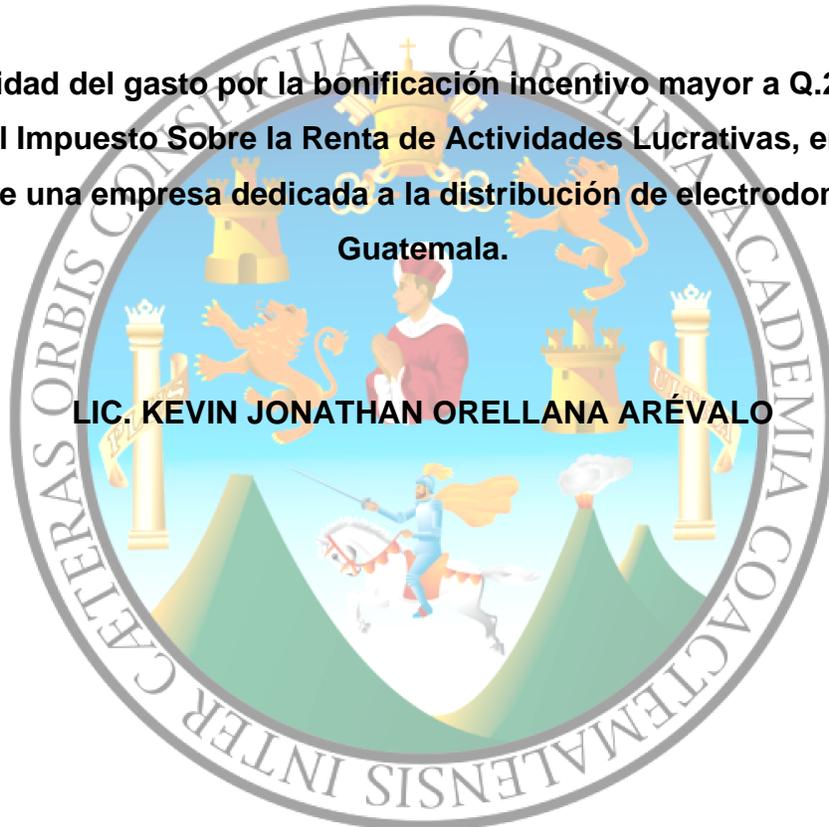


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN TRIBUTARIA



Deducibilidad del gasto por la bonificación incentivo mayor a Q.250.00 en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta de Actividades Lucrativas, en el área de logística de una empresa dedicada a la distribución de electrodomésticos en Guatemala.

LIC. KEVIN JONATHAN ORELLANA ARÉVALO



Guatemala, octubre de 2022

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN TRIBUTARIA



Deducibilidad del gasto por la bonificación incentivo mayor a Q.250.00 en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta de Actividades Lucrativas, en el área de logística de una empresa dedicada a la distribución de electrodomésticos en Guatemala.

Informe final del Trabajo Profesional del Graduación para optar al Grado Académico de Maestro en Artes, con base en el Instructivo aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas, el 15 de octubre de 2015, según numeral 7.8 Punto SÉPTIMO del acta No. 26-2015 y ratificado por el Consejo Directivo del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, según punto 4.2, subincisos 4.2.1 y 4.2.2 del acta 14-2018 de fecha 14 de agosto de 2018.

Docente del curso:

LIC. MSC. CARLOS RONALDO LEMUS PEÑA

Autor:

LIC. KEVIN JONATHAN ORELLANA ARÉVALO

Guatemala, octubre de 2022

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

Decano: Lic. Luis Antonio Suárez Roldán
Secretario: Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales
Vocal I: Doctor. Byron Giovanni Mejía Victorio
Vocal II: MSc. Haydee Grajeda Medrano
Vocal III: Vacante
Vocal IV: P.A.E. Olga Daniela Letona Escobar
Vocal V: P.C. Henry Omar López Ramírez

**TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO PROFESIONAL DE
GRADUACIÓN**

Coordinador: Msc. Abimelec Edgar Gustavo Bracamonte Castillo
Evaluador: Msc. Mario Enrique Pérez Granell
Evaluador: Msc. Lilian Patricia del Rosario Nájera Castañeda

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

YO: **Kevin Jonathan Orellana Arévalo**, con documento de identificación CUI: **2443 71911 0101**.

Declaro que, como autor, soy el único responsable de la originalidad, validez científica de las doctrinas y opiniones expresadas en el presente Trabajo Profesional de Graduación, de acuerdo con el artículo 17 del Instructivo para Elaborar el Trabajo Profesional de Graduación para Optar al Grado Académico de Maestro en Artes.

Autor: _____

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to read "Kevin Jonathan Orellana Arévalo". There is a small cross-like mark at the end of the signature.



ACTA No. GT-PFS-C-21-2022 -MA-

De acuerdo al estado de emergencia nacional decretado por el Gobierno de la República de Guatemala y a las resoluciones del Consejo Superior Universitario, que obligaron a la suspensión de actividades académicas y administrativas presenciales en el campus central de la Universidad, ante tal situación la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, debió incorporar tecnología virtual para atender la demanda de necesidades del sector estudiantil, en esta oportunidad nos reunimos de forma virtual los infrascritos miembros de la terna evaluadora, el 9 de octubre de 2022, a las 11:30 horas para evaluar la presentación del informe del **TRABAJO PROFESIONAL DE GRADUACIÓN II del licenciado Kevin Jonathan Orellana Arévalo, Carné 201216044, Sección C**, estudiante de la Maestría en Gestión Tributaria de la Escuela de Estudios de Postgrado, como requisito para optar al grado de Maestro en Artes. El examen se realizó de acuerdo con el Instructivo para Elaborar el Trabajo Profesional de Graduación para optar al grado académico de Maestro en Artes, aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas, el 15 de octubre de 2015, según Numeral 7.8 Punto SÉPTIMO del Acta No. 26-2015 y ratificado por el Consejo Directivo del Sistema de Estudios de Postgrado -SEP- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, según Punto 4.2, subincisos 4.2.1 y 4.2.2 del Acta 14-2018 de fecha 14 de agosto de 2018.

Cada examinador evaluó de manera oral los elementos técnico-formales y de contenido científico profesional del informe final presentado por el sustentante, denominado: **"DEDUCIBILIDAD DEL GASTO POR LA BONIFICACIÓN INCENTIVO MAYOR A Q.250.00 EN EL CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE ACTIVIDADES LUCRATIVAS, EN EL ÁREA DE LOGÍSTICA DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA DISTRIBUCIÓN DE ELECTRODOMÉSTICOS EN GUATEMALA"**, dejando constancia de lo actuado en las hojas de factores de evaluación proporcionadas por la Escuela. La presentación del Trabajo Profesional de Graduación fue calificada con una nota promedio de **23/30 puntos**, obtenida de las calificaciones asignadas por cada integrante de la Terna Evaluadora. La Terna Evaluadora hace las siguientes recomendaciones: que el sustentante incorpore las enmiendas sugeridas por la Terna Evaluadora dentro de los 5 días hábiles.

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

Msc. Abimelec Edgar Gustavo Bracamonte Castillo
Coordinador

Msc. Mario Enrique Pérez Granell
Evaluador

Msc. Lilian Patricia del Rosario Nájera Castañeda
Evaluador

Lic. Kevin Jonathan Orellana Arévalo
Postulante



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

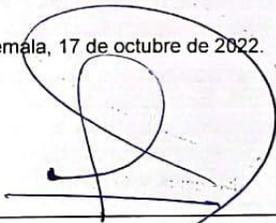
ADENDUM

El Docente del Curso Trabajo Profesional de Graduación II Certifica que: Kevin Jonathan Orellana Arévalo, Carné: 201216044 incorporó los cambios y enmiendas sugeridas por cada miembro de la Terna Evaluadora dentro del plazo estipulado y obtuvo la calificación siguiente:

Punteo	
Zona:	55
Presentación Trabajo Profesional de Graduación II:	23
Nota final:	78

APROBADO

Guatemala, 17 de octubre de 2022.



(F)

MSc. Carlos Ronaldo Lemus Peña
Docente del Curso Trabajo Profesional de Graduación II

Acto que dedico

Padre, Hijo y Espíritu Santo,	Por darme la sabiduría, inteligencia y fortaleza para culminar este trabajo de graduación. Sin Dios no hubiese podido hacerlo.
A mi esposa	Raquelita Vega, por sus atenciones y amor mientras estudiaba y sus palabras de aliento en los momentos oportunos mientras el cansancio me vencía.
A mis hijos	A mis hijos Esteban y Jonathan, por ser la fuente de motivación para ser mejor cada día, esto es por ustedes y cuando llegue su momento sirva de ejemplo y sea superado.
A mis padres	Papito Walter y Mami Pili, que sea otra muestra de honra y respeto para ustedes. Gracias por la motivación desde pequeño y construir las bases de mi superación.
A mi hermana	Ana Gabriela, que sea una muestra y fuente de inspiración que con esfuerzo y dedicación todo es posible. Gracias por tus palabras de aliento y cuidar de los bebés mientras estaba estudiando.
A mis amigos en general	Por sus palabras de aliento y motivación, porque fueron esenciales en los momentos de cansancio.
A mi casa de estudios	Casa máxima de estudios Universidad de San Carlos de Guatemala, a quien debo mi formación Universitaria, por darme la oportunidad de obtener un título a nivel de Postgrado.

Contenido

Resumen	i
Introducción	iii
1. Antecedentes	2
1.1 Antecedentes de la compañía	2
1.2. Antecedente del problema	2
1.3 Antecedente de investigaciones previas	3
2. Marco teórico	6
2.1. Documentación	6
2.2. Bonificación Incentivo	7
2.3. Sueldos y Salarios	7
2.4. Gastos deducibles	8
2.5. Gastos no deducibles	8
2.6. Hecho Generador	9
2.7. Impuesto	10
2.8. Empresa dedicada a la comercialización	10
2.9. Leyes aplicables	10
2.9.1. Ley de Actualización Tributaria Libro I, Impuesto Sobre la Renta	10
2.9.2. Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social	11
2.9.3. Código de Trabajo	11
2.9.4. Reglamento sobre recaudación de contribuciones al Régimen de Seguridad Social	12
3. Metodología	13
3.1. Planteamiento del problema	13
3.2. Delimitación del problema	13
3.3. Justificación del trabajo profesional	13
3.4. Objetivos	14
3.4.1. Objetivo General	14
3.4.2. Objetivos Específicos	15
3.5. Diseño, Métodos, Técnicas e Instrumentos	15
3.5.1. Métodos	15
3.5.2. Técnicas	17
3.5.3. Instrumentos	18

3.6.	Procedimiento utilizado	19
4.	Discusión de Resultados	20
4.1.	Ámbito de la empresa	20
4.1.1.	Situación actual de la empresa	21
4.1.2.	Marco formal y departamento objeto de estudio	21
4.1.3.	Proceso y Operatividad	22
4.1.4	Actores principales:	23
4.1.5	Atributos y fortalezas de la empresa	24
4.1.6	Debilidades de la empresa (actividades que distorsionan o no agregan valor)	24
4.1.7	Propuestas de mejora para el departamento contable-fiscal	25
4.1.8	Supuestos básicos para el departamento contable-fiscal	25
4.2.	Presentación de resultados	26
4.2.1.	Generalidades de la empresa objeto de estudio	26
4.2.2.	Revisión de la nómina de sueldos	27
4.2.3.	Revisión de los contratos individuales de trabajo	29
4.2.4.	Revisión contable del registro de la bonificación incentivo	32
4.2.5.	Revisión de las planillas de IGSS	33
4.2.6.	Revisión de la documentación con la que cuenta la compañía	35
4.3.	Discusión de resultados	36
4.3.1.	Análisis de las implicaciones fiscales para la compañía	37
4.3.2.	Documentación de soporte para la deducibilidad de la bonificación incentivo	40
4.3.3.	Registro de la bonificación en la nómina y contabilidad	50
4.4.	Propuesta de mejoras a implementar	51
4.5.	Supuestos básicos para la implementación	51
	Conclusiones	53
	Recomendaciones	55
	Bibliografía	57
	E-Grafías	58
	Anexos	61
	Índice de Tablas	71
	Índice de Imágenes	72

Resumen

El presente informe de investigación tiene como objetivo dar a conocer la documentación que debe tener el contribuyente para respaldar los pagos de bonificación incentivo mayores a doscientos cincuenta quetzales que establece la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala; es decir, la bonificación por productividad como se conoce comúnmente, a efecto que el gasto por la misma sea deducible en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta de Actividades Lucrativas.

Cabe mencionar que actualmente la Administración Tributaria ha realizado ajustes recientes por aquellas bonificaciones que se hacen llamar incentivo o de productividad mayores a lo que establece la ley indicada, debido a que ha detectado que las compañías no tienen los documentos para demostrar el cálculo y procedencia de las mismas, por lo que, son consideradas como sueldos y salarios afectos a las cuotas patronales y laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-; sin embargo, por no haber reportado las mismas en las planillas del IGSS dicho gasto es no deducible del cálculo del Impuesto Sobre la Renta.

Para el efecto, la metodología utilizada, fue inicialmente analizar estudios y antecedentes de la bonificación incentivo los cuales contemplan definiciones y legislación fiscal vigente aplicable al trabajo; por consiguiente, se hizo uso de entrevistas, revisiones documentales con base en muestras, criterios y análisis de la documentación según lo que indica la legislación vigente.

Seguidamente, con base en el análisis documental y al verificar los registros contables realizados por la compañía, se hizo del conocimiento de la Administración de la empresa, los documentos indispensables con la que debe contar para el cálculo, pago y registro de la bonificación incentivo mayor a Q.250.00, asimismo, se dio a conocer las posibles contingencias fiscales que podría tener al momento de no documentar adecuadamente el gasto por la bonificación incentivo.

Lo anterior, se desarrolla en el apartado de discusión de resultados, en el cual se consignan los hallazgos e implicaciones y propuestas de mejora, cumpliendo así con los objetivos planteados para el presente trabajo.

Finalmente, se detallan las conclusiones y recomendaciones, en las que se define como documentar la bonificación incentivo o por productividad apegada a la normativa fiscal guatemalteca, lo que disminuirá el riesgo de ajuste como gasto no deducible ante una eventual revisión por parte de la Administración Tributaria, esto, siempre y cuando la empresa implemente un adecuado control interno en sus procesos y registros contables del gasto relacionado con la bonificación incentivo.

Introducción

Actualmente, existen empresas que realizan pagos a sus empleados por bonificaciones variables con diferente denominación según alcances de metas y cumplimiento de objetivos, por lo que, es necesario analizar la legislación fiscal para conocer la documentación necesaria que se debe cumplir para que no exista una tergiversación en el propósito de dichas bonificaciones por productividad y sean consideradas como sueldos y salarios que debieron estar afectos a las cuotas patronales y laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-; y por consiguiente el gasto estaría en riesgo de ajuste como no deducible.

El presente documento refleja de forma ordenada el análisis de la información obtenida por el departamento contable-fiscal de una empresa dedicada a la comercialización de electrodomésticos en Guatemala, el cual está conformado por los siguientes 4 apartados.

En el primer apartado, como parte de los antecedentes, se detallan algunos estudios e investigaciones anteriores relacionados con la bonificación incentivo, efectuados por Contadores Públicos y Auditores y Deloitte de Guatemala, los cuales fortalecen y contribuyen con el estudio.

Por consiguiente, en el apartado dos, se consignan algunos términos que son pertinentes y necesarios para un mejor entender de la documentación indispensable por la bonificación incentivo, puesto que dentro de dichas referencias bibliográficas se detallan bases legales y conceptos doctrinarios para una mejor referencia al lector.

En el apartado tres, se desarrollan los aspectos vinculantes con metodología, tales como: la especificación del problema, objetivos tanto general como específicos, diseño, métodos y técnicas coadyuvadores en el proceso del análisis de la

documentación necesaria para la bonificación incentivo mayor a Q.250.00 para dar paso a la discusión de resultados.

El tema medular del presente estudio, se encuentra contenido en el apartado cuatro, puesto que en éste se establece la documentación que debe contar la compañía para hacer deducible en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta el gasto por bonificación incentivo mayor a Q.250.00, el cual se realizó haciendo uso de los tres apartados anteriores.

