



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**El patrono ante las prestaciones laborales a través de la  
bonificación incentivo**  
(Tesis de Licenciatura)

Reina Maribel Estrada García

Guatemala, agosto 2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**El patrono ante las prestaciones laborales a través de la  
bonificación incentivo**  
(Tesis de Licenciatura)

Reina Maribel Estrada García

Guatemala, agosto 2024

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Reina Maribel Estrada García**, elaboró la presente tesis, titulada **El patrono ante las prestaciones laborales a través de la bonificación incentivo.**

## **AUTORIDADES DE 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

## **FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

**Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera**

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 19 de octubre de 2023.

Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante: Reina Maribel Estrada García, ID 000131645.

Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: El Patrono ante las Prestaciones Laborales a través de la Bonificación Incentivo.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es el estudiante.
- d) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



Winston Franklin Guillermo Asturias Miranda.

WINSTON FRANKLIN ASTURIAS  
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala 23 de enero de 2024.

Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisor metodológico de la tesis del estudiante: **Reina Maribel Estrada García**, ID **000131645**, titulada: **El patrono ante las prestaciones laborales a través de la bonificación incentivo**. Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es el estudiante. Me permito manifestarles que la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se

Continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

  
Lcda. Reyna Isabel Aceituno Ochoa

LICENCIADA  
*Reyna Isabel Aceituno Ochoa*  
ABOGADA Y NOTARIA



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 200-2024  
ID: 000131645

## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **REINA MARIBEL ESTRADA GARCÍA**  
Título de la tesis: **EL PATRONO ANTE LAS PRESTACIONES  
LABORALES A TRAVÉS DE LA BONIFICACIÓN INCENTIVO**

El Vicedecano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Licenciado Winston Franklin Guillermo Asturias Miranda de fecha 19 de octubre del 2023.

**Tercero:** Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Reyna Isabel Aceituno Ochoa de fecha 23 de enero del 2024.

### Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por la estudiante ya identificada en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 6 de agosto del 2024

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M.Sc. Andrea Torres Hidalgo  
Vicedecano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia



☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

**Nota:** Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
La bonificación incentivo y su marco legal	1
Prestaciones laborales	19
La bonificación incentivo ante las prestaciones laborales	40
Conclusiones	55
Referencias	58

## **Resumen**

En este estudio monográfico se analizó la bonificación incentivo, la cual es un derecho de los trabajadores que el patrono debe pagar por una cantidad mínima de doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) mensuales, aunque la ley permite pagar una cantidad superior en concepto de bonificación incentivo que debe efectuarse de mutuo acuerdo entre patrono y trabajador, no se debe realizar con el fin de eludir el pago de prestaciones laborales, que están afectas al salario ordinario. El objetivo general fue determinar las consecuencias jurídicas que se producen por el patrono ante el uso antojado y arbitrario de la bonificación incentivo en el pago de las prestaciones laborales reconocidas por la legislación guatemalteca, para que se estandarice el pago y cálculo correcto de las prestaciones laborales desde que se genera la relación laboral entre el patrono y el trabajador y se identifique el abuso que se comete al no hacerlo.

El primer objetivo específico consistió en analizar la bonificación incentivo y el cálculo adecuado de las prestaciones laborales en la relación laboral en Guatemala y su marco legal. Asimismo, el segundo objetivo fue examinar la aplicabilidad de las normas vigentes en Guatemala que regulan las prestaciones laborales y la base para el cálculo de las mismas. Luego de analizar la legislación interna aplicable, se concluyó que la bonificación incentivo se utiliza por algunos patronos

para eludir el pago de prestaciones laborales que en derecho corresponden al trabajador y están ligadas al salario ordinario, afectando económicamente al trabajador.

## **Palabras clave**

Principios laborales. Patrono. Salario. Prestaciones laborales. Bonificación incentivo.

## **Introducción**

El salario es la dignificación económica que perciben los trabajadores en concepto de pago que realizan los patronos, por una obra o servicio realizado, el cual debe estar previamente contratado, adicional a este salario, a través del tiempo, se han creado por el Estado, distintas prestaciones laborales que complementan esa dignificación económica para los trabajadores de todos los sectores del país, dentro de los cuales se menciona la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, creado mediante el Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala y que con el objeto de mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, ha sido reformado en más de una ocasión, sin embargo, en la práctica, no se aplica de tal forma, razón por la que es materia de la presente investigación.

El objetivo general de la presente investigación será determinar las consecuencias jurídicas que se producen por el patrono ante el uso antojado y arbitrario de la bonificación incentivo en el pago de las prestaciones laborales reconocidas por la legislación guatemalteca, para que se estandarice el pago y cálculo correcto de las prestaciones laborales desde que se genera la relación laboral entre el patrono y el trabajador y se identifique el abuso que se comete al no hacerlo. El primer objetivo específico será analizar la bonificación incentivo y el cálculo adecuado de las prestaciones laborales en la relación laboral en Guatemala y su

marco legal, mientras que el segundo será examinar la aplicabilidad de las normas vigentes en Guatemala que regulan las prestaciones laborales y la base para el cálculo de estas.

Las razones que justifican el estudio consisten en que la bonificación incentivo ha sido un medio que algunos patronos de forma premeditada utilizan para eludir el pago correcto de obligaciones que conlleva la relación laboral, afectando económicamente al trabajador en virtud que impacta negativamente en la base para el cálculo del pago de las prestaciones laborales a los cuales tiene derecho el trabajador. Además, el interés del investigador en el tema radica en que es una problemática que impacta en la economía de las familias guatemaltecas y que el Estado debe proteger, atendiendo al principio de tutelaridad del derecho laboral, estandarizando el monto de la bonificación incentivo y su integración en el salario, para evitar una incorrecta aplicación de este que afecte a la parte más débil de la relación laboral. Para el desarrollo del trabajo, la modalidad de la investigación es el estudio monográfico.

En cuanto al contenido, en el primer subtítulo se estudiará la bonificación incentivo, se realizará una reseña histórica desde su origen y las reformas que se han realizado que hoy día están vigentes, se identificarán los principios sobre los cuales se rige el derecho de trabajo en Guatemala, se analizará jurídicamente su aplicabilidad y la problemática que genera; en el segundo subtítulo se estudiará las prestaciones laborales, sus objetivos,

su naturaleza jurídica, su clasificación y como se calculan en la práctica; y finalmente en el tercero se estudiará la bonificación incentivo ante las prestaciones laborales, donde se identificará su objetivo, las consecuencias jurídicas que se generan derivado del uso inadecuado, aplicación de la normativa legal vigente que enmarcan el tema y los órganos de control establecidos, así como el cálculo de la prestación laboral con integración de la bonificación incentivo.

# **El patrono ante las prestaciones laborales a través de la bonificación incentivo**

## ***La bonificación incentivo y su marco legal***

### Antecedentes

La figura de la bonificación incentivo para trabajadores del sector privado aparece en Guatemala mediante el Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala en el Gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo, a través del cual el Estado busca estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores, adoptando esta medida como un medio para reactivar la economía nacional, incrementar la capacidad adquisitiva de los trabajadores, mejorar la calidad de vida de sus habitantes y procurar el bienestar de las familias, siendo este, el primer cuerpo legal mediante el cual se introduce a la legislación del país la bonificación incentivo y a través del cual se crean las bases para su aplicación, tanto para patronos, así como la observancia de su cumplimiento a través del Estado mismo, mediante las autoridades de trabajo.

El Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, se publicó en el Diario Oficial de Centro América el 21 de diciembre de 1989 y entró en vigencia al día siguiente, el 22 de diciembre de 1989; como se

indicó anteriormente, siendo este el primer cuerpo legal que regula la bonificación incentivo, este es la base para su aplicación y a través del tiempo ha sufrido modificaciones, sin embargo, se mantiene el objetivo principal, bases que, a criterio de quien redacta, dejó abierto la posibilidad que se le dé la interpretación y aplicación que más convenga al patrono, en virtud que en su artículo número 3 se estipula que la bonificación incentivo no constituye ni sustituye al salario mínimo, en ese sentido se tiene que tomar como un beneficio adicional.

En el artículo 2 de la norma citada, el legislador regula que la bonificación por productividad y eficiencia se deberá convenir de mutuo acuerdo entre patronos y trabajadores, en ese mismo artículo se regula que dicha bonificación no se tomará en cuenta para el pago de indemnización y otros beneficios al trabajador, como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala –IRTRA-, e Instituto Técnico de Productividad y Capacitación –INTECAP-, temas que al día de hoy genera controversia, por la interpretación indiscriminada que el patrono adopta y que por la falta de observancia de su cumplimiento por parte de las autoridades de trabajo que regula el artículo 4, se deja a un lado el principal objetivo de la ley, contemplado en su artículo 1, ya que se convierte en una forma de eludir responsabilidades laborales por el patrono, que afectan a los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 7 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, la bonificación se pagaba de la siguiente manera: para las actividades de trabajo agropecuario, la bonificación era de un monto no menor de quince centavos de quetzal (Q. 0.15) y para las demás actividades, el pago era de treinta centavos de quetzal (Q. 0.30), este último se calculaba por horas efectivas de trabajo diario y la forma de pago era semanal, quincenal o mensual; con el pasar del tiempo han surgido reformas al decreto que regula la bonificación incentivo, con el objetivo de adecuar el pago a la realidad nacional, es así como en el año 2000 y 2001 en el Gobierno de Alfonso Portillo Cabrera, surgen importantes reformas, siendo la reforma del año 2001 la que está vigente al día de hoy.

