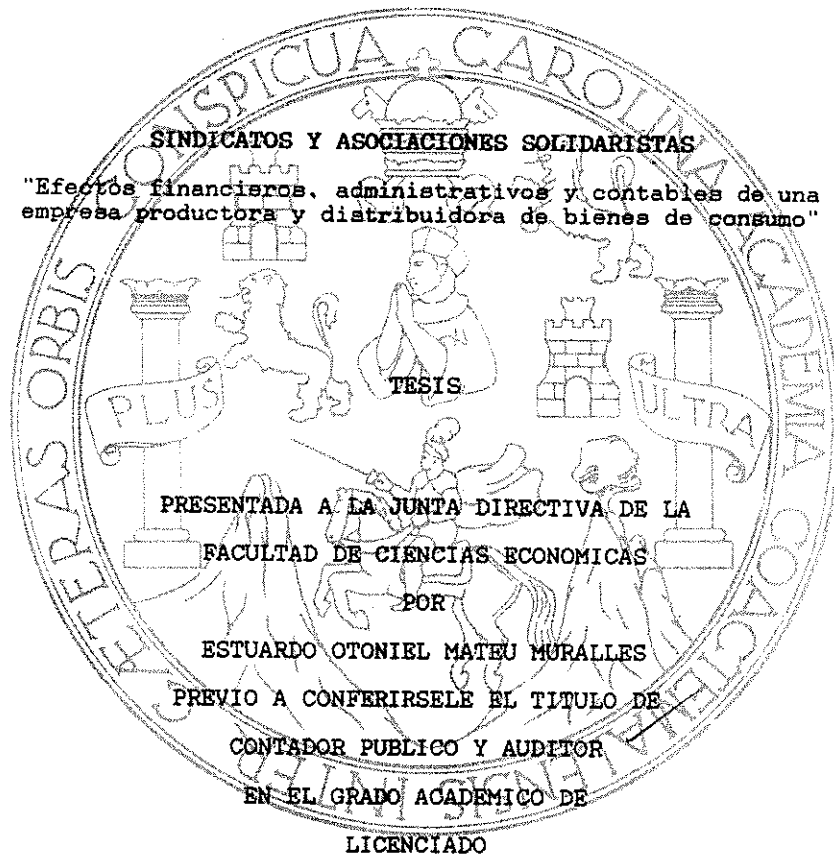


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS



Guatemala, octubre de 1.995

**JUNTA DIRECTIVA DE LA FACULTAD  
DE CIENCIAS ECONOMICAS DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

Lic.	Donato Santiago Monzón Villatoro	DECANO
Licda.	Dora Elizabeth Lemus Quevedo	SECRETARIO
Lic.	Jorge Eduardo Soto	VOCAL PRIMERO
Lic.	Josué Efraín Aguilar Torres	VOCAL SEGUNDO
Lic.	Victor Hugo Recinos Salas	VOCAL TERCERO
Br.	Carlos Luna Rivara	VOCAL CUARTO
P.C.	Carla Macnutt Ramos	VOCAL QUINTO

**Tribunal que practicó  
el Examen General Privado**

Presidente:	Lic.	Julio Antonio Menses Bautista
Secretario:	Lic.	Tiberio Amílcar Castillo Torres
Examinador:	Lic.	Jorge Eduardo Soto
Examinador:	Lic.	Luis Calderón Portocarrero
Examinador:	Licda.	Esperanza Roldán de Morales

Carlos Raúl García Fuentes  
Contador Público y Auditor  
Colegiado No. 4517

Guatemala. octubre 6 de 1995.

Licenciado  
Donato Monzón Villatoro  
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala.

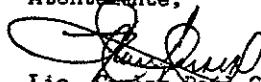
Señor Decano:

En atención al nombramiento emitido por el Decanato de la Facultad de Ciencias Económicas, de fecha uno de julio de mil novecientos noventa y cuatro, por medio del cual se me asigna Asesor de Tesis del estudiante Estuardo Otoniel Mateu Muralles, para desarrollar el tema "Efectos Administrativos, Financieros y Contables que produce el funcionamiento de Sindicatos y Asociaciones Solidaristas".

Me permito informar que el trabajo elaborado por el señor Estuardo Otoniel Mateu Muralles, reúne los requisitos del tema en mención; al mismo tiempo constituye un valioso aporte para profesionales y estudiantes que deseen complementar sus conocimientos en las áreas sobre las que se enfocó el trabajo realizado.

Por lo tanto, se le extiende la aprobación correspondiente, como requisito previo a conferírsele el título de Contador Público y Auditor en el grado académico de Licenciado.

