

# **UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Facultad de Ciencias Económicas

Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría



**Bitácora de procedimientos electrónicos para el tratamiento contable y legal del rubro de sueldos y salarios para mitigar los riesgos de tipo financieros, legal y fiscal en la empresa Unión Cobanera, S. A.**

(Tesis de Licenciatura)

Alicia Olimpia Solis Bol

Cobán, Alta Verapaz mayo 2016

**Bitácora de procedimientos electrónicos para el tratamiento contable y legal  
del rubro de sueldos y salarios para mitigar los riesgos de tipo financieros,  
legal y fiscal en la empresa Unión Cobanera, S. A.**

(Tesis de Licenciatura)

Alicia Olimpia Solis Bol

MSc. CPA. José Delfino Oxon Jalal (**Tutor**)  
Licda. Dinora Morales de López (**Revisora**)

Cobán, Alta Verapaz mayo 2016

## **AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus  
**Rector**

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González  
**Vicerrectora Académica**

M. A. César Augusto Custodio Cobar  
**Vicerrector Administrativo**

EMBA. Adolfo Noguera Bosque  
**Secretario General**

## **AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

M.A. César Augusto Custodio Cobar  
**Decano**

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz  
**Vicedecano**

Lic. Edgar Ubaldo Caal  
**Coordinador**



**UPANA**  
Universidad Panamericana  
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

REF.:C.C.E.E.L.CPA.Ñ01-PS.066.2016

**LA DECANATURA DE LA FACULTAS DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
GUATEMALA, 06 DE ABRIL DEL 2016  
ORDEN DE IMPRESIÓN**

**Tutor:** Licenciado José Delfino Oxom Jalal  
**Revisora:** Licenciada Dinora Morales de López  
**Carrera:** Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría

**Tesis titulada:** "Bitácora de procedimientos electrónicos para el tratamiento contable y legal del rubro de sueldos y salarios para mitigar los riesgos de tipo financieros, legal y fiscal en la empresa Unión Cobanera, S.A."

**Presentada por:** Alicia Olimpia Solís Bol

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

**En el grado de:** Licenciada

  
M.A. César Augusto Custodio Cobar  
Decano  
Facultad de Ciencias Económicas

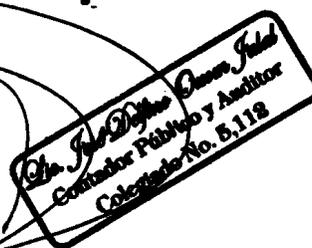
**Cobán, Alta Verapaz, 14 Noviembre del 2015**

**Señores  
Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad Panamericana  
Ciudad**

**Estimados señores:**

**En virtud de que la Tesis del Programa de Actualización de Competencias y Cierre Académico (caso empresa) con el tema “Bitácora de procedimientos electrónicos para el tratamiento contable y legal del rubro de sueldos y salarios para mitigar los riesgos de tipo financieros, legal y fiscal en la empresa Unión Cobanera, S.A.” presentado por la estudiante: Alicia Olimpia Solís Bol, previo a optar al grado Académico de Licenciado en Contaduría Pública y Auditoría cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad Panamericana, se extiende el presente dictamen favorable con una puntuación de 80/ 100 puntos para que continúe con el proceso correspondiente.**

**MSc. CPA. José Delfino Oxom Jalal  
Tutor**



Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa

Colegiado: 18270

[morales.lidia@upana.edu.gt](mailto:morales.lidia@upana.edu.gt)

Guatemala, 08 de enero de 2016

Señores:

Facultad de Ciencias Económicas

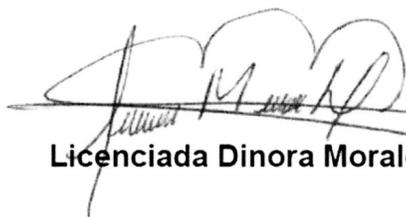
Universidad Panamericana

Ciudad

Estimados Señores:

En relación al trabajo de Tesis con el Tema: **“Bitácora de procedimientos electrónicos para el tratamiento contable y legal del rubro de sueldos y salarios para mitigar los riesgos de tipo financieros, legal y fiscal en la empresa Unión Cobanera, S. A.”** realizado por: **Alicia Olimpia Solis Bol**, carné No. 201501695 estudiante de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría, he procedido a la revisión del mismo y se hace constar que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de la Universidad Panamericana. Por lo tanto doy el dictamen de aprobado para continuar con el proceso que corresponde.

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



*Dinora Morales de López*  
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA  
Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA  
Colegiado No. 18270

Licenciada Dinora Morales de López

## Contenido

<b>Resumen</b>	i
<b>Introducción</b>	ii
<b>Capítulo 1</b>	1
Marco Contextual	1
1.1. Antecedentes	1
1.2 Planteamiento del problema	6
1.3 Pregunta de investigación	7
1.4 Justificación de la investigación	7
1.5 Objetivos de investigación	8
1.5.1 Objetivo general	8
1.5.2 Objetivos específicos	9
1.6 Alcances y límites de la investigación	10
1.6.1 Alcances	10
1.6.2 Límites	10
<b>Capítulo 2</b>	11
Marco Conceptual	11
2.1 Disposiciones Legales	11
2.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala	11
2.1.2 Código de Trabajo	12
2.1.3 Régimen de Seguridad Social	13
2.1.4 Ley del Impuesto Sobre la Renta	17
2.2 Obligación del patrono	19
2.3 Salario mínimo en Guatemala año 2015	20

2.4 Definiciones	21
2.5 Prescripciones y sanciones	30
<b>Capítulo 3</b>	<b>33</b>
Marco Metodológico	33
3.1 Tipo de investigación	33
3.2 Indicadores	33
3.3 Sujetos de investigación	33
3.4 Instrumentos de recopilación y medición de datos	34
3.5 Diseño de la investigación	34
3.6 Programa de actividades de investigación	35
3.7 Cronograma de investigación o de actividades	36
<b>Capítulo 4</b>	<b>37</b>
Resultados de la investigación	37
4.1 Muestreo	37
4.2 Prestación de resultados	37
<b>Capítulo 5</b>	<b>44</b>
Propuesta de solución a la problemática	44
5.1 Modelo de contrato de trabajo autorizado por el Ministerio de Trabajo y Prevision Social	44
5.2 Modelo de constancia de pago a sus empleados	46
5.3 Implementación de pago a empleados por medio del Banco G&T Continental en el servicio de nómina digital	47
5.4 Adherirse al servicio de pago de planilla electrónica, que ofrece el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	49
5.5 Tabla de posibles sanciones por no cumplir con obligaciones patronales	58

5.6 Variación al momento de reconocer el gasto deducible de sueldos y salarios ante el pago del Impuesto Sobre la Renta al momento de inscribir el total de empleados a la planilla del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	59
<b>Conclusiones</b>	60
<b>Referencias</b>	61
<b>Anexos</b>	

## **Resumen**

Poseer una bitácora de procedimientos electrónicos enfocada al tratamiento contable y legal del rubro de sueldos y salarios permite que toda empresa pueda minimizar sus riesgos financieros, fiscales y legales desde el punto de vista laboral, razón por la cual este proyecto de investigación ha centrado su objetivo general en la creación de una bitácora de procedimientos electrónicos para el tratamiento contables y legal del rubro de sueldos y salarios para la empresa denominada Unión Cobanera, Sociedad Anónima; que para haber identificado esta oportunidad de mejora dentro de la organización se hizo una evaluación previa de su situación, determinando ciertas deficiencias tanto en sus actividades administrativas como en sus actividades financieras y fiscales.

Una bitácora de procedimientos electrónicos para el tratamiento contable y legal en el rubro de sueldos y salarios permitió que la empresa Unión Cobanera, S. A., posea un mejor control en sus flujos de efectivos y estos puedan ser invertidos de mejor forma, es una herramienta para la correcta contabilización de los sueldos y salarios, desde el punto de vista legal le permitió minimizar los riesgos por demandas laborales, sanciones por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por no tener inscritos a sus empleados ante dicha institución, le permitió ofrecerles una estabilidad laboral a sus colaboradores y en el ramo fiscal los sueldos y salarios serán aprovechados como gastos deducibles al Impuesto Sobre la Renta.

Las áreas de la empresa que se tomaron en cuenta para el desarrollo de la bitácora de procedimientos electrónicos para el tratamiento contable y legal del rubro de sueldos y salarios son las siguientes: recursos humanos y el departamento de contabilidad, en estas se centraliza la información necesaria para llevar a cabo la investigación, en el área de recursos humanos se han tomado datos como el ingreso y egreso del personal, número de empleados con los que cuenta la empresa, procedimientos para su contratación y su inducción, detalle de sueldos que se pagan y su forma de pago, contratos de trabajo, inscripciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el área de contabilidad se observa el registro contable de sueldos y salarios, así como las respectivas prestaciones laborales que ofrece la empresa a sus colaboradores y socios, la deducibilidad de sueldos, salarios, bonificaciones incentivo, prestaciones laborales y otros para efectos del pago del Impuesto Sobre la Renta.

## **Introducción**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general la creación de una guía para el tratamiento contable y legal del rubro de sueldos y salarios para la empresa Unión Cobanera, Sociedad Anónima; así minimizar los riesgos que puedan provocarle problemas de tipo financiero, fiscal y legal.

La propuesta de investigación se encuentra integrada por tres capítulos, cada uno de ellos describe distintos marcos como el capítulo 1 se denomina marco contextual, el capítulo 2 marco teórico y el capítulo 3 marco metodológico.

En el capítulo 1 marco contextual. Se observan todos los aspectos relacionas con la empresa en la cual se realizará el trabajo se detallan aspectos como los antecedentes de la empresa Unión Cobanera, Sociedad Anónima, sus aspectos legales, su organización, visión y misión, ubicación geográfica, su entorno macroeconómico, contiene el planteamiento del problema sobre el cual se fija el tema de investigación, la pregunta de investigación, justificación de la problemática planteada, descripción de los objetivos tanto general como específicos, alcances y limitaciones del proyectos de investigación.

El capítulo 2 marco conceptual. Este marco desarrolla definiciones textuales de bibliografías específicas, conceptos de empresa, empresa comercial, comerciantes, sociedades mercantiles, descripción del sistema tributario del país, descripción legal de los principales impuestos en Guatemala a los que están sujetas las empresas comerciales, industriales y de servicios en el país y la planificación fiscal.

En el capítulo 3 marco metodológico. Se enfoca a la metodología a utilizar en el proyecto de investigación el cual describe el tipo de investigación, los instrumentos de investigación y su medición y el diseño de la investigación, se agrega también el programa de actividades a desarrollar en el trabajo de investigación y su cronograma correspondiente.

El capítulo 4 resultados de la investigación, se desarrollaron diversos métodos para recabar la información, entre estos muestreos, entrevistas y cuestionarios, lo que sirvió de base para verificar que en la empresa Unión Cobanera, S.A. actualmente si tiene riesgos de tipo legal y

financiero en el rubro de sueldos y salarios, derivado que no cuentan con un control para el manejo de este rubro.

En el capítulo 5 propuesta de solución a la problemática. En base a la información recabada se concluye que es indispensable implementar la bitácora de procedimientos electrónicos para el tratamiento contable y legal del rubro de sueldos y salarios para mitigar los riesgos de tipo financiero, legal y fiscal en la empresa Unión Cobanera, S. A.

La cual incluirá lo siguiente: implementación de contrato para cada trabajador, recibo de constancia de pago a sus empleados, pago a empleados por medio del Banco G&T Continental en el servicio de nómina digital, adherirse al servicio de pago de planilla electrónica, que ofrece el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

# Capítulo 1

## Marco Contextual

### 1.1 Antecedentes

Unión Cobanera, S.A., es una supertienda de abarrotes y diversos artículos de consumo diario, fue fundada por los hermanos Tum Tujt, con el nombre de Supertienda Cobanera, se ubica en 5ª. calle 4-82, zona 1, Barrio El Centro, del municipio de Salamá, departamento de Baja Verapaz, la empresa cuenta con un capital de Q 5,000.00.

Supertienda Cobanera, ha llegado a ser una empresa líder en la industria de abarrotes.

En 1,987 la señora Maria Tujt madre de los hermanos Tum Tujt, comenzó con una venta de abarrotes dentro de las instalaciones del mercado municipal de Salamá, B.V. Inició con la venta para minoristas, mayoristas y consumo familiar; comercializaba granos básicos y productos de cerería, su mayor clientela la conformaba la población rural.

En 1,998 la empresa tuvo un momento de fracaso, debido a que el mercado central se incendió. Este siniestro causó la pérdida total de la mercadería y del local.

Doña Maria Tujt, tuvo que gestionar financiamiento para su negocio, donde obtuvo un préstamo en una institución bancaria pero esto dio como consecuencia el pago de capital más intereses.

En el 2,005 el mercado central se quemó, en esta ocasión se vieron en la necesidad de salir a vender a las calles de la ciudad, debido a las inclemencias del tiempo el producto se destruía parcial y total, lo que afectó de forma económica a la señora Maria Tujt.

Al ver la necesidad de proteger la mercadería, sus hijos le sugirieron que alquilará un local cercano al mercado central, para que no le afectara la pérdida de su clientela.

En el año 2,013 la empresa tuvo una gran pérdida, el fallecimiento de la fundadora y propietaria de la empresa, ese fue un golpe fuerte para la empresa familiar. Derivado de esa pérdida los hijos de la señora Maria Tujt se tuvieron que reunir para planificar el futuro del negocio.

Como resultado, los hermanos se aventuraron en un gran proyecto, la apertura de la empresa Unión Cobanera, S.A. Les generaría mayores ingresos y mejor rentabilidad. Donde surgió la necesidad de diversificar el giro de la empresa, consistía en:

- Surtir aún más los productos de venta en cantidad y calidad.
- Colocaron más trabajadores para que las personas que visiten la empresa se queden con una buena impresión de servicio.
- Ventas a domicilio.
- Surtido de mercadería a tiendas más pequeñas.