La primer reforma de la ley que regula la bonificación incentivo, se realizó mediante el Decreto número 7-2000 del Congreso de la República de Guatemala, se aprobó de urgencia nacional, se publicó en el Diario Oficial de Centro América el 10 de marzo del año 2000 y ese mismo día entro en vigencia, se reformaron dos artículos, siendo el artículo 2 el que reforma el artículo 7 y para efecto se establecen los nuevos valores de pago de la bonificación incentivo de la siguiente forma: para las actividades agropecuarias, monto valor no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavos de quetzal (Q. 0.6725) y para las demás actividades, sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavos de quetzal (Q. 0.64375), los cuales se

calculan por día y se pagan de forma semanal, quincenal o mensual. Se continúa pagando por tiempo efectivo de trabajo.

En el año 2001 se realiza el Decreto número 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala, el cual se publicó en el Diario Oficial de Centro América el 6 de agosto de 2001 y ese mismo día entró en vigencia, en este decreto se establece el nuevo monto de la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado y se deja de pagar por hora efectiva de trabajo, para el efecto se establece el monto de doscientos cincuenta quetzales (Q. 250.00) el cual se debe pagar junto al pago mensual que devengan los trabajadores, esta bonificación se paga sin distinción de actividad laboral, en este decreto se establece también que se continúan vigentes los demás artículos del decreto original que regula la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

### Principios del Derecho de Trabajo

El Derecho Laboral es una rama del Derecho Público que rige las relaciones entre patronos y trabajadores en ocasión del trabajo, desde su origen y formación, el legislador cimentó este derecho en bases sólidas, que para el conocimiento, estudio y aplicación es fundamental, dichos principios están contemplados en el cuarto, quinto y sexto considerando y algunos artículos del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto número

1441 del Congreso de la República de Guatemala, de los cuales se pueden mencionar los siguientes: principio de tutelaridad, principio de irrenunciabilidad, principio de necesidad e imperatividad, principio realista y de objetividad, principio de derecho público, principio de sencillez, principio de poco formalista, principio conciliatorio y principio de libertad de trabajo.

a) El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables ... c) El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo... d) El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo ... e) El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público....y f) El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático...(considerando 4to, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala; 1961)

Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral (considerando 5to., del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961).

Que las normas del Código de Trabajo de Guatemala deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes (considerando 6to., del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961), este principio establece que, el derecho de trabajo debe regirse para evitar el mayor conflicto entre

los sujetos de la relación laboral, entiéndase estos, patrono y trabajador, y ante tales situaciones, es vital resolver las diferencias en ocasión al trabajo, encontrando formas que beneficien a ambas partes, de tal manera que se resuelvan pronto y atendiendo todos los factores económicos y sociales entre ambos.

Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes... (Artículo 6 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961).

## Principio de tutelaridad del derecho de trabajo

Históricamente, el derecho de trabajo no existía como tal, en su lugar, existía la mano de obra comprada y forzada, el cual estaba plagado de abusos por parte de los patronos hacia los trabajadores, esta etapa era reconocida por la esclavitud que predominaba y del que eran víctimas las personas que ejecutaban los servicios a cambio de una compensación insignificante que era alojamiento y alimentación para quien servía y su familia. “La evolución histórica del Derecho Laboral fue consecuencia de la necesidad de proteger a los trabajadores de los abusos que sufrían por el aprovechamiento de su necesidad de tener un trabajo para poder sufragar sus gastos básicos de supervivencia” (Maldonado, s. f., p. 3).

El principio de tutelaridad del derecho de trabajo es un principio único y peculiar, el cual busca compensar la desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador, otorgándole una protección jurídica preferente al trabajador ante el patrono, a través de este principio se materializa la evolución del derecho de trabajo, donde ya no deben existir abusos hacia los trabajadores, especialmente económicos, de tal forma que el trabajo se realice en armonía para ambas partes, donde patrono y trabajador obtengan los satisfactores que les corresponde a cada uno, este principio es el primero que enlista la normativa legal guatemalteca en materia de trabajo, resaltando de esta forma la importancia del mismo y que todos deben tener presente.

Al respecto, el considerando 4to, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala (1961) establece: “a) El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente...” y Maldonado Ericastilla (s. f.) indica:

El principio de tutelaridad, posiblemente es el que separa de forma más contundente el Derecho de Trabajo de otras ramas del Derecho, sobre todo del Derecho Civil, ya que, bajo este principio, se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, y del que se derivan reglas como el Indubio pro operario, irrenunciabilidad de los derechos laborales y el de aplicación de la regla o condición más favorable. (p. 4).

Otros autores definen este principio como protector, y para el efecto indican:

Este principio alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, esto es, el establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula, a favor o en beneficio del trabajador. (INEAF BUSINESS SCHOOL, s. f., párr. 2).

El principio de protección también es conocido como principio tuitivo, proteccionista o de favor y se fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador. Esta carencia de libertad -por la necesidad de trabajar- es la causa inmediata de la desigualdad de los empleados y explica la protección del derecho del trabajo (Gamonal Contreras 2013, párr. 11).

## Definición

Para quien escribe, la Bonificación Incentivo es un beneficio económico y variable del salario que la ley establece para los trabajadores del sector privado, mediante el cual el patrono paga de forma mensual al trabajador con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia. El pago de la bonificación incentivo debe estar documentado y soportado, para que no se interprete que la misma se utiliza únicamente con el propósito de simular que no se trata de salario y por ende afectar a prestaciones laborales e indemnización y cuotas del seguro social. “Al respecto, los patronos deben demostrar fehacientemente mediante métricas sustentadas, de acuerdo a las funciones y responsabilidades de cada puesto en la organización, el monto determinado para el pago de la bonificación incentivo” (Coyoy, 2018, párr. 3).

El patrono tiene la obligación de pagar al trabajador las prestaciones laborales que la legislación guatemalteca reconoce y constituyen el salario del trabajador, y dentro de ellas, está la bonificación incentivo, sin embargo, los patronos, no toman la bonificación incentivo como parte del salario, en consecuencia, se excluye y con ello se evita el pago de otras obligaciones que se generan hacia el patrono y que cuya base es el salario que se paga, ejemplo: pago de IGSS, BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO, AGUINALDO, entre otros; otro abuso por parte del patrono es que se ocupa la figura de la bonificación incentivo para incluir en este rubro, algún incremento o remuneración por el servicio contratado afectando al salario base pactado, con el único objetivo de evitar un pago mayor en prestaciones laborales u otras obligaciones y castigando al trabajador.

A continuación, algunas definiciones de bonificación incentivo: “La bonificación incentivo en Guatemala es una variable del salario que se paga a los trabajadores guatemaltecos por motivo de productividad y eficiencia.” Grajeda, 2021, (párr. 1). “Consiste en una bonificación mensual al salario y se incluye como parte del salario que el trabajador recibe...” Monterroso, 2021, (párr. 3). “Una parte variable del salario que buscaba propiciar la productividad y eficiencia de los trabajadores.” Zelada C., 2019 (párr. 1). De acuerdo con el artículo 1 del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (1989): “Se crea la

bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.”

Análisis jurídico de la bonificación incentivo y su integración con el salario

De acuerdo al artículo 1 del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (1989): “Se crea la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia”, desde su origen, esta bonificación se dirigió a los trabajadores del sector privado y se establece que dicha bonificación no constituye ni sustituye al salario: Artículo 3 del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (1989): “Por su naturaleza, la bonificación-incentivo a que se refiere esta ley, no constituye ni sustituye el salario mínimo ya establecido o que se establezca de acuerdo a la ley, a los salarios ya acordados o a otros incentivos...”, situación que al día causa controversia en virtud que riñe con lo regulado en el convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, en materia de Salario.

El Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (1989) establece:

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 ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas (artículo 2).

En el artículo citado se puede apreciar como desde el inicio de esta institución el legislador establece que el valor que se le pague al empleado en concepto de bonificación incentivo, no incrementará el salario para el cálculo de beneficios que la relación laboral genera, como lo es la indemnización, bono 14 y aguinaldo, así también se blinda a través del artículo 2 al patrono en cuanto al pago de las cuotas del IGSS, IRTRA e INTECAP, materializándose la evasión del pago de esta cuota que al tratarse de IGSS afecta el monto de jubilación al que tiene derecho el trabajador, también se le otorga al empleador la facultad de crear las bonificaciones por analogía, permitiendo de esta forma que la institución de la bonificación incentivo sea utilizado por los patronos para su beneficio particular, en el siguiente sentido, pagando el monto mínimo establecido por la ley o para disfrazar parte del salario, pagando un monto mayor al salario mínimo.

El Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (1989) regula que:

Los incentivos que se establezcan en cada empresa o centro de trabajo deberán aplicarse observando por analogía, para los trabajadores beneficiados, el principio de igualdad de salario previsto en el inciso c) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala (artículo 5).

La aplicación de la bonificación incentivo, en la práctica genera una problemática, en virtud que, por una parte, hay patronos que pagan el monto mínimo establecido en la ley, y por otra parte, hay patronos que pagan un monto mayor, con el objetivo de disfrazar parte del salario, de tal manera que el sueldo de los empleados esta integrado mayormente por el bono incentivo que por el salario ordinario.

Atendiendo a que el derecho de trabajo debe ser realista, los montos fijados para el pago de la bonificación incentivo con el transcurrir del tiempo se han modificado, buscando otorgar a los trabajadores un valor que constituya un alivio a su situación económica en compensación al trabajo realizado, de esta cuenta, en el año 2001 a través del Decreto número 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala, se define un nuevo monto, el cual es de doscientos cincuenta quetzales (Q. 250.00) que se pagará junto al salario mensual que cada trabajador devenga y se deja sin efecto la forma de pago regulada originalmente, el cual era por tiempo efectivo de trabajo, así también se regula que dicho pago será a todos los trabajadores del sector privado, este decreto reforma el artículo 7 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Dentro de las reformas al Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, que regula la bonificación incentivo, tenemos la contenida en el Decreto número 37-2001 del Congreso de la República de

Guatemala (2001) a través del cual se define el monto mínimo que se debe pagar a los trabajadores, y para el efecto establece 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 incentivo 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 (artículo 1).

Para entender la integración del salario, es necesario conocer lo que se entiende por salario, para el efecto, el artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 (1961) establece que: “Salario o sueldo es 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”, en dicha norma, no hace distinción de salario y de acuerdo con la definición de contrato individual de trabajo de la norma citada, se interpreta que es salario, la retribución de cualquier clase o forma que el patrono realiza al trabajador, por la prestación de un servicio, para el efecto el artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 (1961), establece: “...a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”, refiriéndose al pago que el patrono debe realizar al trabajador por la realización de un servicio contratado.

Guatemala ratificó el 13 de febrero de 1952 el Convenio sobre la protección del salario, Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo (1945) el cual define el salario de la siguiente forma:

A los efectos del presente Convenio, 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 (artículo 1).

Toda remuneración que el patrono paga al trabajador como contraprestación a un servicio realizado y previamente contratado, se denomina salario, en esta definición no se hace distinción de variables o denominación diferente a las demás retribuciones que nuestra legislación nacional ordinaria establece, sin embargo al momento de que Guatemala ratifica el convenio relacionado, entra a formar parte de la legislación guatemalteca y de acuerdo a lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) establece:

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala (artículo 102).

Atendiendo a lo ya expuesto y en las normas citadas, la bonificación incentivo constituye parte integral del salario, contemplándola, de acuerdo a lo regulado por la Organización Internacional del Trabajo como salario, sin distinción de variables y reforzado por lo que la Constitución

Política de la República de Guatemala en la literal “f” del artículo 102 que regula los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, este precepto legal debe ser aplicado por todas las autoridades de acuerdo a lo que preceptúan las leyes citadas, contrario a eso, lo que se realiza hoy día, en virtud que la institución de la bonificación incentivo, los patronos lo aplican con el ánimo de evitar costos, afectando a los trabajadores y desvirtuando el objeto de la creación de dicho bono el cual es mejorar el nivel de vida de los habitantes y procurar el bienestar de la familia.

La integración de la bonificación incentivo al salario debe ser en todo momento, desde que se genera la relación contractual entre patrono y trabajador, y su cumplimiento debe ser estricto para todos los patronos, vigilados por las instituciones de trabajo como lo regula el artículo 4 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, así como también, atendiendo al principio de tutelaridad del derecho de trabajo contemplado en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el considerando 4to., del Código de Trabajo, Decreto número 1441 (1961), el cual establece: “a) El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”

## Beneficios de los trabajadores

Los patronos ofrecen una diversidad de incentivos para atraer nuevos talentos a su empresa o retener al existente, siendo este un aspecto tan importante del cual existen varias definiciones relacionadas, dentro de las cuales encontramos las siguientes:

Los beneficios son aquellos incentivos que muchas empresas ofrecen a sus empleados junto al salario tradicional. Estos servicios son asumidos íntegramente por la empresa y están destinados para satisfacer tus necesidades básicas, mejorando tu bienestar y tu experiencia como empleado. Además, se tratan de soluciones conciliadoras, es decir, que te ayudarán a encontrar el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal (Sodexo, s.f., parr. 4).

Son beneficios adicionales a los que el trabajador se hace acreedor al pertenecer a una empresa. Estas surgen de la relación contractual y son independientes al salario. Su objetivo, es que siempre estén orientadas a mejorar la condición de vida de los trabajadores, reducir sus gastos y otorgarle recursos que propicien su desarrollo cultural y social (Eslabon, 2016, parr. 1). Los beneficios para los empleados son la compensación indirecta y no monetaria pagada a un empleado. Estos beneficios se otorgan a los empleados por encima de sus salarios. También se llaman beneficios marginales que se ofrecen para atraer y retener empleados... La satisfacción laboral esta directamente relacionada con la satisfacción del empleado... (Paritripti, 2023, parr. 1 y 3).

De las definiciones anteriores, se puede determinar que los beneficios que se otorgan a los trabajadores son prestaciones o ventajas adicionales a los que determina la legislación guatemalteca, que el patrono otorga a sus trabajadores, en dinero o en especie, y tienen como finalidad, atraer talento a su empresa o retener al que ya se cuenta, de tal forma que ambas partes en la relación laboral obtienen resultados favorables, por un lado el patrono, contará con empleados motivados, comprometidos, productivos y capacitados para ejercer sus funciones, y por el otro lado, dependiendo

del tipo de beneficio que se les otorgue, los trabajadores podrán satisfacer sus necesidades básicas, recrearse, cubrir algún imprevisto o bien, le permitirá continuar en su desarrollo personal o académico.

Ejemplos de beneficios que los patronos pueden proporcionar a sus empleados para cuidar “su activo más importante que son los empleados” (Paritripti, 2023 parr. 4) y en consecuencia, estos incrementen su grado de responsabilidad, compromiso, capacidad y lealtad: Planes de seguros, seguros de discapacidad, reembolso de matrícula, descuentos corporativos, vacaciones pagadas, planes por jubilación, licencias por enfermedad, bono de rendimiento, servicios de guardería, programas de bienestar, formación de empleados, asistencia para préstamos estudiantiles, préstamos con tasas preferenciales, crecimiento laboral, clínica médica corporativa, becas estudiantiles para hijos menores de edad, regalos navideños para los hijos, canastas navideñas, indemnización universal, pago de parqueo de vehículo, bono de combustible para vehículo siempre y cuando no sea requisito para el puesto, alianzas con universidades, entre otros.

La bonificación incentivo no puede ser catalogada como este tipo de beneficios que no obligan al patrono a otorgar a sus trabajadores y que no genera obligaciones legales derivado de su otorgamiento toda vez que, la bonificación incentivo es una obligación legal de todo patrono que deben pagar a sus empleados y es parte integral del salario, de tal forma que al

ser parte del salario, debe considerarse como tal al momento de realizar el cálculo de pago de las prestaciones laborales a las que los trabajadores del sector privado por mandato legal, tienen derecho: Instituto Guatemalteco de Seguro Social –IGSS-, Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Aguinaldo e Indemnización por tiempo servido, este último, por desvinculación del trabajador por el patrono y por causa justificada.

### Marco legal de la bonificación incentivo

Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, regula la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, este a su vez ha sido reformado, siendo la última reforma, la contenida en el Decreto número 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala y establece el valor mínimo actual que se debe pagar en concepto de bonificación incentivo; el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece los principios fundamentales que rigen la relación entre patrono y trabajador y el salario; por su parte la Constitución Política de la República de Guatemala regula los derechos sociales mínimos de la legislación laboral; y el Convenio sobre la protección del salario, Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo donde se define que es salario, por tanto la bonificación incentivo, no debe ser contemplada como algo adicional al salario.

## ***Prestaciones laborales***

### Antecedentes

Las prestaciones laborales se derivan de la relación laboral entre el patrono y el trabajador en virtud de un contrato de trabajo, de tal forma que su origen se remonta desde tiempos antiguos y que a través del tiempo ha sido mejorado y cada país lo ha regulado dentro de su legislación, en diferentes momentos de la historia, sin embargo la importancia radica en que siendo el trabajo un derecho indispensable y libre para el ser humano, todo lo que se relaciona con tan importante institución, también lo es, y para comprender el tema de las prestaciones laborales, es necesario entender qué es prestación, para el efecto, en el Diccionario de la Real Academia Española (2022) encontramos la siguiente definición: “Cosa o servicio que alguien recibe o debe recibir de otra persona en virtud de un contrato o de una obligación legal.” (parr. 6). Las prestaciones laborales se han creado y mejorado en diversos cuerpos legales de la forma siguiente:

La constitución Política de la República de Guatemala (1985) regula los derechos sociales mínimos del trabajo, para el efecto, establece las siguientes prestaciones para el trabajador:

...h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados; i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de

empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo. (artículo 102)

...j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual... k... La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada...; p. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador...; q. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado... (Constitución Política de la República de Guatemala, 1985, artículo 102).