Atentamente,



Lic. Carlos Raúl García F.  
Contador Público y Auditor  
Colegiado No. 4517



FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONOMICAS

Edificio "S-8"

Universidad, zona 12  
Guatemala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS:  
GUATEMALA, OCHO DE NOVIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS  
NOVENTA Y CINCO.

Con base en el dictamen emitido por el  
Licenciado Carlos Raúl García F. quien fuera  
designado Asesor y la opinión favorable del Director de  
la Escuela de Auditoría, se acepta el trabajo de Tesis  
denominado: "EFECTOS ADMINISTRATIVOS, FINANCIEROS Y CON-  
DICIONES QUE PRODUCE EL FUNCIONAMIENTO DE SINDICATOS Y ASO-  
CIACIONES SOLIDARISTAS", que para su graduación profe-  
sional presentó el estudiante ESTUARDO OTONIEL MATEU  
MURALLES, autorizándose su impresión.-----

Atentamente,

"DID Y ENSEÑAR A TODOS"

LICDA. DORA ELIZABETH LEMUS QUEVEDO  
SECRETARIO

LIC. DONATO MONZON VILLATORO  
DECANO



DEDICATORIA DE TESIS  
Y ACTO DE GRADUACION

A DIOS: Por ser mi fortaleza y esperanza.

A MI ESPOSA: Ana Lucrecia Canizales de Mateu  
Por su apoyo y comprensión.

A MIS PADRES: Margarita Muralles Lemus  
Enrique Otoniel Mateu  
A mi madre por su esfuerzo y amor.

A MI HIJA: Michell Analejandra  
Mi alegría y motivo de esfuerzo.

A MIS HERMANAS: Alma y Silvia.

A MI ABUELA: Maria Teresa Reyes

A MIS COMPANEROS  
Y SU FAMILIA: Orlando, Graciela, Gilberto, Edin, Jaime,  
Eugenia, Cesar.

A MI PROFESOR: Luis

A MI FAMILIA EN  
GENERAL.

## INDICE GENERAL

	Pag.
Introducción	
Capítulo I La Empresa	
.1 Definición	1
.2 Clasificación	2
.3 Elementos	3
.4 Empresa Productora y Distribuidora	4
Capítulo II Sindicatos de Trabajadores	
.1 Aspectos Generales	6
2.1.1 Antecedentes	6
2.1.2 Características	14
2.1.3 Forma de Constitución	16
2.1.3.1 Requisitos	16
2.1.3.2 Acta Constitutiva	17
2.1.3.3 Estatutos del Sindicato	17
2.1.4 Forma de Organización	20
2.1.4.1 Asamblea General	20
2.1.4.2 Comité Ejecutivo	21
2.1.4.3 Consejo Consultivo	22
2.1.4.4 Comités de Trabajo	23
.2 Funcionamiento de los Sindicatos	24
2.2.1 Aspectos Administrativos	24
2.2.1.1 Contrato Colectivo de Trabajo	24
2.2.1.2 Pacto Colectivo de Condiciones	

	Pag.
de Trabajo	25
2.2.2 Aspectos Contables	30
2.2.3 Control Interno	33
2.2.4 Forma de funcionamiento	34
<b>Capítulo III Asociaciones Solidaristas</b>	
3.1 Aspectos Generales	36
3.1.1 Antecedentes	36
3.1.2 Características	40
3.1.3 Forma de constitución	47
3.1.3.1 Procedimiento de Inscripción	47
3.1.3.2 Acta Notarial	47
3.1.3.3 Estatutos	48
3.1.4 Forma de Organización	51
3.1.4.1 Asamblea General	51
3.1.4.2 Junta Directiva	53
3.1.4.3 Fiscales patronal y laboral	55
3.2 Funcionamiento de la Asociación Solidarista	56
3.2.1 Aspectos Administrativos	56
3.2.2 Aspectos Contables	58
3.2.3 Control Interno	59
3.2.4 Forma de Funcionamiento	61
<b>Capítulo IV Efectos de Sindicatos y Asociaciones Solidaristas</b>	