Finalmente, se detallan las conclusiones y recomendaciones que surgen del análisis efectuado en el apartado cuatro y las referencias bibliográficas, que fueron utilizadas para la obtención de información que contribuyó a la comprensión de distintos temas inmersos en el estudio.

1. Antecedentes

Los antecedentes descritos a continuación se refieren a los acontecimientos de carácter histórico que se encuentran relacionados con el tema de bonificación incentivo mayor a Q.250.00.

1.1 Antecedentes de la compañía

La compañía objeto de estudio tiene más de 15 años en desarrollarse en la comercialización de electrodomésticos en el territorio guatemalteco, la cual de acuerdo con el objeto detallado en su Escritura de Constitución se dedica a “(...) la importación, exportación, compra, venta y distribución de electrodomésticos y mercadería en general (...)”, esta compañía tiene contratados 17 empleados en el área de logística al 31 de diciembre del 2021, quienes perciben una bonificación por productividad.

Cabe mencionar que, la compañía está afiliada al régimen de ISR sobre las utilidades de actividades lucrativas y paga una bonificación de productividad calculada de acuerdo con la eficiencia del personal por el jefe de distribución; la compañía reporta la bonificación por productividad como parte de la bonificación incentivo según la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, a efecto que dicha bonificación esté exenta del pago de cuotas patronales y laborales de IGSS; asimismo, registra en su contabilidad dicha bonificación en una cuenta contable denominada “Otras bonificaciones” y fue considerada como gasto deducible en el cálculo del ISR en el régimen de actividades lucrativas en el año 2021.

1.2. Antecedente del problema

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas mediante el Decreto número 37-2001, ambos del Congreso de la República de Guatemala, actualmente los patronos pueden pagar una bonificación incentivo mayor a Q.250.00 la cual deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores, con base a los sistemas de productividad y eficiencia que se establezca. Por otra parte, el Artículo 4 del Acuerdo número 1118 de la Junta Directiva

del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre la Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social, establece que el Patrono debe calcular y descontar las cuotas patronales y laborales del IGSS sobre el salario total del trabajador. Se entiende por tal, a la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, fijada por acuerdo o por la ley y debidamente pagada por un empleador a un trabajador, en virtud de un contrato o relación laboral. Es importante indicar que el Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, hace la aclaración que la bonificación incentivo estará exenta del pago de cuotas patronales y laborales del IGSS y será un gasto deducible en el cálculo del ISR de actividades lucrativas.

El problema objeto de estudio radica en que la compañía paga una bonificación incentivo mayor a Q.250.00 a sus empleados en el área de logística; sin embargo, el excedente de esta bonificación no está documentada adecuadamente para demostrar su cálculo con base a métricas, establecida en una política general de pago y convenida entre los trabajadores y patrono. Dicho lo anterior, la Administración Tributaria realiza ajustes al gasto cuando detecta en el rubro de sueldos y salarios, que la bonificación incentivo es mayor a Q.250.00 y no está documentada tal como lo establece el Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, por lo que ha considerado dicho exceso como gasto no deducible por tratarse de sueldos y salarios reportados como bonificación incentivo y no acreditados con la copia de la planilla de las contribuciones a la seguridad social presentada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando proceda según Artículo 23 literal f) del Decreto número 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Actualización Tributaria y sus reformas.

1.3 Antecedente de investigaciones previas

Mario Coyoy, Socio de Impuestos y Precios de Transferencia, Deloitte (2016) presenta en su artículo denominado “La Bonificación Incentivo y sus efectos en el salario e impuestos y contribuciones Parte II” que el pago de esta bonificación incentivo debe estar

debidamente documentada y sustentada, en cuanto a sus mediciones, 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 las prestaciones laborales e indemnización y cuotas del seguro social.

Estuardo Paganini Socio de Legal, Deloitte (2015) presenta en su artículo denominado “La Bonificación Incentivo” que la Bonificación Incentivo actualmente en Q.250.00 se debe entender como un mínimo otorgado por la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, por lo que esta deja abierta la posibilidad de que patrono y trabajador acuerden una bonificación superior a los Q.250.00, sin que se encuentre afecta a las cuotas del seguro social, asimismo, indica que el pago de esta bonificación incentivo debe estar debidamente documentada y sustentada, en cuanto a sus mediciones, para que no se interprete que la misma, se utiliza únicamente con el propósito simular que no se trata de salario y por ende afecta a prestaciones laborales e indemnización y cuotas del seguro social.

Legal Newsletter “Bonificación Incentivo” emitido por Deloitte Guatemala en septiembre de 2021, hace referencia a que con la última reforma a la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado Decreto número 78-89, mediante el Decreto número 37-2001 ambos del Congreso de la República de Guatemala, la bonificación incentivo es distinta al salario, no estaría afecto a las cuotas patronales y laborales; y basado en los principios laborales, se entiende que es un mínimo que puede ser superado mediante acuerdo entre las partes y salvo prueba en contrario.

Así también, existen tesis de maestría con enfoque en bonificaciones para las cuales se consignan en los apartados siguientes:

Tesis de maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo en Perú denominada “Los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos”, efectuada por Juana Guzmán Flores

en el año 2019, que se refiere a las compensaciones de tipo económico la cuales pueden ser dadas por las empresas de manera continua o esporádica tales como son las bonificaciones.

Tesis de maestría en Ciencias de la Administración con Especialidad en Relaciones Industriales de la Universidad Autónoma de Nuevo León en México denominada “Actualización de bono de productividad de una empresa Metal Mecánica” efectuada Reynol Leal Vera en el año 2001, se refiere a que lo incentivos están diseñados para motivar a los trabajadores a esforzarse más a fin de concluir las tareas de su puesto. Los incentivos financieros mejoran o mantienen niveles elevados de productividad y calidad.

Tesis “La tergiversación del monto de la bonificación incentivo como medio de simulación de incremento de salario” realizada por Roderico Fermín García en el año 2015, menciona la importancia la situación social y económica que enfrenta el sector laboral con respecto a la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, la cual surgió como medio para mejorar la productividad y eficiencia de los trabajadores.

Existen opiniones de expertos publicados en el Web con relación a la bonificación incentivo:

Oscar Chile Monroy (2016) en su blog menciona que a pesar de que han transcurrido varios años de estar pagándose la bonificación incentivo, aún persisten dudas si los pagos que exceden el monto establecido en la ley están o no afectos a las cuotas del IGSS. Sin embargo, es conveniente recordar que dicha bonificación para los trabajadores del sector privado fue creada por la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, y desde un inicio se estableció que no está sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP.

José Federico Zelada (2019) en su página web publicó en el tema denominado “Breve reseña de la bonificación incentivo en Guatemala” y hace referencia que la bonificación busca propiciar la productividad y eficiencia de los trabajadores.

Según Núñez Dubón y Asociados, (2015) se tiene la obligación de pagar una bonificación incentiva de Q.250.00 mensuales a cada empleado, según la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala. Esta bonificación no está afecta al pago de prestaciones laborales ni al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS e INTECAP. El monto por pagar puede ser mayor que el establecido en la ley cuando exista común acuerdo respecto de ello, y bajo ese mecanismo, la bonificación queda libre de pagos al seguro social.

2. Marco teórico

Con el objetivo de realizar una comprensión adecuada según el tema a desarrollar, a continuación, se detallan los temas concernientes a la investigación, que fueron de utilidad para entender y efectuar el plan de trabajo.

2.1. Documentación

La definición de documentación según la Real Academia Española (2022) “Documento o conjunto de documentos, generalmente de carácter oficial, que sirven para la identificación personal o para documentar o acreditar algo”.

Según el Artículo 22 del Decreto número 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Actualización Tributaria (2012), establece lo siguiente: “Para que sean deducibles los costos y gastos detallados en el artículo anterior, deben cumplir los requisitos siguientes (...) Tener los documentos y medios de respaldo (...)”

A efectos de este trabajo será entendida como documentación el soporte que se utiliza para demostrar la procedencia, cálculo o acreditar una operación ante una entidad fiscalizadora.

2.2. Bonificación Incentivo

La definición de bonificación incentivo según el Artículo 1 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado (1989), establece que “se crea una bonificación para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia”.

Según Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado (1989):

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 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.

Con base a lo anterior, en el presente trabajo será entendido que la bonificación incentivo está creada para promover la productividad y eficiencia de los empleados, sin embargo, esta debe ser medida y convenida entre las partes.

2.3. Sueldos y Salarios

De acuerdo con el Artículo 1 del Convenio Sobre la Protección del Salario, número 95 de la Organización Internacional del Trabajo (1952), establece que salario es “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”.

Dicho lo anterior, para efectos de este trabajo se entiende que los sueldos y salarios es la retribución que pagan los patronos en compensación del servicio adquirido por sus colaboradores.

2.4. Gastos deducibles

De conformidad con Orellana Sánchez, Sazo & Asociados, S.C. (RMS Global) (2019) en su página web menciona que “Se entiende por gastos deducibles a aquellos que realizamos como empresa y que pueden restarse de los impuestos que se tienen que pagar. En líneas generales, los gastos que entran como deducibles son los que tienen estrecha relación para el desempeño del negocio en cuestión”.

De conformidad con el Artículo 21 numeral 4 del Decreto número 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Actualización Tributaria (2012), son gastos deducibles “Los sueldos, salarios, aguinaldos, bonificaciones (...)”.

Por último, de acuerdo con el Artículo 22 numeral 3 del Decreto número 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Actualización Tributaria (2012), para que sean deducibles el gasto por “(...) sueldos y salarios, cuando quienes los perciban figuren en la planilla de las contribuciones a la seguridad social presentada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando proceda (...)”.

Para efecto de este trabajo se entiende que los gastos deducibles son aquellas erogaciones pertinentes y necesarias que tiene una compañía para realizar sus operaciones de comercio, asimismo cumpliendo con los requisitos legales tributarios.

2.5. Gastos no deducibles

De conformidad con Orellana Sánchez, Sazo & Asociados, S.C. (RMS Global) (2019) en su página web menciona “Se entiende por gastos deducibles a aquellos que entran dentro de la categoría de gastos personales, tanto del contribuyente como de sus allegados. Por ejemplo, no podría ser validado un gasto deducible una cena familiar, compra de alimentos para el hogar, entre otros.”

De acuerdo con el Artículo 23 inciso f) del Decreto número 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Actualización Tributaria (2012), son gastos no deducibles por sueldos y salarios “Los sueldos, salarios y prestaciones laborales, que no sean acreditados con la copia de la planilla de las contribuciones a la seguridad social presentada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando proceda”.

En conclusión, los gastos no deducibles son aquellas erogaciones que no son pertinentes y necesarias que tiene una compañía para su funcionamiento, es decir, que sin estas erogaciones la compañía puede continuar con su giro habitual, por otro lado, los gastos no deducibles pueden ser determinado por no cumplir con los límites de deducibilidad o documentación legal.

2.6. Hecho Generador

Desde el punto de vista de jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, (1994) (Expedientes acumulados 269-92, 236-92, 352-92 y 41-93), hecho generador es “(...) supuesto abstracto previsto por la norma jurídica para configurar el tributo y cuando ese hecho hipotético se produce en la realidad, convirtiéndose en hecho concreto, surge la obligación tributaria”.

De acuerdo con el Artículo 11 del Decreto número 6-91 del Congreso de la República de Guatemala, Código Tributario (1991), impuesto es el “tributo que tiene como hecho generador, una actividad estatal general no relacionada concretamente con el contribuyente.”

De acuerdo con la definición expuesta en el presente trabajo será entendido como hecho generador la obligación establecida en ley que como consecuencia tiene el origen de la obligación tributaria.

2.7. Impuesto

Alvarado y López, (2016), hace referencia a impuesto como “una carga establecida por la autoridad que representa el Estado, como consecuencia a la sociedad, y sufrida por el contribuyente que puede ser el ciudadano nacional o extranjero”.

A efectos de este trabajo será entendido como impuesto la carga tributaria que establece el Estado para obtener los ingresos necesarios y así cumplir con sus fines.

2.8. Empresa dedicada a la comercialización

Course Hero en su blog (2019) indica que corresponden a entidades que se dedican a la compra de bienes o mercancías para su venta posterior, sin hacer cambios significativos al producto que comercializan salvo por su envoltura o empaque.

2.9. Leyes aplicables

Para documentar la deducibilidad de la bonificación incentivo mayor a Q.250.00 se debe analizar distintas normativas vigentes, en este caso en específico, las aplicables en Guatemala a la actividad de distribución de electrodomésticos, las cuales se desarrollan en los apartados siguientes:

2.9.1. Ley de Actualización Tributaria Libro I, Impuesto Sobre la Renta

Tal como lo afirma Deloitte Guatemala (2015), en su guía del inversionista, el Impuesto Sobre la Renta es “el impuesto directo que se aplica en Guatemala a la renta que obtenga toda entidad, proveniente de la inversión de capital, del trabajo o la combinación de ambos”.

El objeto del Impuesto Sobre la Renta, de conformidad con el Artículo 1 del Decreto número 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Actualización Tributaria (2012), es gravar todas aquellas “rentas o ganancias que obtengan las personas individuales, jurídicas (empresas), entes o patrimonios nacionales o extranjeros, residentes o no en el país”.

2.9.2. Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social

De acuerdo con el Artículo 3 del Acuerdo número 1123 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social (2003), los patronos deben “(...) a) Descontar de la totalidad del salario que devenguen los trabajadores, el porcentaje correspondiente a la cuota laboral; b) Pagar la cuota patronal (...)”.

El Ferretero (2018) presenta en su revista¹ “Principales Obligaciones Laborales que pagar en Guatemala” que la cuota patronal: 12.67%, está integrada de la siguiente forma: 10.67% para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), 1% para el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) y 1% para el Instituto de Recreación de los Trabajadores del Sector Privado (IRTRA). Asimismo, la cuota laboral al empleado se le descuenta de su salario 4.83%, para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sin incluir la Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 78-89).

2.9.3. Código de Trabajo

El Artículo 1 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo (1961), establece que dicha normativa “regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”. Al respecto, la normativa en referencia se utilizará derivado de que, es necesario analizar los gastos relacionados a sueldos, mismos que deben estar enmarcados y calculados de conformidad con las estipulaciones principalmente de la Ley de Actualización Tributaria, Decreto número 10-2012; Código de Trabajo, Decreto número 1441, ambos del Congreso de la República de Guatemala y el Acuerdo de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social número 1123, Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social.

Es importante resaltar el término salario por el cual se utilizará el Artículo 88 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, que establece como salario “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.”

2.9.4. Reglamento sobre recaudación de contribuciones al Régimen de Seguridad Social

El Acuerdo número 1118 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social, establece las normas para recaudar las contribuciones que deben pagar los patronos, los trabajadores y el Estado. Al respecto, dicho reglamento es útil derivado que establece las regulaciones correspondientes a las contribuciones que se deben efectuar al Seguro Social y los recargos de no realizar el pago de las contribuciones en referencia.

2.9.5. Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado

El Artículo 2 del Decreto número 78-89, del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado (1989), establece la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia, asimismo, la bonificación por productividad y eficiencia debe ser convenida de mutuo acuerdo y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia se establezcan y hace la aclaración que dicha bonificación no está afecta a las cuotas patronales y laborales del IGSS, además, es gasto deducible en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta.

2.9.6. Reformas a la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado

El Artículo 3 del Decreto número 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala (2001), establece el pago mínimo de la bonificación incentivo por Q.250.00, así mismo, hace la aclaración que continúan vigentes las disposiciones contenidas en la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

3. Metodología

Para la identificación de la documentación de la bonificación incentivo mayor a Q.250.00 se hizo uso de mecanismos, siendo ellos, métodos, técnicas, instrumentos, así también, se detalló el planteamiento y delimitación del problema, mismos que se desarrollan a continuación:

3.1. Planteamiento del problema

La compañía objeto de estudio presenta un pago a sus empleados de una bonificación incentivo mayor a los Q.250.00, surge la necesidad de la asesoría tributaria en la implementación de los documentos mínimos y argumentos de defensa que establece la Ley para documentar el pago de la bonificación incentivo mayor a Q.250.00 a efecto de evitar contingencias fiscales futuras ante una eventual revisión por parte de la Administración Tributaria, quien podría interpretar que el exceso de dicha bonificación al no estar documentada correctamente corresponde a sueldos y salarios no reportados en la planilla del IGSS y por lo tanto constituye un gasto no deducible en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta de Actividades Lucrativas para la compañía.