Por su parte en el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1441 (1961) se regulan otras prestaciones laborales:

Las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos. (Artículo 111.)

... las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el Organismo Ejecutivo mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe reglamentar el presente capítulo sobre las siguientes bases:... b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad; y pueden aumentar las garantías mínimas que el presente Código otorga a los trabajadores campesinos, en todos aquellos casos en que los correspondientes patronos acostumbren dar, deban legalmente o puedan por su capacidad económica, suministrar prestaciones mayores a esos trabajadores, tales como servicio médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción y de maternidad;... (Código de Trabajo de Guatemala, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961, Artículo 144).

Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1.º de enero; el jueves, viernes y sábado santo; el 1.º de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1.º de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad.

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal. (Código de Trabajo de Guatemala, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961, Artículo 127).

El Código de trabajo de Guatemala también establece otras prestaciones que los patronos deben proporcionar a sus empleados, en este caso, se trata de licencias o permisos de ausentarse el colaborador con goce de salario en determinados eventos:

...ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días. 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días. 3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días. (Código de Trabajo de Guatemala, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961, Artículo 61).

El Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (1989) regula la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado: “Se crea la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.” (Artículo 1); y a través del Decreto Número 37-2001 del Congreso de la Republica de Guatemala (2000) se establece el monto de la bonificación incentivo:

Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo 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. (artículo 1).

El Decreto numero 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (1992) regula la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público:

Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo... (artículo 1). La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago... (artículo 2).

A través del Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (1946) se crea el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como mandato de lo estipulado en el artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala:

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. (artículo 1).

Adicional a los beneficios ya indicados, a través del Decreto número 1528 del Congreso de la República de Guatemala (1962), se crea la Ley de creación del Instituto de Recreación de los trabajadores de Guatemala, en el cual se establece: “Se declara de utilidad colectiva, beneficio social e interés público, la creación, fomento y desarrollo de centros de recreación para los trabajadores de empresas y patronos particulares (artículo 1). La prestación laboral de IGSS e IRTRA son prestaciones laborales de los cuales no todos los trabajadores disponen, puesto que la ley que los regula contempla determinadas condiciones patronales para su aplicabilidad, en consecuencia, el patrono debe cumplir con las mismas para que sus empleados gocen de estos.

## Salario

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española (2022), la palabra salario “proviene del latín *salarium* que a la vez proviene de la palabra *sal* y significa: Paga o remuneración; cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena” (párr. 1-3) por su parte, CaixaBank (2017), brinda una breve reseña histórica de la palabra salario, de la siguiente manera:

Procedente del latín (*salarium*), el término salario tiene sus raíces en la palabra *sal*. En la época del Imperio Romano, a los soldados y funcionarios públicos se les pagaba con sal, un producto muy valioso y apreciado... Esos paquetes de sal recibidos, y que después eran utilizados como moneda de cambio, recibían el nombre de *salarium*, término que derivó en la palabra salario tal y como la entendemos hoy. (párr. 1, 2).

Existen varios autores que definen el salario, entre ellos podemos mencionar los siguientes: Caballero Ferrari (2020) indica:

El salario o sueldo es la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo. De esta forma, el empleado puede beneficiarse de su contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata. De la misma forma que puede ver traducida esa aportación en términos monetarios. (párr. 1).

De acuerdo al autor citado, “el salario se determina según la oferta y demanda de trabajo. Todo ello, dado por diversos factores como la disponibilidad de mano de obra, los convenios sindicales, la formación o experiencia del trabajador y la legislación laboral del país” (párr. 2)

Por su parte, Nogales (2022), define el salario de la siguiente manera:

“El salario es la remuneración económica o en especie del trabajador por prestar sus servicios profesionales a una empresa... se trata del elemento central del contrato de trabajo y el empresario está obligado a abonarlo al trabajador” (parr.1, 2) continúa indicando Nogales (2022) que:

...es la cantidad de dinero que recibe una persona trabajadora de manera regular a cambio de un tiempo de trabajo determinado y siempre de acuerdo con lo explícitamente establecido en un contrato de trabajo.

El pago del sueldo es una obligación del empresario y puede tener lugar de manera mensual, en quincenas, semanalmente o incluso diariamente, dependiendo del convenio colectivo de la empresa o del contrato... (párr. 6, 7).

Las definiciones anteriores, constituyen lo que algunos autores han definido a cerca de lo que es el salario y nos permite comprender aún más el término, sin embargo, nuestra legislación también define este término

en el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala (1961) y para el efecto establece lo siguiente:

Salario o sueldo es 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. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por éste. (artículo 88).

Adicional a la definición legal contenida en el Código de Trabajo de Guatemala Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Convenio sobre la protección del salario, Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo (1945) se define el salario de la siguiente forma:

A los efectos del presente Convenio, 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 (artículo 1).

El salario es toda remuneración económica ordinaria o extraordinaria, que el patrono da al trabajador como pago de un servicio prestado o debe prestar, el cual debe estar previamente contratado. Para el desarrollo del tema de las prestaciones laborales, es necesario comprender lo que es el salario, en virtud que este es la base para las prestaciones laborales y del cual se abusa en determinado momento junto a la bonificación incentivo, para eludir, por parte del patrono, las responsabilidades que este conlleva, afectando económicamente al trabajador. Para quien redacta, el abuso que

se da respecto a este tema es una prueba de que aún no salimos al 100% de los abusos de los patrones que rigió en el derecho laboral en sus orígenes y que se debe velar por aplicar el primer principio del derecho de trabajo que contempla la normativa legal laboral, el cual es el principio de tutelaridad, para proteger al trabajador frente a este tipo de abuso en su salario.

### Definición de prestaciones laborales

Diversos autores han definido las prestaciones laborales y cada uno otorga un valor agregado, sin embargo, de las mismas destacan que coinciden en que las prestaciones laborales son beneficios que se originan de una relación laboral y que existen de carácter obligatorios o voluntarios por parte del empleador, para el efecto se citan las siguientes definiciones:

Son beneficios adicionales a los que el trabajador se hace acreedor al pertenecer a una empresa. Estas surgen de la relación contractual y son independientes al salario. Su objetivo, es que siempre estén orientadas a mejorar la condición de vida de los trabajadores, reducir sus gastos y otorgarle recursos que propicien su desarrollo cultural y social (Eslabon, 2016, parr. 1).

Como lo indica Eslabón, para otorgar las prestaciones laborales legalmente establecidas, el patrono debe incluir a todos sus colaboradores:

Para otorgar las prestaciones laborales, las empresas deben tomar en cuenta a todos sus trabajadores. Las prestaciones mínimas que exige la ley son de carácter obligatorio, mientras que las adicionales son a elección de la empresa y deben estar expresadas en el contrato de trabajo (Eslabon, 2019, parr. 2). Para otorgarlas, se deben considerar los principios del derecho laboral, por lo que los trabajadores que realicen tareas similares deben tener prestaciones similares o iguales, sin hacer distinción por cuestiones de género, clase social, religión o partido político. (Eslabon, 2019, parr. 3).

Para Vesco Consultores (2022) en su publicación ¿Cuáles son las prestaciones laborales en Guatemala? indica: “Las prestaciones laborales son las compensaciones que se le otorgan a los empleados que no se consideran su salario como tal”. (parr. 1) y continúa:

Las prestaciones laborales de los empleados son cualquier tipo de compensación que no se considere salario o que es adicional al Salario. Estos incluyen todo, desde planes de atención médica hasta planes de jubilación. A veces se denominan paquetes de salarios o intercambio de salarios. Hay varios tipos diferentes de beneficios para empleados... si bien algunas prestaciones labores son requeridas por la ley de Guatemala, otros se brindan para atraer y retener a los mejores talentos (Vesco Consultores, 2022, parr 2-3).

Y para Euroinnova International Online Education, (s.f) en su publicación: Que son las prestaciones, establece una clasificación de prestaciones, dentro de las cuales destacan las prestaciones laborales y para el efecto indica lo siguiente:

Son todos los beneficios que otorga una empresa pública o privada a sus trabajadores y son bienes adicionales a sus sueldos base para que los que laboran en dicha compañía puedan obtener una mejor calidad de vida y puedan satisfacer las distintas necesidades que puedan tener. Por otro lado, el valor de estas prestaciones se obtiene gracias al tiempo que tiene un empleado, además de su cargo (parr 6).

En conclusión, las prestaciones laborales son compensaciones, económicas o no, de los empleados del sector público o privado, que el patrono otorga en ocasión a una relación laboral y que no constituye parte del salario de los trabajadores, pueden ser legales o voluntarios, los primeros están regulados en la ley de tal forma que son obligatorios, como los establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala,

Código de Trabajo de Guatemala, Ley de la bonificación incentivo, Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público y la Ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y los segundos, el patrono tiene la libertad de incorporarlo en su empresa de forma voluntaria.

