañía le explico que la bonificación incentivo y de productividad no se le incluye dentro del cálculo de sus prestaciones laborales?

- Si

No

12. ¿Cuál de estas remuneraciones se incluye dentro de sus prestaciones laborales? (Marque las necesarias)

Indemnización

Bono 14

Aguinaldo

Vacaciones

Todas las anteriores

Ninguna de las anteriores

13. ¿Cuál es la indemnización que maneja la compañía?

Indemnización Universal (aplica a renuncia voluntaria – despido justificado)

Indemnización fijada en ley (aplica únicamente por despido justificado)

14. ¿Existe algún acuerdo entre ambos que al momento de que usted se retire de la empresa le incluyeran algún beneficio extra porque no le aplican dentro del cálculo de sus prestaciones laborales el bono de productividad?

Si

No

Si su respuesta es afirmativa indique ¿Cuál fue el acuerdo?

La empresa contiene una política interna que indica que se tomará en cuenta el bono de productividad para el cálculo de las prestaciones laborales.

Otros ¿Cuál? _____