#### 1.1.1 Aspecto legal:

- Razón o denominación social: Unión Cobanera, Sociedad Anónima.
- Fecha de constitución: julio 10 de 2013
- Registro ante la SAT: 01/08/2013, bajo el Régimen Sobre las Utilidades de Actividades Lucrativas
- Registro mercantil 103132, folio 816, libro 196

Unión Cobanera, S.A., es una empresa dedicada a la importación, distribución, compra y venta de artículos de primera necesidad, abarrotes, bebidas, accesorios, granos básicos, mercadería en general y tabaco, tiene autorización y licencias gubernamentales correspondientes y otros que consta en la escritura social.

### 1.1.2 Ubicación:

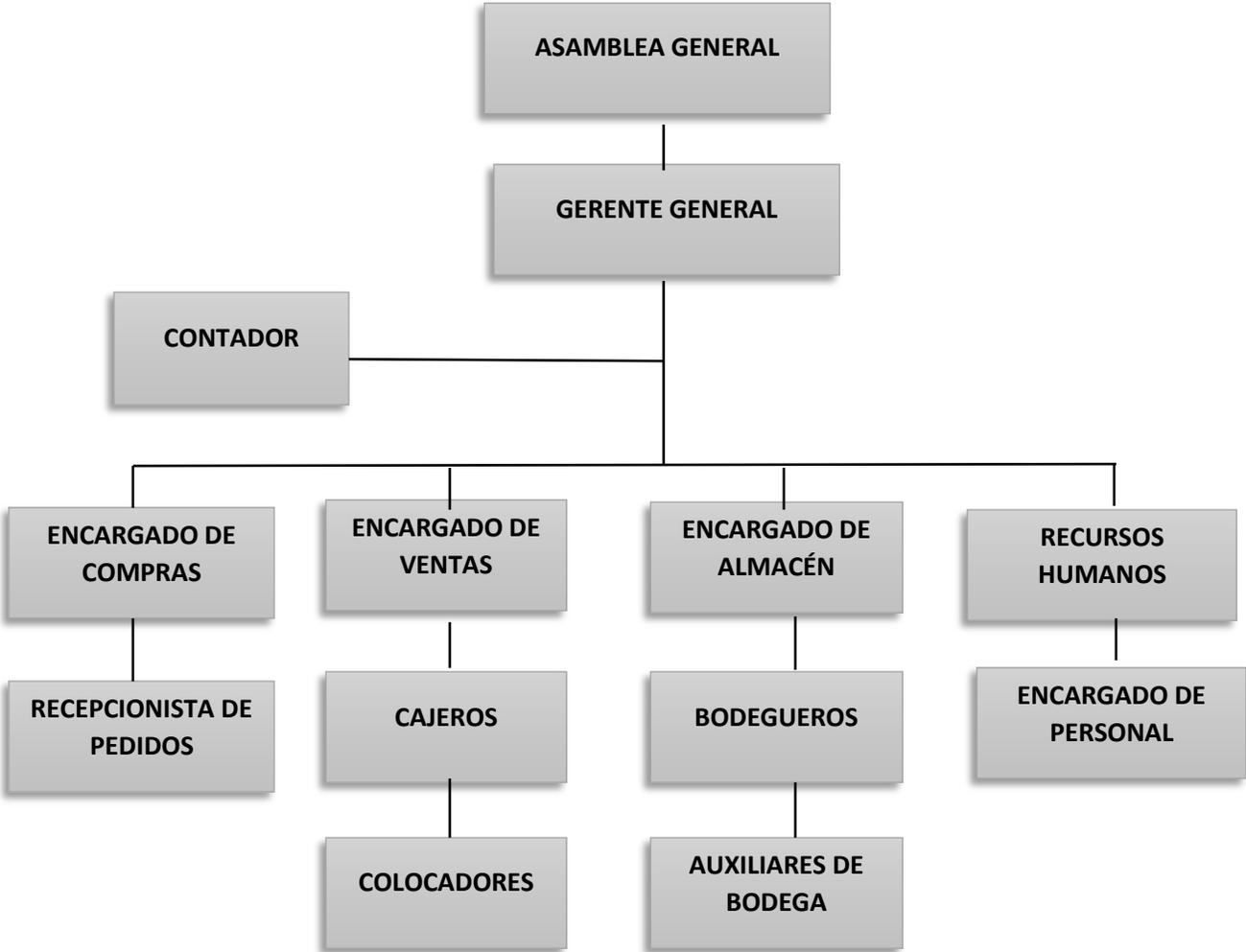
5ª. calle 4-82, zona 1, Barrio El Centro, del municipio de Salamá, departamento de Baja Verapaz



### 1.1.3 Organización:

Como toda empresa, la misma cuenta con una estructura organizacional de jerárquica vertical la cual se detalla a continuación:

Organigrama de Unión Cobanera, S.A.



Fuente: Unión Cobanera, S.A.

1.1.4 Misión

Brindar calidad en la atención y el servicio para satisfacer las necesidades y requerimientos de nuestros clientes por medio de la mejora continua en cada uno de nuestros procesos, en un espíritu noble de responsabilidad social.

### 1.1.5 Visión

Ser el supermercado líder a nivel local, en servicio al cliente, variedad de productos, precios accesibles y proyección comunitaria.

### 1.1.6 Colaboradores de Unión Cobanera, S.A.

#### **Unión Cobanera S.A.**

#### **Listado de empleados**

<b>No.</b>	<b>Nombre Completo</b>	<b>Cargo</b>	<b>Inscrito al IGSS</b>
1	Jorge Tum Tujt	Gerente general	
2	Leonel Osorio López	Contador interno	
3	Yurisa Marisela Tum Tujt	RRHH	
4	Claudia Tum Tujt	Encargada de compras	
5	Debora Abigail Chivalán Raymundo	Encargada de ventas	X
6	Jaime Estuardo García García	Encargado de almacén	X
7	Brayan Alexander López Marroquin	Encargado de personal	
8	Ana Sucely Beatriz Rodriguez	Recepcionista de pedidos	
9	Alma Maricruz Arriola Pérez	Cajera	
10	Sandra Analy Barrios Merlos	Cajera	
11	Emiliana Chub Ramos	Cajera	
12	Hermes Esaul Pico Siana	Bodeguero	X
13	Ever Ariel García Gutierrez	Colocador	
14	Oswin Josué Reyes Rodriguez	Colocador	
15	Irma Leticia López Moya	Colocadora	
16	Julio López Sumpango	Auxiliar de bodega	X
17	Alvaro Antonio Us Juarez	Auxiliar de bodega	X
18	Luis Eduardo Hernandez Vasquez	Reparto	X

Fuente: Unión Cobanera, S. A.

## **1.2 Planteamiento del Problema**

La empresa Unión Cobanera, Sociedad Anónima, muestra deficiencias en el tratamiento contable y legal del rubro de sueldos y salarios, al no tener a todos sus empleados inscritos en el seguro social y no poseer contratos de trabajo autorizados, la empresa podría tener problemas legales y financieros, y desde otro punto de vista esto impide el correcto aprovechamiento de la deducibilidad de los sueldos y salarios en el Impuesto Sobre la Renta, situación que no permite un desarrollo económico equilibrado para la empresa, debido a su falta de formalidad no solo en sus aspectos administrativos sino también en el aspecto contable y fiscal.

Derivado de lo anterior la empresa Unión Cobanera, S. A., no garantiza estabilidad laboral para sus colaboradores, situación que la perjudica en lo económico debido a la constante rotación de personal, esto implica pérdida para la empresa porque debe invertir cada cierto tiempo en capacitación del nuevo personal, atención adecuada a los clientes debido a que en el proceso de capacitación los nuevos colaboradores desconocen los procedimientos de ventas y las características de los productos, lo que al final implica un desgaste económico en la empresa.

Al momento de crear un sistema de remuneración justa y equitativa para los empleados por el servicio que prestan en la empresa, les garantizaría una estabilidad laboral pero eso dependerá de la apertura a cambios en los paradigmas de los socios de la empresa.

El hecho que la empresa no tenga inscritos a todos sus empleados al seguro social puede implicar problemas legales, así como procesos administrativos y judiciales ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debido a la omisión de las obligaciones establecidas en el artículo 272 inciso a. del Código de Trabajo imponiendo multas entre tres y catorce salarios mínimos mensuales.

Al no contar con la inscripción de los colaboradores en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se puede dar dos hecho que podría ser de gran impacto en la situación financiera, económica, legal y fiscal de la empresa, primer hecho si cuenta con más de tres empleados la empresa está en la obligación de inscribirlos ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

como lo establece el artículo 2 del “reglamento de inscripción de patronos en el régimen de seguridad social” Acuerdo No. 1123, de gerencia del IGSS, esto le podría ocasionar problemas legales, pérdidas económicas porque recibirá sanciones monetarias por concepto de multas. Y si la empresa tiene más de 10 trabajadores, debe poseer un reglamento interno de trabajo.

El segundo hecho consiste que la empresa al no cumplir con lo establecido en artículo 21 de la Ley de Actualización Tributaria Decreto 10-2012, deja de obtener beneficios fiscales con los gastos relacionados a sueldos y salarios como deducible en el Impuesto Sobre la Renta y se pagaría más impuesto lo cual en algún momento podría causar falta de liquidez para la empresa.

### **1.3 Pregunta de investigación**

Derivado de las deficiencias y problemas que se han descrito en el planteamiento del problema, nos enfocamos en el siguiente cuestionamiento:

¿Qué contingencias financieras, fiscales y legales se pueden minimizar con el debido tratamiento del rubro de sueldos y salarios en la empresa Unión Cobanera, Sociedad Anónima?

### **1.4 Justificación de la investigación**

La inscripción de todo el personal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, evitará que Unión Cobanera, Sociedad Anónima tenga demandas laborales en un futuro, ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo cual conllevará a procesos judiciales que darán como resultados sanciones económicas que oscilan entre tres y catorce salarios por trabajador por incumplimiento de lo requerido en el Código de Trabajo en el artículo 272 inciso a.

La empresa Unión Cobanera, Sociedad Anónima al aprovechar la deducibilidad del rubro de sueldos y salarios en el Impuesto Sobre la Renta, tendrá la oportunidad de poseer más flujo de efectivo porque ya no pagará una parte del impuesto en forma trimestral y anual que desde un punto de vista financiero podrían generar un mejor flujo de efectivo para la empresa el cual se

podría invertir en mercadería u otros productos que permita a la sociedad obtener más utilidades, es por ello que una bitácora de procedimientos electrónicos para el adecuado tratamiento del rubro de sueldo y salarios beneficia de gran manera a la empresa y minimiza los riesgos de tipo financiero, legal y fiscal de la misma.

Derivado de lo expuesto en el párrafo anterior el correcto tratamiento de los sueldos y salarios permitirán crear otros gastos deducibles para la empresa como el pago de prestaciones laborales o la reserva de las mismas y el pago de bonificación incentivo, lo cual es de gran beneficio para la empresa Unión Cobanera, S.A., se podrá contemplar el pago de sueldos de socios y esposos como otra opción para minimizar el pago del Impuesto Sobre la Renta según lo contemplado en el artículo 21 de costos y gastos deducibles de la Ley de Actualización Tributaria Decreto 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala.

## **1.5 Objetivos de investigación**

Como en toda investigación, es de importancia los objetivos, contribuye a responder las conclusiones y recomendaciones en la realización del ante proyecto de investigación, que luego al momento de materializar se convierte en el proyecto final de investigación de la empresa objeto de estudio.

A continuación se describen los objetivos, siendo estos:

### **1.5.1 Objetivo general**

Establecer una bitácora de procedimientos electrónicos para el tratamiento contable y legal del rubro de sueldos y salarios en la empresa Unión Cobanera, S. A., que permita minimizar sus riesgos financieros, fiscales y legales, con la ayuda de sus colaboradores se realiza un trabajo de investigación en un tiempo de seis meses.

### 1.5.2 Objetivos específicos

- Evaluar los registros del rubro de sueldos y salarios de la empresa Unión Cobanera, S. A.
- Crear una bitácora de procedimientos electrónicos para el tratamiento contable y legal para el registro del rubro de sueldos y salarios que permitan su aprovechamiento en la regularización del Impuesto Sobre la Renta y el cumplimiento con la legislación laboral y de seguridad social de nuestro país.
- Implementar la bitácora de procedimientos electrónicos para el tratamiento contable y legal que permita a la empresa poseer un grado de confiabilidad en los registros de los gastos por concepto de sueldos y salarios, sus respectivas prestaciones laborales y deducibilidad en el Impuesto Sobre la Renta.
- Instruir al administrador y contador general en el uso del tratamiento contable del rubro de sueldos y salarios para su correcta aplicabilidad a la hora de hacer los registros que correspondan al pago de sueldos, prestaciones laborales y cuotas laborales y patronales.
- Minimizar los riesgos financieros, fiscales y penales, a los que está expuesta la empresa por medio del desarrollo de la guía del tratamiento contable y legal del rubro de sueldos y salarios.

## **1.6 Alcances y límites de la investigación**

### **1.6.1 Alcances:**

Se toma dentro de la investigación a todo el personal de la empresa Unión Cobanera, S.A. considerando que es el capital humano fundamental en la prestación de los servicios, los empleados están a disposición para realizar cuestionarios, entrevistas u otro tipo de herramientas que se utilicen para fundamentar de mejor forma el trabajo de campo a realizar.

Se indaga en el Ministerio de Trabajo e Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; en relación a las sanciones y demás efectos legales que conlleva no registrar a todos los empleados en el seguro social.

### **1.6.2 Límites:**

Se considera que no se tendrán limitaciones considerando que la investigación se desarrollará bajo la autorización del gobierno corporativo y el mismo facilitará el acceso a toda la información de la empresa.

## **Capítulo 2**

### **Marco Conceptual**

#### **2.1 Disposiciones legales**

##### **2.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala**

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece el marco legal de las relaciones humanas entre los ciudadanos guatemaltecos; mediante las normas y reglas de conducta para que todos los habitantes de Guatemala puedan vivir y desarrollar sus actividades, en paz, con seguridad, igualdad, justicia y con libertad. Es así como la constitución sirve de base y de cimiento sólido para construir en ella una democracia auténtica.

