

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura Contaduría Pública y Auditoría



**Contratos de trabajo como estrategia para cumplir fiscalmente y
contablemente un gasto deducible en las empresas del sector industrial en la
ciudad de Guatemala**

(Artículo científico - Trabajo de graduación)

Odilia Barrientos Betancourth

Guatemala, marzo de 2020

**Contratos de trabajo como estrategia para cumplir fiscal y contablemente un
gasto deducible en las empresas del sector industrial en la ciudad de
Guatemala**

(Artículo Científico - Trabajo de graduación)

Odilia Barrientos Betancourth

Lic. Efrén David Soto Valenzuela (**Asesora**)

Lcda. Elsy Maricruz Barillas Divas (**Revisora**)

Guatemala, marzo de 2020

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lémus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodriguez de Gonzalez

Vicerrectora Académica

M.A. César Augusto Custodio Cóbar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

M.A Ronaldo Antonio Girón Díaz

Decano

M.A. Samuel Aarón Zabala Vásquez

Coordinador

Guatemala Septiembre del 2019

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy autor del Artículo Científico titulado **“Contratos de trabajo como estrategia para cumplir fiscalmente y contablemente un gasto deducible en las empresas del sector industrial en la ciudad de Guatemala”** y confirmo que respeté los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como autor del contenido de este Artículo Científico y para efectos legales soy el único responsable de su contenido.

Atentamente,



Odilia Barrios Betancourth

Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría

Carné No 201901962

REF.: C.C.E.E.LIC.CPA.A03-PS.009.2020

**LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
GUATEMALA, 25 DE FEBRERO DE 2020**

DICTAMEN

Tutor: Licenciado Efrén David Soto Valenzuela.
Revisor: Licenciado Elsy Maricruz Barillas Divas
Carrera: PEI En Contaduría Pública y Auditoría.

Artículo titulado: "Contratos de trabajo como estrategia para cumplir fiscalmente y contablemente un gasto deducible en las empresas del sector industrial en la ciudad de Guatemala."

Presentado por: Odilia Barrientos Betancourth.

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

En el grado de: Licenciada.



M.A. Rosaldo Girón
Decano
Facultad de Ciencias Económicas

Guatemala, 16 de agosto de 2019

Señores
Facultad Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente

Estimados Señores:

En relación a la Asesoría del Artículo Científico titulado **“Contratos de trabajo como estrategia para cumplir fiscalmente y contablemente un gasto deducible en las empresas del sector industrial en la ciudad de Guatemala.”** realizada por **Odilia Barrientos Betancourth**, carné 201901962, estudiante de la Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría, he procedido a la asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana. De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

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



Msc. Licenciado Efrén David Soto Valenzuela
Colegiado Activo No. 10930

Guatemala, 01 de octubre de 2019

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Presente

Estimados señores:

En relación al trabajo de Artículo Científico, titulado: **“Contratos de trabajo como estrategia para cumplir fiscalmente y contablemente un gasto deducible en las empresas del sector industrial en la ciudad de Guatemala”**, realizado por Odilia Barrientos Betancourth, carné No. 201901962, estudiante de la licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría; he procedido a revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo, establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

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

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

Atentamente,


Leda. Elsy Maricruz Barillas Divas
Colegiado No. 059

Elsy Maricruz Barillas Divas
LICENCIADA EN PSICOLOGIA
COLEGIADO No. 059

Dedicatoria

A Dios

Por ser mi guía en este camino y por qué ha estado conmigo dándome esa fortaleza y sabiduría para poder cumplir con mis metas.

A mi familia

Porque ellos han sido el pilar para tener las fuerzas y cumplir todas mis metas; primero le agradezco a mis padres por ser un ejemplo de nunca rendirse, a mi hija por ser ese motor que me ha dado las fuerzas de llegar hasta donde estoy.

A mi asesor:

Por tener la paciencia de guiarme en esta etapa y poder cumplir a tiempo con los tiempos establecidos y darme esa fuerza de no rendirme

Contenido

| | |
|---|----|
| Abstract | i |
| Introducción | ii |
| 1. Metodología | 1 |
| 1.1 Planteamiento del problema | 2 |
| 1.2 Preguntas de investigación | 3 |
| 1.3 Objetivos de la investigación | 4 |
| 1.3.1 Objetivo General | 5 |
| 1.3.2 Objetivos Específicos | 5 |
| 1.4 Definir el tipo de investigación | 5 |
| 1.4.1 Investigación Descriptiva | 5 |
| 1.5 Sujeto de la investigación | 6 |
| 1.6 Alcance de la investigación | 6 |
| 1.6.1 Temporal | 6 |
| 1.6.2 Geográfico | 6 |
| 1.7 Determinación de la muestra | 6 |
| 1.7.1 Empleo de la muestra finita o infinita | 6 |
| 1.8 Definición de los instrumentos de investigación | 7 |
| 1.9 Recolección de Datos | 7 |
| 1.10 Procesamiento y análisis de datos | 7 |
| 2. Resultados | 8 |
| 2.1 Presentación de Resultados | 8 |
| 3. Discusión y conclusiones | 28 |
| 3.1 Extrapolación | 28 |
| 3.2 Hallazgos y análisis general | 38 |
| 3.3 Conclusiones | 39 |
| 4. Referencias | 40 |

5. Anexos

Lista de Graficas

| | |
|------------|----|
| Gráfica 1 | 8 |
| Gráfica 2 | 9 |
| Gráfica 3 | 10 |
| Gráfica 4 | 11 |
| Gráfica 5 | 12 |
| Gráfica 6 | 13 |
| Gráfica 7 | 14 |
| Gráfica 8 | 15 |
| Gráfica 9 | 16 |
| Gráfica 10 | 17 |
| Gráfica 11 | 18 |
| Gráfica 12 | 19 |
| Gráfica 13 | 20 |
| Gráfica 14 | 21 |
| Gráfica 15 | 22 |
| Gráfica 16 | 23 |
| Gráfica 17 | 24 |
| Gráfica 18 | 25 |
| Gráfica 19 | 26 |
| Gráfica 20 | 27 |

Abstract

El presente trabajo consistió en una investigación que permitió conocer, si la administración tiene como control la elaboración de contratos de trabajo y estos sean una estrategia para el cumplimiento fiscal y contable en las empresas industriales en Guatemala

Es importante mencionar que alguna vez se ha tenido a la vista un contrato de trabajo, pero se desconocía la importancia del documento, sus consecuencias jurídicas, laborales y legales.

La presente investigación tuvo como objeto principal determinar los efectos y consecuencias tanto del patrono como del trabajador para el cumplimiento fiscal y contable con el fin de conocer si el registro es correcto y así mismo la aplicación de los gastos deducibles y la falta del cumplimiento en la elaboración de contratos de trabajo dentro de la relación laboral; si bien cabe mencionar el contrato es elaborado al iniciar la relación laboral y jurídicamente al momento que se inicia, también es cierto que la formalidad de este debe respetarse para poder demostrar con facilidad la condición pactada.

Introducción

El primer capítulo tiene como finalidad dar a conocer el origen y algunas definiciones legales sobre los contratos y su forma de aplicación fiscal y contable, el segundo capítulo busca analizar individualmente una determinada muestra con los aspectos importantes de la investigación y en el tercer capítulo se desarrolla los aspectos importantes sobre la recaudación de información, determinando conforme los sujetos encuestados, esto con la finalidad de identificar con otras fuentes, las definiciones con lo que realmente se lleva en la realidad.

La metodología y técnicas que se utilizaron fueron analíticas y comparativas así mismo fueron aplicadas las técnicas de investigación usando la observación y recopilación de documentos relacionados al ámbito laboral, jurídico, administrativo y legal.

La presente investigación servirá de guía para encaminar al lector y así ver la importancia dentro del derecho laboral y legal.

De tal forma, que se incluye un marco referencial en que se observa, el entorno y antecedentes de los contratos de trabajo, mismos que partieron mediante un planteamiento de problema y así también un marco teórico donde se definieron varios aspectos fundamentales que fueron sustentados.

La metodología que se llevó a cabo en esta investigación fue el análisis, para poder medir los principales aspectos de lo que se quería lograr. Se analiza una muestra de 380 empresas del sector industrial, a estas se les aplica encuestas para poder determinar lo más importante de la investigación, con el propósito de aportar lo más relevante.

Los resultados del análisis permitieron detectar cuantas empresas adoptan los contratos de trabajo como estrategia para el cumplimiento fiscal y contable.

Capítulo 1

Metodología

1.1 Planteamiento del Problema

Para comprender se debe conocer el origen del contrato de trabajo, la llegada del derecho de los pueblos germanos dieron un retroceso respecto a la incipiente evolución hacia la categoría de contrato, por lo que las comunidades mezclaban un fuerte elemento formal con elementos simbólicos, el miedo a la venganza privada era una de las razones para que se procediera al cumplimiento de los acuerdos.

El problema era que los pactos se debían cumplir, no por su fuerza obligatoria, sino por subordinarse al juramento del que emanaba el auténtico vínculo jurídico, por lo que no quedaba clara la solución cuando se hiciera un pacto inválido a la luz del derecho, unido a un juramento válido.

Hay que tener en cuenta que la figura actual del contrato, tal como la conocemos, no deriva de los *contractus* romanos, sino de los pactos. Así, en las decretales del Papa Gregorio IX (1234) se sancionaba la obligatoriedad de respetar los pactos cuando se adoptarían mediante juramento.

Una influencia mucho más modernizadora supuso la del derecho canónico, que mantenía la obligación de veracidad y la de respetar la palabra dada. En la recepción del derecho canónico se pretendía ir vistiendo los *nudumpactum* (es decir sin eficacia jurídica), hasta llegar a los *pacta vestita* (con eficacia jurídica).

Un contrato de trabajo es el acuerdo de voluntad en el cual un trabajador se compromete a prestarle sus servicios, bajo la dirección de una entidad que corresponde a una persona jurídica o física que le contrata.

En la actualidad existen dos tipos de contrato de trabajo verbal y escrito, el contrato escrito es aquel documento donde se establecen los límites y responsabilidades, el verbal es aquel donde no existe documento escrito que tenga las condiciones de palabras entre el trabajador y el patrono. Pero tanto el contrato verbal y escrito, aunque tengan diferente efecto debe de ser cumplido por lo pactado entre el trabajador y el patrono.

Relación de trabajo, ésta existe cuando una persona presta sus servicios a otra persona a cambio de una remuneración.

Congreso de la República de Guatemala (2012) afirma:

Artículo 88. Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora). b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.(p.72)

En el ámbito de la relación de trabajo regulan la relación entre el trabajador y patrono donde nace una relación de convivencia, el contrato de trabajador debe de contener la estipulación y cláusulas que deben de revisarse por el trabajador por si existiera algún problema para poder ser cumplidas.

Aunque los dos contratos son válidos el contrato de trabajo escrito beneficia más que un contrato verbal ya que es la prueba de existencia y ahí afirman o estipulan las obligaciones que tendrá el trabajador y en el caso del patrono puede ayudar por una demanda laboral. Los sujetos que intervienen en el contrato de trabajo son el trabajador y el patrono.

Podemos definir como una empresa industrial aquellas empresas que convierten las materias primas en otros productos de los cuales sirven para satisfacer la necesidad del consumidor, algunas características de estas empresas es que están ubicadas en espacios grandes para poder realizar su trabajo de producción, por eso es que fabrican productos de gran escala, también necesitan un número de puestos de trabajo, ya que utilizan mucha mano de obra para poder realizar el proceso.