3.2. Delimitación del problema

Punto de vista: Tributario

Unidad de Análisis: Departamento de contabilidad e impuestos de la empresa dedicada a la venta de productos electrodomésticos.

Período histórico: Del 01 de enero al 31 de diciembre del 2021.

Ámbito Geográfico: Departamento de Guatemala.

3.3. Justificación del trabajo profesional

Inicialmente es importante indicar que, actualmente los patronos pueden pagar una bonificación incentivo mayor a Q.250.00 la cual deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores, con base a los sistemas de productividad y eficiencia que se establezca. Por otro lado, el Artículo 4 del Acuerdo número 1118 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social,

Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social, establece que el Patrono debe calcular y descontar las cuotas patronales y laborales del IGSS sobre el salario total del trabajador. Por lo anterior, si la bonificación incentivo no está documentada adecuadamente para demostrar su procedencia, el gasto por la bonificación incentivo mayor a Q.250.00 la cual es reconocida por la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala como “Bonificación por productividad” puede estar en riesgo de deducibilidad, debido a la carencia de documentación que acredite su origen, podría interpretarse que corresponde a sueldos y salarios afectos a las cuotas patronales y laborales del IGSS, tal como se mencionó anteriormente.

Aunado a lo anterior, el Artículo 21 numeral 4) del Decreto número 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Actualización Tributaria y sus reformas tipifica en que serán deducible los sueldos, salarios y bonificación, no obstante, en el artículo 23 literal f) del mismo cuerpo legal, hace la excepción que aquellos sueldos y salarios que no están documentados con la planilla donde acrediten el pago de las cuotas patronales y laborales correspondientes, serán considerados como gastos no deducibles en el cálculo del ISR de actividades lucrativas.

3.4. Objetivos

El trabajo profesional de graduación tuvo un objetivo general y específicos que se comprobaron a lo largo del desarrollo de la identificación de documentación de la bonificación incentivo, tales objetivos son los siguientes.

3.4.1. Objetivo General

Proponer una guía para documentar de forma adecuada el pago de la bonificación incentivo mayor a 250.00 a efecto que sea deducible del Impuesto Sobre la Renta.

3.4.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar en los contratos individuales de trabajo cómo está estipulado el pago de bonificación incentivo de los empleados en el área de logística, para conocer las condiciones de pago pactadas y valores de la bonificación incentivo.
- b) Verificar el registro contable de la bonificación incentivo y en la nómina de pagos mensual, para recomendar a la compañía el registro correcto como bonificación exenta a las cuotas del IGSS.
- c) Validar la documentación que la compañía podría implementar para el soporte del pago de bonificación incentivo mayor a Q.250.00, con el objetivo que esta sea exenta del pago de las cuotas patronales y laborales del IGSS y deducible en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta.

3.5. Diseño, Métodos, Técnicas e Instrumentos

Para la identificación de la documentación de la bonificación incentivo mayor a Q.250.00 se utilizaron métodos, técnicas e instrumentos, los que se detallan a continuación:

3.5.1. Métodos

Como parte del trabajo de campo, se hizo uso de distintos métodos a fin de cumplir con el objetivo de la asesoría, los cuales se desarrollan a continuación incluyendo su utilidad:

a) Métodos

Cada método utilizado tenía inmerso la determinación y alcance de un objetivo, razón por la que se utilizaron varios para mejor desarrollo del trabajo del campo:

a.1) Método Exegético

De acuerdo con lifeder.com (s.f.), este tipo de método “(...) se utiliza para interpretar los textos legales y se centra en la forma en la que fue redactada la ley o regulación por parte del legislador (...)”. Es decir, que su objetivo fundamental es analizar la legislación desde su espíritu.

Para la identificación de la documentación legal para bonificación incentivo mayor a Q.250.00, fue necesario principalmente conocer, leer y analizar la legislación fiscal que le es aplicable a la compañía, sus beneficios e implicaciones. Lo anterior, derivado de que parte de los objetivos de la identificación es detallarle a la entidad la documentación legal para soportar el pago de la bonificación incentivo por productividad, a efecto que sea deducible del Impuesto Sobre la Renta de Actividades Lucrativas.

a.2) Método Sistemático

Este método fue utilizado para relacionar una norma jurídica con las demás existentes, por ejemplo, la relación que el Impuesto Sobre la Renta, las cuotas patronales y laborales IGSS y las disposiciones emitidas en la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 y sus reformas Decreto número 37-2001, ambos del Congreso de República de Guatemala tienen entre sí; es decir, efectuar una interpretación unificada y considerando las distintas disposiciones legales que podría coadyuvar a la compañía objeto de estudio.

a.3) Método Analítico

Se utilizó el presente método para el proceso de consultas de las fuentes, a través del análisis de datos que permitirá comprender la información obtenida durante el trabajo de campo, el cual tendrá un enfoque contable, financiero y fiscal.

a.4) Método Inductivo

El presente método fue utilizado para determinar una muestra de documentos para verificar la documentación con la que contaba la compañía para estar preparada ante una eventual revisión por parte de la Administración Tributaria en el rubro de sueldos y salarios, específicamente en el pago mayor a los Q.250.00 de la bonificación incentivo.

b) Diseño del trabajo profesional

El trabajo profesional de graduación tiene como objetivo identificación la documentación de soporte para el pago de la bonificación incentivo mayor a Q250.00 a efecto que sea

deducible en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta en una empresa dedicada a la comercialización de electrodomésticos, específicamente en el área de logística.

La investigación está enfocada al análisis de la documentación indispensable que debe tener la compañía a efecto que la bonificación incentivo que sobrepasa el mínimo, no sea interpretada por la Administración Tributaria como sueldos y salarios no reportados en las planillas del IGSS y por consiguiente correspondería a un gasto no deducible del Impuesto Sobre la Renta.

3.5.2. Técnicas

Para poner en práctica los métodos antes detallados, se utilizaron técnicas, que se detallan a continuación en conjunto con su funcionalidad.

a. Técnicas documentales específicas para el trabajo realizado

Para la investigación se utilizaron técnicas documentales para soportar los procesos que se realizaron en la misma:

a.1) Entrevista

Al respecto, el instrumento fue un formato físico con preguntas abiertas dirigidas al Gerente Financiero y Contador General de la compañía que sirvió para obtener información que brindó un panorama de la compañía de sus procesos actuales y la documentación que posee en relación con el tema principal.

b. Técnicas de campo específicas para el trabajo realizado

En la revisión de campo se utilizaron las siguientes técnicas que coadyuvaron a obtener el conocimiento necesario de la documentación que nos proporcionó la compañía:

b.1) Observación

Durante la revisión, se observaron los documentos físicos, tales como contratos de trabajo, nóminas de sueldos y estados financieros que la entidad objeto de estudio proporcionó para el efecto.

b.2) Inspección

La presente técnica fue utilizada para verificar cada documento que la entidad proporcionó, para efectos de determinar inconsistencias, beneficios u otros que tengan impacto en el tema de estudio.

b.3) Lectura

Dicha técnica, fue funcional derivado de que es la principal fuente de enriquecimiento personal y considerando que por medio de ella se adquirió conocimiento de distintos temas relacionados a la documentación con la cuenta la compañía para soportar el pago de la bonificación incentivo, y que permitió efectuar un análisis pertinente del tema objeto de estudio.

3.5.3. Instrumentos

Los instrumentos se refieren a los documentos utilizados para recabar la información y donde se plasmaron las observaciones y comentarios de la compañía.

a. Instrumentos de recolección de datos

a.1) Narrativas

En este sentido, la narrativa fue aplicada para conversar con la administración de la empresa y los encargados del área contable y fiscal, con la finalidad de conocer y documentar la forma en que están efectuando los procesos actuales y documentando el pago de la bonificación incentivo mayor a Q.250.00.

a.2) Cuestionarios

Se realizaron cuestionarios con pregunta abiertas que fueron trasladados al Gerente de Recursos Humanos y Contador General, con el objetivo de obtener de conocer los procedimientos de documentación y cálculo de la bonificación incentivo.

b. Instrumentos de procesamiento de datos

b.1) Cálculo de contingencias fiscales

Para efectos del cálculo de las contingencias fiscales, la compañía nos proporcionó las nóminas de sueldos y sus registros contables, con el objetivo de medir el riesgo de ajuste por no contar con la documentación necesaria en el cálculo y pago de la bonificación incentivo mayor a la que establece la Ley.

3.6. Procedimiento utilizado

Inicialmente es importante mencionar que para conocer la operación de la empresa objeto de estudio, se efectuaron visitas a las instalaciones carretera a El Salvador, en las cuales estuvo presente el Gerente Financiero, los encargados del departamento de contabilidad e impuestos. Al respecto, dichos colaboradores brindaron comentarios sobre la situación actual de la empresa, momento en el cual se conversó sobre apoyarles en la identificación de la documentación para el soporte de la bonificación incentivo mayor a lo que establece la ley, a efecto que sea deducible del Impuesto Sobre la Renta para la empresa objeto de estudio, para el período 2021.

Por consiguiente, la Administración de la empresa aprobó la realización del estudio, para el efecto se solicitó Estados Financieros correspondiente al periodo fiscal del 01 de enero al 31 de diciembre del 2021, nóminas de sueldos, recibos del IGSS y por lo tanto se efectuó una muestra de los empleados que perciben una bonificación incentivo mayor a Q.250.00 y se solicitaron contratos de trabajo, políticas de pago y métricas de medición, todo lo anterior con cifras del período 2021 y así también, la declaración jurada anual del ISR del 2021.

Posteriormente de la recepción de la información antes indicada, se procedió a efectuar el análisis de esta con base a la muestra de cinco empleados para revisar la documentación con la que cuenta la compañía para el pago de la bonificación incentivo.

4. Discusión de Resultados

En el presente apartado se detalla el análisis efectuado de la identificación de la documentación necesaria para el pago de la bonificación incentivo de la empresa dedicada a la comercialización de electrodomésticos.

4.1. Ámbito de la empresa

El sector en el que se desenvuelve la empresa objeto de estudio es la “comercialización” específicamente de electrodomésticos mismo que avanza y progresa rápidamente.

En la actualidad las MIPYMES de electrodomésticos representan para el país un sector importante en la economía, hoy en día han ido creciendo considerablemente y son generadoras de fuentes de trabajo. Otras empresas dedicadas al mismo fin han venido a instalarse a Guatemala, con el único objetivo de quedarse, para ser empresas líderes en el mercado nacional.

Según la muestra censal que realizó el Instituto Nacional de Estadística (INE), que deriva del Censo de la Población ejecutado en 2018, los lugares que concentran la mayor demanda de electrodomésticos, coinciden con las áreas que reciben más remesas familiares enviadas desde el exterior.

Al respecto, la empresa objeto de estudio se dedica a la comercialización de electrodomésticos, por lo que, de acuerdo con los comentarios de la Administración General de la empresa, la misma se encuentra en constante actualización para estar a la vanguardia y vender los bienes más actualizados del mercado.

No obstante, lo anterior el estudio en referencia no se aplicará a la totalidad de las operaciones de la empresa, sino únicamente identificación de la documentación necesaria para la bonificación incentivo mayor a Q.250.00 a efecto que sea deducible en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta siendo así que el departamento partícipe del trabajo profesional es el contable-fiscal.

4.1.1. Situación actual de la empresa

La compañía tiene más de 15 años en desarrollar sus actividades comerciales en el territorio guatemalteco, tales como: venta e importación de electrodomésticos, electrónica, brackets, artículos para el hogar, baterías de cocina, sartenes y sets para cocina.

4.1.2. Marco formal y departamento objeto de estudio

La misión de la empresa publicada en su página web, literalmente indica: “Ser el líder en la comercialización de electrodomésticos, electrónicos y otros productos en los mercados que operamos, sirviendo las necesidades de nuestros clientes con productos innovadores, con la dedicación y esmero que merecen, fomentando un ambiente profesional para el desarrollo de nuestros colaboradores y proveedores, sirviendo a nuestras comunidades y logrando un crecimiento sostenible para cumplir las expectativas de los accionistas”.

Por otro lado, la visión de la empresa es: “Ser una organización comercial de clase mundial que logra sus metas de negocio y responsabilidad social a través de un liderazgo ejemplar en un ambiente profesional diverso que promueva integridad, honestidad y respeto a los demás”.

En ese sentido, siendo que la compañía emplea más 100 empleados en Guatemala, y en el área de logística que es el área objeto de estudio de este trabajo son 17 empleados; es importante que evalúe y conozca la documentación necesaria para soportar los pagos efectuados por la remuneración a sus empleados, con el objetivo de evitar contingencias tributarias futuras ante una eventual revisión por parte de la Administración Tributaria lo cual podría presentar desembolso de efectivo innecesario.

Por lo anterior y derivado de que actualmente paga a sus empleados una bonificación incentivo mayor a la que establece la Ley con el objetivo de compensar la productividad y cumplimiento de metas, esto permitió la realización una evaluación e identificación de la documentación necesaria para soportar los pagos mayores a Q.250.00 de dicha

bonificación para asegurarse que dicho gasto sea deducible del Impuesto Sobre la Renta de Actividades Lucrativas y evitar ajustes ante una revisión por parte de la Administración Tributaria, quien podría interpretar que el pago mayor a la bonificación establecida en Ley corresponda a sueldos y salarios afectos al IGSS, por lo que para el efecto, se tuvo el apoyo del departamento contable-fiscal.

Entre las principales funciones del departamento contable-fiscal se encuentran las siguientes:

- a) Coordinación de la presentación de las declaraciones de impuestos,
- b) Elaboración de nóminas de sueldos y prestaciones laborales,
- c) Documentar sus costos y gastos operativos y financieros,
- d) Preparación de los registros contables y
- e) Reportería ante la Administración General de la situación financiera-fiscal de la empresa.

4.1.3. Proceso y Operatividad

En el departamento contable-fiscal de la empresa objeto de estudio y como se indicó en el apartado anterior, entre sus funciones principales son asegurarse de documentar sus costos y gastos para reportar las cifras financieras que sirven para calcular sus impuestos de esta forma tributar adecuadamente y evitar incurrir en costos y gastos no deducibles impuestos por no cumplir con la documentación legal necesaria.

No obstante, aún y cuando la empresa ha documentado el gasto por sueldos y bonificaciones con las nóminas de cálculo y copia de las planillas de las contribuciones pagadas al IGSS, han incurrido en pagos por bonificación incentivo mayores a los Q.250.00 que establece la Ley, sin tener la documentación necesaria para hacer deducible dicho gasto en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta de Actividades Lucrativas.

Derivado de lo anterior y de acuerdo con la aprobación de la empresa, se efectuó una revisión de la documentación con la que contaban en su momento, con la finalidad de identificar la documentación necesaria según la Ley para hacer deducible el gasto por los pagos de bonificación incentivo mayor al monto que establece la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 y sus reformas Decreto número 37-2001, ambos del Congreso de República de Guatemala.

Finalmente, es relevante mencionar que para conocer la situación de la empresa e identificar la documentación necesaria, se efectuó una visita a las instalaciones en la que se obtuvo dicha información directamente de colaboradores de la empresa, específicamente del departamento contable-fiscal.

4.1.4 Actores principales:

Tabla 1
Participantes del trabajo de campo y su funcionalidad
Empresa objeto de estudio
Año 2022

Cargo	Función
Gerente Financiero	Encargado de la última aprobación de los impuestos y registros contables, así como la revisión y exposición de la reportería la Administración General de la empresa.
Contador General	Encargado de la entrega de las declaraciones de impuestos y registros contables al Gerente Financiero y posteriormente de la aprobación procede a la presentación de las declaraciones ante la Administración Tributaria. Así también, tiene a cargo la coordinación de las actividades del asistente contable y la

Cargo	Función
	preparación de la reportería que el Gerente Financiero debe presentar ante la Administración General.
Asistente Contable	Encargado de la elaboración de la contabilidad, preparación de nóminas de sueldos y declaraciones de impuestos aplicables a la empresa. Así también, encargado de documentar correctamente los costos y gasto.