La Constitución Política de la República de Guatemala es la ley más importante a cuyo alrededor giran todas las demás leyes de la República. “Es por ello que es la máxima representación de la ley y establece que ninguna otra es superior a ésta.” (Guatemala C. d., Constitución Política de la República de Guatemala, 1985).

También se reconoce la jerarquía normativa en la “Ley del Organismo Judicial, Decreto No. 2-89 del Congreso de la República y sus modificaciones; donde se establece el siguiente orden de aplicación de las leyes guatemaltecas:

- a) Constitución Política de la República
- b) Leyes ordinarias y convenios internacionales firmados y ratificados por Guatemala
- c) Reglamentos”

(Guatemala C. d., 1993)

### **2.1.2 Código de Trabajo**

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 y sus reformas, contiene las disposiciones que rigen la relación laboral entre trabajadores y empleadores, donde se incluyen los derechos y obligaciones de ambas partes.

Dentro del Código de Trabajo se establecen los principios ideológicos que inspiraron su promulgación, los cuales son de mucha importancia permiten conocer y comprender los lineamientos que orientaron a la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas guatemaltecas. “Los principios indican que el derecho al trabajo es”:

a. “Tutelaridad. Es un derecho tutelar del trabajador, ya que en la legislación laboral se le otorga protección jurídica preferente a éste, por existir una desigualdad económica con el empleador.

b. Derechos mínimos. Constituye un mínimo de garantías sociales irrenunciables para el trabajador y las cuales pueden superarse por medio de pactos o contratos colectivos con respecto a las condiciones de trabajo.

c. Necesariedad e imperatividad. Es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley. Este limita el principio de “autonomía de la voluntad”, el cual supone que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada a cualquier factor.

d. Realista. Es realista y objetivo porque estudia al individuo en el ámbito social, y considera que para resolver un caso en iguales condiciones, es necesario un enfoque económico de las partes, es allí donde se considera realista, y objetivo porque utiliza criterio social y hechos concretos y tangibles al resolver los diversos casos, que con motivo de su aplicación surjan.

e. Derecho público. El derecho de trabajo es una rama del derecho público, prevalece el interés privado ante el interés social o colectivo al momento de su aplicación.

f. Hondamente democrático. Porque se enfoca a obtener dignificación económica y moral de los trabajadores, a manera de existir armonía social en ambas partes, de acuerdo al considerando del Código de Trabajo “el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.” (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo. Decreto número 1441, 1970)

### **2.1.3 Régimen de Seguridad Social**

El Régimen de Seguridad Social cubre al patrono y trabajador de los siguientes riesgos:

- Accidentes
- Enfermedad común
- Maternidad
- Invalidez
- Vejez
- Sobrevivencia

“Este régimen obtiene sus recursos financieros bajo el principio de contribución tripartita, el cual indica que debe ser sostenido con las contribuciones de los trabajadores, beneficiarios directos e indirectos (patrono y Estado).” (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, reglamento de inscripción de patronos en el régimen de seguridad social, Acuerdo 1123)

#### **“Disposiciones importantes del Acuerdo 1123, reglamento de inscripción de patronos en el régimen de seguridad social”**

A continuación se detallan aspectos importantes y de interés para el tema:

- a) “Están obligados a inscribirse al régimen de seguridad social, las personas individuales o jurídicas que actúen como patrono. Entre otras:
- Persona individual o jurídica, que ocupe 3 o más trabajadores.

- Los patronos que se dediquen a la actividad económica del transporte terrestre de personas, de carga o ambas, cuando ocupan a uno o más trabajadores.” (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, reglamento de inscripción de patronos en el régimen de seguridad social, Acuerdo 1123)

b) “El patrono está obligado a:

- Descontar de la totalidad del salario que devenguen los trabajadores, el porcentaje correspondiente a la cuota laboral.
- Pagar la cuota patronal.
- Solicitar inmediatamente su inscripción en el régimen de seguridad social, desde la fecha en que ocupe el número de empleados indicado en el artículo 2 del Reglamento de inscripción de patronos en el régimen de seguridad social.” (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, reglamento de inscripción de patronos en el régimen de seguridad social, Acuerdo 1123)

c) “En el caso de las sociedades mercantiles se dispone lo siguiente:

- En una inscripción patronal únicamente se acreditan 2 representantes legales de las mismas.
- Cuando 2 representantes legales acreditados en la inscripción patronal sean accionistas o socios, dichas personas no están obligadas a reportarse como trabajadores en las planillas del IGSS, salvo que los mismos lo soliciten por escrito.
- No tienen la calidad de afiliados al régimen, los miembros de las juntas directivas o consejos de administración de las sociedades accionadas, y que perciban una retribución económica por su cargo. Sin embargo, si desempeñan otro cargo remunerado se considerarán afiliados.

Es importante indicar que de conformidad con el artículo 15 del acuerdo No. 1123, las personas individuales que tengan a su cargo la representación del patrono y que ejerzan a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por él, son trabajadores por lo tanto deben estar incluidos en las planillas del IGSS.” (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, reglamento de inscripción de patronos en el régimen de seguridad social, Acuerdo 1123)

d) “El patrono que sea propietario de dos o más centros de trabajo de igual naturaleza, actividades o fines, debe reportar en las planillas separadas o identificando a los trabajadores de cada centro de trabajo.” (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, reglamento de inscripción de patronos en el régimen de seguridad social, Acuerdo 1123)

e) “De las incidencias patronales: están contenidas en los artículos 26 al 29, son las modificaciones a datos fundamentales de una inscripción patronal las que mencionamos a continuación:

- Anulación de una inscripción patronal: se formaliza cuando se compruebe fehacientemente su improcedencia.
- Cancelación de una inscripción patronal: procede cuando se clausuren definitivamente las actividades y jurídicamente deje de existir.
- Modificaciones: todo cambio en direcciones de centros de trabajo, nombre u otros registros.

Es importante mencionar que el registro de incidencias patronales, no afecta el derecho que el instituto tiene de percibir las cuotas pendientes de pago o gestionar el cobro de cualquier otro adeudo acreditado a su favor, que se haya ocasionado durante la vigencia de la inscripción patronal.

Cualquier incidencia debe ser comunicada por escrito al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro de los primeros 10 días a la fecha en la cual se suscitó la misma.” (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, reglamento de inscripción de patronos en el régimen de seguridad social, Acuerdo 1123)

f) “De conformidad con el artículo 31, todo patrono queda obligado a inscribirse en el régimen de seguridad social, dentro de los 30 días siguientes al mes en que estén obligados a contribuir con el mismo. De la misma manera y conforme el artículo 32 los patronos recién inscritos deberán hacer efectivas sus contribuciones de seguridad social, dentro de los 30 días siguientes a la inscripción.”. (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, reglamento de inscripción de patronos en el régimen de seguridad social, Acuerdo 1123)

**“Disposiciones relevantes del Acuerdo 1118, reglamento sobre recaudación de contribuciones al régimen de seguridad social”**

a. “De conformidad con los artículos 3 y 4 del reglamento, el patrono está obligado a descontar las contribuciones de seguridad social a sus trabajadores y enterarlas al instituto junto con la contribución patronal en el plazo reglamentario, asimismo es el responsable del pago global de las cuotas propias y de la entrega de las descontadas a sus trabajadores.

b. El cálculo de las contribuciones recae sobre el salario total del trabajador por los porcentajes de contribución, los cuales se detallan a continuación:

“Las siguientes contribuciones aplican para Guatemala, Alta Verapaz, Baja Verapaz, Chimaltenango, Chiquimula, Escuintla, Huehuetenango, Izabal, Jalapa, Jutiapa, Quiché, Quetzaltenango, Retalhuleu, Sacatepéquez, San Marcos, Sololá, Suchitepéquez, Totonicapán, y Zacapa:”

<b>Programas</b>	<b>Patrono</b>	<b>Trabajador</b>
Accidentes en general	3%	1%
Enfermedad y maternidad	4%	2%
Invalidez, vejez y sobrevivencia	3.67%	1.83%
<b>Total de contribuciones a pagar</b>	<b>10.67%</b>	<b>4.83%</b>

Fuente: [www.igssgt.org](http://www.igssgt.org)

Adicional los patronos deben contribuir al sostenimiento del Instituto de Recreación de los Trabajadores (IRTRA) e Instituto Técnico de Capacitación (INTECAP), con las cuotas siguientes:

- IRTRA 1%
- INTECAP 1%

La base para el cálculo de las cuotas es el sueldo ordinario, las horas extras, las comisiones pagadas al trabajador, asimismo se toma en cuenta las vacaciones otorgadas y gozadas.

Para el cálculo de las referidas cuotas patronales y laborales, se exceptúan los siguientes pagos:

- A. Indemnizaciones por terminación del contrato o relación laboral.
- B. Vacaciones por terminación de la relación laboral.
- C. El aguinaldo que se paga anualmente.
- D. Bonificación incentivo.
- E. El salario que el patrono pague a sus trabajadores en concepto de complemento de subsidio por incapacidad temporal reconocido por el instituto, por accidente o por enfermedad.
- F. Otros que por ley estén exentos. (Bono 14)

c. El patrono que esté inscrito en el régimen es responsable de enterar al instituto dentro de los 20 días siguientes de cada mes, la planilla de las cuotas correspondientes a los salarios pagados a sus trabajadores en el mes anterior, salvo que el instituto establezca las fechas de pago.

Es importante mencionar que las planillas del IGSS, pueden presentarse por los siguientes medios: internet, medios magnéticos (CD entregado por el instituto) y formulario impreso por el instituto (DP-1). Deberán presentar las planillas por separado cuando existan varios centros de trabajo, agencias o sucursales”. (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2003)

#### **2.1.4 Ley del Impuesto Sobre la Renta**

De acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta Decreto Número 26-92 del Congreso de la República y sus reformas, los patronos y trabajadores tienen obligaciones que cumplir con respecto a la relación laboral existente entre ambos.

A continuación se describen los aspectos relevantes que forman parte de la investigación, por formar parte de la retención a asalariados:

- a) Contribuyentes: “son contribuyentes del impuesto las personas individuales y jurídicas domiciliadas o no en Guatemala, que obtengan rentas en el país, independientemente de su nacionalidad o residencia.” (6: artículo 3)
- b) Renta de fuente Guatemalteca: “los sueldos, honorarios, bonificaciones, aguinaldos y dietas y otras remuneraciones que no impliquen reintegro de gastos, que los sectores

público y privado paguen a sus representantes o dependientes en el país o en el extranjero.” (6: artículo 5)

- c) Rentas exentas: son las remuneraciones no sujetas al pago del Impuesto Sobre la Renta por disposición de la misma, la Constitución de la República de Guatemala y leyes especiales. Y otros: “Los pagos en concepto de indemnización por tiempo de servicio, percibidos por los trabajadores del sector público y privado, los aguinaldos hasta el 100% del sueldo mensual, la bonificación anual (bono 14) establecida en el Decreto Número 42-92 del Congreso de la República.” (6: artículo 6)
- d) Agentes de retención: “es toda persona que pague a personas domiciliadas en Guatemala, remuneración de cualquier naturaleza, por servicios proveniente del trabajo personal ejecutado en relación de dependencia, permanentes o eventuales. También son agentes de retención el Estado y sus entidades, las municipalidades y sus empresas, las personas jurídicas que no desarrollen actividades lucrativas.” (6: artículo 67)
- e) Quienes se desempeñen en relación de dependencia y tengan ingresos superiores a los a Q 36,000.00 anuales deberán presentar ante el patrono o empleados una declaración jurada al inicio de sus actividades laborales, exclusivamente por los ingresos que perciban de dicha actividad laboral. (6: artículo 57)
- f) Renta neta de los empleados: De conformidad con el artículo 37 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, constituye renta neta para las personas individuales que obtengan ingresos por la prestación de servicios personales en relación de dependencia, los sueldos y salarios, comisiones y gastos de representación cuando no deban ser comprobados, bonificaciones, incluida la creada por el Decreto No. 78-89 del Congreso de la República, y otras remuneraciones similares.
- g) Renta Imponible: “es la renta sobre la cual se calcula el impuesto y se determina restando a la renta neta lo siguiente:
  - La suma de (Q.60,000.00), de los cuales (Q.48,000.00) corresponden a gastos personales sin necesidad de comprobación y (Q.12,000.00) que podrá acreditar por el IVA pagado en gastos personales, por compras de bienes o servicios, durante el año.
  - Cuotas pagadas a colegios profesionales.
  - Primas de fianza.

- Cuotas al IGSS.
- Cuotas al Instituto de Previsión Militar (IPM) por jubilaciones, pensiones y montepíos.
- Primas, contribuciones, cuotas o aportes establecidos en planes de previsión social, pensiones y jubilaciones para trabajadores de capitalización individual.
- Las primas de seguro de vida no dótiles, de accidentes personales y de gastos médicos hospitalarios contratados con empresas autorizadas para operar en el país y con empresas extranjeras debidamente registradas en la Superintendencia de Bancos, conforme la legislación aplicable.
- Monto de pensiones alimenticias fijadas por tribunal de familia.
- Donaciones comprobables fehacientemente, otorgadas a favor de:  
Estado, municipalidades y sus entidades, asociaciones y fundaciones no lucrativas de asistencia, servicio social, científicas y culturales, iglesias, entidades y asociaciones de carácter religioso, universidades, partidos políticos. Siendo la deducción máxima por este concepto no puede ser mayor de 5% de la renta neta o un monto máximo de Q 500,000.00.
- Los gastos médicos pagados en Guatemala, así como lo pagado en beneficio del cónyuge o conviviente o de hijos menores de edad o discapacitados.
- Las rentas exentas (aguinaldo, bono 14, indemnizaciones, etc.)” (Congreso de la República de , Ley del Impuesto Sobre la Renta y sus Reformas Decreto 10-2012.)