### Objetivo de las prestaciones laborales

Las prestaciones laborales tienen como fin servir de motivación para el empleado, para que este continúe su desarrollo y calidad de vida, y cuando el empleado está motivado, eleva su productividad para el cual fue contratado, es por ello que en la legislación guatemalteca, a través del tiempo, se han creado diversas prestaciones laborales que al día de hoy están plenamente identificadas y sirven de atractivo al momento de contratar mano de obra y dentro de estas prestaciones laborales se reconoce la bonificación incentivo, sin embargo es indispensable que todos los patronos, le den la misma interpretación a la normativa que le da origen, para evitar abusos, ya que al hacer una interpretación de beneficio personal ya no se cumple la verdadera interpretación que el legislador nos da y, en consecuencia, se generan abusos hacia el trabajador.

Eslabón (s.f.) en su artículo: Cuales son las prestaciones laborales indica que el objetivo de las prestaciones laborales: “es que siempre estén orientadas a mejorar la condición de vida de los trabajadores, reducir sus gastos y otorgarle recursos que propicien su desarrollo cultural y social” (par. 1) y que: “Para otorgar las prestaciones laborales, las empresas deben tomar en cuenta a todos sus trabajadores” (parr. 2). Pymempresario (2011) en su artículo Prestaciones laborales: un tema recurrente entre trabajadores, indica: “Las prestaciones laborales tienen como objetivo complementar el salario del empleado y sirven también como motivación profesional para hacer que el trabajador se esfuerce más y eleve la calidad de su trabajo” (parr. 3)

Las definiciones anteriores señalan puntualmente los objetivos de las prestaciones laborales, sin embargo, la autora Nohemí Ramirez (2021) en su artículo publicado: ¿Qué tan importante son las prestaciones laborales? Indica objetivos más amplios que nos permite ver los alcances de las prestaciones laborales, de la siguiente manera:

El paquete de prestaciones y beneficios tiende a aumentar la satisfacción en el puesto de trabajo, el sentido de pertenencia, incremento en la productividad y mejora considerablemente el clima laboral. Por lo tanto, el departamento de RR.HH., debe mantener políticas adecuadas, prestar más atención al tema y apoyarse en herramientas que faciliten la administración de las mismas (parr. 9).

## Naturaleza jurídica de las prestaciones laborales

Hincapie Gómez (2016) en su artículo Derecho Laboral, indica la naturaleza jurídica de las prestaciones sociales de la siguiente forma:

Son contra prestaciones laborales diferentes al salario. Las prestaciones sociales a cargo del empleador tienen origen en el vínculo laboral, puesto que si no existe este (vínculo laboral) no habría quien lo concediera. La naturaleza jurídica de las prestaciones sociales puede ser legal, convencional o voluntario del patrono, teniendo en cuenta como principio su obligatoriedad, irrenunciabilidad, inembargabilidad y prelación de créditos, teniendo en cuenta que su fin es la seguridad y el bienestar del trabajador y su familia (parr. 1-2).

Las prestaciones laborales son de naturaleza jurídica legal, toda vez que están normadas por el Estado y es este quien las establece, de tal forma que su aplicación es de carácter obligatorio para todos los patronos, de acuerdo con el tipo de prestación laboral, su aplicabilidad puede ser para trabajadores del sector público o privado. Para que las prestaciones laborales se conviertan en un derecho del trabajador y una obligación para el patrono, debe existir una relación laboral entre patrono y trabajador, y desde el momento en que la relación contractual surge, paralelo a este acontecimiento surge el efecto de las prestaciones laborales, pues en ese momento se materializa la obligación del patrono en cumplir con ellas y en cuanto al trabajador, en ese momento ya goza de los derechos que por ley se le han otorgado.

## Clasificación de las prestaciones laborales

Las prestaciones laborales en Guatemala se clasifican de acuerdo con su regulación legal o no, de esta forma tenemos las dos clases siguientes:

1. Legales: estas son todas las prestaciones laborales que están reguladas por la legislación guatemalteca y que son de aplicación obligatoria por todos los patronos y es un derecho mínimo de todo trabajador, también son llamadas prestaciones de ley, estos son:

a) Descanso remunerado por cada semana de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores; b) Vacaciones, 15 días hábiles después de cada año de servicios continuos, excepto trabajadores de empresas agropecuarias quienes tendrán 10 días; c) Aguinaldo anual no menor del 100% del salario mensual; d) Descanso remunerado pre y postnatal, de 75 días de duración para la madre trabajadora.

También, e) Indemnización de un mes de salario por cada año de servicios continuos por despido injustificado o indirecto; f) Auxilio por defunción equivalente a un mes por cada año laborado; g)

Habitación, tierra de cultivo y leña, a los trabajadores agropecuarios; h) Servicios médicos y medicinas, viáticos, escuelas y maestros para trabajadores agrícolas y pecuarios; i) Licencias con goce de sueldo con motivo de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos del trabajador, por contraer matrimonio o por nacimiento de hijo; j) Los días de asueto con goce de salarios; k) La bonificación incentivo; l) La bonificación anual

para trabajadores del sector público y privado (Bono 14); m) Seguro Social a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y n) Recreación a través del Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala, siendo estos dos últimas prestaciones, de carácter condicional.

2. Voluntarios: Son prestaciones que los patronos de forma voluntaria incluyen en el paquete de beneficios que ofrecen para atraer talento nuevo o retener al que ya cuentan y son adicionales a los de la ley y el patrono decide el tipo de beneficios a ofrecer, ejemplos: Planes de seguros, seguros de discapacidad, reembolso de matrícula, descuentos corporativos, vacaciones pagadas, planes por jubilación, licencias por enfermedad, bono de rendimiento, servicios de guardería, programas de bienestar, formación de empleados, asistencia para préstamos estudiantiles, préstamos con tasas preferenciales, crecimiento laboral, clínica médica corporativa, becas estudiantiles para hijos menores de edad, regalos navideños para los hijos, canastas navideñas, indemnización universal, pago de parqueo de vehículo en horario laboral, bono de combustible para vehículo siempre y cuando no sea requisito para el puesto, alianzas con universidades, entre otros.

Indeed (2022), los clasifica de la siguiente manera:

Prestaciones de ley: están previstas en la legislación y son de obligado cumplimiento.  
Prestaciones superiores: son ventajas adicionales que la empresa otorga a sus trabajadores. Se consideran como tales los días extra de vacaciones o el incremento de la cuantía de la prima vacacional (parr 2)

Por su parte, Randstad (2023) los clasifica así:

Prestaciones superiores a la ley: beneficios adicionales otorgados por las empresas para motivar y retener a sus colaboradores. Prestaciones obligadas por la ley: beneficios que todo empleador debe cumplir, como mínimo, con sus colaboradores. Estos derechos no pueden ser modificados, a menos que exista un común acuerdo entre la empresa y el colaborador (parr. 3).

## Cálculo de las prestaciones laborales

Vacaciones: regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102 literal i) y en el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala artículos 130 al 137, consiste en un derecho del trabajador de gozar de un período de tiempo de descanso anual con goce de salario pagado después de cada año de servicios continuos. El período es de 15 días hábiles y en casos de actividades agropecuarias, el período es de 10 días hábiles. Su forma de pago es el siguiente: 1. No se pagan en dinero, excepto por terminación de la relación laboral sin haberlas gozado; 2. Se debe gozar sin interrupciones y se puede dividir en 2 partes; 3. No son acumulables con el objeto de disfrutar un período mayor; 4. Por terminación de la relación laboral sin gozo de vacaciones omitidas, se puede reclamar su compensación en efectivo las que correspondan a los últimos 5 años; y 5. Se debe dejar constancia por gozo de vacaciones.

Formula: se dan 2 casos: 1. Trabajador activo, debe gozar 15 días hábiles ininterrumpidos, para el pago no afectan los fines de semana intermedios y se toman en cuenta los días calendarios: ejemplo: trabajador con jornada

de lunes a sábado sale de vacaciones el 7 de agosto 2023 y retorna el 28 de agosto de 2023, total de días 22, los cuales se le debe pagar. 2. Trabajador inactivo, se toma como base el promedio de remuneraciones ordinarias y extraordinarias de los últimos 3 meses para el trabajo agrícola o ganadero y último año para los demás casos, se paga proporcional al tiempo trabajado cuando no se haya cumplido el año, se computan los meses con promedio 30 días para definir el salario diario. Ejemplo: salario mensual Q. 4,000.00 / 30 días = Q.133.333 salario diario x 15 días de vacaciones = Q. 1,999.99 pago de vacaciones no gozadas.

salario	salario diario	tiempo de trabajo	días vacaciones	cálculo	pago de prestación
Q 4,000.00	Q. 4,000.00/30 = Q.133.333	1 año	15	15 x Q. 133.33.00	Q 1,999.99

Indemnización: reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102 literal o), Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala artículo 82 y 93, el cual consiste en un derecho del trabajador que el patrono paga en virtud de terminación de la relación laboral por causa injustificada o cuando el trabajador da por terminado su contrato sin responsabilidad de su parte si se cumplen los presupuestos establecidos en la ley, dicho pago corresponde a un mes de salario por cada año de servicios continuos o de forma proporcional en caso no se completó el año. Reglas: 1. No puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo

en los términos regulados; 2. La base para el cálculo es el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.