Fuente: Entrevista por elaboración propia

4.1.5 Atributos y fortalezas de la empresa

Una de las principales fortalezas de la empresa son los controles internos que tienen establecidos para la correcta contabilización del gasto por bonificación incentivo, aunque pagan una bonificación mayor a la establecida en la ley, el pago mínimo que corresponde a los Q.250.00 lo registran en una cuenta contable denominada “Bonificación Incentivo”, por lo que sus registros contables demuestran congruencia con las nóminas de sueldos.

Asimismo, en el área de logística existe un encargado quién es la persona responsable de llevar un control del cumplimiento de metas propuestas a los pilotos de reparto y auxiliares de ruta y con base a su calificación a criterio y no documental se determina el pago de la bonificación de productividad.

4.1.6 Debilidades de la empresa (actividades que distorsionan o no agregan valor)

Uno de los factores que muestran debilidad en la documentación para el soporte del gasto por bonificación incentivo mayor a Q.250.00 es que algunos empleados no tienen contrato de trabajo individual y no posee un control adecuado del resguardo de los contratos de trabajo elaborados.

Así también, actualmente la empresa paga a sus empleados una bonificación incentivo mayor al monto que establece la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 y sus reformas Decreto número 37-2001, ambos del Congreso de República de Guatemala por el cumplimiento de metas y productividad; sin embargo, dicha bonificación no está debidamente documentada con métricas de cálculo, convenio de pago y una política general de pago para considerarse como tal y existe debilidad en la deducibilidad del gasto por dicho concepto en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta de Actividades Lucrativas.

4.1.7 Propuestas de mejora para el departamento contable-fiscal

Entre las estrategias de mejora para la Administración de la empresa, se pueden enlistar:

- a) Implementar controles para documentar legalmente el gasto por la bonificación incentivo.
- b) Realizar revisiones periódicas de los cálculos por la bonificación por productividad o cumplimiento de metas.
- c) Asegurarse con contar con la documentación que exige la Ley para soportar el gasto por bonificación incentivo y revisar que la misma tenga congruencia con el cálculo de esta.

4.1.8 Supuestos básicos para el departamento contable-fiscal

Para materializar las propuestas de mejora, es importante que la empresa pueda considerar lo siguiente:

- a) Asignar a personal específico para la validación y recepción de documentos legales por la bonificación incentivo.
- b) Así mismo, la persona asignada deberá realizar la identificación y elaboración de la documentación y revisión del cálculo de la bonificación incentivo que se paga mayor a los Q.250.00.
- c) Establecer un control interno para que exista una persona para la verificación periódica de la documentación que soporta el pago de la bonificación incentivo.

- d) Capacitar constantemente a los colaboradores encargados del departamento contable-fiscal en relación con la deducibilidad de los gastos en el rubro de sueldos y salarios.

4.2. Presentación de resultados

En el presente apartado se detalla el trabajo de campo efectuado correspondiente a la identificación de la documentación para el soporte de la bonificación incentivo mayor a Q.250.00, a efecto que sea deducible en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta, en el área de logística de una empresa dedicada a la distribución de electrodomésticos.

4.2.1. Generalidades de la empresa objeto de estudio

La empresa tiene más de 15 años de ser líder en la comercialización de electrodomésticos, electrónica, brackets, artículos para el hogar, baterías de cocina, sartenes y sets de cocina.

Así mismo, la empresa de acuerdo con su Registro Tributario Unificado –RTU- se encuentra afiliada a los siguientes impuestos ante la Superintendencia de Administración Tributaria:

- a) Impuesto al Valor Agregado: en el régimen general
- b) Impuesto Sobre la Renta: bajo el Régimen de Utilidades Lucrativas, con forma de determinación renta imponible por cierres parciales (25%)
- c) Impuesto de Solidaridad: bajo el método de acreditamiento a), Impuesto de Solidaridad acreditable al Impuesto Sobre la Renta.
- d) Presentación de cuotas patronales y laborales del IGSS

Así también dentro de sus características especiales se encuentran:

- a) Agente retenedor del Impuesto al Valor Agregado
- b) Contribuyente mediano especial
- c) Importador

- d) Afiliado al Régimen de Factura Electrónica en Línea – FEL-
- e) Con sistema de valuación de inventarios “Promedio Ponderado”.

4.2.2. Revisión de la nómina de sueldos

Se obtuvo la nómina de sueldos de diciembre del 2021 específicamente del departamento de distribución, en la cual se registran 17 empleados, integrado entre el supervisor, asistente, pilotos y auxiliares de reparto.

Por lo anterior, observamos que la compañía paga a sus empleados bonificaciones de productividad por diferentes conceptos y según sus comentarios estas corresponden a lo siguiente:

- a. Cero incidentes: Se paga al piloto y auxiliar de ruta la cantidad de Q.200.00 si durante el mes no tuvieron accidentes de tránsito por negligencias o descuidados por parte de estos.
- b. Entregas a tiempo: Se paga una bonificación al piloto y auxiliar de ruta una cantidad equivalente por Q.450.00 durante el mes si cumplen con las entregas de los pedidos cuidando la calidad del producto y los tiempos establecidos por el supervisor de acuerdo con la distancia, rutas, clima e imprevistos.
- c. Bono Reto: Se paga una bonificación al piloto equivalente a Q.2,000.00 y al Auxiliar de ruta por Q.1,500.00 por puntualidad en la hora de entrada, limpieza y orden del vehículo de transporte, por productividad y servicio al cliente.

Es importante mencionar que de acuerdo con los comentarios del personal de contabilidad de la compañía y la revisión realizada se observó que las bonificaciones antes mencionadas no están afectas al pago de cuotas patronales y laborales del IGSS.

Tabla 2
Revisión de la nómina de sueldos del departamento de logística de diciembre del 2021
Empresa objeto de estudio
Cifras expresadas en quetzales
Año 2022

Departamento de Distribución / Logística														
No.	Nombre	Puesto	Sueldo Base	Bonificación			Total, Q	Bonif. Dto 37-2001	Total		Descuentos		Total	Líquido a
				Cero incidentes	Entregas a tiempo	Bono Reto			Ingresos	ISR	IGSS	Descuentos	Recibir	
1	Empleado 1	Supervisor	7,500.00	-	-	-	-	250.00	7,750.00	355.55	362.25	717.80	7,032.20	
2	Empleado 2	Asistente	5,000.00	-	-	-	-	250.00	5,250.00	175.89	241.50	417.39	4,832.61	
3	Empleado 3	Aux. de ruta	2,990.00	200.00	450.00	500.00	1,150.00	250.00	4,390.00	-	144.42	144.42	4,245.58	
4	Empleado 4	Aux. de ruta	3,000.00	200.00	450.00	500.00	1,150.00	250.00	4,400.00	20.50	144.90	165.40	4,234.60	
5	Empleado 5	Piloto	3,100.00	200.00	450.00	1,050.00	1,700.00	250.00	5,050.00	-	149.73	149.73	4,900.27	
6	Empleado 6	Piloto	2,990.00	200.00	450.00	2,000.00	2,650.00	250.00	5,890.00	32.55	144.42	176.97	5,713.03	
7	Empleado 7	Piloto	2,990.00	200.00	450.00	1,050.00	1,700.00	250.00	4,940.00	-	144.42	144.42	4,795.58	
8	Empleado 8	Piloto	2,990.00	200.00	450.00	2,100.00	2,750.00	250.00	5,990.00	55.55	144.42	199.97	5,790.03	
9	Empleado 9	Aux. de ruta	3,000.00	200.00	450.00	500.00	1,150.00	250.00	4,400.00	-	144.90	144.90	4,255.10	
10	Empleado 10	Aux. de ruta	2,990.00	200.00	450.00	500.00	1,150.00	250.00	4,390.00	-	144.42	144.42	4,245.58	
11	Empleado 11	Piloto	2,825.10	200.00	450.00	1,200.00	1,850.00	250.00	4,925.10	21.50	136.45	157.95	4,767.15	
12	Empleado 12	Piloto	2,825.10	200.00	450.00	2,000.00	2,650.00	250.00	5,725.10	87.50	136.45	223.95	5,501.15	
13	Empleado 13	Aux. de ruta	2,825.10	200.00	450.00	500.00	1,150.00	250.00	4,225.10	-	136.45	136.45	4,088.65	
14	Empleado 14	Piloto	2,825.10	200.00	450.00	2,000.00	2,650.00	250.00	5,725.10	89.55	136.45	226.00	5,499.10	
15	Empleado 15	Piloto	2,825.10	200.00	450.00	2,000.00	2,650.00	250.00	5,725.10	89.55	136.45	226.00	5,499.10	
16	Empleado 16	Piloto	3,000.00	200.00	450.00	2,000.00	2,650.00	250.00	5,900.00	89.58	144.90	234.48	5,665.52	
17	Empleado 17	Piloto	3,000.00	200.00	450.00	2,000.00	2,650.00	250.00	5,900.00	78.88	144.90	223.78	5,676.22	
TOTALES			56,675.50	3,000.00	6,750.00	19,900.00	29,650.00	4,250.00	90,575.50	1,096.60	2,737.43	3,834.03	86,741.47	

Fuente: Nómina de sueldos elaborada y proporcionada por la Administración de la empresa.

De acuerdo con la información proporcionada se observó que la compañía registra en su nómina de sueldos el pago de bonificaciones por diferentes conceptos en forma separada de la bonificación incentivo establecida en la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 y sus reformas Decreto número 37-2001, ambos del Congreso de República de Guatemala, por lo que existe debilidad en el registro de esta, debido a que, ante una eventual revisión por parte de la Administración Tributaria, esta podría identificar fácilmente e interpretar que estas bonificaciones no corresponden a la bonificación incentivo.

Cabe indicar que las bonificaciones por productividad sin importar su concepto o procedencia deben registrarse en una sola columna como parte de la bonificación incentivo en la nómina de sueldos atendiendo a su naturaleza y procedencia, con el objetivo de evitar confusiones por parte de la Administración Tributaria, quien podría interpretar que corresponden a sueldos y salarios afectos al IGSS y por lo que estaría en debilidad la deducibilidad del gasto en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta por no estar documentado con la planilla del IGSS.

4.2.3. Revisión de los contratos individuales de trabajo

De acuerdo con la información proporcionada por la compañía y el análisis efectuado en una muestra a criterio de 5 contratos individuales de trabajo, la compañía no establece en los mismos que la bonificación incentivo pueda ser mayor a Q.250.00, asimismo, no establece las métricas del cálculo para la bonificación por productividad:

Tabla 3
Revisión y análisis de la cláusula del pago de la bonificación
Empresa objeto de estudio
Año 2022

Nombre del empleado	Cláusula de la bonificación
Empleado 3	El salario se conviene así: Un monto mensual de dos mil novecientos noventa con 00/100 (Q. 2,990.00) que incluye doscientos cincuenta quetzales 00/100 (Q. 250.00) en concepto de bonificación incentivo de conformidad con el Decreto del Congreso de la República 78-89 y sus reformas.
Empleado 4	El salario se conviene así: Un monto mensual de tres mil con 00/100 (Q. 3,000.00) que incluye doscientos cincuenta quetzales 00/100 (Q. 250.00) en concepto de bonificación incentivo de conformidad con el Decreto del Congreso de la República 78-89 y sus reformas.
Empleado 5	El salario se conviene así: Un monto mensual de tres mil cien con 00/100 (Q. 3,100.00) que incluye doscientos cincuenta quetzales 00/100 (Q. 250.00) en concepto de bonificación incentivo de conformidad con el Decreto del Congreso de la República 78-89 y sus reformas.

Nombre del empleado	Cláusula de la bonificación
Empleado 8	El salario se conviene así: Un monto mensual de dos mil novecientos noventa con 00/100 (Q. 2,990.00) que incluye doscientos cincuenta quetzales 00/100 (Q. 250.00) en concepto de bonificación incentivo de conformidad con el Decreto del Congreso de la República 78-89 y sus reformas.
Empleado 12	El salario se conviene así: Un monto mensual de dos mil ochocientos veinticinco con 10/100 (Q. 2,825.10) que incluye doscientos cincuenta quetzales 00/100 (Q. 250.00) en concepto de bonificación incentivo de conformidad con el Decreto del Congreso de la República 78-89 y sus reformas.

Fuente: Contratos individuales de trabajo elaborados y proporcionados por la Administración de la empresa.

Derivado de la información detallada anteriormente, observamos que en los contratos de trabajo no especifica que la bonificación incentivo puede ser mayor a Q.250.00 y establezca las métricas de cálculo de productividad para medir estas, de acuerdo con el Artículo 2 del Decreto número 78-89, del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, ambos del Congreso de República de Guatemala. Lo anterior, representa una debilidad en los contratos de trabajo debido a que según las nóminas de sueldos y comentarios del

personal de contabilidad existen pagos por bonificaciones mayores a lo que establece la Ley, sin embargo, en los contratos de trabajo no están estipulados.

Es importante mencionar que el contrato de trabajo es acuerdo de ámbito privado por el que una persona física (empleado) pacta con la empresa sus condiciones salariales, y la falta de claridad de estas condiciones puede tergiversar su naturaleza ante una eventual revisión por parte de la Administración Tributaria.

4.2.4. Revisión contable del registro de la bonificación incentivo

De acuerdo con la información financiera compartida por la compañía, se observó el registro contable del gasto por bonificación de productividad en sus estados financieros, tal como se muestra a continuación:

Tabla 4
Revisión y análisis de los estados financieros al 31 de diciembre del 2021
Empresa objeto de estudio
Cifras expresadas en quetzales
Año 2022

(-) GASTOS DE DISTRIBUCIÓN	GTQ	%
Sueldos y Salarios	680,106.00	63%
Bonificación por productividad	355,800.00	33%
Bonificación incentivo Decreto 78-89	51,000.00	5%
Total	1,086,906.00	100%

Fuente: Extracto de los estados financieros preparados por la Administración de la empresa.

Por lo anterior, se observó que la compañía registra el gasto por las bonificaciones adicionales a la bonificación incentivo según la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, en una cuenta contable denominada “Bonificación por productividad” por Q.355,800.00 al 31 de diciembre del 2021, es importante mencionar que dicha

bonificación no fue reportada en las planillas del IGSS para el pago de cuotas patronales y laborales según la verificación realizada.

Debido a que la bonificación por productividad representa un 33% del gasto total de sueldos y salarios del departamento de logística de la compañía, existe el riesgo que ante una eventual revisión por la Administración Tributaria, esta solicite las métricas de cálculo y los convenios de pago (contrato individual de trabajo) para establecer su procedencia, dicho lo anterior y siendo que la compañía no cuenta con las métricas y en el contrato individual de trabajo no especifica el pago de la misma existe un riesgo alto de ajuste por parte de la SAT quien podría interpretar que dicha bonificación corresponde a sueldos y salarios que debieron estar afectos a las cuotas patronales y laborales del IGSS y en su defecto constituye gasto no deducible en el cálculo del ISR de Actividades Lucrativas según Artículo 23 literal f) del Decreto número 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Actualización Tributaria y sus reformas.