## **2.2 Obligación del patrono**

El artículo 57 del Código de Trabajo estipula que el “Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.”

“Todo patrono que ocupe permanentemente a 10 o más trabajadores está obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento de trabajo”. (artículo 58) (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)

Sanción: apercibimiento previo y plazo para cumplir:

Posterior. Multa de 2 a 9 salarios mínimos.

Para empresas no agrícolas, de Q1, 800.00 a Q8, 100.00. Artículo 272

Presentar informe patronal anual

Obligación de enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año, un informe patronal al Ministerio de Trabajo y Prevención Social. Artículo 61

Sanción: multa de 2 a 10 salarios mínimo.

Empresas no agrícolas; de Q.1, 800.00 a Q 9,000.00

Reincidencia: incremento del 50% de multa (Artículo 272)

Llevar libros de salarios o planillas

Todo patrono que ocupe permanentemente 10 o más trabajadores está obligado a llevar libro de salario o planilla.

Si ocupa permanentemente 3 o más trabajadores están obligados a llevar el libro de planillas o salarios. Artículo 102

Los libros deben estar autorizados por el Ministerio de Trabajo y Prevención Social.

Sanción: multa de 3 a 14 salarios mínimo.

Empresas no mercantiles de Q2, 700.00 a Q12, 600.00. Artículo 272 (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992).

### **2.3 Salario mínimo en Guatemala año 2015**

De conformidad con el Acuerdo Gubernativos No. 470-2014 publicado en el Diario de Centroamérica el 19 de diciembre de 2014, se establece el nuevo salario mínimo que regirá a partir del uno de enero de 2015. (www.mintrabajo.gob.gt, 2015)

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	HORA DIURNA ORDINARIA	HORA ORDINARIA JORNADA MIXTA	HORA ORDINARIA NOCTURNA	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	BONIFICACIÓN INCENTIVO	SALARIO TOTAL
NO AGRÍCOLAS	Q. 9.85	Q. 11.25	Q. 13.12	Q.78.72	Q.2,394.40	Q.250.00	Q.2,644.40
AGRÍCOLAS	Q. 9.85	Q. 11.25	Q. 13.12	Q.78.72	Q.2,394.40	Q.250.00	Q.2,644.40
EXPORTADORA Y DE MAQUILA	Q.9.04	Q.10.34	Q.12.06	Q.72.36	Q.2,200.95	Q.250.00	Q.2,450.95

Fuente: página web Ministerio de Trabajo y Previsión Social

## 2.4 Definiciones

### “Patrono”

“Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” (1: artículo 2)

De acuerdo a la definición anterior, patrono es cualquier persona individual o jurídica, dueña de una empresa comercial o industrial, la cual responde a los daños o perjuicios que cause por actos contrarios a la ley o a los estatutos, o por los realizados en forma negligente y utiliza los servicios de otras personas individuales en relación de dependencia para el crecimiento de la empresa.

### “Trabajador”

“Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” (1: artículo 4)

Es la persona que desempeña un trabajo en relación de dependencia para otra persona, individual o jurídica, y por el cual recibe una cuantía económica, es pactada en un contrato de trabajo individual o colectivo.

## **“Sueldos y salarios”**

El Código de Trabajo en su artículo 88 define a sueldo o salario así: “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.”

“Salario es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, que retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.”

Por indicación expresa del citado precepto, el salario comprende todas las percepciones económicas por el trabajo realizado, que el trabajador recibe como contraprestación de su actividad laboral, incluyéndose en dicha contraprestación tanto el trabajo efectivo como aquellos períodos de descanso computables.

Salario o sueldo es la compensación económica que recibe el trabajador por los servicios o tareas realizadas efectivamente a la persona individual o jurídica que lo contrató. Por disposiciones de la ley no forman parte del sueldo o salario del trabajador la bonificación anual (bono 14), aguinaldo y bonificación incentivo.

Sin embargo, en el artículo número 1 del Convenio Número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, firmado y ratificado por Guatemala, el salario significa “la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación laboral, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

## **“Derechos del patrono”**

A continuación se detallan algunos de los derechos de los patronos los cuales están contenidos en la legislación laboral vigente en Guatemala:

- “Puede ser representado por emisión de una declaración de voluntad o conclusión de un negocio jurídico por medio de otra persona.
- Puede hacer uso de mano de obra, en beneficio propio, contratada por un intermediario.
- Celebrar contrato de trabajo individual o colectivo para pactar las condiciones de trabajo, la retribución económica que no puede ser menos del mínimo que establece la ley, sus atribuciones y responsabilidades, sin apartarse de las garantías y derechos mínimos que otorga al trabajador la Constitución Política de la República de Guatemala.
- Suspensión individual o colectiva total de los contratos de trabajo, es decir, cuando es afectada la relación laboral y ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.” En los siguientes casos:
  - a. Licencias o descansos sin goce de sueldo que acuerden ambas partes. (1: artículo 66)
  - b. Cuando ya transcurrieron los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario por enfermedades, descansos pre y post-natales y riesgos sociales y de la profesión que produzcan incapacidad temporal. (1: artículo 66)
  - c. El arresto o prisión preventiva que se decreta contra el trabajador. (1: artículo 68)
  - d. Huelga legalmente declarada o ilegítima, cuyas causas no hayan sido estimadas justas al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. (1: artículo 70)
  - e. El paro legalmente declarado, es decir, justo. (1: artículo 71)
  - f. Faltante de materia prima que impide se realicen los trabajos, siempre que no sean justas al patrono. (1: artículo 70)
  - g. La muerte o incapacidad del empleador. (1: artículo 71)
  - h. Casos de fuerza mayor o cuando sea necesario la suspensión del trabajo. (1: artículo 71)
- Terminación del contrato de trabajo ya sea éste individual o colectivo, cuando por causa justa así lo decidiera el patrono. Las causas consideradas justas se mencionan a continuación: (1: artículo 77)

- a. Cuando el trabajador actúe y se conduzca en el trabajo de forma inmoral, sea injuriosa o calumnie al patrono, a los directivos de la empresa o bien ya sea en contra de uno de sus compañeros de trabajo, siempre que se ocasione desorden o se interrumpan las labores a consecuencia de ello. Fuera del lugar de trabajo y en horario de labores, dando lugar a que no se mantenga armonía en la realización de las mismas.
- b. Por delitos a la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o de un tercero en el interior del establecimiento, asimismo cuando cause daños a las herramientas, máquinas y demás instrumentos de trabajo por imprudencia, descuido o negligencia de manera intencional.
- c. Revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos que elabora la compañía.
- d. Dejar de asistir a sus labores por dos días consecutivos y completos sin previo aviso para su autorización y sin causa justificada. Asimismo dejar de asistir por seis medios días en un mismo mes calendario.
- e. Por negarse a seguir las medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades y las instrucciones de cómo realizar el trabajo eficientemente.
- f. Cuando infrinja el reglamento interior de trabajo de la empresa.
- g. Dar falsa información en los contratos celebrados.
- h. Por arresto preventivo o prisión correccional, dictada en sentencia ejecutoria.
- i. Cualquier otra falta mayor impuesta en el contrato.

Es importante mencionar que el derecho prescribe 20 días hábiles que comienzan a correr desde que se dio causa para la terminación del contrato, de conformidad con el artículo 259 del Código de Trabajo.

- El patrono puede reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, en el término de 30 días hábiles, contados a partir de la separación, conforme el artículo 262 del Código de Trabajo.
- Formar parte de las comisiones paritarias de salarios mínimos, devengando un salario.

## **“Obligaciones del patrono”**

El Código de Trabajo guatemalteco establece algunas obligaciones a los patronos, de las que se han venido mencionado en temas anteriores, entre las cuales se mencionan las siguientes:

- a) Extender contrato de trabajo por escrito, artículos 18 al 37 del Código de Trabajo.
- b) Presentar en la inspección general de trabajo el respectivo contrato de trabajo.
- c) Elaborar el reglamento interior de trabajo. De conformidad con el artículo 57 del Código de Trabajo, el patrono que ocupe en su empresa permanentemente 10 o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.
- d) Enviar dentro de los dos primeros meses de cada año, informe al Ministerio de Trabajo, dicho informe debe ser impreso, y como mínimo contener: egreso total de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica, separando los ordinarios y extraordinarios. (1: artículo 61)
- e) Según lo establecido en el artículo 102 del Código de Trabajo, todo patrono que ocupe permanentemente a 10 o más trabajadores debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El patrono que ocupe a 3 a 9 trabajadores debe llevar un libro de planillas.
- f) Abstenerse de maltratar de palabra o de obra a los trabajadores. (1: artículo 61)
- g) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto popular sin reducirle el sueldo. (1: artículo 61)
- h) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales, donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores. (1: artículo 61)
- i) Pagar las prestaciones laborales, cuando el trabajador fuera despedido en forma directa o indirecta.
- j) Pagar un día de descanso semanal (séptimo día), aún cuando en una semana coincidan uno o más días de asueto.
- k) Otorgar al cónyuge, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando en su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado, siempre que no esté cubierto por el IGSS. Se otorga mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario percibido por el trabajador.
- l) Preferir a los guatemaltecos sobre los extranjeros.

- m) Dar a los trabajadores las herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo y proporcionar un lugar seguro para su guarda.
- n) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa.
- o) Pagar al trabajador el salario por el tiempo que el empleado no estuvo en la capacidad de trabajar por culpa del patrono.
- p) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: fallecimiento del cónyuge o la compañera, padres o hijos por tres días, matrimonio por cinco días, nacimiento de hijo por dos días, cuando el patrono autorice otros permisos o licencias, para responder a citaciones judiciales y otros que estén previstos en el contrato colectivo de trabajo.
- q) Otorgar a las mujeres en estado de gravidez descanso remunerado por parto durante 30 días anteriores al parto (pre-natal) y 54 días después del mismo (post-natal). (1: artículo 152)
- r) Las demás obligaciones patronales están contenidas en el artículo 61 del Código de Trabajo.

### **“Prohibiciones a los patronos”**

Dentro de las principales prohibiciones a los patronos se tienen las siguientes:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinado establecimiento o persona.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificaciones para que se les admita en el trabajo.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a uno.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores.
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

i) No puede realizar discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, estado civil, raza, religión, ideas políticas y otras causales en cuanto a la publicidad en medios, por oferta de trabajo o al momento de contratar a la persona. (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)

### **“Derechos del trabajador”**

Los trabajadores gozan de los siguientes derechos:

- a. “Licencia de tres días con goce de sueldo por el fallecimiento del cónyuge.
- b. Cinco días por contraer matrimonio.
- c. Dos días por nacimiento de hijo.
- d. Medio día como máximo para responder a citaciones judiciales o un día cuando sea fuera del departamento que se trate.
- e. Descansar de los días de asueto los cuales son 1º de enero, jueves, viernes y sábado santo, 26 de abril (para secretarías), 1º de mayo, 10 de mayo (para madres trabajadoras), 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día a partir de las 12:00 horas, 25 de diciembre, 31 de diciembre medio día a partir de las 12:00 horas, y el de la festividad de la localidad.
- f. Descansar el séptimo día y el cual tiene que ser remunerado.
- g. La madre trabajadora gozará de dos descansos retribuidos con un 100% de salario, 30 días pre-natal y 54 días post-natal, haciendo un total de 84 días.
- h. La madre trabajadora en época de lactancia, dispone de media hora dos veces al día. El período de lactancia se computa a partir del día que la madre retorne a sus labores. El período de lactancia es de 10 meses. (1: artículo 153)
- i. La madre trabajadora que adopte a un o una menor de edad, tiene derecho al período post-natal, para gozar de un período de adaptación.
- j. Causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:
  - Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponde, en la fecha y lugar convenido o acostumbrado, excepto las deducciones conforme a la ley.
  - Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez.

- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo.
- Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia; por carecer de condiciones higiénicas, excesiva insalubridad o falta de prevención.
- Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones de las suspensiones individual parcial de contratos de trabajo (contenidas en el artículo 66 del Código de Trabajo).
- Cuando se traslade al trabajador a un puesto de menos categoría o con menor salario o se altere cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono no incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales (contenidas en el artículo 261 del Código de Trabajo).
- Cuando el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del trabajador para entablar las acciones correspondientes.

Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo, prescribe en el término de 20 días hábiles contados a partir del momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto, conforme el artículo 261 del Código de Trabajo.

k. Los trabajadores tienen derecho para reclamar contra su patrono en caso de despido, 30 días a partir de la terminación del contrato, de conformidad con el artículo 260 del Código de Trabajo.” (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)

### **“Obligaciones del trabajador”**

Las principales obligaciones del trabajador según la legislación laboral vigente son las siguientes:

- a. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante.
- b. Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten en el trabajo.

- d. Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e. Prestar los auxilios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas, o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro.
- f. Someterse a reconocimientos médicos, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono.
- g. Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razones de la ocupación que desempeña.
- h. Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros.
- i. Desocupar dentro de un término de 30 días, contados desde la fecha que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les haya facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.

### **“Prohibiciones a los trabajadores”**

A continuación se detallan las principales prohibiciones a los trabajadores:

- a. Abandonar el trabajo en horas de labores sin causa justificada o sin licencia del patrono.
- b. Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la constitución.
- c. Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o cualquier otra condición anormal análoga.
- d. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados.
- e. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por la ley.
- f. La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotajes contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, únicamente con la cancelación del contrato de trabajo sin responsabilidad por parte del patrono, de las contenidas en artículo 77, inciso h) del Código de Trabajo.