Existen dos tipos de empresas industriales, la empresa extractiva, éstas utilizan materias primas naturales y así someterlas a un proceso de producción y poderlas transformar, los recursos a utilizar en este tipo de empresa es la energía, los alimentos o los materiales. El segundo tipo de empresa es la manufacturera, su origen es el utilizar materiales y transformarlos, la finalidad de este tipo de empresa es fabricar productos que sirvan para el consumo.

Este tipo de empresas puede abarcar varias áreas dependiendo del tipo de insumos que se necesite y la naturaleza del producto que genere el proceso industrial entre estas podemos mencionar las siguientes: Industria textil, Industria automotriz, Industria armamentística, Industria eléctrica, Industria ferrocarrilera, Industria aeroespacial, Industria vidriera, Industria metalúrgica, Industria astronáutica, Industria informática, Industria siderúrgica, Industria farmacéutica, Industria petroquímica, Industria química, Industria cementera, Industria mecánica, Industria robótica, Industria tabacalera.

Un gasto deducible es aquel que resta de los ingresos brutos para poder calcular a efecto de impuesto, para mejor entendimiento un gasto deducible fiscalmente son aquellos necesarios e imprescindibles para el desempeño de una actividad empresarial, estos gastos deben estar correctamente contabilizados y justificados.

Podemos mencionar algunos gastos deducibles entre estos tenemos los sueldos y salarios en estos también incluyen la indemnización por rescisiones de contratos. El consumo de explotación para realizar trabajos, es decir materias primas

La Actualización Tributaria, Impuesto Sobre la Renta (Decreto 10-2012) define en su artículo 21, Gastos deducibles se consideran costos y gastos deducibles, siempre que sean útiles, necesarios pertinentes o indispensables para producir o conservar la fuente productora de rentas gravadas.

La Asamblea Legislativa de la República de el Salvador afirma:

Artículo 26. Inciso C) Las cantidades que a título de sueldos, sobresueldos, gratificaciones e intereses hubiere pagado la sociedad, aunque para los efectos del impuesto de ésta no se hubieren considerado deducibles. Dichas cantidades deberán ser computadas como ingresos por las propias personas que las percibieren.

La Asamblea Legislativa de la República de Honduras afirma:

Del impuesto sobre las utilidades define en su Artículo 8º.- Gastos deducibles en su inciso b) Los sueldos, los sobresueldos, los salarios, las bonificaciones, las gratificaciones, las

regalías, los aguinaldos, los obsequios y cualquier otra remuneración por servicios personales efectivamente prestados, siempre y cuando proceda y se hayan hecho las retenciones y enterado los impuestos a que se refiere el título II de esta Ley.

La Asamblea Legislativa de la República de Nicaragua afirma:

Capítulo Único, define en su Art. 39 Costos y gastos deducibles. Son deducibles los costos y gastos causados, generales, necesarios y normales para producir la renta gravable y para conservar su existencia y mantenimiento, siempre que dichos costos y gastos estén registrados y respaldados por sus comprobantes correspondientes.

4. Los sueldos, los salarios, y cualquier otra forma de remuneraciones por servicios personales prestados en forma efectiva.

1.2 Pregunta de Investigación

¿Los contratos de trabajo como estrategia para cumplir fiscalmente y contablemente un gasto deducible en las empresas del sector industrial en la ciudad de Guatemala?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Investigar los efectos que tienen los contratos de trabajo escrito y verbal como estrategia para cumplir fiscalmente y contablemente un gasto deducible en las empresas del sector industrial en la ciudad de Guatemala

1.3.2 Objetivos Específicos

Conocer la diferencia entre un contrato de trabajo escrito y verbal y su beneficio que tiene al cumplir fiscalmente y contable.

Averiguar si las empresas cuentan con alguna política para la elaboración de contratos de trabajo a su personal.

Identificar si los Peritos Contadores de las empresas conocen la importancia de un contrato de trabajo y las consecuencias fiscales y contables

1.4 Definición del tipo de Investigación

El tipo de investigación a utilizar será la descriptiva, este tipo de investigación describirá los hechos como lo son observados, resumiendo a lo esencial que necesita esta investigación, como trabajador sabemos que al elaborar un contrato de trabajo en una empresa tenemos derechos y obligaciones, los cuales estos pueden ser cumplidos si existe un documento que respalde que se deben ser respetados, con este trabajo de investigación queremos darle a conocer que al momento de existir algún inconveniente con las actividades a realizarse existe un documento donde mutuo acuerdo fue establecido por ambas partes en este caso entre el trabajador y el empleado. Y que este ante las leyes debe de ser cumplido para no ser causa de un problema legal para el patrono.

Para poder dar a conocer una realidad de la información investigada, se aplicará la investigación cuantitativa y cualitativa estas permitirán recolectar y analizar los datos sobre las variables a investigar, permitirá realizar una descripción narrativa de las variables estudiadas mediante técnicas de observación, participación y entrevistas. Donde se podrá identificar la naturaleza profunda de las realidades, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra a la población

1.5 Sujeto de Investigación

Los sujetos a investigar serán las personas profesionales involucradas del sector industrial ubicadas en la ciudad de Guatemala. La muestra será tomada en 380 empresas industriales que se dedican a la transformación de materias primas.

1.6 Alcance de la Investigación

1.6.1 Temporal

La investigación se realizará en un tiempo contemplado de seis meses iniciando del mes de mayo al mes de octubre del año 2019.

1.6.2 Geográfica

La investigación tendrá una delimitación geográfica dentro del Departamento de Guatemala.

1. 7 Determinación de la muestra

El universo a investigar es de 39,000 empresas del sector Industrial ubicadas en el departamento de Guatemala que se dedican a la transformación de Materias Primas. Para determinar el número de empresas en la ciudad de Guatemala se solicitó información en el INE, donde nos indicaron que según encuesta cuenta con ese número de empresas, dentro del departamento de Guatemala y se aplicará la fórmula infinita siguiente:

$$N = \frac{1.96^{*}0.5^{*}0.5}{0.05^{2}} = \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16$$

| | | | |
|----|-----------------------|-----|--------|
| N= | Numero de Datos | | 39,000 |
| z= | Nivel de Confianza | 95% | 1.96 |
| P= | Probabilidad de Texto | 50% | 0.5 |
| | Probabilidad de | | |
| q= | Fracaso | 50% | 0.5 |
| | Margen de error | | |
| e= | admisible | 5% | 0.05 |

1.8 Definición de los instrumentos de Investigación

Para obtener la información se elaborarán encuestas con preguntas relacionadas al tema, estas preguntas permitirán la opinión del sujeto a investigar sobre el tema de contratos de trabajo como estrategia para cumplir legalmente y fiscalmente. Estas encuestas serán entregadas a cada persona y también se elaboran electrónicas.

1.9 Recolección de Datos

Para poder recolectar los datos se solicitará permiso a las empresas del sector industriales que están dentro del departamento de Guatemala y así poder determinar la importación de un contrato de trabajo como estrategia para cumplir fiscalmente y contablemente un gasto deducible. Y así determinar si las personas a encuestar tienen el conocimiento al tema a plantear.

1.10 Procesamiento y Análisis de Datos

Al finalizar con las encuestas estas serán ingresadas y se realizará un resumen con la recolección de datos, estos describirán las distintas operaciones sometidas a los datos y respuestas obtenidas, la tabulación y la clasificación el procesamiento de la información ayudara a la presentación y publicación de los resultado, estos mismo determinarán el conocimiento que tienen sobre el tema a investigar, podremos determinar qué tan informados y la importancia que tiene este tema para poder ser un aporte para resolver situaciones legales y fiscales en las empresas y así mismo también para el empleado.

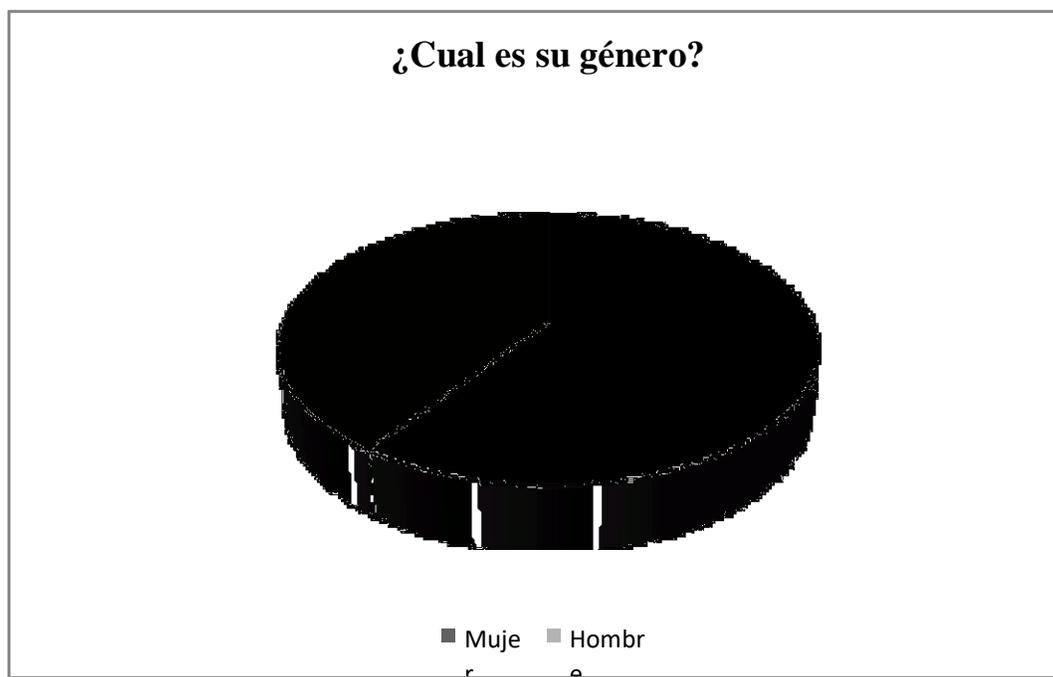
Capítulo 2

Resultados

2.1 Presentación de Resultados

A continuación, mediante el uso de graficas se presenta los datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los empleados de las empresas del sector industrial en el área contable y financiera. Cada pregunta permitió presentar los resultados al tema y así ser analizado con base a lo que se quiere llegar con relación al tema a exponer.