Adicional, a) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas; b) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; c) El patrono no está obligado de pagar la indemnización por despido de trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, siempre que esté protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, si la pensión que cubre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, el patrono debe cubrir la diferencia. El patrono cubre el 50% si por las causas indicadas en este apartado, el empleado se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de su cargo, si no goza de los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y cubre la diferencia, si gozando de este beneficio, el Instituto fije un monto inferior.

Forma de pago: el plazo para reclamar el pago prescribe en 30 días hábiles a partir del cese del contrato, si no se paga, antes que finalice el plazo se debe interponer demanda ante el Órgano correspondiente; la base para el cálculo es el promedio de salario, ordinario y extraordinario devengado en los últimos 6 meses, así: 1. Al promedio se le debe sumar el aguinaldo y bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

proporcional a 6 meses; 2. Dividir el resultado de la suma entre 365 los cuales son los días del año y 366 si se trata de año bisiesto; y 3. El resultado de la división se multiplica por los días trabajados hasta la finalización del contrato. Ejemplo: salario promedio últimos 6 meses = Q. 4,000.00; Aguinaldo y bono proporcional  $Q. 8,000.00 / 6 \text{ meses} = Q. 1,333.33$  + salario promedio  $Q. 4,000.00 = \text{base salario total } Q. 5,333.33 / 365 \text{ días del año} = \text{base salario por día } Q. 12.78 \times \text{días laborados } 365 = \text{indemnización a pagar } Q. 5,333.33$

salario	bonificación incentivo	bonificación anual para trabajadores del sector privado y público; aguinaldo	tiempo de trabajo	salario promedio 6 meses	bonificación anual para trabajadores del sector privado y público; aguinaldo proporcional 6 meses	promedio salario total últimos 6 meses	pago de prestación
Q 4,000.00	Q 250.00	Q 4,000.00	1 año	Q 4,000.00	$Q 4,000.00 / 6 = Q 1,333.33$	Q 5,333.33	Q 5,333.33

Aguinaldo: reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102 literal j) y en la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado

Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, el cual consiste en un derecho que tiene el trabajador y que el patrono otorga anualmente el equivalente al 100% del salario ordinario mensual que devenga por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. Reglas: Se paga el 50% en la primera quincena de diciembre y 50% en la segunda semana de enero, se permite cubrir el 100% en diciembre; la continuidad de trabajo no se interrumpe; se permiten pagos anticipados, sin eximir de responsabilidad de su cobertura total; no es acumulable; se debe dejar constancia escrita del pago; se prohíbe su pago en especie; es parte de la base para el cálculo de la indemnización proporcional a 6 meses; no sujeto a impuestos.

Ejemplo de cálculo de aguinaldo período completo: salario base = Q. 4,000.00 años de servicio 1, aguinaldo a otorgar = Q. 4,000.00, pagados de la siguiente forma: Q. 2,000.00 en primera quincena de diciembre y Q. 2,000.00 en segunda quincena de enero, o bien Q. 4,000.00 en primera quincena de diciembre, desligándose así el patrono de pagar algún complemento en enero, el monto que se paga en concepto de aguinaldo, es inembargable salvo excepciones establecidas en ley, así como también no está sujeto al pago de ninguna clase de impuestos, tasas y demás cargos, ni pago de las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.

salario	tiempo de trabajo	pago de prestación
Q. 4,000.00	1 año	Q. 4,000.00

Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público: regulado en la Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, el cual consiste en un derecho que tiene el trabajador del sector privado y público, que el patrono otorga anualmente el equivalente al 100% del salario ordinario mensual que devenga por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. Reglas: Se paga en la primera quincena de julio; se computa de julio a junio; la continuidad de trabajo no se interrumpe; se permiten pagos anticipados, sin eximir de responsabilidad de su cobertura total; no es acumulable; se debe dejar constancia escrita del pago; se prohíbe su pago en especie; es parte de la base para el cálculo de la indemnización proporcional a 6 meses; no sujeto a impuestos; se aplica supletoriamente lo relativo al Aguinaldo.

Ejemplo: salario base = Q. 4,000.00 años de servicio 1, bonificación a otorgar = Q. 4,000.00, pagaderos en la primera semana de julio.

salario	tiempo de trabajo	pago de prestación
Q. 4,000.00	1 año	Q. 4,000.00

Bonificación incentivo: regulado en el Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, el cual consiste en un derecho del trabajador del sector privado de percibir por parte del patrono, una cantidad de Q. 250.00 mensuales el cual se debe pagar junto con el salario mensual devengado. Reglas: se paga mensual; no constituye parte del salario; y no estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, al no ser parte del salario, no afecta el cálculo de indemnización por tiempo servido, aguinaldo y bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

### Marco legal de las prestaciones laborales en Guatemala

Las prestaciones laborales están contempladas en diversos cuerpos legales: Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 102 establece los derechos sociales mínimos que se deben observar en materia laboral; Código de trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, amplía y establece otras prestaciones en sus artículos 61, 82, 93, 111, 127, 130 al 137 y 144, y las contenidas en leyes especiales: Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, Decreto número 42-92; Ley de bonificación incentivo, Decreto número 78-89; Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo

para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 76-78; Ley de creación del Instituto de Recreación de los trabajadores de Guatemala, Decreto número 1528 y Ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto número 295, todas del Congreso de la República de Guatemala.

### ***La bonificación incentivo ante las prestaciones laborales***

#### Objetivo de la bonificación incentivo

De acuerdo con el Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, se pueden distinguir dos objetivos fundamentales de la bonificación incentivo: 1. Mejorar el nivel de vida de los trabajadores y procurar el bienestar de su familia, en virtud que el trabajo es una fuente de ingreso económico para las familias a través del cual obtienen el recurso económico para la satisfacción de sus necesidades básicas que permitan una vida digna y es finalidad del Estado garantizar el bienestar de sus habitantes y en este caso, adoptando las medidas necesarias que permitan aún más la capacidad adquisitiva de los trabajadores para que les permita, no solo cubrir sus necesidades básicas, sino también el desarrollo de su núcleo familiar.

2. Estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores del sector privado, a través del presente objetivo, el Estado reconoce la necesidad de promover que la clase trabajadora se desenvuelva en un ambiente que incentive y provoque el estímulo de superación constante o mejora continua, otorgando al trabajador por el patrono, un monto determinado en la ley o mayor según se convenga por patrono y trabajador, para que esté motivado a mejorar su producción constantemente, lo cual trae como beneficio tanto para el patrono que elevará su producción y tendrá mano de obra y talento motivado a superar constantemente lo alcanzado, y por el trabajador un ingreso extraordinario que eleva su capacidad adquisitiva.

Consecuencias jurídicas producidas por patronos ante el uso inadecuado de la bonificación incentivo

El Decreto numero 78-89 del Congreso de la República de Guatemala establece las reglas de aplicación de la bonificación incentivo y desde este cuerpo legal se limitan sus efectos así como también se crea la base que ha generado la problemática para que patronos utilicen la bonificación incentivo como una medida de elusión de obligaciones patronales y que afectan al trabajador, desvirtuando el objeto de la misma contemplado en el segundo considerando y el artículo 1 de dicha normativa legal, puesto que el trabajador, si bien es cierto se le proporciona un ingreso adicional al salario el cual debe motivarle, pensar que dicho monto no es parte del

cálculo de otras prestaciones laborales, genera un desanimo en el trabajador, para ello es necesario resaltar las limitantes que la legislación contempla:

1. No incrementa el valor del salario, en consecuencia, no se toma en cuenta para el cálculo de la indemnización. Es de resaltar que otras prestaciones como el Aguinaldo y la Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, si se toman en cuenta para el cálculo de la indemnización.
2. No está sujeta al pago de las cuotas patronales ni laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.
3. Se entiende que el valor de Q. 250.00 es el monto mínimo, y que entre patrono y trabajador se puede definir un monto mayor, siendo este la base para eludir el pago de prestaciones y cuotas patronales.

Las consecuencias jurídicas que se derivan en torno a la aplicación de la bonificación incentivo se centran en lo siguiente:

1. De acuerdo a lo regulado por el Convenio sobre la protección del salario, Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo (1945) establece que:

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 (artículo 1).

De la definición anterior se puede determinar que la bonificación incentivo constituye salario y debe tomarse en cuenta en el cálculo para el pago de las prestaciones laborales como la indemnización, bonificación

anual para trabajadores del sector privado y público, vacaciones y cuotas patronales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para términos de jubilación del empleado en virtud que en la actualidad no es considerado como tal y no se reconoce por las instituciones ni los patronos la definición de salario que regula dicho cuerpo legal aceptado y ratificado por Guatemala, que al momento de excluir la bonificación incentivo como parte del salario, se afecta económicamente en el pasivo laboral del trabajador así como también al importe de jubilación al que tiene derecho por el pago de seguro social.