	Pag.
4.1 Sindicatos	66
4.1.1 Efectos Financieros	66
4.1.1.1 Ajustes Salariales Anuales	66
4.1.1.2 Traslados Temporales de Localización Geográfica	67
4.1.1.3 Horas Extraordinarias	68
4.1.1.4 Trabajo por día inhábil	69
4.1.1.5 Fondos Médicos	70
4.1.1.6 Prestaciones por Fallecimiento	71
4.1.1.7 Prestaciones de Orden Cultural	71
4.1.1.8 Indemnización por Renuncia	71
4.1.1.9 Eventos Subsecuentes	72
4.1.2 Efectos Administrativos	72
4.1.2.1 Problemas con Trabajadores	73
4.1.2.2 Despidos de dirigentes sindicales	73
4.1.2.3 Permisos a Empleados	73
4.1.2.4 Ascensos Temporales o Definitivos	73
4.1.3 Efectos Contables	74
4.1.3.1 Cuentas Transitorias	74
4.1.3.2 Cuentas Permanentes	74
4.2 Asociaciones Solidaristas	75
4.2.1 Efectos Financieros	76
4.2.1.1 Aporte Patronal	76
4.2.1.2 Gastos por solidarismo	77



4.2.1.3	Eventos Subsecuentes	77
4.2.2	Efectos Administrativos	77
4.2.2.1	Permisos para Capacitación	77
4.2.2.2	Control de Ahorros	78
4.2.2.3	Control de Formas por descuentos	78
4.2.3	Efectos Contables	78
4.2.3.1	Cuentas Transitorias	78
4.2.3.2	Cuentas Permanentes	79
4.2.3.3	Donaciones	79
Capítulo V Caso Práctico		
5.1	Operaciones contables por registro de cuentas relacionadas con el Sindicato	81
5.1.1	Captación de Cuotas sindicales	81
5.1.2	Entrega y registro de prestaciones	83
5.1.3	Auxiliares de control	87
5.2	Operaciones contables por registro de cuentas relacionadas con Asociación Solidarista	87
5.2.1	Registro de Aportes Empresa y empleados	88
5.2.2	Descuento por préstamos y compras de empleados	90
5.2.3	Auxiliares de Control	93
Conclusiones		96
Recomendaciones		98
Bibliografía		100

## INTRODUCCION

Las empresas son unidades económicas que producen bienes de consumo, satisfactores de necesidades: existen productoras y distribuidoras de mercaderías las que requieren de diferentes elementos para el proceso productivo y distribución, tales como maquinaria, materia prima, capital y mano de obra.

Cada elemento tiene diferentes implicaciones y consecuencias para la Empresa, las máquinas se descomponen, requieren mantenimiento y su cambio por nueva tecnología, la materia prima puede sufrir deterioro porque necesita condiciones apropiadas para su almacenamiento y proceso. Debe haber eficiencia en los controles por lo que la Gerencia debe dictar las políticas apropiadas para el buen funcionamiento de la Empresa.

El elemento humano requiere atención especial, condiciones adecuadas de trabajo, salario acorde a sus capacidades y motivación constante para el mejor desarrollo de sus labores.

El hombre es un ser social que se agrupa, y dentro del trabajo no es la excepción. En ocasiones conforma, entre otras organizaciones, Sindicatos o Asociaciones Solidaristas para promover eficiencia y soluciones a sus condiciones de trabajo, lo cual repercute dentro de la Empresa. En el

presente trabajo se evalúan las consecuencias administrativas, contables y financieras en una Empresa productora distribuidora, al existir dentro de ella cualquiera de las dos agrupaciones mencionadas.

A manera de inducción se hace una breve referencia de la Empresa, definición, elementos y clasificación; se esboza lo que son los Sindicatos y las Asociaciones Solidaristas. Se parte de los antecedentes que originaron la formación de estos grupos de trabajadores, características, definición, forma de organización, funcionamiento y filosofía, para determinar posteriormente los efectos antes mencionados y se presenta al final un modelo de partidas que contablemente deben registrarse por la relación con las agrupaciones en cuestión.

Conviene aclarar que este trabajo no pretende de ninguna manera, calificar la conveniencia o inconveniencia de la existencia de estas organizaciones y su influencia en las actividades de la Empresa, simplemente se limita a establecer la magnitud de su presencia en los estados financieros de la misma, y así complementar la visión del Contador Público y Auditor en el momento de realizar un examen de los reportes mencionados.

## CAPITULO I

### LA EMPRESA

#### 1.1 DEFINICION

"la Empresa es el ejercicio de una actividad económica organizada con el objeto de actuar en el mercado de bienes y servicios."(1)

"La Empresa es una unidad productiva que se constituye por aspectos prácticos y legales y se integra por recursos humanos, materiales, técnicos y financieros, utiliza la administración para obtener sus objetivos."(2)

El Código de Comercio en el artículo seiscientos cincuenticinco define la Empresa mercantil como: "el conjunto de trabajo de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios."(3)

La Empresa tiene como fin, a través de prestar un servicio o producir un bien, obtener un beneficio económico como retribución al esfuerzo desarrollado, contribuyendo al progreso de la sociedad y su bienestar.