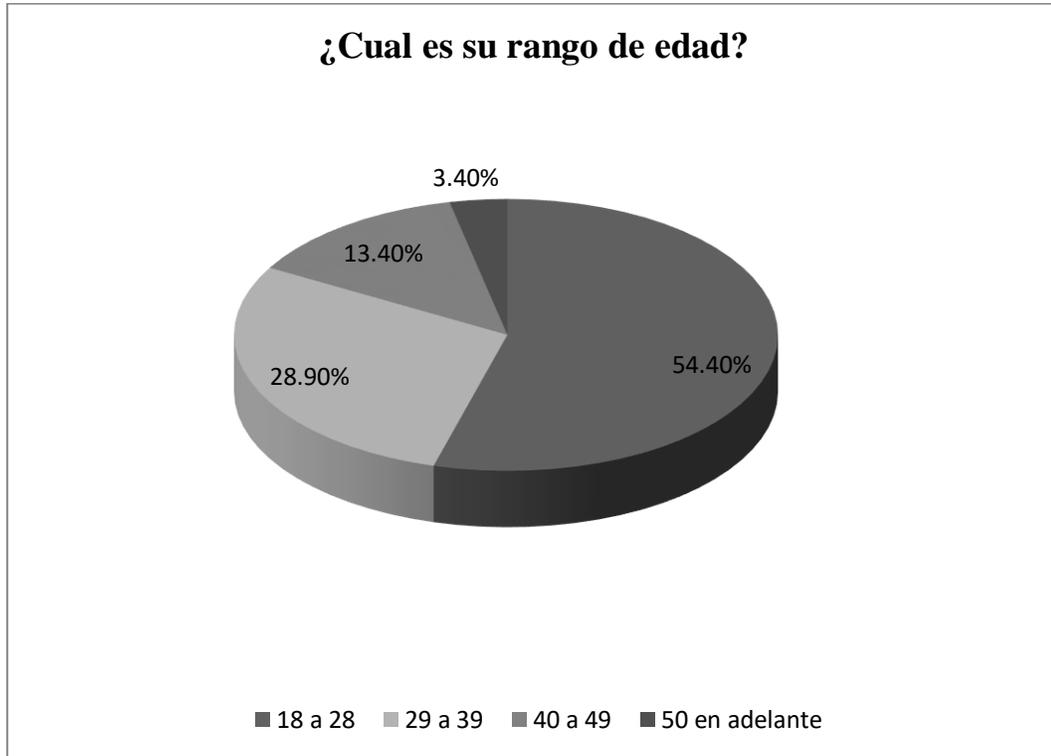
Gráfica 1



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

Con esta gráfica se puede apreciar que el mayor rango de encuestadores corresponde al género femenino representado a un 59.70 % da a conocer que la mayoría proporción que laboran en el área contable y financiera es la del género femenino.

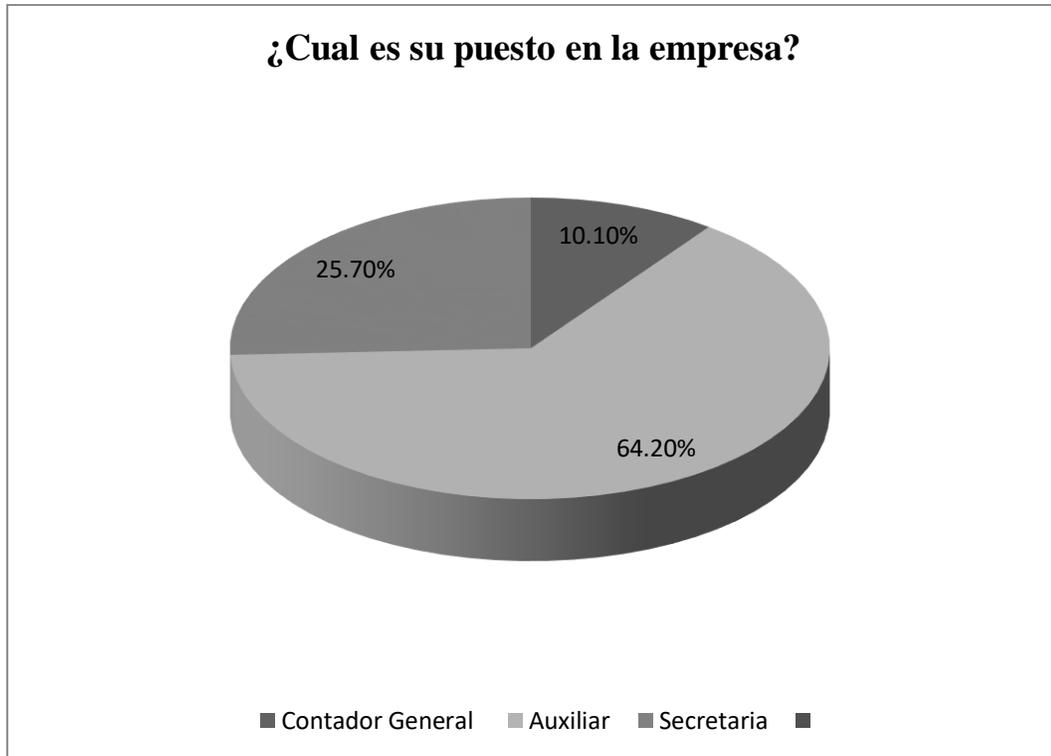
Gráfica 2



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

Es esta gráfica se observa que las edades de los individuos que participaron, laboran en el área financiera y contables está entre los 18 a 28 años representado a un 54.40%, mientras que una mínima parte de los encuestados corresponden a un 3.4% que son mayores a los 50 años.

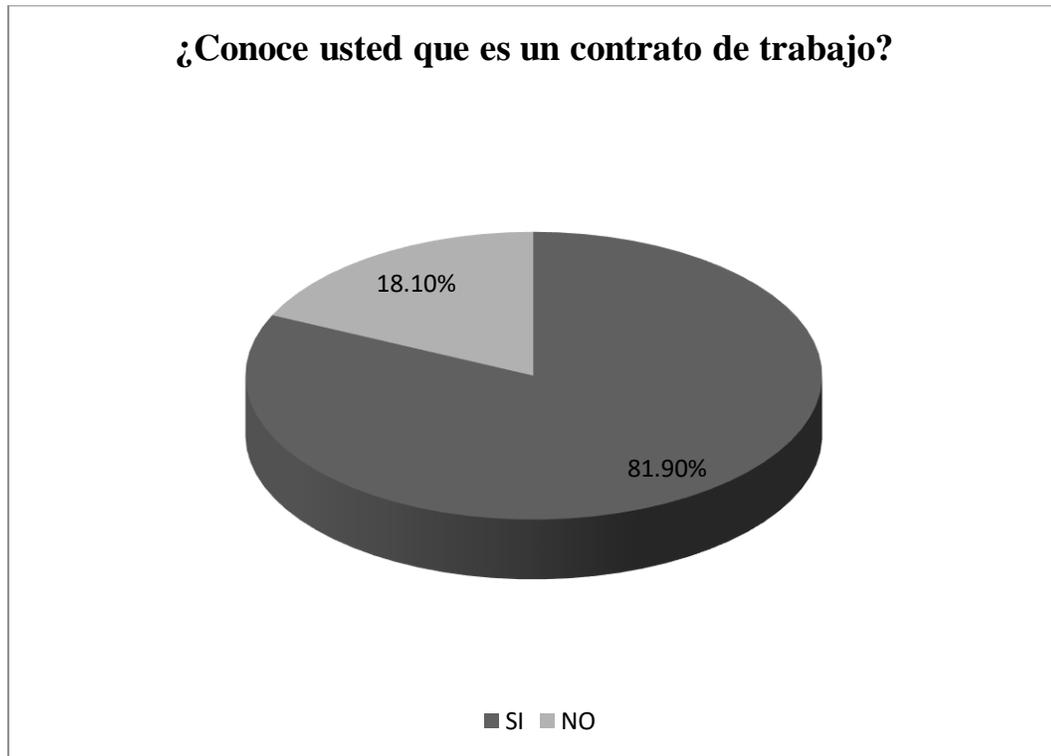
Gráfica 3



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

Es esta gráfica se puede ver la importancia de los puestos de cada persona encuestada, ésta encuesta fue proporcionada a personas del sector industrial en determinadas áreas de las mismas, en este caso fueron en las áreas contables y financieras, dentro de la gráfica el resultado de puesto, auxiliares con un 64.2%, se catalogan auxiliares a las personas que no ejercen el puesto de contadores generales y secretarias.

Gráfica 4

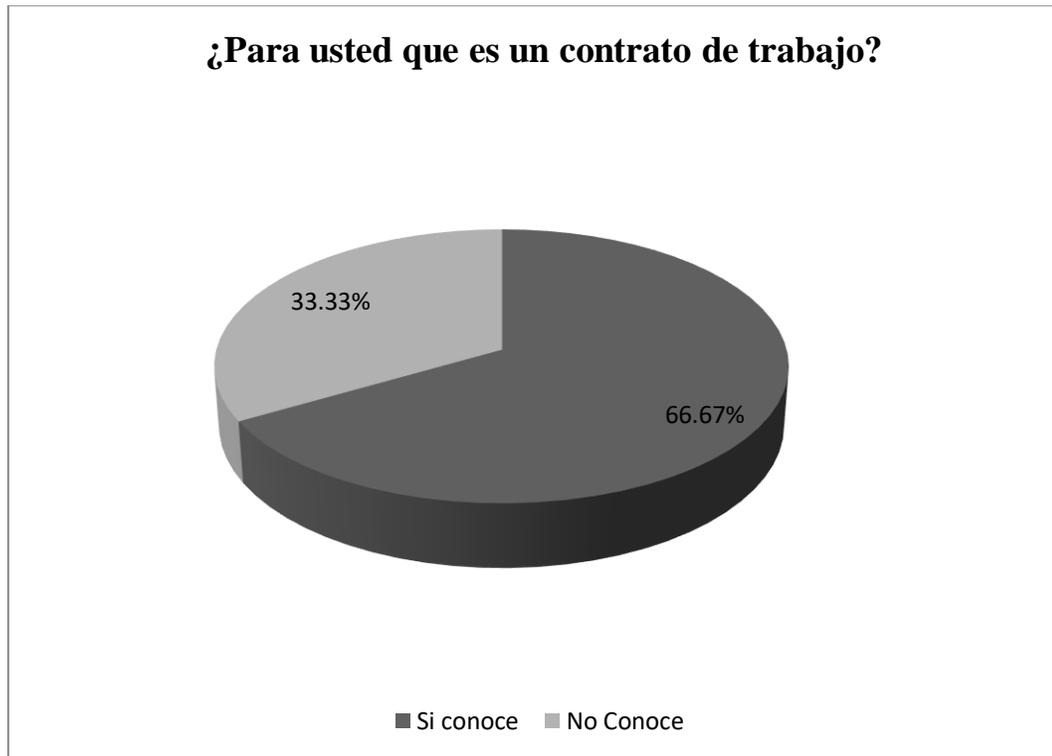


Fuente: elaboración propia, marzo 2020

Esta pregunta será de suma importancia para poder analizar la información con relación al tema a investigar, para determinar el conocimiento de cada persona a encuestar sobre el tema principal con relación al contrato de trabajo.

Los datos obtenidos en esta gráfica se van a utilizar para evaluar las percepciones más importantes, podemos observar que un 81.9% conoce que es un contrato de trabajo.