## **2.5 Prescripciones y sanciones**

### **“Prescripción”**

Es un método que las personas utilizan para desligarse de sus obligaciones impuestas por el Código de Trabajo o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que establezca la ley. El tiempo de prescripción se estipula de acuerdo al hecho que corresponda y se encuentra establecido de la siguiente manera:

- a) “El derecho del patrono para despedir justificadamente a un trabajador o para imponer medidas disciplinarias, prescribe en 20 días hábiles, que corren desde que se dio causa o desde que fueron conocidos los hechos”. (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)
- b) “Los derechos del patrono para reclamar al trabajador que se retiró injustificadamente de su puesto, prescriben el término de 30 días hábiles, contados desde el abandono.” (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)
- c) “Los derechos de los trabajadores para poner fin a la relación laboral con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de 20 días hábiles, los cuales empiezan en el momento que el patrono dio motivo para dicha separación o despido indirecto.” (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)
- d) “Los derechos de los trabajadores para reclamar al patrono cuando es despedido o contra las correcciones disciplinarias que se le apliquen, prescriben en 30 días hábiles contados a partir de los hechos.” (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)
- e) “Los derechos que provengan de los contratos de trabajo, pactos colectivos de trabajo, convenios colectivos o del reglamento interior de trabajo, prescriben en cuatro meses. Los que provengan del Código de Trabajo, Reglamento y ley de Trabajo y Previsión Social, prescriben en dos años. (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)

La prescripción no corre contra menores de 14 años y los incapaces, mientras ninguno de los dos no tengan representante legal.” (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)

La prescripción se interrumpe por:

- Demanda o gestión ante autoridad competente.
- Por fuerza mayor o caso fortuito comprobado.
- “Por el hecho que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquél contra quién transcurre el término de prescripción.” (1: artículo 266) (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo. Decreto número 1441, 1970)

### **“Sanciones”**

Las faltas de trabajo y previsión social se sancionan de la siguiente forma:

- a) “Cuando existe resolución firme que imponga al patrono la obligación de pagar a los empleados, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no cumpla dentro del plazo fijado, será sancionado con una multa de entre 6 y 18 salarios mínimos mensuales.” (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)
- b) “Toda violación a una disposición prohibitiva se sancionará con una multa entre 3 y 14 salarios mínimos mensuales.” (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)
- c) “Toda violación a una disposición referente a salarios, jornadas o descansos se sancionará con una multa de entre 3 y 12 salarios mínimos mensuales.” (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)
- d) “Toda violación a una disposición referente a higiene y seguridad con una multa de entre 6 y 14 salarios mínimos mensuales.” (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)
- e) “Toda violación a una disposición referente a conflictos colectivos de carácter económico (huelga o paro) se impondrá una multa de entre 2 y 10 salarios mínimos mensuales si son

patronos y entre 1 y 5 salarios mínimos mensuales para trabajadores.” (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)

f) “Por no presentar el informe anual de trabajadores, por no entregar al trabajador una certificación de trabajo al finalizar la relación laboral y no colaborar con el desempeño de las funciones de los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, una multa entre 2 y 10 salarios mínimos mensuales para los patronos y de 1 a 5 salarios mínimos mensuales para trabajadores.” (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)

g) “Toda violación a cualquier otra disposición al Código de Trabajo, no prevista anteriormente u otra ley laboral se sancionará con una multa entre 2 y 9 salarios mínimos mensuales para patronos y en caso del trabajador de 10 a 20 salarios mínimos diarios. En este caso debe haber un apercibimiento previo por escrito.” (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)

Cabe mencionar que estas sanciones son aplicables para las actividades no agrícolas. (Congreso de la República de Guatemala C. , Código de Trabajo, 1992)

## **Capítulo 3**

### **Marco Metodológico**

#### **3.1 Tipo de investigación**

Para la realización de esta investigación se utilizó la investigación descriptiva la cual consiste en describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés.

Su objetivo es llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes por medio de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

Su fin no es la recolección de información, sino la identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

#### **3.2 Indicadores**

Como en todo tipo de investigación es necesario contar con una serie de indicadores que permitan medir de mejor manera la propuesta de la problemática planteada, para ello a continuación se detallan los indicadores que participan en esta investigación:

- a. Controles internos contables, financieros y administrativos.
- b. Registros administrativos financieros (libros contables, estados financieros, documentos que respaldan las transacciones comerciales de la empresa).
- c. Políticas y procedimientos.
- d. Leyes tributarias y penales vigentes en el país.

#### **3.3 Sujetos de la investigación**

Los sujetos que se tomaron en cuenta dentro de la investigación realizada son puestos claves dentro de la estructura organizacional de la empresa Unión Cobanera, S. A. dentro de los cuales podemos mencionar los siguientes:

- Gerente general
- Contador
- Encargada de recursos humanos

### **3.4 Instrumentos de recopilación y medición de datos**

Los instrumentos de apoyo que se utilizaron para recolectar la información fueron:

- ✓ Cuestionario con cinco preguntas claves para determinar el tema a investigar.
- ✓ Entrevistas con el personal a cargo del área financiera de la empresa, tales como: gerente, contador y encargada de recursos humanos.
- ✓ Observación de los procedimientos y análisis documental de los procesos de inscripción del personal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- ✓ Entrevista dirigida al gerente sobre logística y el control que tiene la empresa con respecto al personal que contratan.

### **3.5 Diseño de la investigación**

Debido al diseño de investigación se utilizó la forma descriptiva, al contar con la aprobación del plan de investigación, se realizará el trabajo de campo, mediante la aplicación de cédulas de cuestionarios y entrevistas dirigidas a gerencia, recursos humanos, contador interno. El siguiente paso fue la tabulación y análisis de datos por medio del vaciado de la información obtenida.

En la fase final se dieron a conocer las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis de la información, se elaboró el informe final, que incluye una propuesta para efectuar las actividades relacionadas con el fortalecimiento de los sistemas de control interno para la empresa Unión Cobanera, Sociedad Anónima.

### **3.6 Programa de actividades de investigación**

Durante el trabajo de investigación se realizaron diferentes actividades que surgieron desde el contacto inicial con la entidad, las realizadas en el trabajo de campo, incluso las ejecutadas hasta la entrega final de la investigación al consejo universitario y propietarios de la empresa donde se llevó a cabo.

Para ello se describen dichas actividades:

- Entrevista con gerencia para que se autorice el desarrollo del trabajo de investigación en la empresa denominada Unión Cobanera, Sociedad Anónima.
- Realizar diagnóstico de las áreas administrativas y financieras de la empresa Unión Cobanera, Sociedad Anónima, para la identificación de oportunidades de mejora, para el debido desarrollo de sus actividades financieras.
- Entrega del diagnóstico realizado a docente de la universidad y a junta directiva de la empresa Unión Cobanera, Sociedad Anónima para discutir la propuesta de solución a los problemas encontrados.
- Establecer el tema de investigación a desarrollar dentro de la empresa Unión Cobanera, Sociedad Anónima.
- Elaborar la propuesta del proyecto de investigación a realizar en la empresa Unión Cobanera, Sociedad Anónima.
- Entrega de propuesta del proyecto de investigación para su evaluación, aprobación y calificación a docente y revisores de la Universidad Panamericana.
- Inicio del desarrollo del trabajo de investigación.
- Entrega final del proyecto de investigación realizado.

### 3.7 Cronograma de actividades

Etapas y tiempos	Mes	Descripción de la actividad														
		Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre					
<b>Desarrollo preliminar de anteproyecto</b>	<b>Etapas de desarrollo de la actividad</b>															
	<b>Etapas de desarrollo de la actividad</b>															
	Identificación de empresa															
	Solicitud de realización de proyecto de tesis audiencia con la gerencia de la empresa.															
	Presentación del plan de trabajo ante la gerencia de la empresa.															
	Inicio de la fase de diagnóstico															
	Entrevista con trabajadores y encargados de los departamentos															
	Recopilación de información															
	Redacción del diagnóstico															
	Revisión del diagnóstico															
	Correcciones de diagnóstico															
	Desarrollo de la estructura del plan de tesis															
	Revisión del capítulo I															
	Revisión del capítulo II															
	Revisión del capítulo III															
Presentación de anteproyecto																
<b>Etapas de desarrollo del proyecto</b>																
<b>Desarrollo del trabajo de campo</b>	Investigación del problema															
	Recopilación y análisis de datos															
	Revisión y correcciones															
	Etapas de desarrollo de resultados															
	Análisis de resultados															
	Etapas de desarrollo de resultados															
	Conclusiones															
	Revisión y correcciones															
	Etapas de desarrollo del informe Final															
	Etapas de fase de revisión															
	Correcciones															

## **Capítulo 4**

### **Resultados de la investigación**

#### **4.1 Muestreo**

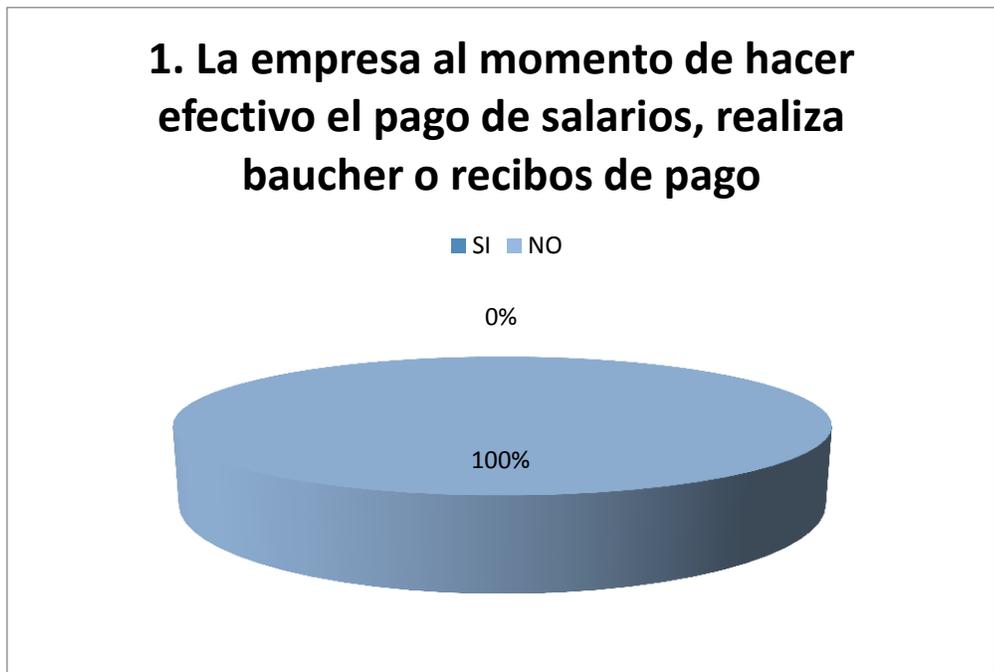
Del total de los trabajadores de la empresa Unión Cobanera, S.A. se decidió realizar un muestreo aleatorio, tanto de los empleados del área administrativa como en las diversas áreas para tomar una idea sobre el problema a investigar.

#### **4.2 Presentación de resultados**

Se efectuó una evaluación en el rubro de sueldos y salarios en la empresa Unión Cobanera, Sociedad Anónima.

Para recabar la información se realizaron entrevistas y cuestionarios (gerente general, contador interno y recursos humanos. Con lo cual se logró determinar las debilidades en los procesos del rubro de sueldos y salarios, y de esta manera proporcionar una guía para el tratamiento contable y legal del rubro de sueldos y salarios, con el objetivo de mitigar los riesgos de tipo financiero, legal y fiscal en la empresa Unión Cobanera, S.A.

# 1. La empresa al momento de hacer efectivo el pago de salarios, realiza baucher o recibos de pago

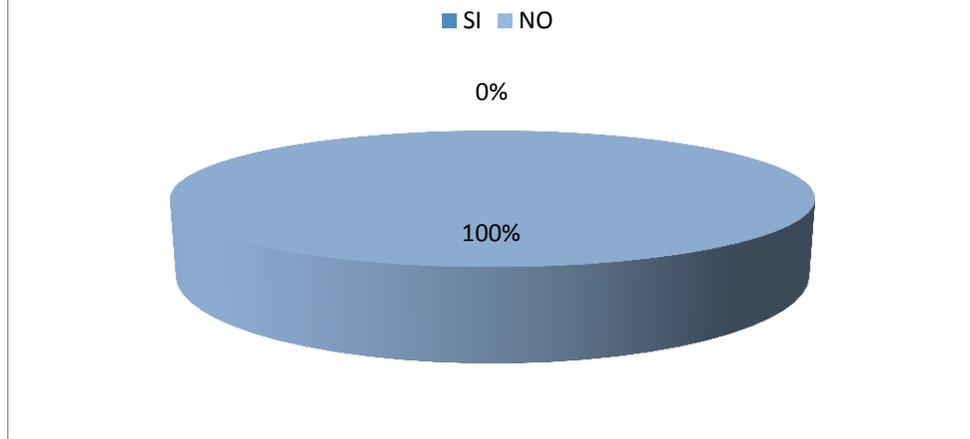


Fuente: elaboración propia

## Análisis:

El total de los sujetos encuestados tienen conocimiento que no se realiza ningún tipo de recibo ni baucher de pago por concepto de salarios o sueldos, por tal motivo la empresa no cuenta con registros históricos de los movimientos, cálculo de prestaciones y movimientos de personal. Derivado de lo anterior el personal está de acuerdo en implementar el uso de boletas de constancia de pago mensual de salarios esto ayudará a mejorar la administración para garantizar la eficiencia, eficacia en el cálculo y pago de las remuneraciones. Permite optimizar el uso de los recursos por medio de la sistematización de los procedimientos y que se adapten a las necesidades de la empresa.