4.2.5. Revisión de las planillas de IGSS

Se realizó una verificación entre los sueldos y salarios según nómina de sueldos y los sueldos reportados en las planillas del IGSS, con el objetivo de corroborar qué remuneraciones considera la compañía como afectas a las cuotas del seguro social, tal como se muestra a continuación:

Tabla 5
Revisión de los sueldos afectos al IGSS según nómina de sueldos del
departamento de logística de diciembre 2021
Empresa objeto de estudio
Cifras expresadas en quetzales
Año 2022

		A	B	(A-B)
No	Nombre	Sueldo base según nóminas	Remuneraciones reportadas al IGSS	Diferencias
1	Empleado 1	7,500.00	7,500.00	-

		A	B	(A-B)
No	Nombre	Sueldo base según nóminas	Remuneraciones reportadas al IGSS	Diferencias
2	Empleado 2	5,000.00	5,000.00	-
3	Empleado 3	2,990.00	2,990.00	-
4	Empleado 4	3,000.00	3,000.00	-
5	Empleado 5	3,100.00	3,100.00	-
6	Empleado 6	2,990.00	2,990.00	-
7	Empleado 7	2,990.00	2,990.00	-
8	Empleado 8	2,990.00	2,990.00	-
9	Empleado 9	3,000.00	3,000.00	-
10	Empleado 10	2,990.00	2,990.00	-
11	Empleado 11	2,825.10	2,825.10	-
12	Empleado 12	2,825.10	2,825.10	-
13	Empleado 13	2,825.10	2,825.10	-
14	Empleado 14	2,825.10	2,825.10	-
15	Empleado 15	2,825.10	2,825.10	-
16	Empleado 16	3,000.00	3,000.00	-
17	Empleado 17	3,000.00	3,000.00	-
	TOTALES	56,675.50	56,675.50	-

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos por la Administración de la empresa.

Por lo anterior, se confirmó que las remuneraciones afectas al IGSS es el sueldo base que se registra en la nómina de sueldos, por lo que las bonificaciones por productividad no están afectas a las cuotas patronales y laborales, debido a que la compañía considera las mismas como parte de la bonificación incentivo según la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Al respecto, es importante mencionar que la Administración de la empresa, debe conocer que la Administración Tributaria, realiza esta prueba usualmente en sus auditorías con el objetivo de establecer si existen sueldos y salarios que no están siendo documentados con la planilla del IGSS tal como lo establece la Ley y efectuar ajustes como gasto no deducible por sueldos y salarios registrados y tratados como bonificaciones sin contar con la documentación de soporte que las acredite como tal.

4.2.6. Revisión de la documentación con la que cuenta la compañía

De acuerdo con la entrevista realizada al personal de contabilidad de la compañía y la información proporcionada por la compañía, se determinaron las siguientes debilidades en la deducibilidad del Impuesto Sobre la Renta por la bonificación incentivo mayor a Q.250.00.

Tabla 6
Entrevista con el departamento de contabilidad
Empresa objeto de estudio
Año 2022

Pregunta	Respuesta
1. ¿Cuál es la documentación de soporte por el cálculo la bonificación por concepto de bono cero incidentes?	No existe una documentación de soporte definida, el encargado de la calificación de los empleados traslada únicamente un detalle en Excel de la bonificación a pagar.
2. ¿Cuál es la documentación de soporte por el cálculo la bonificación por concepto de bono entregas a tiempo?	No existe una documentación de soporte definida, el encargado de la calificación de los empleados traslada únicamente un detalle en Excel de la bonificación a pagar.
3. ¿Cuál es la documentación de soporte por el cálculo la bonificación por concepto de bono reto?	No existe una documentación de soporte definida, el encargado de la calificación de los empleados traslada

Pregunta	Respuesta
4. ¿Existe una política global de pago por las bonificaciones anteriores?	<p>únicamente un detalle en Excel de la bonificación a pagar.</p> <p>No existe una política general de pago, estas fueron definidas por Gerencia General.</p>
5. ¿Existe un convenio de pago entre el patrono y trabajo por estas bonificaciones por productividad?	<p>No existe un convenio de pago, siendo que el pacto solo fue por medio verbal con los empleados por parte de Gerencia General.</p>

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos por la Administración de la empresa.

De acuerdo a la entrevista realizada al personal de contabilidad de la compañía, se estableció que la misma no cuenta con las métricas de cálculo por las bonificaciones de productividad, en las cuales se evidencie en cálculo y calificaciones de las mismas, así mismo, estas fueron pactas de forma verbal y no existe una política definida para el pago, lo anterior, genera una debilidad en la documentación indispensable que debe tener la compañía para que el gasto por bonificación de productividad sea deducible del Impuesto Sobre la Renta ya que la Administración Tributaria por la falta de la documentación podría interpretar que dichas bonificaciones corresponden a sueldos y salarios que debieron estar afectos al pago de cuotas patronales y laborales del IGSS y por consiguiente ajustar el gasto como no deducible de acuerdo con el Artículo 23 literal f) del Decreto número 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Actualización Tributaria y sus reformas.

4.3. Discusión de resultados

Derivado de lo desarrollado en el apartado 4.2 “Presentación de resultados”, en el que se elaboraron las revisiones de la documentación proporcionada por la compañía y análisis de las cifras, en el siguiente apartado, se detallan los resultados obtenidos de

dicho trabajo, las cuales servirán a la empresa para conocer las contingencias fiscales que actualmente tiene, tomar decisiones y mejorar sus procedimientos.

4.3.1. Análisis de las implicaciones fiscales para la compañía

La bonificación incentivo en Guatemala es una variable del salario que se paga a los trabajadores guatemaltecos por motivo de productividad y eficiencia, en este sentido la bonificación incentivo puede ser variable y no se limita a los Q.250.00 que establece la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala; sin embargo, han existido varias preguntas si esta bonificación incentivo está afecta al pago de cuotas patronales y laborales del IGSS.

Por lo anterior, según sentencias n. 580-2003, 613-2003 y 649-2003 de la Corte de Constitucionalidad es bastante clara en su resolución, debido a que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social – IGSS- ha pretendido solicitar el pago de las cuotas patronales y laborales sobre la bonificación incentivo mayor a Q.250.00; sin embargo, en dicha sentencia hace la aclaración que la Ley que regula la bonificación incentivo establece que la misma está exenta del pago de las cuotas patronales y laborales, siempre y cuando esté debidamente documentada para tratarse como tal según la Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala que dio origen a la misma, por lo que el IGSS no puede exigir el pago de las cuotas patronales y laborales sobre la misma.

Es importante indicar que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social – IGSS- y la Superintendencia de Administración Tributaria –SAT- están obligados a intercambiar la información proporcionada por los patronos respecto de los trabajadores y sus salarios de acuerdo con el Artículo 21 numeral 6 del Decreto número 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Actualización Tributaria y sus reformas, por lo tanto cuando se detecta que existen pagos de bonificaciones incentivo mayores a lo que establece la Ley y no está debidamente documentada, se crea una alerta en ambas instituciones para verificar la correcta recaudación de las cuotas patronales laborales y/o el Impuesto Sobre la Renta correspondientes. Dicho lo anterior, ante una revisión por

parte de Administración Tributaria, cuando verifica los pagos de bonificaciones incentivo mayores a Q.250.00 y no están afectas al IGSS solicita la documentación que acredita su calidad como bonificación de productividad, con el objetivo de asegurarse que no corresponden a sueldos y salarios que han sido tergiversados como bonificación incentivo con el objetivo de evadir el pago de las cuotas patronales y laborales correspondientes; ante la falta de la documentación de soporte exigida por la Ley, la Administración Tributaria, ajusta el gasto de dicha bonificación incentivo como no deducible del Impuesto Sobre la Renta, con el Artículo 23 literal f) del Decreto número 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Actualización Tributaria y sus reformas, por tratarse de sueldos y salarios no afectos al IGSS, esta es una forma de sanción para los contribuyentes a manera de obligarlos a reportar en las planillas del IGSS el total de sueldos y salarios afectos.

Una vez ajustado el gasto de la bonificación incentivo como no deducible ante una auditoria por parte de la Administración Tributaria, esta intercambia la información con el IGSS para que este exija el pago de las cuotas patronales y laborales correspondientes, por lo tanto, los contribuyentes encarecen sus gastos debido a que por un lado han tenido que pagar ISR por no poder aprovechar la deducibilidad del gasto por bonificación y por el otro, han tenido que pagar cuotas patronales y laborales sobre esos supuestos sueldos y salarios afectos al IGSS que corresponden a bonificación incentivo que no ha sido documentada para demostrar su procedencia y cálculo. Dicho lo anterior, es importante que la compañía objeto de estudio tenga presente la documentación necesaria para hacer deducible del Impuesto Sobre la Renta el gasto por bonificación incentivo y por consiguiente pagar las cuotas patronales y laborales únicamente sobre lo sueldos y salarios afectos.

Seguidamente se realiza un comparativo del cálculo del Impuesto Sobre la Renta del 2021, con las implicaciones fiscales que podría tener la compañía por la falta de la documentación en la deducibilidad del gasto por la bonificación incentivo mayor a Q.250.00:

Tabla 7
Cálculo del Impuesto Sobre la Renta Anual 2021 comparativo de la
implicación fiscal por el gasto no deducible por bonificación mayor a
Q.250.00

Empresa objeto de estudio
Cifras expresadas en quetzales
Año 2022

Descripción	A Cálculo según compañía	B Cálculo según revisión	(A-B) Diferencias
Utilidad Contable	1,155,165.00	1,155,165.00	-
(+) Gasto no deducible por multas de tránsito	50,000.00	50,000.00	-
(+) Gasto no deducible por bonificación	0.00	355,800.00	355,800.00
(=) Renta imponible	1,205,165.00	1,560,965.00	355.800.00
ISR anual determinado	301,291.25	390,241.25	88,950.00
Tasa efectiva	26%	33%	7%

Fuente: Extracto del cálculo del ISR anual preparado por la Administración de la empresa.

Se puede observar que la tasa efectiva del ISR incrementa al 7% en relación al cálculo del impuesto si el gasto por bonificación fuese deducible, es notorio la importancia de documentar adecuadamente los pagos por bonificación incentivo mayor Q.250.00 con el objetivo que sea deducible del ISR de actividades lucrativas, debido a que la falta de la documentación de soporte podría tergiversar su procedencia y ajustarse como sueldos y salarios que no están respaldados con la planilla del IGSS y por consiguiente como gasto no deducible ante una eventual revisión por parte de la Administración Tributaria de acuerdo con el Artículo 23 literal f) del Decreto número 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Actualización Tributaria y sus reformas.

Por lo anterior, se puede observar que la implicación fiscal para la compañía por no contar con la documentación necesaria para el pago de la bonificación incentivo mayor a Q.250.00 correspondiente al departamento de logística, es reportar dicho gasto como no deducible en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta por Q.355,800.00, generando así un impuesto mayor por Q.88,950.00 más una multa formal del 100% del impuesto omitido

según Artículo 89 del Decreto número 6-91 del Congreso de la República de Guatemala, Código Tributario y sus reformas más intereses resarcitorios equivalentes al 11.93% según tasa de interés para efectos tributarios publicada por la Junta Monetaria del segundo semestre del 2022 y de acuerdo a los días de atraso los cuales están siendo proyectados al 31 de agosto del 2022, es decir, 153 días, según Artículo 58 del mismo cuerpo legal citado; lo anterior generaría un impacto en el flujo de efectivo para la compañía por Q.182,348.21, tal como se muestra a continuación:

Tabla 8
Cálculo sanciones tributarias por el impuesto a pagar extemporáneamente
Empresa objeto de estudio
Cifras expresadas en quetzales
Año 2022

Descripción	Monto
ISR anual omitido	88,950.00
(+) Multa por omisión (100%)	88,950.00
(+) Intereses resarcitorios (al 31 de agosto de 2022, es decir, 153 días)	4,448.21
ISR anual omitido por pagar más recargos	182,348.21

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos por la Administración de la empresa.

4.3.2. Documentación de soporte para la deducibilidad de la bonificación incentivo

De acuerdo con la documentación de soporte proporcionada por la compañía se observó que la misma no cumple con lo siguiente, para demostrar el cálculo y procedencia de la bonificación incentivo mayor a Q.250.00 que paga a sus empleados en el departamento de logística:

1. Los contratos de trabajo según muestra no indican que la bonificación incentivo puede ser mayor a Q.250.00.
2. La compañía no cuenta con métricas de cálculo por la bonificación incentivo, en la cual se pueda observar la procedencia de esta.

3. No existe una política general de pago por la bonificación incentivo mayor a Q.250.00, en la cual especifique el monto y formas de cálculo de las diferentes bonificaciones.
4. El gasto por bonificación por productividad se registra de forma separada en la contabilidad de la bonificación incentivo.

El Decreto 78-89 establece con claridad la documentación indispensable para soportar la bonificación incentivo con el objetivo que sea deducible de Impuesto Sobre la Renta.

a) Convenio de pago

De acuerdo con el Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado estipula que la bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida entre el patrono y trabajador. En ese sentido la compañía tiene dos opciones para convenir la bonificación por productividad por medio de un convenio individual o en el contrato individual de trabajo, tal como se muestra a continuación:

Cláusula del contrato

Se recomienda a la compañía incluir en el contrato individual de trabajo la siguiente cláusula:

Aunado a lo anterior, el trabajador recibirá de parte del patrono, como recompensa por el buen desempeño de sus funciones, una Bonificación Incentivo adicional, la cual, inicialmente, será de Q._____ al mes, sin embargo, esta podría variar según las métricas de medición de desempeño, de conformidad a lo establecido en el Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado. Atendiendo la finalidad del decreto que antecede se entiende que la Bonificación Incentivo podrá sufrir posteriores modificaciones de acuerdo con la Ley y no estará afecta al pago de cuotas patronales y laborales del IGSS.

Asimismo, dicha bonificación será medida o calcula con base a la siguientes condiciones o métricas:

- a. Cero incidentes: Se paga al piloto y auxiliar de ruta la cantidad de Q.200.00 si durante el mes no tuvieron accidentes de tránsito por negligencias o descuidados por parte de estos.
- b. Entregas a tiempo: Se paga una bonificación al piloto y auxiliar de ruta una cantidad equivalente por Q.450.00 durante el mes si cumplen con las entregas de los pedidos cuidando la calidad del producto y los tiempos establecidos por el supervisor de acuerdo con la distancia, rutas, clima e imprevistos.
- c. Bono Reto: Se paga una bonificación al piloto equivalente a Q.2,000.00 y al Auxiliar de ruta por Q.1,500.00 por puntualidad en la hora de entrada, limpieza y orden del vehículo de transporte, por productividad y servicio al cliente

Modelo del convenio de pago de bonificación incentivo

La compañía podría optar por la opción de elaborar un convenio de pago de bonificación incentivo tal como lo establece la ley.

Nombre del presentante legal _____ de ___ años de edad, caso, guatemalteco, profesión _____, sexo, con vecindad en _____ quien se identifica con el documento personal de identificación –DPI- con código único de identificación –CUI- número _____ extendido por el Registro Nacional de la Personal de la República de Guatemala, comparece en su calidad de **REPESENTEANTE LEGAL** de la entidad “Nombre de la compañía” personería que acredita con el acta notarial en la que se hizo constar su nombramiento, autorizada en esta ciudad, el día _____ por el Notario _____ la cual se encuentra debidamente inscrita en el Registro Mercantil General de la República, bajo el número _____, a quien en el presente contrato se le podrá llamar indistintamente “EL PATRONO” y por la otra parte _____”Nombre del Empleado _____ de ___ años de edad, casado, guatemalteco, sexo _____ vecino en _____ quien se identifica con el documento personal de identificación –DPI- con código único de identificación –CUI- número _____ extendido por el

Registro Nacional de la Personal de la República de Guatemala, quien en lo sucesivo se le podrá denominar como el “TRABAJADOR”. Nosotros los comparecientes, encontrándonos en el libre ejercicio de nuestros derechos civiles consentimos en celebrar el **CONVENIO DE PAGO DE BONIFICACIÓN INCENTIVO**, contenido en las siguientes cláusulas.

PRIMERA: DE LA BONIFICACIÓN INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD Y

EFICIENCIA: Se reconoce el pago de bonificación incentivo por productividad y eficiencia a los trabajadores de “Nombre de la compañía” de acuerdo con el presente convenio. Esta bonificación se reconoce a los trabajadores por el cumplimiento de los objetivos de puesto que desempeñan, alcanzar metas, logro de resultados establecidos, atribuciones y tiempos asignados a sus funciones, así como el manejo eficiente y adecuado de los recursos que se les asignan.

SEGUNDO: Se conviene que el mecanismo de pago de la bonificación incentivo por productividad y eficiencia mayor Q.250.00 por tiempo indefinido, salvo que proceda un cambio de categoría o nivel, contado a partir de la suscripción del presente documento.