Gráfica 5

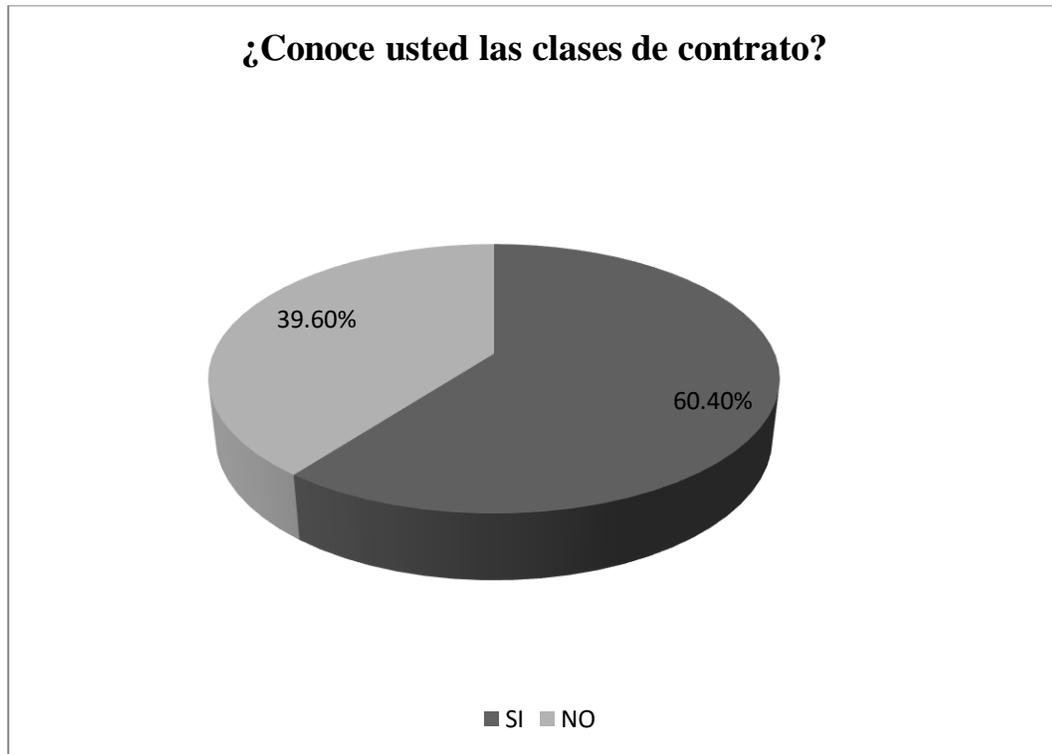


Fuente: elaboración propia, marzo 2020

La siguiente pregunta nos proporcionara el porcentaje de cuántas personas conocen o no sobre lo que es un contrato de trabajo.

Esta gráfica muestra que un 66.67 % de las personas encuestadas si conocen en relación a que es un contrato de trabajo y solo un 33.33% no lo conocen, lo cual es de ventaja para el estudio del tema a realizar.

Gráfica 6

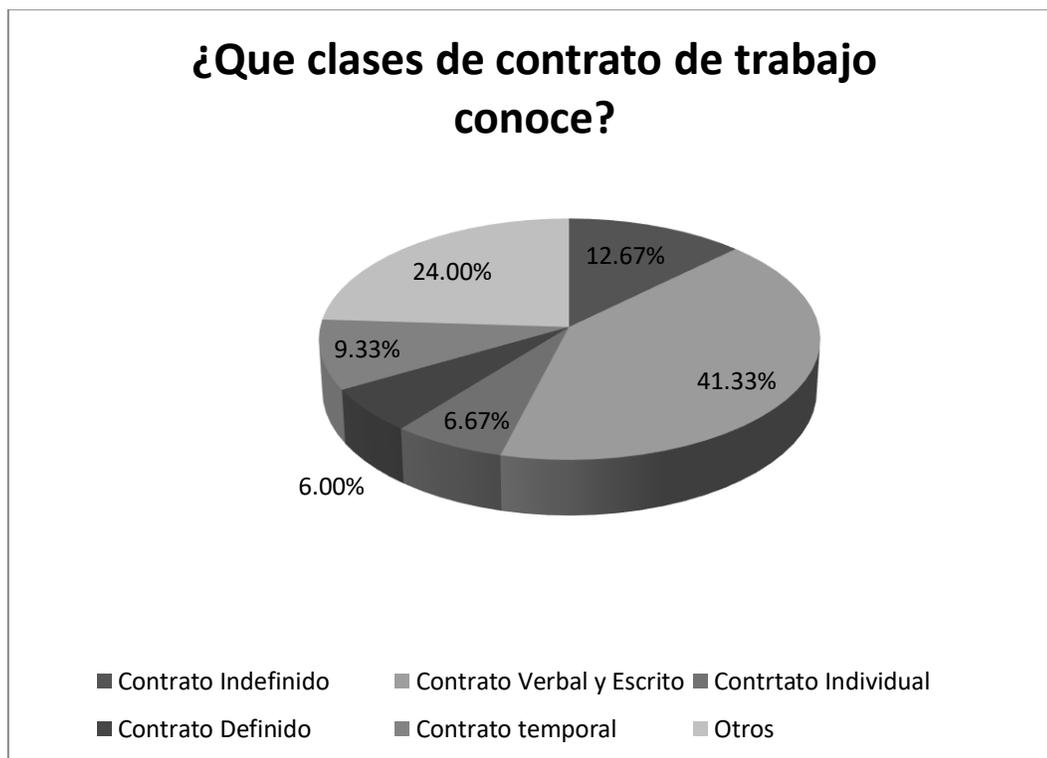


Fuente: elaboración propia, marzo 2020

A continuación, se observará si las personas encuestadas conocen las clases de contrato, sus características y beneficios al contar con uno.

La gráfica indica que el 60.40% de las personas encuestadas conocen las clases de contrato que existen, podemos observar que aparte de saber que es un contrato de trabajo puede determinar que características debe contener el documento y que existen clases de contrato para determinado trabajo.

Gráfica 7

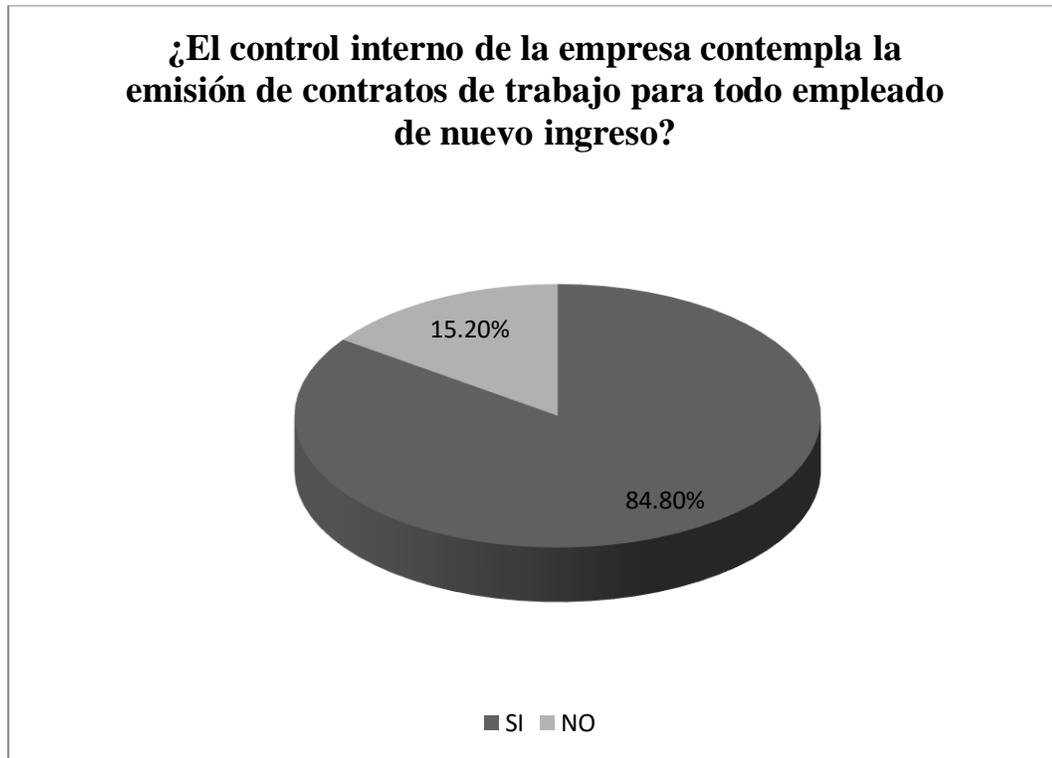


Fuente: elaboración propia, marzo 2020

Con esta pregunta nuestro objetivo es saber qué contrato de trabajo es el que el encuestador al momento de ingresar a la trabajar, elabora la empresa. Esta pregunta engloba a todas las posibles formas de contratos que existen.

La gráfica muestra que el 41.33% de los encuestadores, el contrato de trabajo que conocen es contrato verbal y escrito.

Gráfica 8



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

Con esta gráfica se determina que el control interno de cada empresa aparte de establecer y proporcionar garantía del cumplimiento de sus objetivos, cumple con la emisión de contratos a cada trabajador de nuevo ingreso.

El 84.80% de los encuestados determinan que la empresa donde laboran, el control interno tiene como prioridad la emisión de contratos de trabajo.

Gráfica 9



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

Con esta grafica se determina que 86.50% que cada puesto es fundamental que elaboren un contrato de trabajo, determinar las actividad y características es esencial para que el puesto sea funcional para cada empleado de cada empresa.

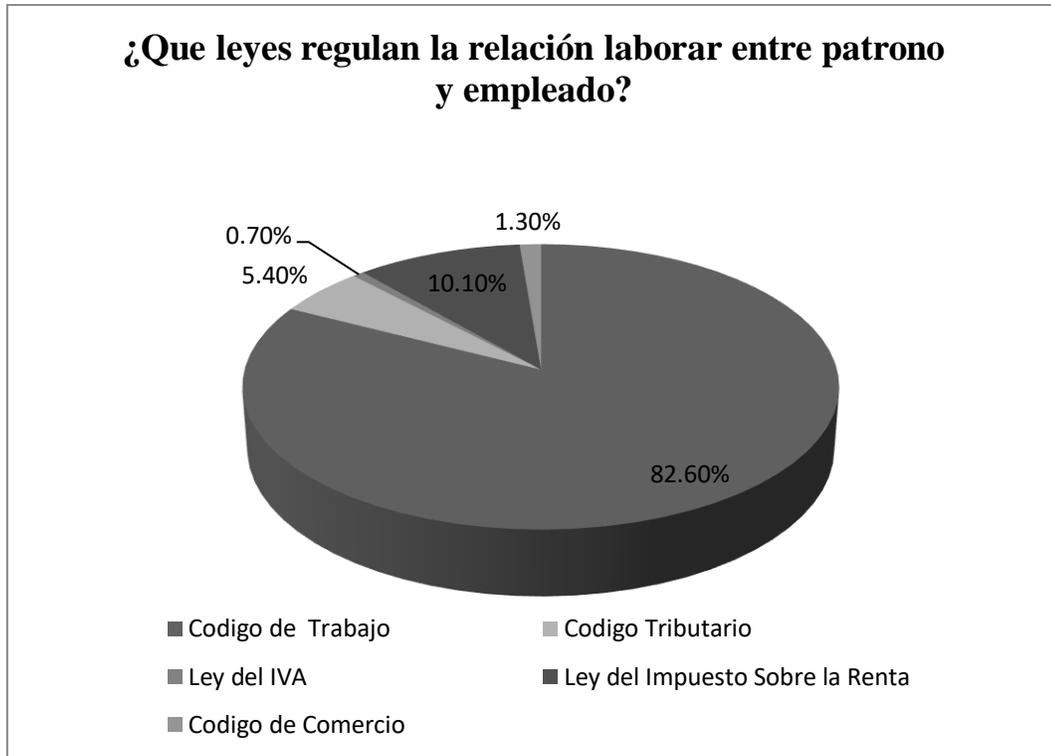
Gráfica 10



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

En esta gráfica el 59.1% indican que existen leyes donde obliga a la empresa que debe cumplir fiscalmente con la elaboración de contratos de trabajo. El código de trabajo en su disposición general regula a través del contrato de trabajo que el trabajador y patrono determinan sus derechos y obligación para resolver futuros conflictos.