- 
- (1) B. Rabasa Asenjo y Ma. R. Garcia Tous. Diccionario de Marketing; Editorial Pirámide, Madrid España, 1.981. p61
  - (2) Jaime Roberto Toledo. Organización y Métodos. Asociación Gerentes de Guatemala, Guatemala, 1.991. p3.
  - (3) Congreso de la República de Guatemala. Código de Comercio Decreto 2-70; Ediciones Legales: 1.981 p141.

En Guatemala se regula legalmente para su constitución y funcionamiento por el Código de Comercio y leyes adicionales como el Impuesto Sobre la Renta e Impuesto al Valor Agregado, disposiciones emitidas por el Congreso de la República. También el Organismo Ejecutivo a través de sus diversos Ministerios como el de Economía o el de Finanzas Públicas emite regulaciones que deben observar las empresas.

## 1.2 CLASIFICACION

Las empresas tienen varias clasificaciones, según características especiales, de las cuales se detallan las siguientes:

A) Atendiendo a la Personería Jurídica del propietario:

-Individuales: Empresa propiedad de una sola persona.

-Sociedades Mercantiles: Personas Jurídicas independientes a sus creadores con la capacidad de adquirir derechos y contraer obligaciones propias. El Código de Comercio reconoce las siguientes: Sociedad Coletiva, Sociedad en Comandita Simple, Sociedad de Responsabilidad Limitada, Sociedad en Comandita por Acciones y Sociedad Anónima.

B) Por su dimensión: grande, mediana y pequeña Empresa, esta clasificación es subjetiva, se hace en base al número de personas que trabajan en la Empresa o capital

de la misma: sin embargo, un laboratorio puede tener dos trabajadores y el equipo costar miles de quetzales o una de servicios puede tener muchos empleados y no requerir mayor cantidad de equipo con costo alto.

- C) Por el objeto o actividad que desarrollan:
- Extractivas: mineras, caza, pesca.
  - Agrícolas: ganadería y cultivos.
  - Fabriles o Manufactureras: Fábricas y talleres en general.
  - De servicio: Hotelería y similares, espectáculos, limpieza, etc.
  - De transporte y comunicaciones.
  - Comerciales.
  - Bancarias, financieras y seguros.
- D) Atendiendo al poseedor mayoritario de la propiedad:
- Pública: bajo la dirección del Estado.
  - Privada: dirigida por personas particulares.
  - Mixto: propiedad de los sectores público y privado.

### 1.3 ELEMENTOS

Son necesarios para el funcionamiento de una Empresa productora los siguientes:

- A) Materia Prima: Material bruto que ha de sufrir transfor-

mación mediante un proceso productivo para convertirse en un satisfactor de necesidades o producto terminado, para iniciar un nuevo proceso de transformación en otra Empresa.

- B) Mano de Obra: Elemento humano que se utiliza para intervenir directa o indirectamente en forma activa dentro de la transformación en la producción o en labores de dirección y control dentro de la Empresa.
- C) Maquinaria y Equipo, Instalaciones: Elementos necesarios para poder desarrollar el proceso productivo y local en el cual se ubiquen oficinas de la Empresa y el área para la planta, donde se instalen las máquinas necesarias.
- D) Dirección: Objetivos, políticas y metas que se establecen dentro de la Empresa para su funcionamiento y desarrollo ejecutado por la administración de la Empresa.
- E) Capital: El efectivo necesario para cubrir los requerimientos y el funcionamiento de la Empresa.

#### 1.4 EMPRESA PRODUCTORA Y DISTRIBUIDORA

Es la que elabora bienes de consumo que transforman las

materias primas en productos terminados. Se encargan de poner a disposición del consumidor los artículos producidos.

Las empresas productoras y distribuidoras de artículos desarrollan actividades variadas y requieren de mayor personal para la ejecución de las operaciones que ésta desempeña, requiere de infraestructura y personal especializado en la producción de bienes, mantenimiento de maquinaria, etc.; además, equipo y personal para transportar y distribuir el producto terminado para su venta.



## CAPITULO II

### LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES

Previo a determinar los efectos financieros que los Sindicatos pueden producir en una Empresa, se necesita conocer las generalidades acerca de su origen y desarrollo en Guatemala, sus características y elementos, por lo cual se describe en forma general los aspectos principales de su formación, organización y funcionamiento, que los distinguen de otras agrupaciones.