2. Otra consecuencia jurídica relacionado a la bonificación incentivo consiste en que la legislación permite entre patrono y trabajador, definir un monto superior al contemplado en la ley que es de Q. 250.00, de acuerdo al sistema de productividad y eficiencia que para el efecto establezcan, situación que es utilizado de forma anómala por los patronos ya que como se indicó, al día de hoy la bonificación incentivo goza de un blindaje legal que lo excluye para ser tomado en cuenta para el cálculo de prestaciones y cuotas patronales, este blindaje y la posibilidad de establecer un monto mayor, el patrono simula a través de esta modalidad una bonificación incentivo mayor con el único objetivo de eludir su obligación de pago de prestaciones y cuotas patronales con un monto mayor de salario, tema que afecta al trabajador en sus prestaciones y jubilación de seguro social.

Aplicación de la normativa legal vigente en Guatemala en materia de bonificación incentivo y salario

La normativa legal que regula estos dos temas importantes en materia laboral son los siguientes:

En materia de bonificación incentivo la legislación base está contenido en el Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, en este cuerpo legal, como se ha analizado en los capítulos anteriores, define el objetivo de su creación, las reglas de su aplicación y como toda ley, ha sido reformado en dos ocasiones de tal forma que se apegue a la realidad nacional, siendo su primer reforma la contenida en el Decreto número 7-2000 del Congreso de la República de Guatemala, regula en relación a la vigilancia del cumplimiento de la disposiciones de la ley base, y la segunda y última reforma se realiza mediante el Decreto número 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece el monto mínimo a otorgar en concepto de esta prestación laboral.

El Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (1989) establece lo siguiente: en relación al objeto “...estimular y aumentar su productividad y Eficiencia” (artículo 1); en cuanto a las reglas de aplicación:

...deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores ...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 ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP... (artículo 2).

En relación a la vigilancia: “Las autoridades de trabajo velarán por la observancia estricta de esta ley y aplicarán las sanciones legales contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento” (artículo 4); y en cuanto al monto:

Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q. 250.00) que deberán pagar a sus empleados junto al sueldo mensual devengado... (artículo 7)

La normativa legal referida, son los que al día de hoy regulan la prestación laboral de la bonificación incentivo en Guatemala

En cuanto al salario, está contenido en tres cuerpos legales, siendo el primero de ellos la Constitución Política de la Republica de Guatemala, la base legal que establece los derechos sociales mínimos sobre el cual debe regirse el derecho laboral y que debe ser ampliado a través de su normativa especial, en ese sentido, el cuerpo legal que contempla todo lo relacionado al derecho laboral guatemalteco es el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y que dedica un capítulo de su libro tercero para regular todo lo relacionado al salario y por último, pero no menos importante, el Convenio sobre la protección del salario, Convenio número 95 de la Organización

Internacional del Trabajo (1945) ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

La Constitución Política de la República de Guatemala (1985) establece los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo: "...b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; ...c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad...(artículo 102); y como se indicó en el párrafo que antecede, el tema de salario debe ser ampliado y para el efecto el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala (1961) establece lo siguiente: "Salario o sueldo es 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" (artículo 88).

Continúa en relación al salario, el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala (1961): "Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria..." (artículo 93); y el Convenio sobre la protección del salario, Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo (1945):

...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 (artículo 1).

La última normativa citada fue ratificada por Guatemala el 28 de enero de 1952 y de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) en relación a la participación en convenios y tratados internacionales, de tal forma que es parte de la legislación interna del país, y para el efecto establece:

...t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala (artículo 102).

En Guatemala la aplicación de la normativa de la bonificación incentivo se realiza, por patronos e instituciones de trabajo sin tomar en cuenta lo que para el efecto establece el Convenio sobre la protección del salario, Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo (1945), en su definición de salario, el cual es parte de la legislación guatemalteca, y establece que: "...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..." (artículo 1), en consecuencia a esto, la bonificación incentivo es, para muchos patronos, un medio por el cual simulan una bonificación incentivo mayor a lo establecido en el Decreto número 78-89 del Congreso de la República

de Guatemala con el único propósito de eludir el cumplimiento de su obligación laboral, afectando al trabajador.

Al aplicar el Convenio sobre la protección del salario, Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el salario, se estaría poniendo en ejecución la verdadera protección del trabajador que establece la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) al establecer: “...t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones... (artículo 102), y el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su artículo 93 Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala (1961): “Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria...” (artículo 93).

De lo anterior, la bonificación incentivo debe ser considerada para el cálculo de todas las prestaciones laborales cumpliendo así el objeto por el cual fue creado y que se regula perfectamente en el artículo 1 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, esto estaría generando para el trabajador, una mejor condición laboral, una mejor capacidad de adquisición mensual y un incremento en su pasivo laboral,

en virtud que se estarían calculando sus prestaciones laborales con todo lo percibido en compensación al trabajo realizado durante su relación laboral y que además le permitirá una mejor posición económica frente a su plan de jubilación que se proporciona a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Órganos de control de la aplicación de la ley en materia laboral para el pago y cálculo de la prestación laboral desde que se origina la relación laboral

Los órganos de control y vigilancia de la aplicación y cumplimiento de toda la normativa legal en relación al Derecho de trabajo, la relación contractual entre patrono y trabajador desde su origen hasta su finalización y que son los encargados de hacer valer el mandato legal de protección y tutelaridad del derecho laboral que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 103 y el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala en su considerando 4to., son: Inspección General de Trabajo, Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Tribunales de Conciliación y Arbitraje, y Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Respecto a la tutelaridad del Derecho de Trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa...” (artículo 103), por su parte, el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala (1961) establece: “a) El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente” (considerando 4to.).

La Inspección General de Trabajo: Es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo al Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala (1961) tiene, entre otras funciones, la siguiente:

...por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro... (artículo 278).

Y respecto a las atribuciones de los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, establece: ...a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza... con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278...” (artículo 281).

En cuanto a los conflictos que se deriven de la relación entre patrono y trabajador en temas laborales, los órganos jurisdiccionales para velar el cumplimiento de la normativa laboral, el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala (1961), establece: “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado” (artículo 283) y el siguiente artículo nos indica cuales son los órganos jurisdiccionales que les corresponde conocer y resolver los conflictos laborales: “...a) Los juzgados de Trabajo y Previsión Social... b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social” (artículo 284).

Es oportuno indicar, que, aunque no lo establezca el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el otro Órgano de Control de la correcta aplicación de las leyes laborales en Guatemala corresponde a la Corte Suprema de Justicia, constituido en Tribunal de Amparo, de esto, de acuerdo a lo establecido con la Ley de Amparo, Exhibición Personal y Constitucionalidad, Decreto número 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente (1986) el cual establece la competencia de la Corte Suprema de Justicia: “La Corte Suprema de Justicia conocerá de los amparos en contra de: ...c) Las Salas de la Corte de Apelaciones...” (artículo 12). A los órganos citados, corresponde velar

por el cumplimiento estricto de las leyes laborales y evitar gravámenes y violación a los derechos del trabajador.

#### Ilustración de caso e impacto económico en el trabajador

Hipotéticamente en los siguientes cuadros se ejemplifica el caso de un trabajador del sector privado con un sueldo de Q. 5,000.00 mensuales y una bonificación incentivo de Q. 10,000.00 mensuales, como impacta económicamente en el cálculo de sus prestaciones laborales de la siguiente forma:

#### Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público:

	salario	bonificación incentivo	tiempo de trabajo	pago de prestación
sin integración de bonificación incentivo	Q. 5,000.00	Q. 10,000.00	1 año	Q. 5,000.00
con integración de bonificación incentivo	Q. 5,000.00	Q. 10,000.00	1 año	Q. 15,000.00

Aguinaldo:

	salario	bonificación incentivo	tiempo de trabajo	pago de prestación
sin integración de bonificación incentivo	Q. 5,000.00	Q. 10,000.00	1 año	Q. 5,000.00
con integración de bonificación incentivo	Q. 5,000.00	Q. 10,000.00	1 año	Q. 15,000.00

Vacaciones no gozadas:

integración bonificación incentivo	salario	bonificación incentivo	salario diario	tiempo de trabajo	días vacaciones	cálculo	pago de prestación
si	Q 5,000. 00	Q 10,000.00	Q. 15,000.00/ 30 = Q.500.00	1 año	15	15 x Q. 500.0 0	Q 7,500.0 0
no	Q 5,000. 00	Q 10,000.00	Q. 15,000.00/ 30 = Q.500.00	1 año	15	15 x Q. 500.0 0	Q 7,500.0 0

Indemnización:

integración bonificación incentivo	salario	bonificación incentivo	bonificación anual para trabajadores del sector privado y público; aguinaldo	tiempo de trabajo	salario promedio 6 meses	bonificación anual para trabajadores del sector privado y público; aguinaldo o proporcional 6 meses	promedio salario total ult. 6 meses	pago de prestación
si	Q 5,000.00	Q 10,000.00	Q 10,000.00	1 año	Q 5,000.00	Q 10,000.00 / 6 = Q 1,666.67	Q 6,666.67	Q 6,666.67
no	Q 5,000.00	Q 10,000.00	Q 30,000.00	1 año	Q 15,000.00	Q 30,000 / 6 = Q 5,000.00	Q 20,000.00	Q 20,000.00

## **Conclusiones**

En relación con el objetivo general que se refiere en determinar las consecuencias jurídicas que se producen por el patrono ante el uso antojado y arbitrario de la bonificación incentivo en el pago de las prestaciones laborales reconocidas por la legislación guatemalteca, para que se estandarice el pago y cálculo correcto de las prestaciones laborales desde que se genera la relación laboral entre el patrono y el trabajador y se identifique el abuso que se comete al no hacerlo, se concluye que la bonificación incentivo no está siendo considerada, sin embargo, de acuerdo al Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, constituye parte del salario, por tanto se debe tomar en cuenta para el pago de las prestaciones, consecuentemente, es necesario que las instituciones garanticen su correcta aplicación.