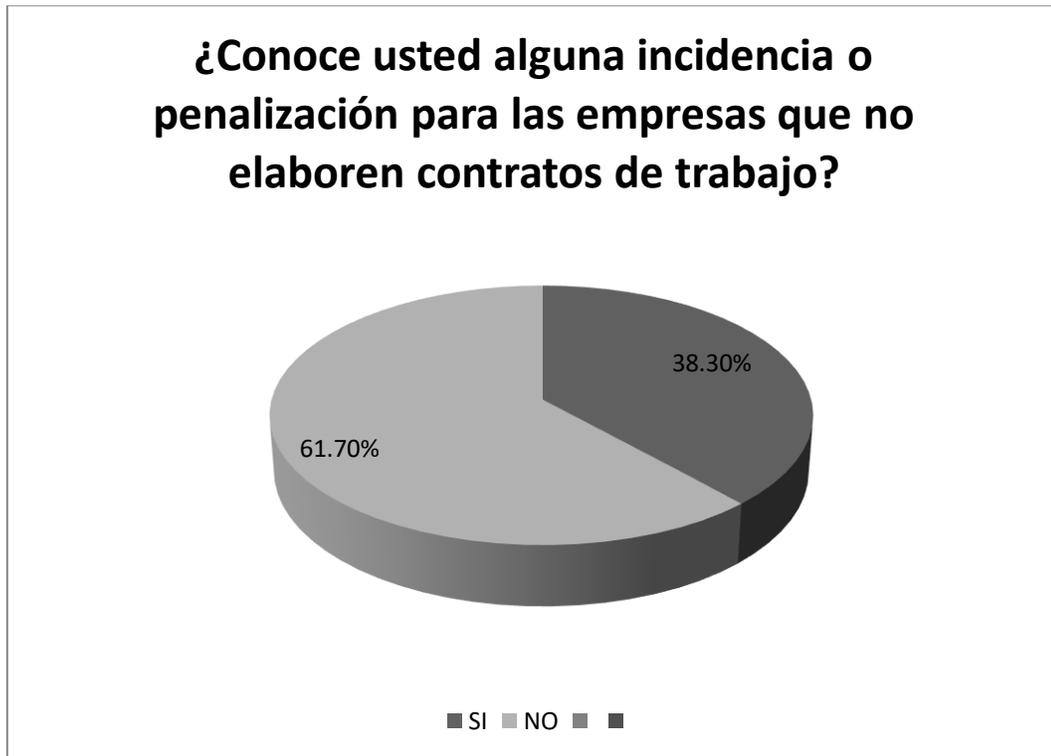
Gráfica 11



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

La gráfica determina que el 82.60% de los encuestadores indican que la ley que regula la relación laboral es el código de trabajo, el código de trabajo en su artículo 1. Regula derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos

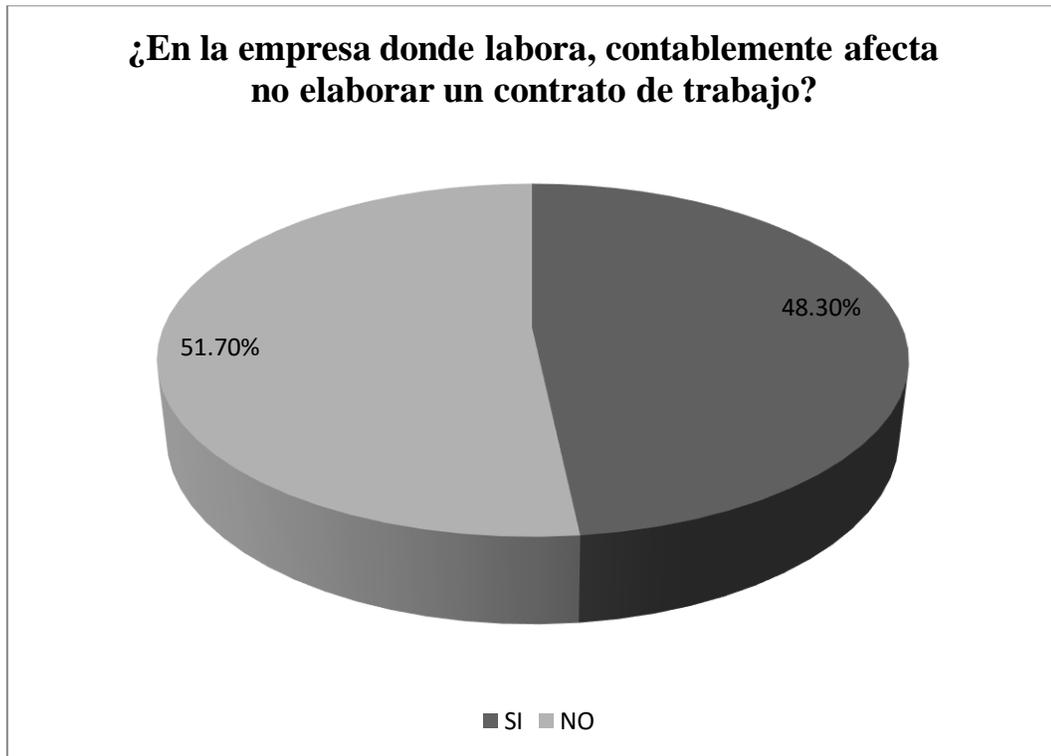
Gráfica 12



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

La grafica determina que el 61.7% de los encuestadores, que no existe ley que penalice no elaborar contratos de trabajo, solo determina o ampara ambas partes para que se cumpla lo que se ha especificado. El código de trabajo en su artículo 19 indica: alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

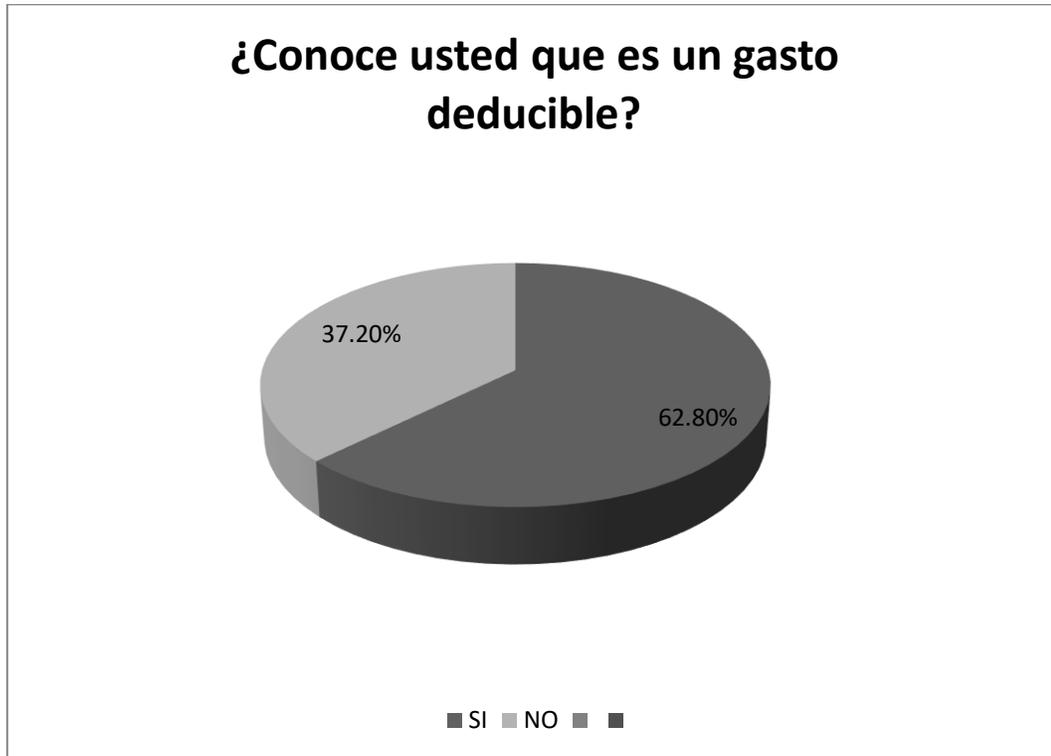
Gráfica 13



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

La gráfica determina que el 51.7% de personas encuestadas que no afecta contablemente elaborar un contrato de trabajo, ya que podemos observar con las preguntas antes mencionadas que el contrato de trabajo no es fiscalmente determinante para una empresa, solo como control para que ambas partes puedan con cumplir con ciertas especificaciones, actividad y cumplimientos de la empresa.

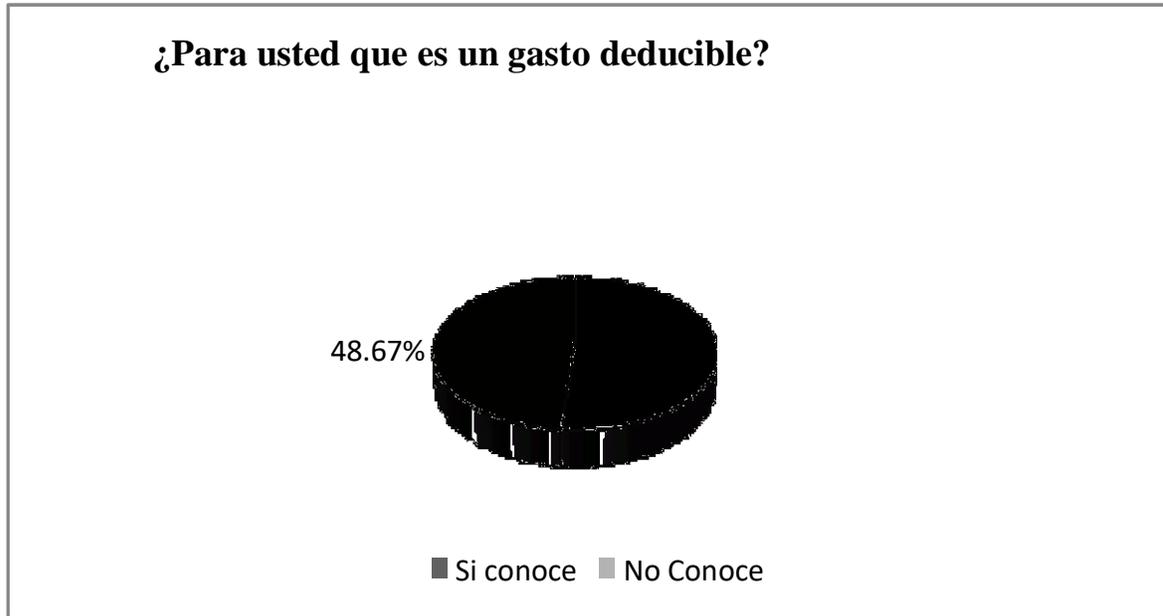
Gráfica 14



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

Esta pregunta será de suma importancia para poder analizar la información con relación al tema a investigar, determinara el conocimiento de cada persona a encuestar con relación a que es un gasto deducible. El 62.80% conoce su definición como tal para poder aplicarlo al tema a investigar.

