



**El tratamiento laboral y fiscal del pago de las propinas en Guatemala**

# El tratamiento laboral y fiscal del pago de las propinas en Guatemala

De conformidad con el Diccionario de la Real Academia Española, se puede definir a la propina como: "Agasajo que sobre el precio convenido y como muestra de satisfacción se da por algún servicio". Este tema ha ocasionado amplio debate en el ámbito del derecho laboral y tributario, principalmente porque no se encuentra regulada de una forma específica dicha figura en nuestra legislación.

En la industria de alimentos – principalmente-, por costumbre se ha establecido que al existir un buen servicio al cliente –incluyendo calidad, tiempo de atención, entre otros-, el consumidor paga una propina como retribución al buen servicio que recibió, monto que usualmente corresponde a un 10% sobre el valor total de la factura.

**Desde el punto de vista del Derecho Laboral,** la discusión de las propinas se centra en determinar si las mismas integran o no parte del salario de la persona que lo atendió. Por lo tanto, se convierte en un tema relevante de analizar y que nos permita encontrar su tratamiento legal correcto, y para ello podemos considerar:

- La propina es un reconocimiento dinerario que el usuario o consumidor entrega, en forma directa a la persona que lo atendió o en algunos otros casos es recolectada por el empleador para luego ser distribuida proporcionalmente entre todos los trabajadores. No encontramos mayor dificultad

para considerar que dicha propina no es parte del salario, ya que es proporcionada de forma directa por el consumidor (quien no es parte de la relación de trabajo) al trabajador, no interviniendo el empleador directamente.

- Para el caso, en el cual el empleador recibe o recolecta la propina para luego distribuir entre los trabajadores, (siendo el empleador el que se encarga de su distribución), esta práctica puede asemejarse a



una figura de recaudación y pago por cuenta ajena, sin que la misma se interprete que es parte del salario, a pesar de la intervención del empleador.

- En el supuesto en el cual el empleador reconozca frente al trabajador, que la propina forma parte del esquema de remuneración -compuesto de un salario base y propinas-, o se da el reconocimiento como parte de una negociación colectiva -a través de un pacto o convenio colectivo entre empleador y trabajadores-, se establecería

que las propinas formaran parte del salario, como consecuencia de la relación de dependencia existente. Es importante considerar que, al reconocerse las propinas como parte del salario, las mismas deberán incluirse en el cálculo de las prestaciones laborales. De igual forma, estos ingresos estarán afectos a las contribuciones de seguridad social, tanto en la parte laboral como patronal.

**Desde el punto de vista fiscal,** en el régimen del Impuesto al Valor

Agregado hay reglas claras que indican que las propinas cargadas al cliente institucionalmente por el establecimiento (empleador) deben incluirse en la factura y formar parte de la base imponible que genera el IVA. Sin embargo, en el régimen del Impuesto sobre la Renta no hay reglas claras sobre el tratamiento de las propinas cargadas institucionalmente por el establecimiento a sus clientes. Por lo tanto, una vez definido el tratamiento laboral éste

nos ayudará a definir las normas tributarias aplicables, tanto en la determinación de la base imponible del establecimiento, como para la determinación de la base imponible del beneficiario final de la propina que es el empleado del establecimiento.

Por lo anterior, es un tema que debe ser analizado a la luz de caso en particular, para evitar contingencias laborales o fiscales.

En Deloitte contamos con un equipo que puede apoyarlo en el tema.

## Nuestros Expertos

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



**Estuardo Paganini**  
Abogado y Notario  
Socio de Deloitte Legal  
[egpaganini@deloitte.com](mailto:egpaganini@deloitte.com)



**Manuel Lara**  
Abogado y Notario  
Gerente de Deloitte Legal  
[manlara@deloitte.com](mailto:manlara@deloitte.com)

# Deloitte.

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

Deloitte Legal significa las prácticas legales de las firmas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited o sus afiliadas que prestan servicios legales. Por razones legales, reglamentarias y otras, no todas las firmas miembro prestan servicios legales.

Deloitte provee servicios de auditoría, consultoría, asesoría financiera, gestión en riesgos, impuestos y servicios relacionados a clientes públicos y privados abarcando múltiples industrias. Deloitte atiende cuatro de cada cinco compañías del Fortune Global 500® a través de una red global de firmas miembro en más de 150 países brindando capacidades de clase mundial, conocimiento y servicio de alta calidad para hacer frente a los desafíos de negocios más complejos de los clientes. Para conocer más acerca de cómo aproximadamente 245.000 profesionales de Deloitte generan un impacto que trasciende, por favor contáctenos en Facebook, LinkedIn o Twitter.

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