## 2. Actualmente todos los empleados están inscritos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

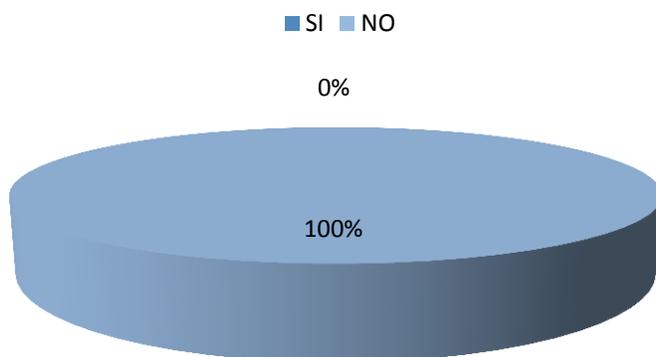


Fuente: elaboración propia

### Análisis:

El personal encuestado considera necesario que todos los empleados se encuentren inscritos al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se tendrá mayor satisfacción de los colaboradores, podrá recibir atención médica en las unidades asistenciales del IGSS, de igual manera podrán ser suspendido de sus labores por problemas de salud y recibirá prestaciones en dinero correspondiente a las dos terceras partes del salario diario por incapacidad debido a enfermedad o accidente. La empresa obtiene beneficios fiscales con los gastos relacionados a sueldos y salarios como deducible en el Impuesto Sobre la Renta y así lograr una mejor rentabilidad para la empresa.

### 3. Alguna vez han obtenido una infracción tributaria o legal debido a la falta de control en el rubro de sueldos y salarios en la empresa

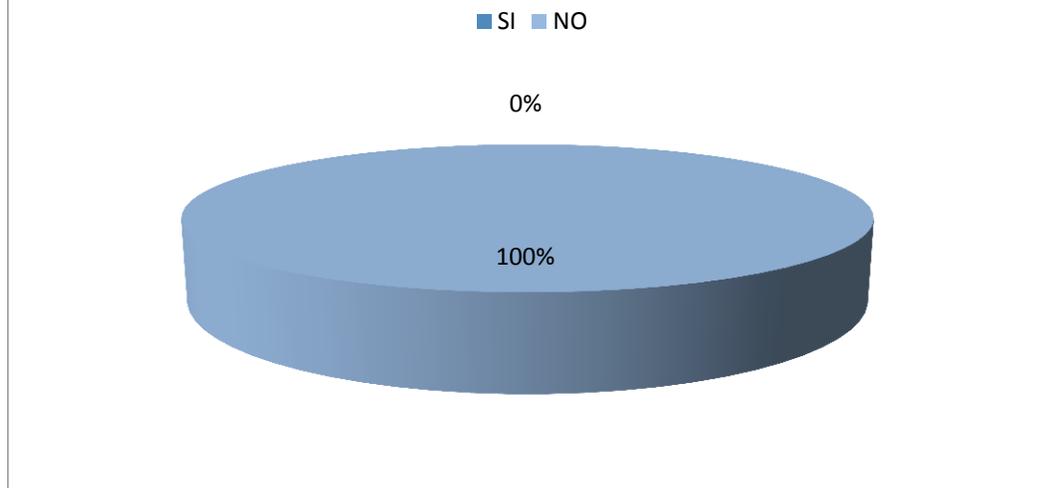


Fuente: elaboración propia

#### Análisis:

El total de los sujetos encuestados en la empresa concordaron, no tener ninguna infracción tributaria o legal, pero están conscientes que en cualquier momento pueden adquirir una multa o sanción debido al decadente control administrativo en el rubro de sueldos y salarios.

#### 4. Actualmente la empresa, hace uso del servicio de planilla electrónica que ofrece el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

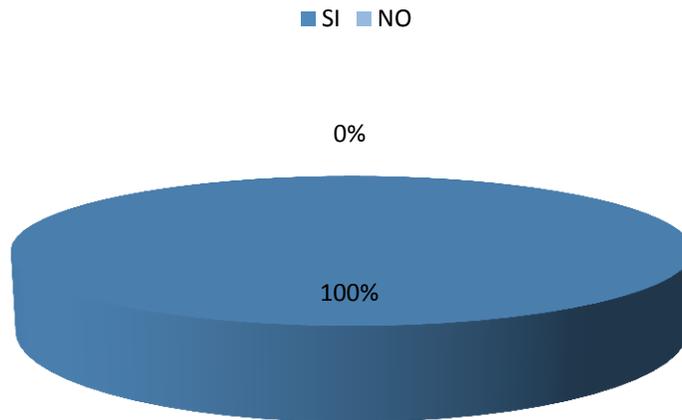


Fuente: elaboración propia

#### Análisis:

El personal encuestado coincide, que la empresa actualmente no cuenta con el sistema de planilla electrónica, pero consideran que es necesaria la implementación del sistema, debido que el trámite se realiza de forma manual y por lo consiguiente la empresa recae en intereses por mora no se lleva un control adecuado en la fecha máxima de pago. Indican que sí se implementará la planilla electrónica que logra reducir costos en tiempo, dinero y recurso humano, para realizar el pago de la planilla de seguridad social.

### 5. Cree necesario que la empresa cuente con contratos de trabajo debidamente autorizados



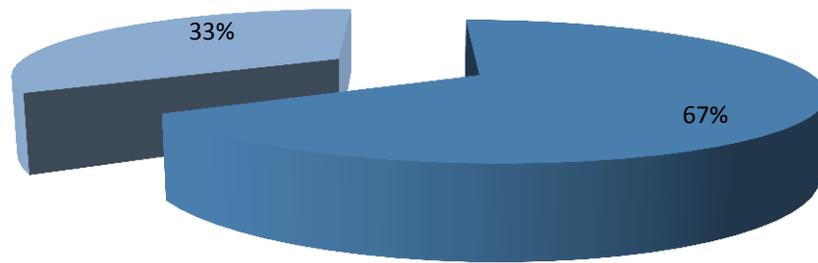
Fuente: elaboración propia

#### Análisis:

El total de los sujetos encuestados consideran que la empresa puede ser afectada financieramente sino cuenta con contratos de trabajo autorizados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Mitigar los riesgos de tipo tributario, legal y financiero, en la actualidad la empresa recae en incumplimiento con lo que establece el Código de Trabajo por lo cual serán sancionados con la multa estipulada.

## 6. Cree necesario que la empresa implemente procesos electrónicos para el rubro de sueldos y salarios

■ SI ■ NO



Fuente: elaboración propia

### Análisis:

De los tres sujetos de investigación solo uno considera, que no es relevante la implementación de pago de planillas por medio de acreditación en cuenta de los colaboradores, se puede decir que la mayoría considera que esta herramienta si es necesaria para prevenir el riesgo de robo en la empresa, el sistema brinda seguridad para las dos partes porque no tendrá ningún costo al momento de acreditar la nómina.

## Capítulo 5

### Propuesta de solución a la problemática

En base a la problemática encontrada en el rubro de sueldos y salarios se concluye que es necesaria la implementación de una bitácora de procedimientos electrónicos en el área contable y administrativa para mitigar los riesgos de tipo financieros, legales y fiscales en la empresa Unión Cobanera, S.A.

La cual incluirá lo siguiente:

Implementación de contrato para cada trabajador, lo cual permitirá legalizar la relación empleador y trabajador, de igual forma permite universalizar la relación con el seguro social y pago de cuotas correspondientes a lo normado en la legislación guatemalteca.

### 5.1 Modelo de contrato de trabajo autorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Departamento nacional de  
Relaciones de trabajo  
(Jurisdicción privativa)

Original: para el patrono  
Duplicado: para el Trabajador  
Triplicado: departamento nacional de relaciones de trabajo

#### CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ años de edad \_\_\_\_\_  
Nombres y apellidos del patrono o representante Sexo

\_\_\_\_\_ Nacionalidad Dirección

Vecino de \_\_\_\_\_ Documento personal de identificación DPI No. \_\_\_\_\_  
Municipio Departamento

\_\_\_\_\_ Extendido en \_\_\_\_\_ en representación de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ En la que laboran \_\_\_\_\_  
Nombre de la empresa y dirección completa

trabajadores, por una parte y por la otra \_\_\_\_\_  
Nombre y apellidos del trabajador

de \_\_\_\_\_ años de edad \_\_\_\_\_  
Sexo Estado civil Nacionalidad

\_\_\_\_\_ Vecino de \_\_\_\_\_  
Dirección Municipio Departamento

DPI No. \_\_\_\_\_ Extendido en \_\_\_\_\_

Quienes para los efectos de este contrato se denominarán **PATRONO Y TRABAJADOR**, respectivamente, celebran el **"CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO"** contenido en las siguientes cláusulas:

1°. La relación de trabajo se inicia el día \_\_\_\_\_  
Fecha de la iniciación de la relación de trabajo

2°. El trabajador prestará los servicios siguientes: \_\_\_\_\_  
Indicar los servicios que el trabajador se obliga a prestar,

O la naturaleza de la obra a ejecutar especificando las características y las condiciones de trabajo

3°. Los servicios serán prestados en: \_\_\_\_\_  
Nombre de la empresa, si lo tiene, Departamento, Completar donde presta

Sus servicios                      Dirección,    Municipio,    Departamento

4°. La duración del presente contrato es: \_\_\_\_\_  
Indicar si es por tiempo indefinido, por unidad de obra

O por obra determinada.    Artículo 26, Código de Trabajo

5°. La jornada de trabajo será de \_\_\_\_\_ horas diarias y de \_\_\_\_\_ a la semana así. En jornada DIURNA: de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas y de las \_\_\_\_\_ horas a las \_\_\_\_\_ horas, excepto el día \_\_\_\_\_ que será de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas para completar las \_\_\_\_\_ horas de la semana.

En jornada NOCTURNA:    de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas.

En jornada MIXTA:    de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas.

En jornada CONTINUA DIURNA:    de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas.

6°. El salario será así: \_\_\_\_\_  
Indicar el monto del salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el

trabajador, si es por unidad de obra, de tiempo o de alguna otra manera

y le será pagado en efectivo cada \_\_\_\_\_  
Mes, Semana, o Quincena

en \_\_\_\_\_  
Lugar de pago.

7°. Las horas extras, el séptimo y los días de asueto, le serán pagados de conformidad con los artículos 121, 126, 127 del Código de Trabajo.

8°. Es entendido que de conformidad con el artículo 122 del Código de Trabajo, la jornada ordinaria y extraordinaria no puede excederse de una suma total de 12 horas diarias.

9°. El presente contrato se suscribe en \_\_\_\_\_ el día \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ mes de \_\_\_\_\_ del 20\_\_\_\_ en tres ejemplares: uno para cada una de las partes y uno que el Patrono remitirá el Departamento Administrativo de Trabajo.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma o impresión digital del trabajador

\_\_\_\_\_  
Firma o impresión digital del Patrono

Se considera prudente incorporar en la parte administrativa de los sueldos y salarios de la empresa un recibo que permita documentar los pagos realizados a los empleados de la empresa.

## 5.2 Modelo de constancia de pago a sus empleados



**Súper Tienda Cobanera**  
**Unión Cobanera, Sociedad Anónima**

**NIT: 8309861-5**

**CONSTANCIA DE PAGO MENSUAL**

**Recursos Humanos**

Nombre		No. de Empleado	Cuenta Banco G&T Continental
Período Laborado	Cargo	NIT	
Pago por concepto de:			Monto
Salario Ordinario			Q.
<b>Total</b>			
Detalle de Pagos y descuentos			
Descripción	Acreditamiento	Descuentos	
Acreditamiento empleado	Q.		
(-) Cuota Laboral IGSS 4.83%		Q.	
<b>Total Descuentos</b>			Q.
<b>Total Líquido percibido y acreditado</b>		Q.	

Fuente: elaboración propia

De los altos riesgos de delincuencia que vive Guatemala, se recomienda oportuno digitalizar los procesos de pago a empleados, derivado que los servicios digitales de pago están diseñados por los bancos del sistema se considera prudente para la empresa adherirse a este sistema de pago.

### **5.3 Implementación de pago a empleados por medio del Banco G&T Continental en el servicio de nómina digital.**

Nómina digital

Banco G&T Continental



Fuente: [www.gytcontinental.gt](http://www.gytcontinental.gt)

“Es un servicio que las empresas utilizan para realizar los pagos de salarios a sus colaboradores en forma electrónica. Estos pagos se efectúan debitándolos automáticamente de la cuenta de la empresa y acreditándolos en línea a cada una de las cuentas o tarjetas de sus empleados.”  
([www.gytcontigentel.gt](http://www.gytcontigentel.gt))

Es un servicio seguro y conveniente para acreditar la nómina. Se acredita desde las oficinas de la empresa y de acuerdo a la rutina de pago de la misma.

Al utilizar este servicio, los colaboradores gozarán de muchos beneficios de valor agregado ofrecidos por medio de nuestro concepto Bank at Work. Así, la fuerza laboral estará bien atendida y podrá optar por obtener créditos de forma ágil, y tendrá acceso a otros productos bancarios orientados al asalariado como lo son: tarjetas de crédito, seguros de vida y fondos de ahorro.

### **Requisitos para el servicio de nómina digital**

- La empresa debe poseer una cuenta monetaria que debe estar asociada al usuario de banca empresarial.
- Todos los colaboradores deben contar con una cuenta activa en el banco. Esta cuenta debe estar relacionada con la banca empresarial de la empresa. En dado caso el empleado no tengan cuenta, se les puede aperturar una.
- Poseer fondos disponibles en la cuenta matriz del cliente al momento de efectuar el pago de su nómina.

### **Beneficios para la empresa**

- Agiliza la gestión del pago de nómina.
- Le brinda un sistema seguro y sin costo para acreditar la nómina.
- Los créditos se realizan desde la empresa ingresando a la banca empresarial, evitando así el envío de listados al banco.
- Reduce el riesgo para la empresa al eliminar las emisiones de cheques y el manejo de efectivo.
- Incrementa el nivel de servicio a sus colaboradores al acreditarles su sueldo en línea.

### **Beneficios para el colaborador:**

- Disponibilidad inmediata de su dinero luego que la empresa haya realizado el pago.
- Exoneración del cobro de emisión de chequera.
- Tarjeta de débito que podrán utilizar en cajeros automáticos 5B y Bancared.
- Uso ilimitado de la tarjeta de débito de su cuenta personal.
- Diversidad de formas para retirar efectivo de la cuenta gracias a la red de agencias o por la amplia red de cajeros automáticos 5B y Bancared.
- Seguridad al minimizar el manejo de efectivo y documentos se reduce el riesgo de robos y asaltos.