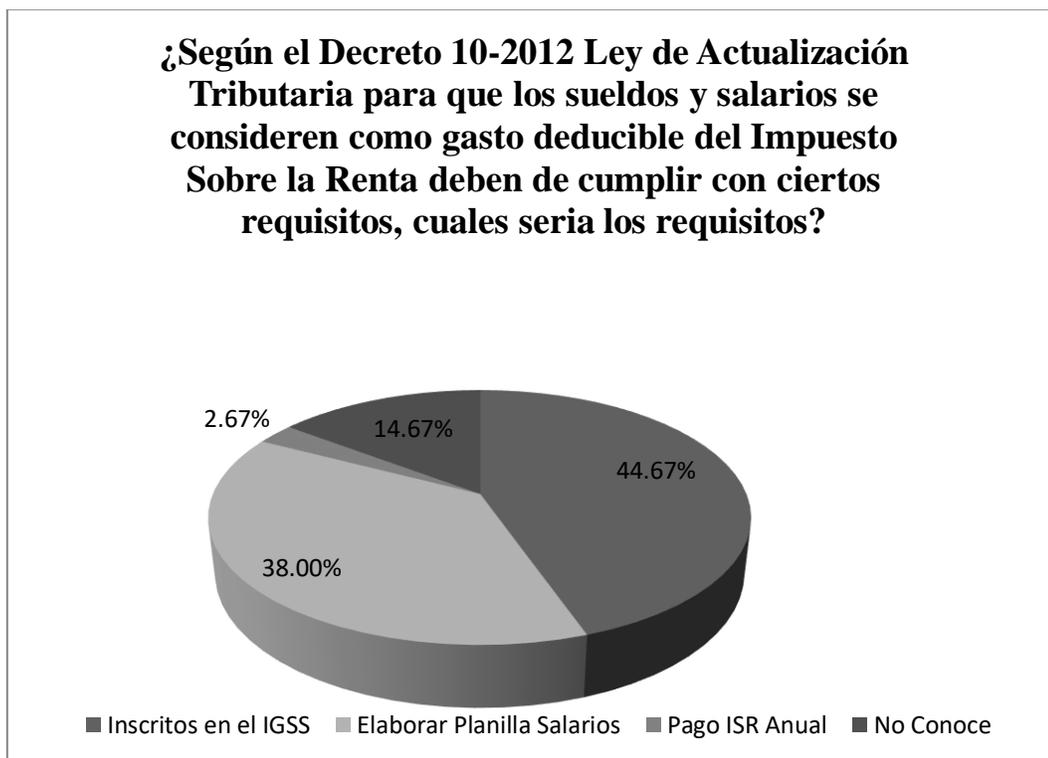
Gráfica 15



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

La gráfica determina que el 51.33% de los encuestados, si conocen que es un gasto deducible, la ley de actualización tributaria indica que un gasto deducible es todo aquel gasto comprobado que se realice según la actividad de la empresa.

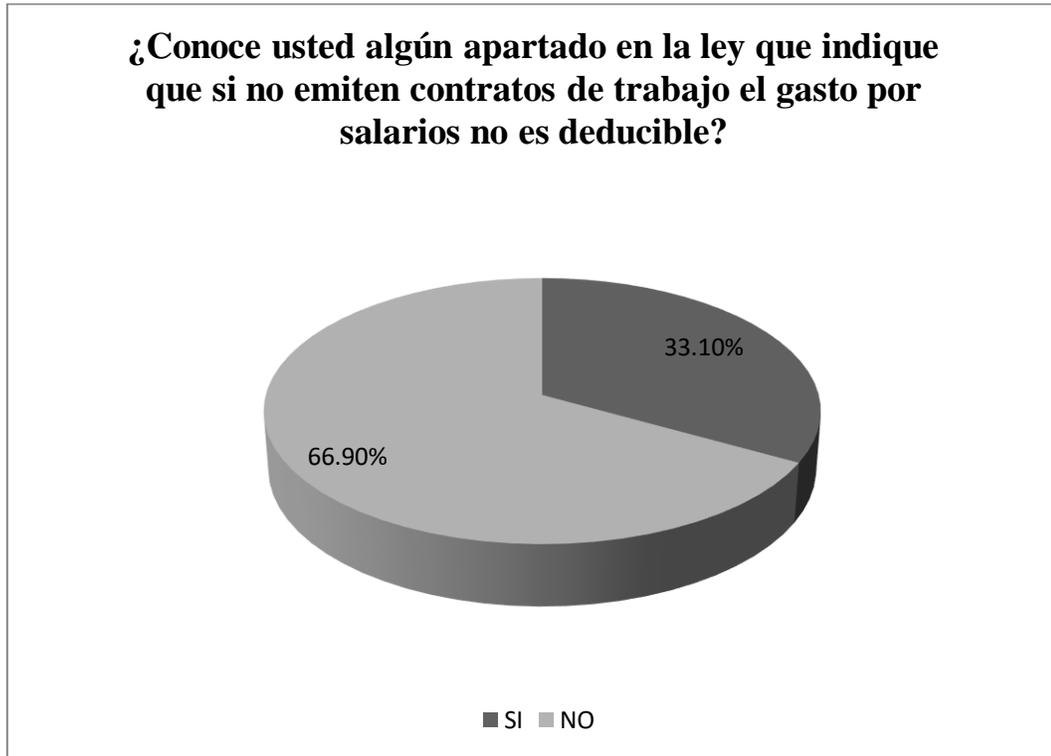
Grafica 16



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

Con esta gráfica se determina que el 44.67% de los encuestados indican que para que los sueldos se consideren como gastos deducibles deben de estar inscritos en el IGSS, y un mínimo de 2.67% deben de realizar pagos.

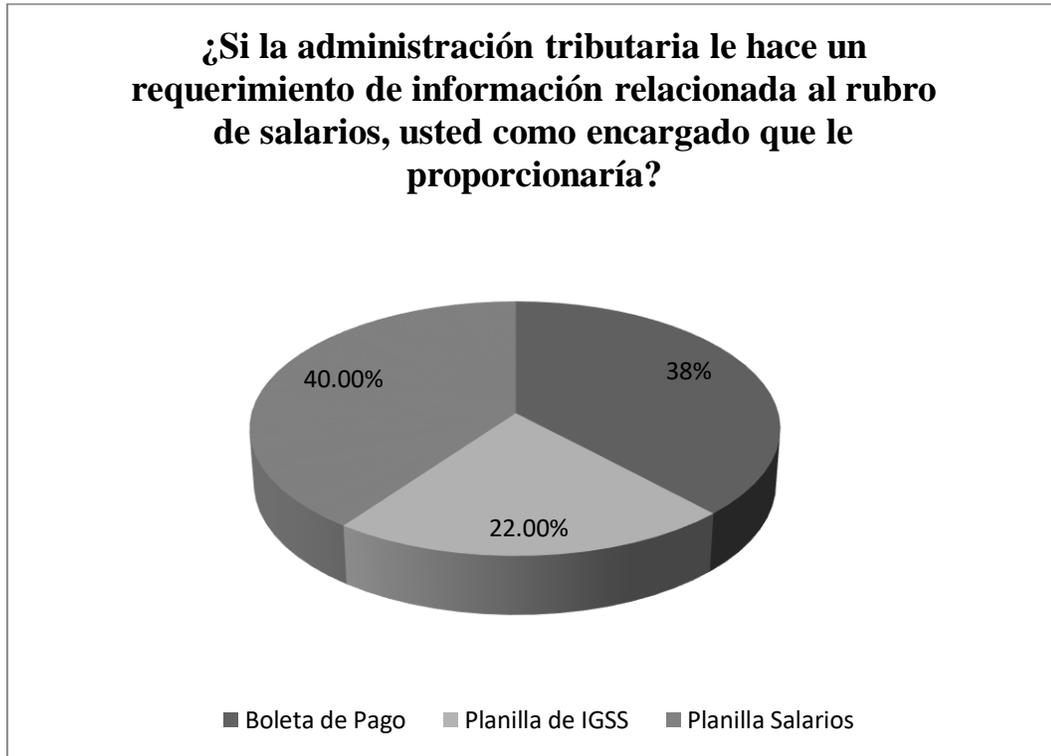
Gráfica 17



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

La gráfica determina que un 66.90% de los encuestados que no es necesario emitir un contrato de trabajo, para que los sueldos puedan registrarse como un gasto deducible, ya que la ley del impuesto sobre la renta determina que para que los sueldos sean deducibles deben de cumplir con ciertos requisitos.

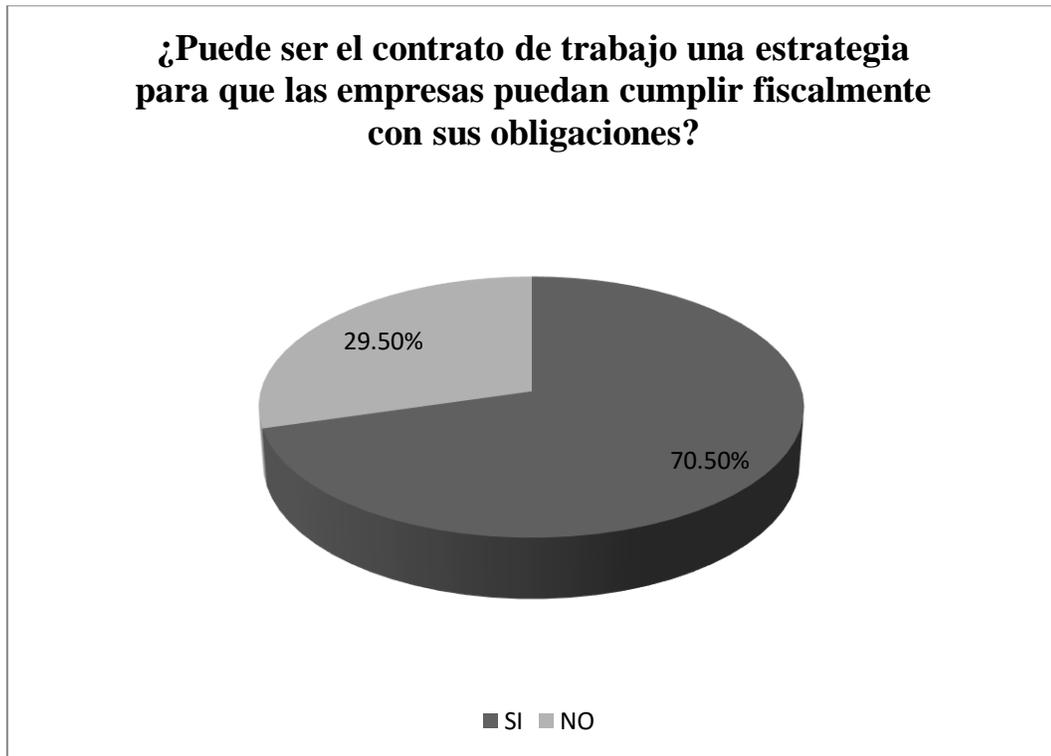
Gráfica 18



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

La grafica determina que el 40% de encuestadores, si la administración tributaria solicitar un requerimiento para comprobar el rubro del salario, presentaría las boletas como comprobante que cada empleado recibe conforme a su trabajo la remuneración correspondiente ya que el indica todos los ingresos que el trabajo adquirido al periodo de su jornada laboral.