TERCERA: El artículo dos (2) del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, que la creó, señala que la bonificación deberá ser convenida de mutuo acuerdo con los trabajadores, de acuerdo con los sistemas de productividad y eficiencia que se establezcan. Dicha bonificación será pagada en las mismas condiciones y lugar en que se retribuya al trabajador su sueldo ordinario. El pago por concepto de bonificación incentivo por productividad y eficiencia se mantendrá vigente durante todo el tiempo que el trabajador preste sus servicios personales al empleador, siempre y cuando cumpla con los criterios de evaluación.

CUARTA: El monto del pago de bonificación incentivo se revisará de forma periódica y podrá incrementarse de acuerdo con criterio y recursos de “Nombre de la compañía” conforme la calificación que obtenga el trabajador en las evaluaciones del desempeño que se realicen en tiempo en tiempo, sin que eso represente un aumento continuo o

permanente en dicho monto, de acuerdo con lo siguiente en el departamento de logística de la compañía:

- d. Cero incidentes: Se paga al piloto y auxiliar de ruta la cantidad de Q.200.00 si durante el mes no tuvieron accidentes de tránsito por negligencias o descuidados por parte de estos.
- e. Entregas a tiempo: Se paga una bonificación al piloto y auxiliar de ruta una cantidad equivalente por Q.450.00 durante el mes si cumplen con las entregas de los pedidos cuidando la calidad del producto y los tiempos establecidos por el supervisor de acuerdo con la distancia, rutas, clima e imprevistos.
- f. Bono Reto: Se paga una bonificación al piloto equivalente a Q.2,000.00 y al Auxiliar de ruta por Q.1,500.00 por puntualidad en la hora de entrada, limpieza y orden del vehículo de transporte, por productividad y servicio al cliente.

QUINTA: El trabajador acepta y reconoce, que para el otorgamiento de la bonificación incentivo por productividad y eficiencia deberá someterse a una evaluación de desempeño, de la cual depende directamente el cálculo del monto que le será pagado.

El trabajador reconoce y acepta que ha leído, entiende, reconoce y acepta las políticas, lineamientos e instrucciones para evaluar la productividad y eficiencia del personal de logística de “Nombre de la compañía”. Ambas partes convienen que el trabajador será evaluado conforme a los criterios indicados en la cláusula IV y que podrán ser modificados sin necesidad de anuencia del trabajador.

SENTA: Ambas partes convenimos expresamente que la mencionada bonificación incentivo por productividad y eficiencia NO estará afecta a los descuentos de las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, ni afecta a los pagos de la cuota patronal que el corresponde al patrono. Asimismo, se hace del conocimiento del trabajador que la bonificación incentivo está afecta al pago del Impuesto Sobre la Renta –ISR- según la legislación vigente relacionada con dicha prestación laboral.

SÉPTIMA: Ambas partes, aceptamos expresamente el presente convenio en todas y cada una de las cláusulas y condiciones pactadas, sin limitaciones y bien impuestos de su contenido objeto, alcances y efectos legales, lo aceptamos, ratificamos y firmamos el cual queda contenido en tres hojas tamaño cartas impresas únicamente en su anverso.

El presente convenio se suscribe en la ciudad de Guatemala, el _____ del 2022.

TRABAJADOR

NOMBRE DE LA COMPAÑÍA

b) Métricas de cálculo

Para documentar el cálculo del pago de la bonificación incentivo por productividad mayor a Q.250.00 es importante elaborar los sistemas de tal productividad y eficiencia, con el objetivo de evidenciar la procedencia de la bonificación y que ante una eventual revisión por parte de la Administración Tributaria, esta no interprete que corresponde a sueldos y salarios afectos a las cuotas del IGSS sino a bonificación pagada a los empleados que cumplieron con metas, objetivos y evaluaciones desempeño para ser acreedores de dicha bonificación.

Es importante mencionar que las métricas de cálculo son las condiciones o metas que establece el patrono para los empleados con el objetivo que medir el alcance de los grados de eficiencia y eficacia, es decir, el valor agregado que generan en sus tareas ordinarias, por lo que la compañía deberá incluir dichas métricas (métodos de cálculo) en el contrato individual de trabajo para que estas sean autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se entiende que estas son autorizadas una vez que los contratos de trabajo individuales son recibidos y autorizados por dicho Ministerio, lo anterior de acuerdo con los Artículos 18 y 29 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

Así mismo, se presenta un ejemplo de una medición de desempeño que podría aplicar la compañía:

Imagen 1

Ejemplo de métrica de cálculo de bonificación de productividad

Nombre de la compañía		MÉTRICA DE CÁLCULO DE LA BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD									
Nombre del Evaluado:				Departamento/Área:				Exportaciones/Logística			
Tiempo en el Cargo:		4 Años / 2 meses		Nombre y Puesto del		Nombre / Piloto					
								Fecha de Evaluación			
Arriba de lo esperado		Desempeño por arriba de lo esperado		101%<X<120%		SEMANA 1		05-ago-22			
Cumple		Cumple plenamente		95%<x<100%		SEMANA 2		12-ago-22			
Estándar		Cumple de forma estándar		75%<x<94%		SEMANA 3		22-ago-22			
Bajo		Desempeño bajo según lo esperado		x<74%		SEMANA 4		30-ago-22			
METAS ESTABLECIDAS		valor/peso	RESULTADO SEMANA 1		RESULTADO SEMANA 2		RESULTADO SEMANA 3		RESULTADO SEMANA 4		Actividades de Mejora
1	"0" Cero accidentes en la carretera		50%	100%	Cumple	90%	Estándar	90%	Estándar	100%	Cumple
2	No contar con multas de tránsito por exceso de velocidad, parquearse en espacios no permitos o falta de respecto a la autoridad.		50%	100%	Cumple	90%	Estándar	90%	Estándar	100%	Cumple
		TOTAL BONO 1	100%	100.0%	Arriba	90.0%	Estándar	90.0%	Estándar	100.0%	Arriba
3	Entregas a tiempo del producto y resguardando la calidad del mismo		100%	50%	Bajo	80%	Estándar	90%	Estándar	80%	Estándar
		TOTAL BONO 2	100%	50.0%	Bajo	80.0%	Estándar	90.0%	Estándar	80.0%	Estándar
4	Puntualidad en la hora de entrada en su área de trabajo		35%	50%	Bajo	50%	Bajo	60%	Bajo	80%	Estándar
5	Limpieza y orden dentro del vehículo de reparto		35%	50%	Bajo	50%	Bajo	90%	Estándar	80%	Estándar
6	Calificaciones satisfactorias de servicio al cliente		30%	50%	Bajo	50%	Bajo	90%	Estándar	80%	Estándar
		TOTAL BONO 3	100%	50.0%	Bajo	50.0%	Bajo	79.5%	Estándar	80.0%	Estándar
		LOGRO ALCANZADO BONO "0" INCIDENTES		95.0%		CUMPLIMIENTO					
		LOGRO ALCANZADO ENTREGAS A TIEMPO		75.0%		CUMPLIMIENTO					
		LOGRO ALCANZADO BONO RETO		66.2%		CUMPLIMIENTO					
		Descripción	Monto	Porcentaje	Monto a pagar						
		Bono 1 Cero incidentes	200.00	95.0%	190.00						
		Bono 2 Entregas a tiempo	450.00	75.0%	337.50						
		Bono 3 Reto	2,000.00	66.2%	1,323.75						

Fuente: Elaboración propia con investigaciones realizadas, Seminario de Trabajo Profesional de Graduación I, 2022.

c) Política general de pago

Además del convenio entre el trabajador y el patrono por el pago de la bonificación de productividad y las métricas de cálculo de esta, es importante mencionar que la Ley establece que la bonificación debe ser convenida en forma global, es decir, que dicha bonificación debe pagarse a todos los empleados sin excepción, por lo que la compañía debe contar con una política general de pago de la bonificación por productividad en el departamento de logística, tal como se muestra a continuación:

Tabla 9
Modelo de política general de pago de bonificación incentivo por
productividad
Cifras expresadas en quetzales
Año 2022

	Normativa interna de evaluación y pago de incentivos	Departamento: Recursos Humanos Edición: 1 Emisión: 08 de agosto 2022
Nombre de la compañía		

INTRODUCCIÓN:

Los programas de bonificación para colaboradores comprenden incentivos que los empleadores otorgan a sus colaboradores de forma voluntaria; los planes de incentivo para empleados por lo general son discrecionales, es decir, los empleadores generalmente no son obligados a mantener un programa de este tipo, a menos que, estén dentro de los términos y condiciones de un acuerdo contractual, en el caso particular de la “nombre de la compañía”, no los puesto que, aunque se logren los resultados esperados o bien, estos se superen, la Empresa en sus momento decidirá o no otorgarlos.

OBJETIVOS:

Orientar a los colaboradores sobre el mecanismo de evaluación individual y la forma de pago relacionada a los indicadores de desempeño metodología de evaluación vigente dentro de la Empresa.

APLICABLE

A todos los colaboradores evaluados a través de indicadores de desempeño.

EVALUACIÓN:

1. Todos los colaboradores serán evaluados por la metodología independientemente del puesto que ocupen.
2. Todos los colaboradores serán evaluados por su Superior Inmediato
3. Los colaboradores tendrán la opinión de Gerencia General – según corresponda- en su evaluación.
4. La evaluación deberá ser realizada según los indicadores expuestos en la hoja individual de cada colaborador (formato Excel).
5. Los porcentajes (%) de cada indicador deben registrarse en la hoja individual de evaluación.
6. El resultado será compartido a cada colaborador de forma individual y registrado en su récord laboral.
7. El porcentaje del resultado está vinculado a la tabla de rangos validada por el Oficial Administrativo Financiero y autorizada por la Gerencia General.
8. El rango (%) en el que se encuentre identificará el tipo de logro alcanzado.

SOBRE EL PAGO:

1. El pago será calculado por lo siguiente y según resultado de evaluación:
 - a. Bono cero incidentes Q.200.00
 - b. Bono entregas a tiempo Q.450.00
 - c. Bono reto Q.2,000.00 pilotos y Q.1,500.00 auxiliares de ruta
2. La acreditación será de forma individual para cada uno de los colaboradores.
3. El pago se realizará de acuerdo con el logro alcanzado según tabla de rangos.

4. El rango (%) determinará la cantidad –en quetzales- a acreditar.

EVIDENCIA:

1. Todos los colaboradores de forma individual firmarán la notificación del pago.
2. Cada nota indicará el monto específico según el logro alcanzando por el colaborador.
3. Todas las notificaciones serán debidamente archivadas en el expediente de cada colaborador.

OBSERVACIONES GENERALES:

Esta es la razón por la cual no son afectos a descuentos de índole patronal y tampoco hacen parte del salario; sin embargo, sí están afectos a ISR por rentas de trabajo en el entendido de ser un ingreso extraordinario.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Gerencia de RRHH	Gerencia Administrativa	Gerencia General
	– Financiera	

Fuente: Elaboración propia con investigaciones realizadas.

4.3.3. Registro de la bonificación en la nómina y contabilidad

Es importante que la compañía mantenga una constancia en sus registros contables y en la elaboración de la nómina de sueldos, con el objetivo de evitar confusiones en el pago de la bonificación incentivo por productividad mayor a los Q.250.00, en este sentido el pago de bonificación por productividad deberá reflejarse en la nómina de sueldos en la misma columna de la bonificación incentivo decreto 78-89, es decir, una sola bonificación incentivo, asimismo, en la contabilidad deberá registrarse el gasto en una cuenta denominada “Bonificación incentivo Decreto 78-89”, con el objetivo de no tergiversar su procedencia y esencia, aunque esta sea mayor a los Q.250.00; sin embargo, de acuerdo a las literales anteriores contará con la documentación de soporte necesaria para el cálculo, pago y deducibilidad del Impuesto Sobre la Renta, tal como lo establece la Ley.

4.4. Propuesta de mejoras a implementar

La compañía deberá revisar las propuestas con su Gerente de Recursos Humanos y el Departamento Contable y Fiscal para la implementación del convenio de pago, métricas, política general pago, registro en la nómina y contabilización en una sola cuenta contable de la bonificación incentivo a partir del 2022, la implementar retroactiva representaría rectificar las nóminas de sueldo, contabilidad y declaraciones de ISR anuales presentadas ante SAT y esto elevaría los costos para la compañía.

A partir del 2022 se crearía un precedente y la implementación de la documentación necesaria para hacer deducible del Impuesto Sobre la Renta el gasto por la bonificación de productividad, en ese sentido ante una eventual revisión por parte de la Administración Tributaria se tendría los soportes necesarios para demostrar que la bonificación incentivo mayor Q.250.00 corresponde a una bonificación por productividad, asimismo, su precedencia y que desde sus inicios correspondía a una bonificación por productividad como tal.

4.5. Supuestos básicos para la implementación

Derivado a que la compañía deberá implementar un convenio de pago por cada trabajador, métricas de cálculo individual y una política general de pago, esta deberá evaluar lo siguiente:

- Será pertinente contratar a una persona encargada específicamente en la elaboración de los convenios de pago entre el trabajador y patrono para el pago de la bonificación incentivo de los empleados ya contratados, así mismo la implementación del convenio con las nuevas contrataciones que aplique el pago de la bonificación de productividad.
- Dicha persona contratada deberá elaborar las métricas de cálculo por cada trabajador de acuerdo con los objetivos, metas y cumplimientos esperados individuales, para que el jefe de logística tenga los modelos para evaluar mensualmente y con objetividad a su personal a cargo, con base a los lineamientos establecidos. Para el cumplimiento

de esto la persona encargada en la implementación deberá tener reuniones con el encargado del departamento para definir las métricas del cálculo.

- Es conveniente que el jefe de Recursos Humanos trabaje en conjunto con el Departamento Contable y Fiscal para la elaboración de la política general de pago por la bonificación de productividad, con el objetivo de cumplir con los lineamientos técnicos y aquellos establecidos en la ley.
- Será necesario realizar una reestructuración en la elaboración de la nómina de sueldos, con el objetivo que se registre y realice el pago de una sola bonificación incentivo, aunque esta sea mayor a Q.250.00.
- Realizar una reestructuración en la política contable, con el objetivo que se registre el pago de la bonificación incentivo y por productividad en una sola cuenta contable denominada “Bonificación Incentivo 78-89”.
- Implementar los controles internos necesarios de modo que se realice una revisión mensual o bimensual, con el objetivo de asegurarse que las métricas de cálculo coincidan con el monto pagado en nómina y lo contabilizado, así como su razonabilidad y objetividad en el cálculo de esta.
- Crear un archivo permanente por las métricas y convenio de pago por cada trabajador, con el objetivo de atender cualquier auditoría por parte de la Administración Tributaria, quien podría revisar la procedencia y cálculo de la bonificación incentivo por productividad, con el objetivo de verificar la deducibilidad de esta en el cálculo del Impuesto Sobre la Renta.

Conclusiones

1. De acuerdo con el Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, la bonificación por productividad o bonificación incentivo mayor Q.250.00 debe ser convenida entre el patrono y el empleado, por lo que, se identificó que la compañía realizó contratos individuales con sus empleados; sin embargo, en ellos no especifica que la bonificación incentivo puede ser mayor a Q250.00, así mismo, no menciona el cálculo y forma de pago de las bonificaciones por producción que les paga a sus empleados en el área de logística y distribución.
2. Se determinó que la compañía registra en su contabilidad el gasto de distribución por las diferentes bonificaciones que paga sus empleados que se denominan “Cero Incidentes, Entregas a tiempo y Bono reto” en concepto de bonificación por productividad en una cuenta contable separada de la bonificación incentivo Decreto 78-89 denominada “Bonificación por productividad” según el Estado de Resultados.
3. Se concluye que la compañía no posee métricas de cálculo y una política global de pago por las bonificaciones por productividad denominadas “Cero Incidentes, Entregas a tiempo y Bono reto” dichas bonificaciones están registradas según su nombre en la nómina de sueldos excluidas de la bonificación incentivo según Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.
4. Por lo anterior, la compañía está expuesta a un ajuste por parte de la Administración Tributaria ante una eventual revisión por la misma, en el rubro de sueldos y salarios, debido a que el gasto por bonificación por productividad el cual asciende según su estado de resultado a Q.355,800.00 al 31 de diciembre del 2021; sin embargo, dicho gasto no está documentado debidamente para que sea reportado como parte de la Bonificación Incentivo 78-89, por lo que correspondería a sueldos y salarios no acreditados con la planilla del IGSS y por consiguiente

constituiría un gasto no deducible, generando así un impuesto a pagar a la Administración Tributaria por Q.88,950.00 más una multa por omisión del 100% equivalente del impuesto omitido e intereses resarcitorios a favor del fisco por no enterar el impuesto a tiempo a las cajas fiscales, el total del impacto en el flujo de efectivo para la compañía ascendería a Q.182,348.21, tal como se demostró en el apartado de discusión de resultados.