• Acceso a Bank at Work, que es un servicio de valor agregado que le ofrece una gama de productos financieros tales como tarjetas de crédito y débito, seguros de vida, seguros de auto y fondos de ahorro.

En la actualidad se pretende en la mayoría de instituciones tanto privadas y públicas, digitalizar los procedimientos y transacciones, el seguro social en Guatemala, no es la excepción dispone a sus afiliados el servicio electrónico de todos sus servicios, se le recomienda a la empresa incorporarse a dicho servicio.

## **5.4 Adherirse al servicio de pago de planilla electrónica, que ofrece el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

### **Servicio de planilla de seguridad social en forma electrónica:**

#### **Beneficios para los patronos**

- Agilidad y confiabilidad. Al presentar la planilla de seguridad social desde la oficina o cualquier lugar con acceso a internet.
- Mejores horarios. Se puede realizar la presentación, las 24 horas los 365 días del año.
- Reduce costos. En tiempo, dinero y recurso humano, para realizar el pago de la planilla de seguridad social.
- Tiempo aproximado para la adhesión al pago de planillas de seguridad social en forma electrónica, cinco minutos.



#### **Beneficio para los afiliados:**

- Historial salarial electrónico individual. (Los aportes que el afiliado realiza por medio del patrono, se registrarán en un sistema informático confiable y seguro).



- Agilización de trámites ante el instituto (prestaciones en salud y prestaciones pecuniarias).
- Certificado de trabajo electrónico, el cual se genera en línea, aproximadamente en tres minutos.

## Solicitud de acceso al portal de servicios electrónicos

### Solicitud de usuario y clave de acceso a los servicios electrónicos formulario DRPT-53

Form. DRPT-53



**SOLICITUD DEL PATRONO PARA INSCRIPCIÓN A SERVICIOS ELECTRONICOS**  
DIVISION DE REGISTRO DE PATRONO Y TRABAJADORES

**DATOS DEL PATRONO**

1) NÚMERO PATRONAL _____	2) NT _____
3) NOMBRES Y APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL _____	4) FECHA DE INSCRIPCIÓN _____
5) DIRECCIÓN _____	
6) MUNICIPIO _____	7) DEPARTAMENTO _____
8) TELÉFONOS _____	9) FAX _____
10) EMAIL _____	11) APTO. POSTAL _____

**PERSONA INDIVIDUAL**

12) CÉDULA DE VECONDADO No. DE ORDEN _____	13) No. DE REGISTRO _____
14) MUNICIPIO _____	15) DEPARTAMENTO _____

**PERSONA JURÍDICA**

16) NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL _____	17) CARGO _____
--	-----------------

**DATOS DE LA EMPRESA**

18) NOMBRES DE LA EMPRESA _____	
19) DIRECCIÓN _____	
20) MUNICIPIO _____	21) DEPARTAMENTO _____
22) TELÉFONOS _____	23) FAX _____
24) EMAIL _____	25) APTO. POSTAL _____

**DATOS PARA NOTIFICACIONES**

26) PATRONO _____	27) EMPRESA _____
28) DISTRITO _____	
29) DIRECCIÓN _____	
30) MUNICIPIO _____	31) DEPARTAMENTO _____

Declaro y juro que la información contenida en el presente formulario es verídica.  
PC

Firma del Patrono o Representante Legal

Sello

Fuente: [www.igssgt.org](http://www.igssgt.org)

## Clave y usuario generado

<p style="text-align: right;">DRPT - 65</p> <p><b>IGSS</b> ASIGNACIÓN DE USUARIO Y CONTRASEÑA A SERVICIOS ELECTRÓNICOS</p> <p>Código Único Patronal: Número Patronal:</p> <p>Nombre/Razón Social:</p> <p>Dirección:</p> <div style="background-color: black; width: 100%; height: 100px; text-align: center; color: white; font-size: 8px;">                 SOBRES DE SEGURIDAD VERIFICAR QUE EL SOBRE NO ESTE ALTERADO             </div> <p style="text-align: right;">Patrono</p>	<p style="text-align: right;">DRPT - 65</p> <p><b>IGSS</b> ASIGNACIÓN DE USUARIO Y CONTRASEÑA A SERVICIOS ELECTRÓNICOS</p> <p>Código Único Patronal: Número Patronal:</p> <p>Nombre/Razón Social:</p> <p>Dirección:</p> <p>Nombre de quien recibe: .....</p> <p>Documento de Identificación: .....</p> <p>Teléfono: .....</p> <p>Teléfono(s) del Patrono: .....</p> <p>Lugar y Fecha: .....</p> <p>Firma: .....</p> <p style="text-align: right;">Original - IGSS / Duplicado - Patrono</p>
---	---

Fuente: [www.igssgt.org](http://www.igssgt.org)

## Generación de formulario de adhesión (DRPT-62)

<b>IGSS</b>		<b>FORMULARIO DE ADHESIÓN</b>		DRPT-62
EL SISTEMA DE COBRERÍA, TRANSFERENCIA, VALIDACIÓN Y PAGO DE LA CUANTÍA DE SEGURIDAD SOCIAL EN FORMA ELECTRÓNICA				
1 LUGAR Y FECHA DE EMISIÓN CIUDAD: QUATONAL DÍA: 14 MES: 6 AÑO: 2012		2 No. COBRERÍA: 8437		3 CATEGORÍA DE PATRONO Y NÚMERO PATRONAL INDIVIDUAL <input checked="" type="checkbox"/> JURÍDICO <input type="checkbox"/> No. PATRONAL: 37200
<b>IDENTIFICACIÓN DEL PATRONO</b>				
4 NOMBRE DEL PATRONO (PERSONA INDIVIDUAL)/RAZÓN SOCIAL (PERSONA JURÍDICA) JORGE LINDO RODRIGUEZ RODRIGUEZ		5 P.E.T. DEL PATRONO 46798	6 ACTIVIDAD ECONÓMICA 93500	
7 NOMBRE DE EMPRESA O DENOMINACIÓN DEL ESTADO AGENCIA PHILIP		8 CORREO ELECTRÓNICO	9 TELÉFONO 2441 8201	
10 DIRECCIÓN STA. CALLE 3-DE JENA 3 CANTA CHEZ DEL QUICHE QUICHE				
11 NÚMERO DEL REPRESENTANTE LEGAL (ENTONAMENTE PERSONAS JURÍDICAS O REPRESENTADOS)				
<b>DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN DEL PATRONO O REPRESENTANTE LEGAL</b>				
CÉDULA DE VECINDAD / DOCUMENTO PERSONAL DE IDENTIFICACIÓN (SI ES QUETZALTECO)				
12 No. CANTÓN N14		13 No. MUNICIPIO 15916	14 LUGAR DE EMISIÓN SANTA CHEZ DEL QUICHE QUICHE	
15 No. CANTÓN N14		16 MUNICIPIO 15916	17 DOCUMENTO PERSONAL DE IDENTIFICACIÓN PASAPORTE (SI ES EXTRANJERO)	
18 No. DEL PASAPORTE		19 País de emisión	20 P.E.T. DEL REPRESENTANTE LEGAL	
<b>INFORMACIÓN DEL REGISTRO DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL</b>				
<b>DATOS DE REPRESENTANTES LEGALES</b>				
21 FECHA ACTA NOMBRAMIENTO / ESCRITURA PÚBLICA		22 LUGAR DE INSCRIPCIÓN DEL NOMBRAMIENTO		23 No. REGISTRO
24 No. FOLIO	25 No. LIBRO	26 PARTIDA	27 No. ACTA / ESCRITURA PÚBLICA	
En la ciudad que aquí manifiesto mi voluntad de adherirme al Sistema de Generación, Transferencia, Validación y Pago de la Cuantía de Seguridad Social en Forma Electrónica, del que declaro conocer y aceptar la normativa y procedimientos vigentes que rigen su funcionalidad. Las Planillas de Seguridad Social presentadas y los pagos realizados por este sistema, serán válidos y considerados formalizados conforme a la normativa vigente del IGSS, aceptando la responsabilidad por la veracidad y autenticidad de los datos transmitidos, en los cuales se utilizó el usuario y clave de acceso otorgados así como las consecuencias que esto conlleva. Declaro estar enterado que a partir de la fecha de aprobación del presente Formulario de Adhesión por el IGSS, el patrono queda incorporado en forma definitiva al nuevo esquema de presentación y pago de la Planilla de Seguridad Social en forma electrónica y no podrá presentarse planillas futuras por otro medio diferente al electrónico.				
28 DECLARO Y JURO QUE LOS DATOS CONSIGNADOS SON CIERTOS Y EXACTOS FIRMA PATRONO/REPRESENTANTE LEGAL		SELLO		29 PARA USO EXCLUSIVO DEL IGSS FECHA DE ACEPTACIÓN/RECIBO
30		31		32

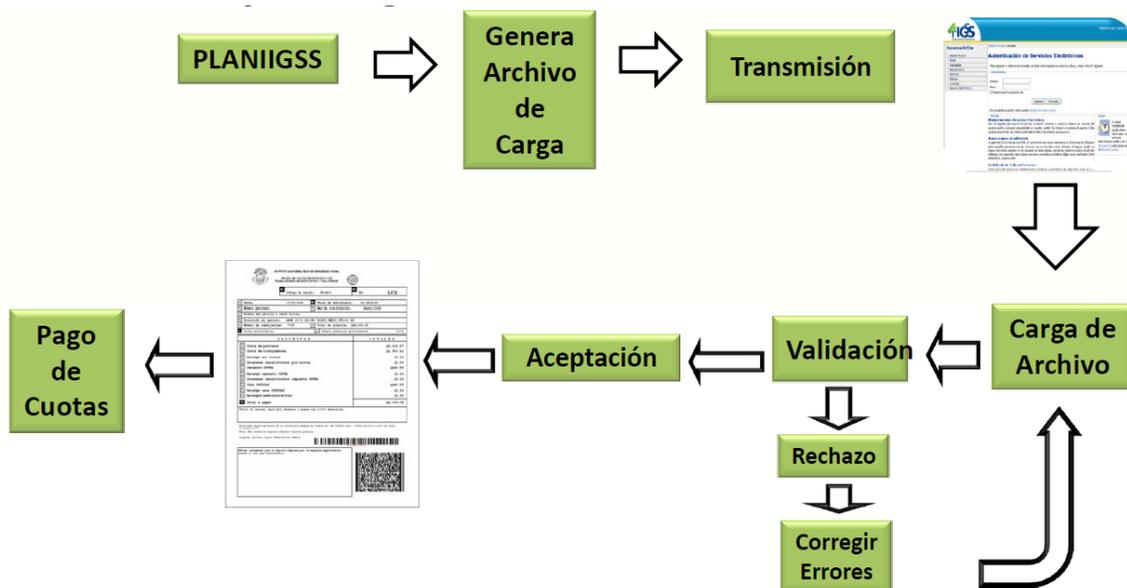
Fuente: [www.igssgt.org](http://www.igssgt.org)

## Proceso de adhesión



Fuente: [www.igssgt.org](http://www.igssgt.org)

## Esquema general de planilla electrónica



Fuente: [www.igssgt.org](http://www.igssgt.org)

## Recibo electrónico


**INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL**  
**RECIBO DE CUOTAS DE PATRONOS Y DE TRABAJADORES IMPUESTO INTRA Y TASA INTECAP**

Código de recibo: DR-192-1	No. 1272
Fecha: 17/01/2008	Fecha de vencimiento: 31/04/2008
Número patronal:	Mes de contribución: marzo/2008
Nombre del patrono o razón social:	
Dirección del patrono: 4AVE 16-73 Z10 ED CLINIC MEDIC OF1103 GU	
Número de trabajadoras: **15	Total de salarios: Q44,855.66
Firma electrónica:	Número planilla electrónica: 1372

CONCEPTOS	TOTALES
Quota de patronos	Q3,618.57
Quota de trabajadoras	Q1,583.42
Recargo por cuotas	Q0.00
Intereses resarcitorios por cuotas	Q0.00
Impuesto INTRA	Q448.55
Recargo impuesto INTRA	Q0.00
Intereses resarcitorios impuesto INTRA	Q0.00
Tasa INTECAP	Q448.55
Recargo tasa INTECAP	Q0.00
Recargos administrativos	Q0.00
<b>Total a pagar</b>	<b>Q6,099.09</b>

Total en letras: seis mil noventa y nueve con 0/100 Quetzales

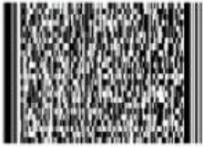
Autorizado según resolutivo de la Contraloría General de Cuentas No. Dr./19220 (Clas. - 102964-2008-2-10-2007 de fecha 24/Agosto/2008).

Nota: Este recibo no requiere adjuntar copia de planilla.

Original: patrono, Copia: Beneficiario de Cuentas.

VALIDO ÚNICAMENTE POR EL IMPORTE LEYENDO POR LA MÁQUINA REGISTRADORA CUANDO SE HAGA PAGO ELECTRÓNICO.





Fuente: [www.igssgt.org](http://www.igssgt.org)

## Modalidad de pago:

- “Banca virtual: para el efecto, trabajan las entidades bancarias autorizadas por el instituto, el patrono debe poseer una cuenta y un acceso vía internet para poder realizar el pago por este medio.” (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social I. , 2015)
- “Ventanilla: presentar dos ejemplares del recibo de pago electrónico, (Banrural o Banco Agromercantil).” (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social I. , 2015)
- “Transferencia bancaria en BANGUAT: aplica solo para entidades del sector público.” (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social I. , 2015)

## Gestiones que se pueden realizar en el portal de servicios electrónicos:

### Consulta de afiliados en línea

Página Principal | Servicios Electrónicos | 210948 Cerrar Sesión

Página Principal > Servicios Electrónicos > Patronos > Registro de afiliados > Consulta de afiliados

### Consulta de Afiliados

Tipo de Búsqueda:  Por Nombres y Documento de Identificación  Por Nombres y Fecha de Nacimiento  Por Número de Afiliación

Primer apellido: PINEDA  
Apellido de casada:  
Primer nombre: ERICK  
Fecha de nacimiento: (dd/mm/yyyy) 03/05/1989

Segundo apellido: CASTILLO  
Segundo y demás nombres: LEONESBIN

Buscar

Proteja y preserve sus datos personales con seguridad.