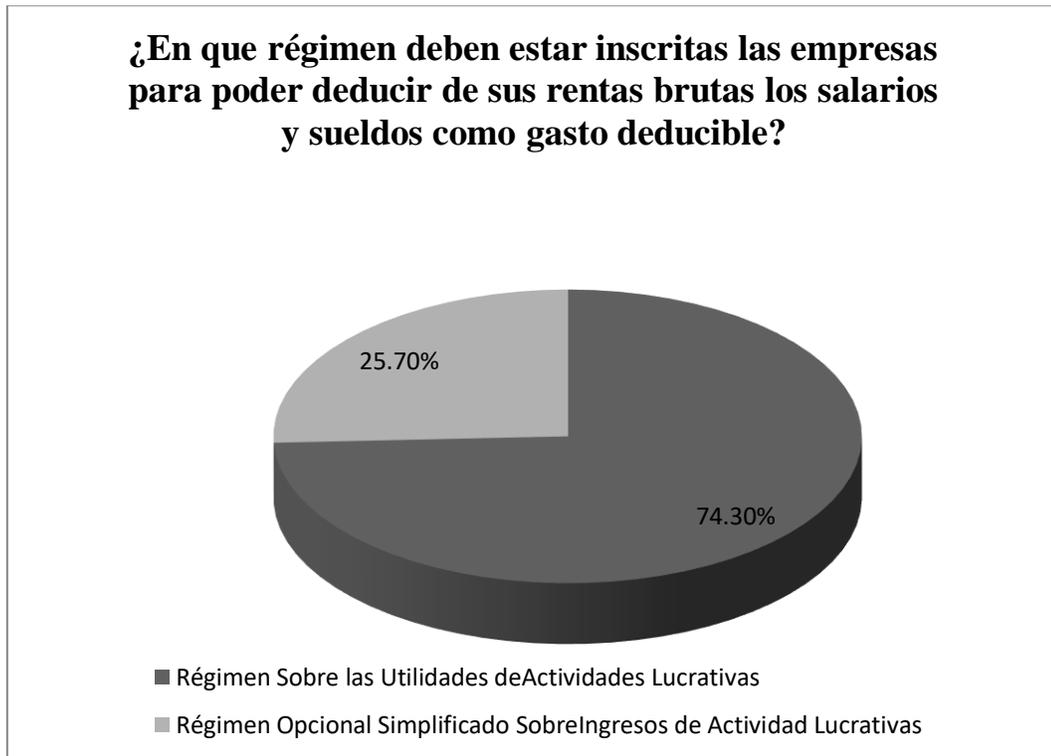
Gráfica 19



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

La gráfica determina que el 70.50% de los encuestados, que la elaboración de contratos de trabajo no puede ser estrategias para que las empresas puedan cumplir fiscalmente, ya que no determina que la obligación y los derechos sea de mutuo acuerdo mas no afecta a terceras personas para que pueda existir un conflicto para elaborar como prioridad un contrato de trabajo.

Gráfica 20



Fuente: elaboración propia, marzo 2020

La ley de Actualización tributaria determina que las deducciones por salarios y sueldos solamente son aplicables a los contribuyentes que pagan el ISR bajo el Régimen Sobre las Utilidades de Actividades Lucrativas. Los que tributan en el Régimen Opcional Simplificado, la ley no les permite deducir gastos. La encuesta determina el 74.3% de los encuestados indican que para que estos gastos sean deducibles deben estar en el régimen sobre utilidades de actividad lucrativas

Capítulo 3

Discusión y conclusiones

3.1 Extrapolación

Con base a las preguntas planteadas para la realización de este trabajo, que buscaba determinar si los ¿Contratos de trabajo son una estrategia para cumplir fiscalmente y contablemente como un gasto deducible en las empresas del sector industrial en la ciudad de Guatemala? Se presentan las siguientes interrogantes con los siguientes resultados.

Para el logro de la investigación se encuestó a 380 profesionales. Estas preguntas fueron elaboradas con el objetivo de llegar a determinar que tanto las personas conocían sobre el tema, con lo cual pudimos concluir, que tanto cumplen las empresas y conocen las implicaciones de su cumplimiento o no.

La encuesta fue respondida por 227 personas de sexo femenino y 153 personas de sexo masculino, cuyas edades estaban comprendidas entre 18 y mas de 50 años; los parámetros fueron así: 207 personas comprendidas entre los 18 a los 28 años, 110 entre los 29 a los 39 años, 51 entre los 40 y 49 años y 12 de 50 años en adelante. El universo a encuestar fueron profesionales de las áreas contables y financieras donde 244 personas son Auxiliares, 98 Secretarias y 38 son Contador General.

Conforme a las encuestas realizadas, las respuestas obtenidas comprenden un análisis del cumplimiento fiscal y contable en las empresas., en cuanto a la deducibilidad de los salarios reportados y los contratos de trabajo

Contrato de Trabajo

Documento en el cual se crea un vínculo entre un trabajador queda obligado a prestar sus servicios personales o ejecutar una obra, y patrono que queda obligado a dar una retribución, pues a través de este documento se consignan beneficios y consecuencias del propio contrato. La encuesta en la gráfica 4 reveló, que 311 personas si conocen el contrato de trabajo y solo 69 no conocen. Se determinó que el mayor número de personas conocen el contrato de trabajo, por lo que en la gráfica 5, se relacionó la pregunta si conocían que era un contrato de trabajo y 254

personas define y conocen los beneficios de contar con un contrato de trabajo y que las empresas elaboren contratos, y 126 no definen que es un contrato de trabajo.

“Definiremos un contrato de trabajo como aquel acuerdo entre un empresario y un trabajador, por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.” (Competencias de los representantes legales de los empleados públicos, 2018.)

La elaboración de un contrato de trabajo da la seguridad tanto al empresario como al trabajador, que se cumplan con todas las especificaciones del trabajo a realizar y de cómo será la retribución hacia el empleado.

Clases de Contrato de Trabajo

Gráfica 6, en la investigación se pudo establecer que 230 personas conocen las clases de contrato que existen y 150 no conocen en relación a la existencia de clases de contratos. Esta tuvo relación con la gráfica 7, ya que se refirió que, si las personas encuestadas conocían las clases de contratos de trabajo, que clases de contratos son, esta gráfica determinó que 157 personas la existencia del contrato de trabajo verbal y escrito, 91 otras clases de contrato, 48 contrato indefinido, 35 contrato temporal, 25 contrato individual y 24 contrato definido.

Santos (2017) afirma:

El contrato de trabajo verbal es un acuerdo celebrado entre dos partes que puede considerarse tanto como empleador y empleado o como patrón y trabajador donde se llega a un acuerdo entre ambas partes, en prestarle un trabajo personal mediante el pago de un salario, por parte del trabajador y como pagar por dicho trabajo realizado, por parte del patrón. El contrato de trabajo celebrado por escrito, requiere para alcanzar eficacia jurídica, ser refrendado por el inspector del Trabajo, o en su defecto, por la autoridad administrativa superior del lugar. (p.822

Machicado (2010) afirma:

Contrato de trabajo indefinido, consiste en una prestación laboral de tracto sucesivo, pero puede extinguirse por mutuo consentimiento de las partes o voluntad unilateral de una de las partes siempre bajo la formalidad del preaviso. Significa que el trabajador no podrá ser removido de su empleo. Este contrato de tiempo indefinido es la modalidad más corriente en la industria y consiste en que se cumple todos días (de tractus sucesivo), pero puede terminar en cualquier momento, por: -mutuo consentimiento, o -voluntad unilateral, este último debe cumplir con la formalidad del pre- aviso, si no hay tal de proporciona una indemnización a la parte per- judicada. (p.7)

Cabe mencionar que cada contrato origina la obligación y aprendizaje, donde se consignarán las obligaciones del patrono y el cumplimiento del empleado, se determina las instrucciones al empleador durante la vigencia del contrato, el trabajador prestará su fuerza de trabajo en favor del patrono, la relación laboral tendrá como objeto que el patrono cumpla con una obligación y para el trabajador la remuneración.

Gráfica 8, el control interno juega un papel importante para las empresas, cada método y procedimientos se adoptan en un negocio, la confiabilidad de la información, esto con el propósito fomentar a las políticas descritas por la administración.

Derivado a la importancia, se determinó que el control interno como parte de las políticas tiene la emisión de contrato de trabajo a empleados de nuevo ingreso, los encuestadores indicaron que en las empresas donde elaboran 323 personas indicaron que si se elaboran contratos de trabajos a personal de nuevo y 57 no elaboran contratos de trabajo.

Mantilla (2013), afirma:

El control interno se ha vuelto cada vez más importante, eficiente y por consiguiente requerido. La necesidad de asegurar el logro de los objetivos organizaciones se está volviendo imperativa. El control interno es definido de maneras diferentes y por consiguiente aplicad en formas distintas, esa e posiblemente su mayor dificultad inherente, en la búsqueda de soluciones, en una sola definición los distintos elementos comunes permiten alcanzar seguridad razonable.” (p.7)

Gráfica 9, el contrato de trabajo determina la obligación del trabajador, especificando el servicio que deba prestar, el trabajador queda expresamente obligado a desempeñar únicamente a la actividad que le es asignada.

La importancia de contar con un contrato, permitió establecer en la encuesta si el profesional en su puesto es necesario que contara con un contrato de trabajo. 329 personas determinar que en su puesto es importante contar con un contrato y 51 personas determinan que no es necesario contar con contrato. Esta misma se relaciona con la gráfica 13 si para la mayoría de los empleados, su puesto es importante contar con contrato, contablemente puede ser un inconveniente que estos no sean emitidos a los empleados, pero según encuesta realizada contablemente no afecta la no elaboración de contratos ya que esto pueda ser más un control interno de la empresa para poder tener un avala o evitar circunstancias futuras 196 personas indican no afectar contablemente la elaboración de contratos y 184 que contablemente si afecta no elaborar contratos según los puestos.

Congreso de la República de Guatemala (2012) afirma:

Artículo 18. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los

contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones. (p.27)

Gráfica 10, el Código de Trabajo en sus disposiciones legales determina que el contrato de trabajo estipula las causas de despido, ya que al inicio de laborar estos son determinados, para su efecto el patrono determina las causas del despido según en el contrato. Una disposición del contrato es el pago de la indemnización.

La encuesta refleja que 225 persona indican que si existe ley que las empresas deben de cumplir fiscalmente con la elaboración de contratos de trabajo y 155 no existe ley para que sea cumplido.

Gráfica 12, las disposiciones legales de la ley determina fiscalmente que puede o no hacer el patrono y el empleado, fiscalmente el elaborar un contrato evita una incidencia para el patrono, ya que al momento de existir una demanda por parte del empleado será determinado lo que el empleado indica, legalmente será a beneficio del empleado y perjudicante para el patrono, por la falta de existir un documentos donde se llegó a un mutuo acuerdo de todas las características que este contenga, la falta de evidencia tomará como consecuencia lo que el empleado indica al momento de existir una demanda legal.

La encuesta refleja que 235 indican que no existe una penalización por no elaborar contrato y 145 que si existe una penalización.

Ya que en algunos casos el trabajador denuncia cuando se queda sin trabajo, a fin de reclamar sus derechos y percibir una prestación por el desempleo, por lo que acude directamente a la vía judicial, a presentar una demanda y aportar las pruebas que acrediten que tenía una relación laboral.

Congreso de la República de Guatemala (2012) afirma:

Artículo 78. La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder; b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales. (p.62)

Gráfica 11, Para poder indicar si se está cumpliendo se debe de tener una base la cual nos pueda indicar si las condiciones de lo que la ley indica se cumplen, éstas determinan que el patrono realice lo que la ley le permite, y al empleado pueda regirse y solicitar según la ley lo permita.

Para esto se realizó una encuesta de que leyes regulaban la relación laboral entre el empleado y patrono lo cual 314 indicaron que el contrato de trabajo es una de las leyes que determinan la vínculo entre el empleado y patrono, 39 Ley del Impuesto sobre la Renta, 20 Código Tributario, 5 Código de Comercio y 2 Ley del IVA.

Congreso de la República de Guatemala (2012) afirma:

Artículo 1o. El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos. Empleador. Definición Artículo 2o. 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. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere el artículo 119 de la Constitución de la República. Trabajador. Definición Artículo 3o. 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. (p.21)

La encuesta refleja en la gráfica 16, para determinar los sueldos como gastos deducibles 170 indican que deben de estar inscritos en el Instituto Guatemalteco Seguro Social, 144 deben elabora planilla de Salarios, 56 no conoce cuales son los requisitos para poder aplicar los sueldos como gasto deducible, 10 debe Pagar ISR.