5. Así mismo, el riesgo de ajuste como gasto no deducible por la bonificación incentivo mayor a Q.250.00 sin documentación de soporte, estaría expuesto durante los 4 años no prescritos que tiene derecho la Administración Tributaria para realizar verificaciones, determinaciones de las obligaciones tributarias, liquidar intereses, multas y exigir su cumplimiento y pago, según Artículo 47 del Decreto número 6-91 del Congreso de la República de Guatemala, Código Tributario.

Recomendaciones

1. Para documentar que la bonificación incentivo esta convenida entre el patrono y empleado, es importante que la compañía implemente los controles internos necesarios de modo que, en el contrato individual de trabajo mencione de forma clara que la bonificación podrá ser mayor a Q.250.00, así mismo, forma de cálculo, métricas de medición y condiciones de pago. Adicional la compañía podrá realizar un convenio de pago firmado entre el patrono y trabajador donde se especifique más a detalle el origen, cálculo de bonificación por productividad y las métricas de medición de acuerdo con el Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado.
2. Si bien es cierto, que la elaboración del convenio que contenga la forma de cálculo, métricas de medición y condiciones de pago o incluir en una cláusula del contrato el acuerdo del pago mayor de la bonificación incentivo es indispensable para soportar el pago de la bonificación incentivo mayor a Q.250.00, es importante que la compañía contabilice el gasto en sus libros contables por la bonificación incentivo por Q.250.00 y la bonificación por productividad por el logro de metas y alcances de objetivos según el convenio de pago en una cuenta contable de gasto de distribución única denominada “Bonificación Incentivo 78-89” con el objetivo de evitar confusiones y disminuir el riesgo de ajuste ante una eventual revisión por parte de la Administración Tributaria.
3. La compañía debe contar con las métricas de cálculo donde se puede evidenciar las mediciones de la bonificación de productividad y la realidad de la misma las cuales son autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del contrato individual de trabajo, es decir, que las métricas deben incluirse en el contrato de trabajo, así mismo, que exista una política general de pago firmada por el departamento de Recursos Humanos y Gerencia General con el objetivo de documentar el pago de forma global de la bonificación de productividad a los empleados del departamento de logística y distribución, por lo anterior,

presentamos a la compañía un modelo de métrica y política general de pago en el capítulo de IV del presente trabajo, con el objetivo de cumplir con lo establecido en el Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado.

4. Por último, es importante que el pago de la bonificación por productividad a través de la nómina de sueldos se registre en la misma columna de la nómina de sueldos como bonificación incentivo 78-89 para evitar confusiones de su procedencia.
5. La compañía podrá implementar la guía elaborada y propuesta en este trabajo para implementar los documentos necesarios e indispensables, a efecto de soportar el pago de la bonificación incentivo mayor a Q.250.00 y así disminuir el riesgo de ajuste ante una eventual revisión por parte de la Administración Tributaria.

Bibliografía

Bibliografía

Congreso de la República de Guatemala. (2012). *Decreto 10-2012, Ley de Actualización Tributaria.*

Congreso de la República de Guatemala (1989). *Decreto 78-89.*

Congreso de la República de Guatemala (2001). *Decreto 37-2001.*

Congreso de la República de Guatemala. (1991). *Decreto 6-91, Código Tributario.*

Corte de Constitucionalidad. Sentencia No. 269-98, 236-92, 352-92, 41-93. Guatemala.

Corte de Constitucionalidad. Expediente No. 580-2003, 613-2003 Y 649-2003.
Guatemala.

Deloitte Guatemala. (2015). *Guía del Inversionista.* Guatemala.

Deloitte Guatemala. (2015). *Legal Newsletter.* Guatemala.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (2003). *Acuerdo Numero 1118 Reglamento Sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social.*

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (2003). *Acuerdo Numero 1123 Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social.*

Fermín García, Roderico (2015) *La tergiversación del Monto de la Bonificación Incentivo como Medio de Simulación de Incremento de Salario* (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

Guzmán Flores, Juana (2019) *Los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú.

Leal, Reynol. (2001). *Actualización del Bono de Productividad de una Empresa Metalmeccánica*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León. México.

Mazariegos, M. (2017) *Guía de normas apa para la división de desarrollo académico*. Centro didáctico. USAC.

Piloña, Gabriel. (2012). *Guía práctica sobre métodos y técnicas de investigación documental y de campo*. Guatemala. GP Editores.

Organización Internacional del Trabajo. (1952). *Convenio sobre la protección del salario, número 95*.

Universidad de San Carlos de Guatemala. (2022) *Guía de desarrollo Informe del TPG V7*.

E-Grafías

Chile Monroy, Oscar (2019). *La bonificación incentivo y las cuotas del IGSS*. Recuperado de:<https://chilemonroy.com/docs/1333152672LA%20BONIFICACION%20INCEN TIVO%20Y%20LAS%20CUOTAS%20IGSS.pdf>

Course Hero (2019) *Empresa dedicada a la comercialización*. Recuperado de:
<https://www.coursehero.com/blog/page/3/?cat=-1>

Coyoy, Mario Roberto (2016). *La Bonificación Incentivo y sus efectos en el salario e impuestos y contribuciones Parte II*. Recuperado de:
<https://www2.deloitte.com/gt/es/pages/about-deloitte/topics/deloitte-en-medios/la-bonificacion-incentivo-y-sus-efectos-en-el-salario-e-impuestos-y-contribuciones-parte-ii.html>

Diccionario de la Real Academia Española. (2022). *Inspección*. Recuperado de:
<https://dle.rae.es/documentaci%C3%B3n?m=form>

El Ferretero Revista (2018, Oct 01, 2018). *Las Principales Obligaciones Laborales que Pagar en Guatemala*. Recuperado en: <https://ferretero.com/principales-obligaciones-laborales-que-pagar-en-guatemala/>

Paganini, Estuardo (2015). *La Bonificación Incentivo*. Recuperado de:
https://nanopdf.com/download/la-bonificacion-incentivo-efectos-en-el-salario_pdf

Núñez. & Asociados (2015). *Principales obligaciones laborales en Guatemala*. Recuperado de:
<http://www.nunezdubonyasociados.com/sitio/index.php/noticias/347-principalesobligaciones-laborales-en-guatemala>

RMS (2019). *¿Qué son gastos deducibles y no deducibles para una persona jurídica?* Recuperado de: <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/que-son-gastos-deducibles-y-no-deducibles-para-una-persona-juridica>

Zelada, José Federico (2019). *Breve reseña de la bonificación incentivo en Guatemala*. Recuperado de: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=d1f56d3f-10f5-4001-a2fa-0043e82eac3a>

Núñez. & Asociados (2015). *Principales obligaciones laborales en Guatemala*.

Recuperado de:

<http://www.nunezdubonyasociados.com/sitio/index.php/noticias/347-principalesobligaciones-laborales-en-guatemala>

Anexos

Anexo 1

Guía para documentar adecuadamente el pago de la bonificación incentivo mayor a Q.250.00: A continuación, se presenta la guía como resultado del trabajo de investigación para su observación e implementación por parte de la compañía objeto de estudio.

Paso	Descripción
1	<p>Convenio de pago: realizar un convenio de pago entre el patrono y trabajador, para especificar el cálculo, forma y periodicidad de la bonificación de productividad:</p>
1.1	<p style="text-align: center;">Clausula en contrato individual de trabajo</p> <p>Aunado a lo anterior, el trabajador recibirá de parte del patrono, como recompensa por el buen desempeño de sus funciones, una Bonificación Incentivo adicional, la cual, inicialmente, será de Q. _____ al mes, sin embargo, esta podría variar según las métricas de medición de desempeño, de conformidad a lo establecido en el Artículo 2 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado. Atendiendo la finalidad del decreto que antecede se entiende que la Bonificación Incentivo podrá sufrir posteriores modificaciones de acuerdo con la Ley y no estará afecta al pago de cuotas patronales y laborales del IGSS.</p> <p>Asimismo, dicha bonificación será medida o calcula con base a la siguientes condiciones o métricas:</p>

Paso	Descripción
	<p>a. Cero incidentes: Se paga al piloto y auxiliar de ruta la cantidad de Q.200.00 si durante el mes no tuvieron accidentes de tránsito por negligencias o descuidados por parte de estos.</p> <p>b. Entregas a tiempo: Se paga una bonificación al piloto y auxiliar de ruta una cantidad equivalente por Q.450.00 durante el mes si cumplen con las entregas de los pedidos cuidando la calidad del producto y los tiempos establecidos por el supervisor de acuerdo con la distancia, rutas, clima e imprevistos.</p> <p>c. Bono Reto: Se paga una bonificación al piloto equivalente a Q.2,000.00 y al Auxiliar de ruta por Q.1,500.00 por puntualidad en la hora de entrada, limpieza y orden del vehículo de transporte, por productividad y servicio al cliente</p>
1.2	<p style="text-align: center;">Convenio de pago de bonificación incentivo</p> <p>Nombre del presentante legal _____ de ___ años de edad, caso, guatemalteco, profesión _____, sexo, con vecindad en _____ quien se identifica con el documento personal de identificación –DPI- con código único de identificación –CUI- número _____ extendido por el Registro Nacional de la Personal de la República de Guatemala, comparece en su calidad de REPRESENTANTE LEGAL de la entidad “Nombre de la compañía” personería que acredita con el acta notarial en la que se hizo constar su nombramiento, autorizada en esta ciudad, el día _____ por el Notario _____ la cual se encuentra debidamente inscrita en el Registro Mercantil General de la República, bajo el número _____, a quien en el presente contrato se le podrá llamar indistintamente “EL PATRONO” y por la otra parte _____”Nombre del Empleado _____ de ___ años de edad, casado, guatemalteco, sexo _____ vecino en _____ quien se identifica con el documento personal de identificación –DPI- con código único de</p>

Paso	Descripción
	<p>identificación –CUI- número _____ extendido por el Registro Nacional de la Personal de la República de Guatemala, quien en lo sucesivo se le podrá denominar como el “TRABAJADOR”. Nosotros los comparecientes, encontrándonos en el libre ejercicio de nuestros derechos civiles consentimos en celebrar el CONVENIO DE PAGO DE BONIFICACIÓN INCENTIVO, contenido en las siguientes cláusulas.</p> <p><u>PRIMERA: DE LA BONIFICACIÓN INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA:</u> Se reconoce el pago de bonificación incentivo por productividad y eficiencia a los trabajadores de “Nombre de la compañía” de acuerdo con el presente convenio. Esta bonificación se reconoce a los trabajadores por el cumplimiento de los objetivos de puesto que desempeñan, alcanzar metas, logro de resultados establecidos, atribuciones y tiempos asignados a sus funciones, así como el manejo eficiente y adecuado de los recursos que se les asignan.</p> <p><u>SEGUNDO:</u> Se conviene que el mecanismo de pago de la bonificación incentivo por productividad y eficiencia mayor Q.250.00 por tiempo indefinido, salvo que proceda un cambio de categoría o nivel, contado a partir de la suscripción del presente documento.</p> <p><u>TERCERA:</u> El Artículo dos (2) del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, que la creó, señala que la bonificación deberá ser convenida de mutuo acuerdo con los trabajadores, de acuerdo con los sistemas de productividad y eficiencia que se establezcan. Dicha bonificación será pagada en las mismas condiciones y lugar en que se retribuya al trabajador su sueldo ordinario. El pago por concepto de bonificación incentivo por productividad y eficiencia se mantendrá vigente durante todo el tiempo que el trabajador preste</p>

Paso	Descripción
	<p>sus servicios personales al empleador, siempre y cuando cumpla con los criterios de evaluación.</p> <p><u>CUARTA:</u> El monto del pago de bonificación incentivo se revisará de forma periódica y podrá incrementarse de acuerdo con criterio y recursos de “Nombre de la compañía” conforme la calificación que obtenga el trabajador en las evaluaciones del desempeño que se realicen en tiempo en tiempo, sin que eso represente un aumento continuo o permanente en dicho monto, de acuerdo con lo siguiente en el departamento de logística de la compañía:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Cero incidentes: Se paga al piloto y auxiliar de ruta la cantidad de Q.200.00 si durante el mes no tuvieron accidentes de tránsito por negligencias o descuidados por parte de estos. b. Entregas a tiempo: Se paga una bonificación al piloto y auxiliar de ruta una cantidad equivalente por Q.450.00 durante el mes si cumplen con las entregas de los pedidos cuidando la calidad del producto y los tiempos establecidos por el supervisor de acuerdo con la distancia, rutas, clima e imprevistos. c. Bono Reto: Se paga una bonificación al piloto equivalente a Q.2,000.00 y al Auxiliar de ruta por Q.1,500.00 por puntualidad en la hora de entrada, limpieza y orden del vehículo de transporte, por productividad y servicio al cliente. <p><u>QUINTA:</u> El trabajador acepta y reconoce, que para el otorgamiento de la bonificación incentivo por productividad y eficiencia deberá someterse a una evaluación de desempeño, de la cual depende directamente el cálculo del monto que le será pagado.</p> <p>El trabajador reconoce y acepta que ha leído, entiende, reconoce y acepta las políticas, lineamientos e instrucciones para evaluar la productividad y eficiencia</p>

Paso	Descripción
	<p>del personal de logística de “Nombre de la compañía”. Ambas partes convienen que el trabajador será evaluado conforme a los criterios indicados en la cláusula IV y que podrán ser modificados sin necesidad de anuencia del trabajador.</p> <p><u>SENTA:</u> Ambas partes convenimos expresamente que la mencionada bonificación incentivo por productividad y eficiencia NO estará afecta a los descuentos de las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social – IGSS-, ni afecta a los pagos de la cuota patronal que el corresponde al patrono. Asimismo, se hace del conocimiento del trabajador que la bonificación incentivo está afecta al pago del Impuesto Sobre la Renta –ISR- según la legislación vigente relacionada con dicha prestación laboral.</p> <p><u>SÉPTIMA:</u> Ambas partes, aceptamos expresamente el presente convenio en todas y cada una de las cláusulas y condiciones pactadas, sin limitaciones y bien impuestos de su contenido objeto, alcances y efectos legales, lo aceptamos, ratificamos y firmamos el cual queda contenido en tres hojas tamaño cartas impresas únicamente en su anverso.</p> <p>El presente convenio se suscribe en la ciudad de Guatemala, el _____ del 2022.</p> <p>_____</p> <p>TRABAJADOR</p> <p>_____</p> <p>NOMBRE DE LA COMPAÑÍA</p>
2.	<p>Métricas de cálculo de la bonificación: Las métricas de cálculo de la bonificación evidencia la procedencia y forma de cálculo de esta, con este documento se muestra claramente que la bonificación está enfocada a compensar la eficiencia y producción del empleado y no corresponde a sueldos y salarios ordinarios:</p>