Al momento de que el legislador dejó abierta la posibilidad de que, entre patrono y trabajador de manera conjunta puedan definir un monto mayor al monto establecido legalmente, el cual es de doscientos cincuenta quetzales exactos (Q. 250.00) en concepto de bonificación incentivo y que esta prestación laboral no constituye salario, abre la puerta para que patronos de manera premeditada simulen una bonificación incentivo mayor con el único objetivo de eludir las obligaciones que la relación laboral genera en beneficio de los trabajadores, y que los patronos deben cumplir, impactando negativamente en el cálculo de las prestaciones

laborales como la indemnización y monto de pago de jubilación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El primer objetivo específico que consiste en analizar la bonificación incentivo y el cálculo adecuado de las prestaciones laborales en la relación laboral en Guatemala y su marco legal, al realizar el presente trabajo de investigación, se concluye que la bonificación incentivo es una prestación laboral que tiene como finalidad estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores del sector privado, que está llamado a mejorarse en consenso entre patrono y trabajador, hasta ahí, la finalidad de la prestación es un estímulo para el trabajador, sin embargo, en la misma legislación que regula el tema, establece que no incrementa el salario en consecuencia se excluye para el pago de cuotas patronales de IGSS e IRTRA y no se toma en cuenta para el cálculo de la indemnización, afectando la economía del trabajador puesto que esta figura es utilizada por el patrono para simular una bonificación incentivo mayor al establecido por ley.

Con relación al segundo objetivo específico que consiste en examinar la aplicabilidad de las normas vigentes en Guatemala que regulan las prestaciones laborales y la base para el cálculo de las mismas, se concluye que la bonificación incentivo no está siendo considerada como parte del salario, evidenciando la no aplicabilidad de lo que para el efecto establece el artículo 1 del Convenio número 95 de la Organización Internacional del

Trabajo, el cual fue ratificado por Guatemala, en consecuencia, es parte de la legislación interna del país, que establece, que sea cual fuere la denominación que se le dé a la remuneración o ganancia, siempre y cuando se evalúe en efectivo y este fijado por ley nacional, es salario, por tanto, es necesario que la bonificación incentivo sea considerada tal cual lo describe la normativa mencionada para evitar abusos o interpretaciones que beneficien a una de las partes.

## Referencias

### Legislación Nacional

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.

Organización Internacional del Trabajo. (1945). *Convenio sobre la protección del salario*. Convenio número 95. Aprobado por el Congreso de la Republica. Decreto Legislativo número 843.

Asamblea Nacional Constituyente. (1986). *Ley de Amparo, Exhibición personal y de Constitucionalidad*. Decreto número 1-86.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). *Código de Trabajo de Guatemala*. Decreto número 1441.

Congreso de la República de Guatemala. (1946). *Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social*. Decreto número 295.

Congreso de la República de Guatemala. (1962). *Ley de Creación del Instituto de Recreación de los Trabajadores de Guatemala*. Decreto número 1528.

Congreso de la República de Guatemala. (1978). *Ley Reguladora del Aguinaldo*. Decreto número 76-78.

Congreso de la República de Guatemala. (1989). *Ley de Bonificación Incentivo*. Decreto número 78-89.

Congreso de la República de Guatemala. (1992). *Ley de Bonificación anual para Trabajadores del Sector Privado y Público*. Decreto número 42-92.

Congreso de la República de Guatemala. (2000). *Reformas a la Ley de Bonificación Incentivo*. Decreto número 7-2000.

Congreso de la República de Guatemala. (2001). *Reformas a la Ley de Bonificación Incentivo*. Decreto número 37-2001.

### **Página web o blog**

Caballero Ferrari. F. J., (2020, 01 de agosto). *Salario o sueldo*. Recuperado 12 de septiembre de 2023 de <https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>

Caixabank (2017, 16 de agosto). *El origen de la palabra “salario” y otras curiosidades financieras*. Recuperado 12 de septiembre de 2023 de [https://blog.caixabank.es/blogcaixabank/el-origen-de-la-palabra-salario-y-otras-curiosidades-financieras/#:~:text=Procedente%20del%20lat%C3%ADn%20\(salariu\)%2C,producto%20muy%20valioso%20y%20apreciado.](https://blog.caixabank.es/blogcaixabank/el-origen-de-la-palabra-salario-y-otras-curiosidades-financieras/#:~:text=Procedente%20del%20lat%C3%ADn%20(salariu)%2C,producto%20muy%20valioso%20y%20apreciado.)

Coyoy, M. (2018, 19 de febrero). *El bono incentivo y sus efectos en el salario e impuestos y contribuciones -Parte II-* Recuperado el 27 de julio de 2023 de <https://www2.deloitte.com/gt/es/pages/about-deloitte/topics/deloitte-en-medios/bono-incentivo-y-sus-efectos-en-el-salario-e-impuestos-parte-ii.html>

Eslabón (2016, julio). *¿Cuáles son las prestaciones laborales?* Recuperado el 27 de julio de 2023 de <https://www.eslabon.com.mx/es/articulo/179-cuales-son-las-prestaciones-laborales#:~:text=Las%20prestaciones%20de%20trabajo%20son,a%20pertener%20a%20una%20empresa.>

Euroinnova International Online Education (s.f.). *Que son las prestaciones*. Recuperado el 9 de agosto de 2023 de <https://www.euroinnova.pe/blog/que-son->





Ramírez, N. (2021, 30 de julio). *¿QUÉ TAN IMPORTANTES SON LAS PRESTACIONES?* Recuperado el 10 de agosto de 2023 de <https://venturessoft.com/que-tan-importantes-son-las-prestaciones/>

Randstad (2022, 25 de marzo). *¿cuáles son las prestaciones superiores a la ley?* Recuperado el 20 de agosto de 2023 de <https://www.randstad.com.mx/noticias-rh/desarrolla-tu-carrera/cuales-son-las-prestaciones-superiores-a-la-ley/>

Sodexo Pluxee (s.f.). *Beneficios para empleados: Cuáles son sus principales ventajas.* Recuperado el 27 de julio de 2023 de [https://www.sodexo.es/blog/principales-ventajas-contar-con-beneficios-para-empleados/#:~:text=Los%20beneficios%20son%20aquellos%20inc entivos,y%20tu%20experiencia%20como%20empleado.](https://www.sodexo.es/blog/principales-ventajas-contar-con-beneficios-para-empleados/#:~:text=Los%20beneficios%20son%20aquellos%20inc,entivos,y%20tu%20experiencia%20como%20empleado.)

Vesco Consultores (2022, 21 de marzo). *¿Cuáles son las Prestaciones Laborales en Guatemala?* recuperado el 9 de agosto de 2023 de <https://www.vesco.com.gt/blog/cuales-son-las-prestaciones-laborales-en-guatemala/>

Zelada, J. (2019, 8 de febrero). *Guatemala: Breve reseña de la Bonificación Incentivo en Guatemala*. Recuperado el 27 de julio de 2023 de <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=d1f56d3f-10f5-4001-a2fa-0043e82eac3a>

### **Artículo de revista académica, en línea**

Gamonal Contreras, S. (2013, 16 de enero). Estudios Constitucionales. *EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCIÓN CHILENA*.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-52002013000100011](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002013000100011)

Maldonado Ericastilla, P. A., (s. f.). Revista Jurídica Uctoritas Aprudentium. *EL DERECHO ADQUIRIDO EN EL DERECHO DE TRABAJO*. 3-4. <https://unis.edu.gt/wp-content/uploads/2022/08/Arti%CC%81culo-2-Lic.-Pablo-Maldonado.pdf>

## **Diccionario**

Real Academia Española (2022, diciembre). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 9 de agosto de 2023 de <https://dle.rae.es/prestaci%C3%B3n>

Real Academia Española (2022, diciembre). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 12 de septiembre de 2023 de <https://dle.rae.es/salario>