Únicamente pueden determinarse los sueldos como gasto deducible cuando cumple con los siguientes requisitos, la gráfica anterior se relaciona con la gráfica 17 que indica que si un contrato puede determinar si los sueldos pueden ser deducibles. La encuesta refleja que 254 el contrato no determina que los sueldos se consideren como gasto deducible y 126 que el contrato forma parte para que puedan considerarse como gasto deducible los sueldos.

Congreso de la República de Guatemala (2012) afirma:

Conforme el artículo 21 numeral 4, se consideran gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta, los sueldos y salarios pagados a los trabajadores, debiendo cumplir para el efecto, con los requisitos que establece el artículo 22, entre los cuales se mencionan que los sueldos o salarios sean útiles, necesarios, pertinentes o indispensables para generar rentas gravadas, los cuales deben estar debidamente contabilizados; que el titular de la deducción (patrono) haya cumplido con la obligación de retener y pagar el impuesto fijado, cuando corresponda; quienes los perciban figuren en la planilla de las contribuciones a la seguridad social presentada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando el patrono se

encuentre obligado a inscribirse en el Régimen de Seguridad Social; y contar con los documentos y medios de respaldo, específicamente con los regulados en la literal f del citado artículo 22, planillas presentadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y los recibos que éste extienda, libros de salarios, planillas, en los casos de sueldos, salarios o prestaciones laborales. (p.13)

Requerimiento ante la SAT

Facultad que la ley otorga para poder comprobar el cumplimiento de un contribuyente en el pago de sus impuestos ante la Superintendencia de Administración Tributaria.

Gráfica 18, la encuesta refleja que si la administración tributaria solicitara información sobre el rubro de salarios se le tendría que proporcionar, 152 personas indica Planilla de Salarios, 84 Planilla de Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 144 la Boleta de pago detallando todos sus ingresos y esta misma debe de ser firmada por el empleado de aceptación y de conforme a lo que está recibiendo, para el personal encargado a este rubro esta sería la documentación importante a presentar para respaldar el pago de salarios.

Congreso de la República de Guatemala (2012) afirma:

Obligaciones de los empleadores Artículo 61. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos: a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos a) primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso, que por lo menos debe contener estos datos: 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias. 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con

expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año. (p.48)

Gráfica 19, como parte de la encuesta las empresas determinan sus estrategias para el logro de sus objetivos esto con el propósito de obtener una posición de acuerdo a la competencia, intentando conseguir costos bajos que protejan la posición de la empresa. Para esto se realizó una serie de pregunta entre ella determinando si la empresa toma el contrato de trabajo como estrategia para el cumplimiento fiscal de sus obligaciones, 268 personas indican que el contrato de trabajo si es una estrategia para el cumplimiento de sus obligaciones y 112 que no es una estrategia para que la empresa cumpla fiscalmente con sus obligaciones.

Régimen Opcional Simplificado Sobre Ingresos de Actividades Lucrativas, una característica de este régimen es que los contribuyentes inscritos determinan su renta imponible deduciendo de su renta bruta menos rentas exentas.

Gráfica 20, la encuesta refleja que las empresas pueden deducir de sus gastos los salarios únicamente si esta bajo en Régimen sobre las utilidades de actividad lucrativa, 282 personas determinan que deben de estar sobre ese régimen y 98 sobre el régimen Opcional Simplificado

“Régimen Sobre las Utilidades de Actividades Lucrativas Artículo 18. Disposición general. Los costos, gastos, ingresos, activos y pasivos se valoran, para efectos tributarios, según el precio de adquisición o el costo de producción, o como se dispone en otras partes de este libro.

Congreso de la República de Guatemala (2012) afirma:

Artículo 19. Renta imponible del Régimen Sobre las Utilidades de Actividades Lucrativas. Los contribuyentes que se inscriban al Régimen Sobre las Utilidades de Actividades Lucrativas, deben determinar su renta imponible, deduciendo de su renta bruta las rentas

exentas y los costos y gastos deducibles de conformidad con esta Ley y debe sumar los costos y gastos para la generación de rentas exentas. (p.13)

3.2 Hallazgos y Análisis General

En el estudio realizado, fueron alcanzados los objetivos expuestos y los hallazgos encontrados; se pudo verificar que los resultados obtenidos de la investigación, determinaron que los contratos de trabajo no son una estrategia para cumplir fiscalmente y contablemente el registro de un gasto deducible en el sector industrial.

Es importante mencionar que, si todas las empresas realizaran a cada trabajador de nuevo ingreso el contrato de trabajo respectivo se evitaran de contingencias laborales a futuro que puedan incidir fiscalmente con la empresa y proporcionaría a ambas partes claridad acerca de sus derechos y obligaciones.

Dado que el objetivo de la investigación es determinar si los contratos de trabajo serán una estrategia fiscalmente y contablemente aplicable, pudimos determinar que no todas las empresas, cuentan con un procedimiento para que los contratos sean parte del proceso administrativo para que contablemente los contratos sirvan como base para determinar los montos deducibles por concepto de salarios para efectos fiscales y contables, y que los sueldos sean determinados como gastos deducibles. Esto con el fin de mejorar el control interno de la empresa del sector industrial.

3.3 Conclusiones

- De acuerdo con lo señalado y los resultados obtenidos en las encuestas realizadas, el contrato verbal y escrito gozan de los mismos beneficios laborales, así como lo estipula la ley, pero el patrono tiene como obligación contar con un documento escrito donde demuestre la existencia de una relación entre la empresa y el trabajador, que permite definir derechos y obligaciones, y los montos registrados como gastos deducibles fiscal y contablemente
- Se determinó que para las empresas es primordial contar con contratos de trabajo más como una obligación y no como estrategias fiscales y contables, más bien la emisión del contrato, esto será con el propósito de evitar problemas (legales en el ámbito laboral, que a futuro pueda redundar en una contingencia fiscal por la relación ya existente entre el

IGSS y la superintendencia de administración tributaria SAT), ya que ambos como soporte documental, requieren de la información de libros de salarios, planillas e incluso los contratos de trabajo, por lapso de tiempo en el que el trabajador preste sus servicios.

- En la investigación realizada, se llega a la conclusión que las personas encuestadas, tiene el conocimiento real de las consecuencias que conlleva el no contar con contratos de trabajo, para los efectos de deducibilidad de los montos reportados fiscalmente y registrados contablemente y no consideran que la emisión o no de contratos de trabajo pueda ser aceptada como una estrategia fiscal y contable

4. Referencia

Carlos López Navaza, Ángel Martín Soteras(2012) *Estrategias*

Empresarial

Carro, Miguel Cardenal, (2011) *El contrato de Trabajo*

García Quispe, José Luis (2012) *Gastos deducibles: análisis tributario y contable*

Gutiérrez, Javier Martínez (2019) *El ABC fiscal de los Sueldos y Salarios* (Decima segunda edición)

Lacalle García, Guillermo *Gestión de Recursos Humanos*

Convenio 175 (2017) Obtenido de: <https://www.mintrabajo.gob.gt/>

Costos y Gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta (2018) Obtenido

Contratos y Pactos de Trabajo Obtenido de:[file:///F:/ARTICULO%20CIENTIFICO%20UPANA/Disposiciones Legales para Pacto de Trabajo](file:///F:/ARTICULO%20CIENTIFICO%20UPANA/Disposiciones%20Legales%20para%20Pacto%20de%20Trabajo)

De: <https://www.vesco.com.gt/blog/costos-y-gastos-deducibles-del-impuesto-sobre-la-renta/>

Inscripción Patronal en el Régimen de Seguridad Social Obtenido de: https://www.igssgt.org/noticias/2018/06/12/realice-su-inscripcion-patronal-del-igss-tambien-en-la-sede-del-registro-mercantil/?doing_wp_cron=1564197846.3493769168853759765625

Principales Costos y Gastos Deducibles en el ISR (2018) Obtenido de:<https://portal.sat.gob.gt/portal/event/principales-costos-gastos-deducibles-isr-3/>

Criterio Tributario Institucional No. # 6-2018 (2018)

Decreto del Congreso Número 10-2012. (2012). *Ley de Actualizacion Tributaria*

Decreto del Congreso Número 6-91. (1991). *Codigo Tributario*

Decreto Numero 1441. (1961) *Código de Trabajo*

Decreto 26-92(1992) Ley del Impuesto Sobre la Renta

Anexos

Anexo 1



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias Económicas

Licenciatura en Contaduría Pública y Auditoría

La presente encuesta tiene como objetivo recolectar datos importantes para poder realizar la elaboración de un artículo científico de la estudiante Odilia Barrientos Betancourth de la carrera de contaduría pública y auditoría de la Universidad Panamericana sobre el tema: Contratos de trabajo como estrategia para cumplir fiscalmente y contablemente un gasto deducible en las empresas del sector industrial en la ciudad de Guatemala.

Los datos serán utilizados para recaudar información que se utilizara para determinar la importancia sobre el tema antes mencionado, por lo que agradeceremos su colaboración para responder las preguntas que encontrara a continuación

Instrucciones: Conteste las siguientes preguntas con responsabilidad y honestidad de acuerdo a su conocimiento. Gracias

Enmarque con una X su género.

Masculino

Femenino

ii. ¿Cuál es su rango de edad? Marque con una X

18 a 28

29 a 39

40 a 49

50 en adelante

1. ¿Indique cuáles su puesto en la empresa?

Contador General

Auxiliar

Secretaria

2. ¿Conoce usted que es un contrato de trabajo?

Sí No

3. Explique ¿Para usted que es un contrato de trabajo?

4. ¿Conoce usted las clases de contrato de trabajo que existen?

Sí No

5. Explique ¿Qué clases de Contrato de trabajo conoce?

6. ¿El Control Interno de la empresa contempla la emisión de contratos de trabajo para todo empleado de nuevo ingreso?

Sí No

7. ¿Es necesario un contrato de trabajo en su puesto?

Sí No

8. ¿Conoce usted alguna ley que indique que las empresas deben de cumplir fiscalmente con la elaboración de contratos de trabajo?

Si No

9. ¿Entres las siguientes leyes cuales regulan la relación laborar entre patrono y empleado?

Código de Trabajo Ley Impuesto Sobre la Renta

Código Tributario Código Comercio

Ley del IVA

10. ¿Conoce usted la incidencia o alguna penalización para las empresas que no elaboren contratos de trabajo?

Sí No

11. ¿En la empresa donde labora, contablemente afecta no elaborar un contrato de trabajo?

Sí No

12. ¿Conoce usted que es un gasto deducible?

Si No

13. ¿Para usted que es un gasto deducible?

14. ¿Según el Decreto 10-2012 ¿Ley de Actualización Tributaria para que los sueldos y salarios se consideren como gasto deducible del Impuesto Sobre la Renta deben de cumplir con ciertos requisitos, cuales seria los requisitos?

15. ¿Conoce usted algún apartado en la ley que indique que si no emiten contratos de trabajo el gasto por salarios no es deducible?

Si No

16. ¿Si la administración tributaria le hace un requerimiento de información relacionada al rubro de salarios, usted como encargado que le proporcionaría?

17. ¿Puede ser el contrato de trabajo una estrategia para que las empresas puedan cumplir fiscalmente con sus obligaciones?

Sí

No

18. ¿De acuerdo a la Ley de Actualización Tributaria bajo qué régimen deben estar inscritas las empresas para poder deducir de sus rentas brutas los salarios y sueldos como gasto deducible?

Régimen Sobre las Utilidades de Actividades Lucrativas

Régimen Opcional Simplificado Sobre Ingresos de
Actividades Lucrativas