A través de la historia de los Sindicatos en Guatemala, es posible observar si los efectos que éstos ocasionan pueden o no ser cuantificados y cómo repercuten en la información financiera de la Empresa, o si por el contrario no pueden ser cuantificados por depender de circunstancias que no se pueden predecir o de hechos cuya realización es incierta.

#### 2.1 ASPECTOS GENERALES

##### 2.1.1 ANTECEDENTES

Al independizarse Centro América de España, en Guatemala la legislación gremial y de protección a los trabajadores era mínima, existían únicamente asociaciones de carácter mutualista, se encontraban amparadas por el derecho general de asociación, apoyado en las leyes fundamentales que rigieron de 1.821 a 1.920, en este período sobresalió

---

únicamente la Ley Protectora de Obreros, Decreto Gubernativo 669 del 21 de noviembre de 1,906, el cual contiene un régimen de Seguridad Social porque se daba el trabajo forzado y la venta de trabajadores en las fincas.

Las organizaciones obreras de esta etapa se caracterizaron por su composición artesanal, sus miembros eran obreros que laboraban por cuenta propia o en pequeños talleres; sus fines se limitaron al socorro, auxilio mutuo, o al estudio. "Un sentimiento elemental de cooperación unió legalmente a gentes a las que el infortunio tenía de hecho unidas. Un sentido elemental de ayudarse mutuamente como gente pobre y nada más"(4).

Dentro de este primer período (1,821-1,920) sobresalieron las siguientes organizaciones de carácter mutualista:

- A) El Porvenir de los Obreros y Maternidad Obrera en 1,894.
- B) La Gremial de Albañiles, Fraternal de Barberos, la Sociedad de Tipógrafos de Gutemberg y Central de Artesanos y Albañiles en 1,908.

En 1,912 con las asociaciones de obreros existentes se fundó la Federación de Sociedades Obreras. Más tarde en

---

(4) Piedra Santa Rafael. Introducción a los Problemas Económicos de Guate. Guate.; Col. Aula, Vol 2, Edit. Universitaria, USAC, p160.

1,918 se fundó la Federación Obrera de Guatemala para la protección legal del trabajo.

En 1,920 se constituye el periódico "Obrero Libre en el que se denunciaban atropellos contra los trabajadores y se planteaban sus reivindicaciones"(5).

En la década de 1,920 a 1,930 surge con mayor auge el movimiento sindical, las características más importantes de los Sindicatos fueron su composición artesanal y la participación de trabajadores de las grandes compañías extranjeras. Tienen dificultades para su reconocimiento legal, la organización es urbana y se concentra en la capital y tiene contacto con organizaciones internacionales.

En la década mencionada se dieron los siguientes acontecimientos sindicales:

- A) En 1,920 se produjo la primera huelga laboral realizada por los trabajadores de la Empresa de Ferrocarriles Internacionales de Centro América (IRCA), lograron que accedieran a la mayoría de sus demandas.
- B) En 1,921 por los festejos del centenario de la Independencia de Centroamérica se fundó el Consejo Obrero Centroamericano (COCA)

---

(5) Gutiérrez, Víctor Manuel: El Movimiento Sindical en la Revolución de Octubre, Revista Nuestras Ideas, 1,964 p44

- C) En 1.924 los trabajadores de los muelles de la United Fruit Company pidieron aumento de salarios, reducción de la jornada a ocho horas diarias y no discriminación racial para con los trabajadores de raza negra; la empresa se negó a resolver las peticiones produciéndose una huelga.
- D) A finales de 1,924 los trabajadores de la IRCA demandan reducción a la jornada de trabajo, aumento de salario y respeto de las autoridades de su compañía a su organización denominada "Sociedad Ferrocarrilera", pero la Administración de la Empresa no accedió a las peticiones de los trabajadores, por lo que ellos integraron un Comité de Honor y organizaron una huelga en la que cinco mil ferroviarios intervinieron.
- E) En 1,925 la Gremial de Zapateros plantea conflicto colectivo, exigieron reducción de la jornada, aumento de salarios, talleres y locales higiénicos y trato humano para con los trabajadores, se produjo una huelga que duró dieciocho días y concluyó al ser aceptadas sus peticiones. También se fundó la Federación Regional Obrera de Guatemala.
- F) En 1,931 los trabajadores de la Fábrica de Cementos Novella llevaron a cabo una huelga sin lograr sus objetivos.

De 1,931 a 1,944 se dio una etapa difícil para los Sindicatos con la llegada del General Jorge Ubico a la presidencia; él impidió la agrupación sindical.