Paso	Descripción																																																																																																																							
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%; text-align: center;">Nombre de la compañía</td> <td style="text-align: center;">MÉTRICA DE CÁLCULO DE LA BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD</td> </tr> <tr> <td>Nombre del Evaluado:</td> <td>Departamento/Área: Exportaciones/Logística</td> </tr> <tr> <td>Tiempo en el Cargo: 4 Años / 2 meses</td> <td>Nombre y Puesto del Nombre / Piloto</td> </tr> <tr> <td>Arriba de lo esperado</td> <td>Desempeño por arriba de lo esperado</td> </tr> <tr> <td>Cumple</td> <td>Cumple plenamente</td> </tr> <tr> <td>Estándar</td> <td>Cumple de forma estándar</td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td>Desempeño bajo según lo esperado</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">Fecha de Evaluación</td> </tr> <tr> <td></td> <td>SEMANA 1 05-ago-22</td> </tr> <tr> <td></td> <td>SEMANA 2 12-ago-22</td> </tr> <tr> <td></td> <td>SEMANA 3 22-ago-22</td> </tr> <tr> <td></td> <td>SEMANA 4 30-ago-22</td> </tr> </table>	Nombre de la compañía	MÉTRICA DE CÁLCULO DE LA BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD	Nombre del Evaluado:	Departamento/Área: Exportaciones/Logística	Tiempo en el Cargo: 4 Años / 2 meses	Nombre y Puesto del Nombre / Piloto	Arriba de lo esperado	Desempeño por arriba de lo esperado	Cumple	Cumple plenamente	Estándar	Cumple de forma estándar	Bajo	Desempeño bajo según lo esperado		Fecha de Evaluación		SEMANA 1 05-ago-22		SEMANA 2 12-ago-22		SEMANA 3 22-ago-22		SEMANA 4 30-ago-22																																																																																															
Nombre de la compañía	MÉTRICA DE CÁLCULO DE LA BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD																																																																																																																							
Nombre del Evaluado:	Departamento/Área: Exportaciones/Logística																																																																																																																							
Tiempo en el Cargo: 4 Años / 2 meses	Nombre y Puesto del Nombre / Piloto																																																																																																																							
Arriba de lo esperado	Desempeño por arriba de lo esperado																																																																																																																							
Cumple	Cumple plenamente																																																																																																																							
Estándar	Cumple de forma estándar																																																																																																																							
Bajo	Desempeño bajo según lo esperado																																																																																																																							
	Fecha de Evaluación																																																																																																																							
	SEMANA 1 05-ago-22																																																																																																																							
	SEMANA 2 12-ago-22																																																																																																																							
	SEMANA 3 22-ago-22																																																																																																																							
	SEMANA 4 30-ago-22																																																																																																																							
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">METAS ESTABLECIDAS</th> <th style="width: 10%;">valor/peso</th> <th style="width: 10%;">RESULT SEMANA 1</th> <th style="width: 10%;">RESULT SEMANA 2</th> <th style="width: 10%;">RESULT SEMANA 3</th> <th style="width: 10%;">RESULT SEMANA 4</th> <th style="width: 10%;">Actividades de Mejora</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 "0" Cero accidentes en la carretera</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">Cumple</td> <td style="text-align: center;">90%</td> <td style="text-align: center;">Estándar</td> <td style="text-align: center;">90%</td> </tr> <tr> <td>2 No contar con multas de tránsito por exceso de velocidad, parquearse de espacios no permitidos o falta de respecto a la autoridad.</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">Cumple</td> <td style="text-align: center;">90%</td> <td style="text-align: center;">Estándar</td> <td style="text-align: center;">90%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">TOTAL BONO 1</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">100.0%</td> <td style="text-align: center;">Arriba</td> <td style="text-align: center;">90.0%</td> <td style="text-align: center;">Estándar</td> <td style="text-align: center;">90.0%</td> </tr> <tr> <td>3 Entregas a tiempo del producto y resguardando la calidad el mismo</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">Bajo</td> <td style="text-align: center;">80%</td> <td style="text-align: center;">Estándar</td> <td style="text-align: center;">90%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">TOTAL BONO 2</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">50.0%</td> <td style="text-align: center;">Bajo</td> <td style="text-align: center;">80.0%</td> <td style="text-align: center;">Estándar</td> <td style="text-align: center;">90.0%</td> </tr> <tr> <td>4 Puntualidad en la hora de entrada en su área de trabajo</td> <td style="text-align: center;">35%</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">Bajo</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">Bajo</td> <td style="text-align: center;">60%</td> </tr> <tr> <td>5 Limpieza y orden dentro del vehículo de reparto</td> <td style="text-align: center;">35%</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">Bajo</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">Bajo</td> <td style="text-align: center;">90%</td> </tr> <tr> <td>7 Calificaciones satisfactorias de servicio al cliente</td> <td style="text-align: center;">30%</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">Bajo</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">Bajo</td> <td style="text-align: center;">90%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">TOTAL BONO 3</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">50.0%</td> <td style="text-align: center;">Bajo</td> <td style="text-align: center;">50.0%</td> <td style="text-align: center;">Bajo</td> <td style="text-align: center;">79.5%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">LOGRO ALCANZADO BONO "0" INCIDENTES</td> <td style="text-align: center;">95.0%</td> <td colspan="5" style="text-align: center;">CUMPLIMIENTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">LOGRO ALCANZADO ENTREGAS A TIEMPO</td> <td style="text-align: center;">75.0%</td> <td colspan="5" style="text-align: center;">CUMPLIMIENTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">LOGRO ALCANZADO BONO RETO</td> <td style="text-align: center;">66.2%</td> <td colspan="5" style="text-align: center;">CUMPLIMIENTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Descripción</td> <td style="text-align: center;">Monto</td> <td style="text-align: center;">Porcentaje</td> <td colspan="4" style="text-align: center;">Monto a pagar</td> </tr> <tr> <td>Bono 1 Cero incidentes</td> <td style="text-align: right;">200.00</td> <td style="text-align: right;">95.0%</td> <td colspan="4" style="text-align: right;">190.00</td> </tr> <tr> <td>Bono 2 Entregas a tiempo</td> <td style="text-align: right;">450.00</td> <td style="text-align: right;">75.0%</td> <td colspan="4" style="text-align: right;">337.50</td> </tr> <tr> <td>Bono 3 Reto</td> <td style="text-align: right;">2,000.00</td> <td style="text-align: right;">66.2%</td> <td colspan="4" style="text-align: right;">1,323.75</td> </tr> </tbody> </table>	METAS ESTABLECIDAS	valor/peso	RESULT SEMANA 1	RESULT SEMANA 2	RESULT SEMANA 3	RESULT SEMANA 4	Actividades de Mejora	1 "0" Cero accidentes en la carretera	50%	100%	Cumple	90%	Estándar	90%	2 No contar con multas de tránsito por exceso de velocidad, parquearse de espacios no permitidos o falta de respecto a la autoridad.	50%	100%	Cumple	90%	Estándar	90%	TOTAL BONO 1	100%	100.0%	Arriba	90.0%	Estándar	90.0%	3 Entregas a tiempo del producto y resguardando la calidad el mismo	100%	50%	Bajo	80%	Estándar	90%	TOTAL BONO 2	100%	50.0%	Bajo	80.0%	Estándar	90.0%	4 Puntualidad en la hora de entrada en su área de trabajo	35%	50%	Bajo	50%	Bajo	60%	5 Limpieza y orden dentro del vehículo de reparto	35%	50%	Bajo	50%	Bajo	90%	7 Calificaciones satisfactorias de servicio al cliente	30%	50%	Bajo	50%	Bajo	90%	TOTAL BONO 3	100%	50.0%	Bajo	50.0%	Bajo	79.5%	LOGRO ALCANZADO BONO "0" INCIDENTES	95.0%	CUMPLIMIENTO					LOGRO ALCANZADO ENTREGAS A TIEMPO	75.0%	CUMPLIMIENTO					LOGRO ALCANZADO BONO RETO	66.2%	CUMPLIMIENTO					Descripción	Monto	Porcentaje	Monto a pagar				Bono 1 Cero incidentes	200.00	95.0%	190.00				Bono 2 Entregas a tiempo	450.00	75.0%	337.50				Bono 3 Reto	2,000.00	66.2%	1,323.75			
METAS ESTABLECIDAS	valor/peso	RESULT SEMANA 1	RESULT SEMANA 2	RESULT SEMANA 3	RESULT SEMANA 4	Actividades de Mejora																																																																																																																		
1 "0" Cero accidentes en la carretera	50%	100%	Cumple	90%	Estándar	90%																																																																																																																		
2 No contar con multas de tránsito por exceso de velocidad, parquearse de espacios no permitidos o falta de respecto a la autoridad.	50%	100%	Cumple	90%	Estándar	90%																																																																																																																		
TOTAL BONO 1	100%	100.0%	Arriba	90.0%	Estándar	90.0%																																																																																																																		
3 Entregas a tiempo del producto y resguardando la calidad el mismo	100%	50%	Bajo	80%	Estándar	90%																																																																																																																		
TOTAL BONO 2	100%	50.0%	Bajo	80.0%	Estándar	90.0%																																																																																																																		
4 Puntualidad en la hora de entrada en su área de trabajo	35%	50%	Bajo	50%	Bajo	60%																																																																																																																		
5 Limpieza y orden dentro del vehículo de reparto	35%	50%	Bajo	50%	Bajo	90%																																																																																																																		
7 Calificaciones satisfactorias de servicio al cliente	30%	50%	Bajo	50%	Bajo	90%																																																																																																																		
TOTAL BONO 3	100%	50.0%	Bajo	50.0%	Bajo	79.5%																																																																																																																		
LOGRO ALCANZADO BONO "0" INCIDENTES	95.0%	CUMPLIMIENTO																																																																																																																						
LOGRO ALCANZADO ENTREGAS A TIEMPO	75.0%	CUMPLIMIENTO																																																																																																																						
LOGRO ALCANZADO BONO RETO	66.2%	CUMPLIMIENTO																																																																																																																						
Descripción	Monto	Porcentaje	Monto a pagar																																																																																																																					
Bono 1 Cero incidentes	200.00	95.0%	190.00																																																																																																																					
Bono 2 Entregas a tiempo	450.00	75.0%	337.50																																																																																																																					
Bono 3 Reto	2,000.00	66.2%	1,323.75																																																																																																																					
3.	<p>Política general de pago: La bonificación por productividad debe ser convenida en forma global; es decir, que debe existir una política de pago para la bonificación de productividad que se paga a todos los empleados en el área de logística:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; text-align: center;">Nombre de la compañía</td> <td style="text-align: center;">Normativa interna de evaluación y pago de incentivos</td> <td style="text-align: center;">Departamento: Recursos Humanos Edición: 1 Emisión: 08 de agosto 2022</td> </tr> </table> <p>INTRODUCCIÓN:</p> <p>Los programas de bonificación para colaboradores comprenden incentivos que los empleadores otorgan a sus colaboradores de forma voluntaria; los</p>	Nombre de la compañía	Normativa interna de evaluación y pago de incentivos	Departamento: Recursos Humanos Edición: 1 Emisión: 08 de agosto 2022																																																																																																																				
Nombre de la compañía	Normativa interna de evaluación y pago de incentivos	Departamento: Recursos Humanos Edición: 1 Emisión: 08 de agosto 2022																																																																																																																						

Paso	Descripción
	<p>planes de incentivo para empleados por lo general son discrecionales, es decir, los empleadores generalmente no son obligados a mantener un programa de este tipo, a menos que, estén dentro de los términos y condiciones de un acuerdo contractual, en el caso particular de la “nombre de la compañía”, no los puesto que, aunque se logren los resultados esperados o bien, estos se superen, la Empresa en sus momento decidirá o no otorgarlos.</p> <p>OBJETIVOS:</p> <p>Orientar a los colaboradores sobre el mecanismo de evaluación individual y la forma de pago relacionada a los indicadores de desempeño metodología de evaluación vigente dentro de la Empresa.</p> <p>APLICABLE</p> <p>A todos los colaboradores evaluados a través de indicadores de desempeño.</p> <p>EVALUACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> 9. Todos los colaboradores serán evaluados por la metodología independientemente del puesto que ocupen. 10. Todos los colaboradores serán evaluados por su Superior Inmediato 11. Los colaboradores tendrán la opinión de Gerencia General – según corresponda- en su evaluación. 12. La evaluación deberá ser realizada según los indicadores expuestos en la hoja individual de cada colaborador (formato Excel). 13. Los porcentajes (%) de cada indicador deben registrarse en la hoja individual de evaluación. 14. El resultado será compartido a cada colaborador de forma individual y registrado en su récord laboral.

Paso	Descripción
	<p>15. El porcentaje del resultado está vinculado a la tabla de rangos validada por el Oficial Administrativo Financiero y autorizada por la Gerencia General.</p> <p>16. El rango (%) en el que se encuentre identificará el tipo de logro alcanzado.</p> <p>SOBRE EL PAGO:</p> <p>5. El pago será calculado por lo siguiente y según resultado de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> d. Bono cero incidentes Q.200.00 e. Bono entregas a tiempo Q.450.00 f. Bono reto Q.2,000.00 pilotos y Q.1,500.00 auxiliares de ruta <p>6. La acreditación será de forma individual para cada uno de los colaboradores.</p> <p>7. El pago se realizará de acuerdo con el logro alcanzado según tabla de rangos.</p> <p>8. El rango (%) determinará la cantidad –en quetzales- a acreditar.</p> <p>EVIDENCIA:</p> <p>4. Todos los colaboradores de forma individual firmarán la notificación del pago.</p> <p>5. Cada nota indicará el monto específico según el logro alcanzando por el colaborador.</p> <p>6. Todas las notificaciones serán debidamente archivadas en el expediente de cada colaborador.</p> <p>OBSERVACIONES GENERALES:</p>

Paso	Descripción			
	<p data-bbox="321 306 1409 453">Esta es la razón por la cual no son afectos a descuentos de índole patronal y tampoco hacen parte del salario; sin embargo, sí están afectos a ISR por rentas de trabajo en el entendido de ser un ingreso extraordinario.</p> <table border="1" data-bbox="310 470 1421 688"> <tr> <td data-bbox="310 470 678 688"> Elaborado por: Gerencia de RRHH </td> <td data-bbox="678 470 1047 688"> Revisado por: Gerencia Administrativa – Financiera </td> <td data-bbox="1047 470 1421 688"> Aprobado por: Gerencia General </td> </tr> </table>	Elaborado por: Gerencia de RRHH	Revisado por: Gerencia Administrativa – Financiera	Aprobado por: Gerencia General
Elaborado por: Gerencia de RRHH	Revisado por: Gerencia Administrativa – Financiera	Aprobado por: Gerencia General		
4.	<p data-bbox="305 768 1360 1083">Registro de la bonificación por productividad: Es importante que, de la bonificación por productividad en la contabilidad y nómina de sueldos, se realice en concepto de Bonificación Incentivo, debido a que su esencia corresponde a la Bonificación Incentivo según Decreto 78-89, y así evitar confusiones ante una eventual revisión por parte de la Administración Tributaria, quien podría interpretar que a bonificaciones afectas al IGSS.</p>			
4.1	<p data-bbox="305 1104 1409 1293">Registro en contabilidad: La bonificación por productividad, debe registrarse en la cuenta contable de gasto denominada “Bonificación Incentivo Decreto 78-89”, asimismo, reportada en su Estado de Resultados como bonificación incentivo.</p>			
4.2	<p data-bbox="305 1377 1414 1734">Registro en la nómina y recibos de sueldos: Así mismo, para guardar la congruencia y evitar confusiones ante una eventual revisión por parte de la Administración Tributaria, es importante que la bonificación por productividad - se registre en la nómina y recibos de sueldos como parte de la “Bonificación Incentivo Decreto 78-89” para no tergiversar su origen, de acuerdo con el convenio de pago, métricas de cálculo, política global de pago y registros contables.</p>			

Índice de Tablas

No.	Descripción	Pág.
1	Participantes del trabajo de campo y su funcionalidad	23
2	Revisión de la nómina de sueldos del departamento de logística de diciembre del 2021	28
3	Revisión y análisis de la cláusula del pago de la bonificación	30
4	Revisión y análisis de los estados financieros al 31 de diciembre del 2021	32
5	Revisión de los sueldos afectos al IGSS según nómina de sueldos del departamento de logística de diciembre 2021	33
6	Entrevista con el departamento de contabilidad	35
7	Cálculo del Impuesto Sobre la Renta Anual 2021 comparativo de la implicación fiscal por el gasto no deducible por bonificación mayor a Q.250.00	39
8	Cálculo sanciones tributarias por el impuesto a pagar extemporáneamente	40
9	Modelo de política general de pago bonificación incentivo de productividad	48

Índice de Imágenes

No.	Descripción	Pág.
1	Ejemplo de métrica de cálculo de bonificación de productividad	47