(c) 2016 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social | Contactenos

Página Principal | Servicios Electrónicos | 250 Cerrar Sesión

Página Principal > Servicios Electrónicos > Patronos > Registro de afiliados > Consulta de afiliados

### Consulta de Afiliados

Tipo de Búsqueda:  Por Nombres y Documento de Identificación  Por Nombres y Fecha de Nacimiento  Por Número de Afiliación

Primer apellido: PINEDA  
Apellido de casada:  
Primer nombre: ERICK  
Fecha de nacimiento: (dd/mm/yyyy) 03/05/1989

Segundo apellido: CASTILLO  
Segundo y demás nombres: LEONESBIN

Buscar

Datos Generales del Afiliado

Numero de Afiliación	201519843532
Apellidos y nombres del afiliado	PINEDA CASTILLO ERICK LEONESBIN
Fecha de Nacimiento	03/05/1989

Fecha y hora de la consulta: 27/05/2013 02:37:56 p.m.

(c) 2016 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social | Contactenos

Fuente: [www.igssgt.org](http://www.igssgt.org)

## Inscripción de trabajadores en línea

The screenshot shows the 'Inscripción de Afiliados' (Registration of Affiliates) form on the IGS website. The form is divided into several sections:

- DATOS GENERALES:** Includes fields for NIT, Fecha de Nacimiento (03/06/1989), Primer Apellido (PALACIOS), Segundo Apellido (BATRES), Apellido de Casada, Primer Nombre (JUAN), and Segundo y Demás Nombres (PABLO).
- DATOS DOCUMENTO IDENTIFICACION:** Includes fields for Ciudad de Vecindad (Para guatemaltecos mayores de edad), Número de Orden, Departamento donde fue emitido (GUATEMALA), Municipio donde fue emitido (GUATEMALA), Número de Registro (123456), and Cédula de Vecindad.
- Carificado de Nacimiento (Para guatemaltecos menores de edad):** Includes fields for Número de Tarjeta, Departamento donde fue emitido, Número de Fide, Municipio donde fue emitido, and Número de Libro.
- Código Único de Identificación (Para guatemaltecos):** Includes a field for CUI.
- Pasaporte (Para extranjeros):** Includes fields for Número de Pasaporte and País donde fue Emitido.

Buttons for 'Enviar' and 'Cancelar' are located at the bottom of the form.

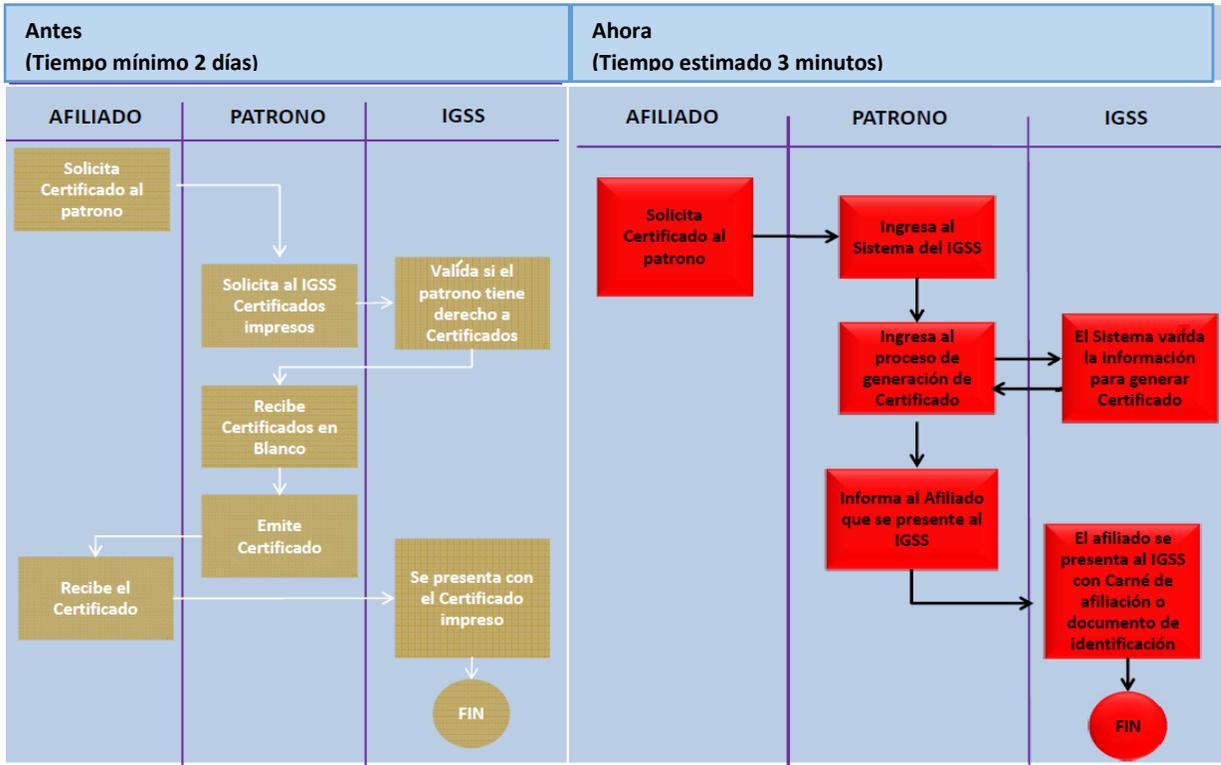
Fuente: [www.igssgt.org](http://www.igssgt.org)

## Beneficios de la planilla electrónica



Fuente: [www.igssgt.org](http://www.igssgt.org)

# Sustitución del certificado de trabajo en papel

Fuente: [www.igsgt.org](http://www.igsgt.org)

## Beneficios del certificado de trabajo electrónico

- Conveniencia

El patrono puede generar el CTE desde cualquier lugar con acceso a internet las 24 horas del día.

- Reduce Costos

Ahorros en tiempo, materiales y recurso humano.

- Seguro y confidencial

La comunicación entre patrono e IGSS se realiza con altos estándares de seguridad electrónica y a la información solo tiene acceso el patrono y el IGSS.

## Calendario/2015 Fechas de último día de pago de planillas de seguridad social para el sector empleador.

Período reportado en planilla		Último día de pago sin recargos por mora e intereses resarcitorios			
Mes	Año	Día		Mes	Año
Diciembre	2014	Martes	20	Enero	2015
Enero	2015	Viernes	20	Febrero	2015
Febrero	2015	Viernes	20	Marzo	2015
Marzo	2015	Lunes	20	Abril	2015
Abril	2015	Miércoles	20	Mayo	2015
Mayo	2015	Lunes	22	Junio	2015
Junio	2015	Lunes	20	Julio	2015
Julio	2015	Jueves	20	Agosto	2015
Agosto	2015	Lunes	21	Septiembre	2015
Septiembre	2015	Miércoles	21	Octubre	2015
Octubre	2015	Viernes	20	Noviembre	2015
Noviembre	2015	Lunes	21	Diciembre	2015

Fuente: página electrónica del IGSS (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social I. , 2015)

La implementación de estos procesos, pueden evitar que la empresa tenga posibles sanciones tanto en el área legal como fiscal.

### 5.5 Tabla de posibles sanciones por no cumplir con obligaciones patronales

	Base legal	Mínima	Máxima	Reincidencia
Todo patrono que ocupe a 10 o más trabajadores está obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interno de trabajo.	Art. 58 del Código de Trabajo.	Q 1,800.00	Q 8,100.00	
Obligación de enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año, un informe patronal al Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Artículo 61 del Código de Trabajo.	Q 1,800.00	Q 9,000.00	Incremento del 50% de multa
Si ocupa 3 o más trabajadores están obligados a llevar el libro de plantillas o salarios. Los libros deben estar autorizados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Artículo 102 del Código de Trabajo	Q2, 700.00	Q12, 600.00	

Fuente: elaboración propia

**5.6 Variación al momento de reconocer el gasto deducible de sueldos y salarios ante el pago del Impuesto Sobre la Renta al inscribir el total de empleados a la planilla del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

Nivel Salarial mensual	Empleados	Valor Anual Planilla	Pagó IGSS	Reconocimiento del gasto	
				Actual	Propuesta
Q 5,000.00	4	Q 240,000.00	No		Q 240,000.00
Q 2,644.40	6	Q 190,396.80	Si	Q 190,396.80	Q 190,396.80
Q 2,644.40	7	Q 222,129.60	No		Q 222,129.60
<b>Total</b>	17	<b>Q 652,526.40</b>		<b>Q 190,396.80</b>	<b>Q 652,526.40</b>

Fuente: elaboración propia

Según la estimación realizada se observa que solo se aprovecha el 28.19% de pago de sueldos y salarios anualmente, si la empresa acepta la propuesta de inscribir a todos sus empleados al seguro social, tendrá la oportunidad de poseer más flujo de efectivo porque dejaría de pagar una parte del impuesto en forma trimestral y anual, desde un punto de vista financiero podrían generar un mejor flujo de efectivo para la empresa el cual se podría invertir en mercadería u otros productos que permitirían a la sociedad obtener más utilidades.

## **Conclusiones**

1. Se determina que al no contar con una bitácora de procedimientos electrónicos y controles adecuados en el rubro de sueldos y salarios incide en deficiencias y errores en la presentación, pago y registro de sueldos, prestaciones laborales, las cuales son originadas por falta de aplicación de la legislación laboral.
2. Al no contar con la bitácora de procedimientos electrónicos conlleva a la empresa a un grado bajo de confiabilidad en los registros del rubro de sueldos y salarios. Por lo tanto no se realiza la correcta deducción ante el Impuesto Sobre la Renta.
3. El desconocimiento del administrador y del contador interno sobre el correcto tratamiento del rubro de sueldos y salarios implica que la empresa incurra en gastos financieros, de operación y legales innecesarios.
4. El registro incorrecto del rubro de sueldos y salarios inciden en que la empresa genere pérdida de tiempo y costos adicionales en la corrección. Se evitan posibles demandas por parte de los trabajadores al informarse de sus derechos, por tal razón es necesario minimizar los riesgos financieros, fiscales y penales para la empresa.

## Referencias

- Congreso de la República de , G. (2012). Ley del Impuesto Sobre la Renta y sus Reformas Decreto 10-2012. Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (1970). Código de Comercio de Guatemala. *Decreto número 2-70 del Congreso de la República de Guatemala*. Guatemala, Guatemala: Ediciones Alenro.
- Congreso de la República de Guatemala. (1999). Código Civil. *Decreto numero 106 del Congreso de la República de Guatemala*. Guatemala, Guatemala, Guatemala: Alenro.
- Congreso de la República de Guatemala, C. (1992). Código de Trabajo. En D. n. 1441, *Código de Trabajo*. Alenro.
- García Sierra y Asociados, S. C. (marzo de 2002.). *Boletín Tributario 3-2000*. Contadores Públicos y Auditores miembros de Bedford International.
- Guatemala, C. d. (1985). Constitución Política de la República de Guatemala. Guatemala.
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, I. (2003). Acuerdo 1118, Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social.
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (1998). Instructivo para la aplicación del Reglamento sobre Recaudación de contribuciones al Régimen de Seguridad Social. En IGSS, *Acuerdo 36/2003*. IGSS.
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (s.f.). reglamento de inscripción de patronos en el régimen de seguridad social, Acuerdo 1123. Guatemala: IGSS.
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, I. (2015). *www.igssgt.org*.
- Pèrez, J., & Perez, J. A. (2015). *Metodologia dela investigaciòn* (12 ed., Vol. 2). (Guerrero, Ed.) Guatemala, Coban, Alta Verapaz: Piedra Santa.
- Villegas Lara, R. A. (2001). *Derecho Mercantil Guatemalteco* (Quinta ed.). (U. d. Guatemala, Ed.) Guatemala, Guatemala: Editorial Universitaria.
- www.gytcontigental.gt*. (s.f.). *Banco G & T Continental*.
- www.mintrabajo.gob.gt*. (2015).

## **ANEXOS**



**Universidad PANAMERICA**

**Extensión Cobán, Alta Verapaz**

**Licenciatura en contaduría pública y auditoría**

Encuesta dirigida al personal de Unión Cobanera, S.A.

**Nombre y puesto** \_\_\_\_\_ **Fecha** \_\_\_\_\_

- 1. ¿Cómo trabajador firmó un contrato laboral cuando inició a trabajar en Unión Cobanera, S.A.?**
  
- 2. ¿Tiene conocimiento a que prestaciones tiene derecho al pagar la cuota del IGSS?**
  
- 3. ¿Cómo trabajador regular, tiene conocimiento sobre el reglamento interno de Unión Cobanera, S.A.?**
  
- 4. ¿Cómo trabajador obtiene el beneficio de asistir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando padece de alguna enfermedad?**
  
- 5. ¿Tiene conocimiento si le descuentan la cuota laboral para tener acceso a los servicios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social?**



**Universidad PANAMERICA**

**Extensión Cobán, Alta Verapaz**

**Licenciatura en contaduría pública y auditoría**

Encuesta dirigida al patrono de Unión Cobanera, S.A.

**Nombre y puesto** \_\_\_\_\_ **Fecha** \_\_\_\_\_

- 1. ¿Cómo representante legal de Unión Cobanera, S.A., al momento de contratar a un empleado firma un contrato laboral?**
  
- 2. ¿Sus empleados gozan de todas las prestaciones de ley?**
  
- 3. ¿Cómo patrono le descuenta a sus empleados la cuota laboral y a la vez les paga la cuota patronal para que gocen de los servicios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.**
  
- 4. ¿La empresa cuenta con reglamento interno establecido en el Código de Trabajo?**
  
- 5. ¿El reglamento interno de Unión Cobanera, S.A., se encuentra autorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?**