La etapa más floreciente del sindicalismo se suscita en los años de 1,944 a 1,954, en la cual se produce una mejor organización de los Sindicatos, se obtienen progresos en la legislación laboral; se da la organización masiva de los campesinos, luego de la Ley de Reforma Agraria en 1,952, el gobierno impulsa una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo.

En esta etapa se dan innumerables paros laborales, tanto del sector público como privado, tales como Empresa Eléctrica de Guatemala, Compañía Agrícola de Guatemala y Pan American World Airways, sucursal Guatemala.

Lo más relevante de la legislación para este período se resume en lo siguiente:

- A) En 1,946 entró en vigencia el Decreto 64, en el que se prohíbe el derecho a huelga y remite a la conciliación y arbitraje obligatorio, esto era inconstitucional.
- B) El 26 de marzo de 1,946 entró en vigor el Decreto 223, Ley Provisional de Sindicalización.
- C) El 1 de mayo de 1,947 entró en vigor el primer Código de Trabajo Guatemalteco, Decreto 330 el cual contenía

restricciones especialmente para organizaciones de campesinos.

D) El 17 de junio de 1.952 entró en vigor el Decreto 900 Ley de Reforma Agraria, que regula las relaciones de propiedad y la forma de explotación de la tierra.

En julio de 1.954 al darse la contrarrevolución, la Junta de Gobierno emitió el Decreto 21 del 16 de julio de 1.954 en el cual se cancelaron las inscripciones de todos los directivos de Confederaciones, Federaciones y Sindicatos, se concedió un plazo de tres meses para reorganizarse, para lo cual se emitió el Decreto 48 del 10 de agosto de 1.954.

Dentro del período analizado los movimientos laborales y las medidas de hecho (paros progresivos y huelgas) fueron mínimos y se dieron principalmente por organizaciones del Estado e instituciones autónomas, la huelga de mayor duración, luego de 1.954, se dió por el Sindicato de la Compañía Industrial del Atlántico, S.A. (CIDASA), para negociar su segundo pacto colectivo en 1.972. La huelga duró sesenta y siete días y fue declarada legal por los tribunales. El resultado resultó desfavorable para los empleados.

Dentro de los aspectos más importantes referentes al marco legal en 1.954 se destacó: "Se derogan inmediatamente las reformas progresistas al Código de Trabajo; se deroga la

Constitución de 1,945 y el 2 de febrero de 1,956 se emite una nueva Constitución sin ninguna representación de la izquierda en los constituyentes que la elaboraron y por último en esta etapa se dictan los Decretos números 570 y 584 del Presidente de la República, contiene numerosas reformas a todo el Código de Trabajo -el primero- y una caricatura de Estatutos de Trabajadores del Estado -el segundo-. la Constitución de 1,956 conserva el capítulo de garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores, da énfasis al principio de conciliación sobre el tutelar, prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de principios de justicia social; pero es al sector burocrático al que castiga más severamente: le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares, veda el derecho a sindicalizarse, proscribida indiscriminadamente el derecho de huelga en los burócratas, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un Estatuto especial que se tradujo en el Decreto 584 del Presidente de la República.

En lo que respecta a la parte sustantiva aumentó las causas para despedir justificadamente, omitió la reinstalación o reingreso, desmejoró el promedio salarial que servía para

calcular la indemnización por tiempo servido, restauró el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos, suprimió el fuero de inamovilidad de los Comités Agrarios; restringió la posibilidad de ser miembros del Comité Ejecutivo a los guatemaltecos naturales, suprimió los motivos sociales para ir a huelga, dejando solamente el derecho de huelga en unos casos y los tergiversó en otros. a los servidores públicos los margino de la legislación laboral."(6)

El 16 de agosto de 1.961 en la administración de Ydígoras Fuentes entró en vigor el Decreto 1,441, el cual contiene un nuevo Código de Trabajo. El 2 de noviembre de 1.962 se emitió la Ley de Transformación Agraria (Decreto 1,551 del Congreso de la República). El 15 de septiembre de 1.965 se promulgó una nueva Constitución en la que se mejoraron situaciones en materia de trabajo, ordenó que el régimen laboral del país se organizara conforme principios de justicia social; mejora la situación de los burócratas al permitirles sindicalizarse y hacer contrataciones colectivas pero, se les vedó el derecho a huelga, la participación en política partidista y se negó el derecho de sindicalización y contratación colectiva por parte de la administración estatal.

El 31 de mayo de 1.985 la Asamblea Nacional Constituyen

---

(6) López Larrave, Mario. Breve historia del derecho laboral guatemalteco. Guatemala; Edit. Mpal, 1,974; p 19.



te emitió la nueva Constitución Política de la República de Guatemala, en la cual se permite la sindicalización y derecho a huelga para los trabajadores del Estado, se establecen los derechos a trabajadores en mejor condición a la Constitución anterior y en 1.992 con el Decreto 64-92 del Congreso de la República se reformó el Código de Trabajo.

### 2.1.2 CARACTERISTICAS

Los Sindicatos tienen características y particularidades que los diferencian del resto de asociaciones de personas, dentro de las cuales están las siguientes:

A) Los Sindicatos son agrupaciones de personas con un fin común, se pueden integrar por los siguientes tipos de personas:

-Trabajadores.

-Patronos.

-Personas de profesión u oficio independiente.

B) Los fines para los cuales se constituyen son:

-Estudio.

-Mejoramiento económico y social de sus afiliados.

-Protección a intereses económicos y sociales.

C) Los Sindicatos se deben regir por los principios democráticos referentes al respeto a la voluntad de la

mayoría, voto secreto y un voto por persona, la participación en ellos es voluntaria.

- D) Los Sindicatos tienen personalidad jurídica propia, capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones, independiente de sus miembros, se constituyen legalmente como sociedades no lucrativas.
  
- E) Los Sindicatos se caracterizan porque a través de la negociación de pactos colectivos logran sus fines económicos.
  
- F) Los Sindicatos, de acuerdo al lugar en donde sean constituidos, pueden ser urbanos o campesinos; los primeros se constituyen por trabajadores de empresas que desarrollan sus actividades en zonas urbanas, el segundo grupo se constituye por los campesinos de una Empresa que desarrollan sus actividades en el campo agrícola o ganadero.

En base a los elementos anteriores un Sindicato se define como: La unión de un grupo de trabajadores o patronos con un fin económico y/o social común.

"Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión y oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusi-

vamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".(7)

### 2.1.3 FORMA DE CONSTITUCION

#### 2.1.3.1 Requisitos

Es necesario para la formación de un Sindicato de trabajadores tener un mínimo de veinte interesados, luego de acordar la formación del Sindicato, se deben iniciar los trámites para la aprobación de estatutos y obtener su personalidad jurídica para ello son necesarios los siguientes requisitos:

- A) Solicitud por escrito dirigido a la Dirección General de Trabajo, en el término de veinte días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución de la organización.
- B) Adjuntar original y copia del Acta Constitutiva y los Estatutos; los documentos deben ser firmados en cada folio por el Secretario General de la Organización, en la última hoja deben firmar todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional e indicar en el Acta Constitutiva que llena los requisitos exigidos por la ley.

---

(7) Congreso de la República. Código de Trabajo Dto 1441 y 64-92. Guatemala; Ediciones Legales Comercio Industria, 1,993, p 86.

### 2.1.3.2 Acta Constitutiva

El Acta Constitutiva es la declaración jurada de las personas interesadas en la formación del Sindicato, donde se hace constar que los miembros del Comité Ejecutivo Provisional son guatemaltecos de origen, carecen de antecedentes penales y son trabajadores activos de la Empresa e información adicional que se considere oportuna.

El Acta Constitutiva debe contener la siguiente información:

A) Socios Fundadores:

- Nombres y apellidos.
- Profesión, oficio u actividad económica.
- Número de cédula.

B) Se deben detallar los nombres completos y requisitos siguientes del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo:

- Nombres Completos.
- Nacionalidad.
- Domicilio.
- Indicar el aceptar las reformas que disponga el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Trabajo.

### 2.1.3.3 Estatutos del Sindicato:

Documento que identifica a un Sindicato, detalla los derechos y obligaciones de los miembros, establece la aceptación o exclusión de sus miembros, fija el procedimiento

para nombrar los órganos directores y establece las cuotas que sus miembros deben aportar, norma todo lo relacionado para que exista una buena organización, dirección y administración de un Sindicato.

El Código de Trabajo establece el contenido de los Estatutos de un Sindicato, que se detallan a continuación:

- A) Su denominación y naturaleza que lo diferencie de otros.
- B) Objeto.
- C) Dirección.
- D) Descripción de los derechos y obligaciones de sus miembros.
- E) Epoca y procedimiento para nombrar el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.
- F) Admisión de nuevos miembros.
- G) Procedimientos para medidas disciplinarias y expulsión de algunos de sus miembros.
- H) Monto de cuotas ordinarias.
- I) Cuotas extraordinarias.
- J) Fijar el porcentaje de los gastos de administración en el funcionamiento de la agrupación.
- K) Epoca y procedimiento para celebrar las asambleas generales ordinarias o extraordinarias y la publicidad escrita para su convocatoria.
- L) Epoca, forma de presentación y justificación de cuentas.
- M) Procedimiento para efectuar la liquidación del sindica-

to, voluntaria o no.

- N) Cualquier otra norma considerada oportuna y que se relacione con la organización, dirección y administración del Sindicato.

La documentación descrita anteriormente se presenta ante la Dirección General de Trabajo, donde revisan que los documentos se ajusten a lo solicitado por la ley. La Dirección debe trasladar un informe, si es favorable, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en un período no mayor de veinte días hábiles.

El Ministerio de Trabajo, luego de recibir el expediente, en el plazo improrrogable de veinte días resuelve y ordena la inscripción definitiva del Sindicato en la Dirección General de trabajo, tal resolución debe contener:

- A) Nombre, lugar y fecha de inscripción.
- B) Copia de solicitud, estatutos y acta constitutiva.
- C) Transcripción del Acuerdo en que se otorgó la autorización de ley y la personalidad jurídica.

Finalmente debe publicar en el Diario Oficial la resolución sin costo para el Sindicato, donde se reconoce la personalidad jurídica del mismo.

## 2.1.4 FORMA DE ORGANIZACION

### 2.1.4.1 Asamblea General

Es la suprema autoridad directa del Sindicato, encargada de aprobar todas las decisiones y normas que emitan para su funcionamiento, dirección y aspectos financieros.

Se conforma por los miembros que forman el Sindicato, cada uno de ellos representa un voto. Las actividades principales que ejecutan son las siguientes:

- A) Aprobación inicial de los estatutos y reformas posteriores.
- B) Elección y remoción parcial o total de los miembros del Consejo Consultivo y Comité Ejecutivo.
- C) Aprobar los Contratos Colectivos de Trabajo y Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo u otros convenios de aplicación general.
- D) Acuerdo de fusión con otros Sindicatos y resolución si éste se adhiere o separa de una federación.
- E) Acuerdo de dos terceras partes de la totalidad, para expulsar alguno de sus miembros.
- F) Decisión de ir o no a la huelga. luego de ser declarada legal o justa por tribunal competente.
- G) Aprobar proyectos de presupuesto anual el cual deberá solicitar al comité Ejecutivo anualmente.
- H) Autorizar inversiones mayores de cien quetzales.

- I) Aprobar y fiscalizar las cuentas presentadas por el Comité Ejecutivo.
- J) Establecer las cuotas extraordinarias.

#### 2.1.4.2 Comité Ejecutivo

Organo encargado de ejecutar y cumplir los mandatos que emite la Asamblea General, lo cual se hace constar en el Libro de Actas y Acuerdos, lo que exigen los Estatutos y disposiciones legales; ejecuta funciones exclusivamente administrativas.

El número de miembros no puede ser menor de tres ni mayor de nueve, son electos por la Asamblea General, con duración de dos años máximo; los miembros del Comité pueden ser reelectos por un periodo similar, luego de transcurrir mínimo dos, desde que cesaron y hasta cuando resulten nuevamente electos, si son Sindicatos con escaso número de afiliados la reelección es permitida en uno o más miembros para integrar el organismo. Los miembros deben llenar los siguientes requisitos:

- A) Guatemaltecos de origen.
- B) Ciudadanos en ejercicio.
- C) Trabajadores activos al ser electos.
- D) Un mínimo de tres deben saber leer y escribir.
- E) Carecer de antecedentes penales.

De no llenar los requisitos anteriores cesan de inmedia



to en sus actividades dentro del Comité.

Los miembros del Comité Ejecutivo representan legalmente al Sindicato, lo cual consta en Certificado emitido por la Dirección General de Trabajo. Su representación se puede delegar en uno o varios de sus miembros con el voto favorable de dos terceras partes, dicha representación es por tiempo limitado. La delegación es revocable con acuerdo firmado por la mayoría de los miembros del Comité Ejecutivo y por el Director General de Trabajo o el Inspector de Trabajo.

La representación legal no se puede delegar en terceras personas por parte de los miembros del Comité Ejecutivo de ninguna forma. Los miembros son responsables solidariamente por las decisiones que tomen, excepto que alguno manifieste su desacuerdo y esto se hubiese registrado en el Libro de Actas y Acuerdos.

Todos los integrantes del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que ejecutan, durante el tiempo que duran sus funciones y hasta doce meses después de haber desempeñado en los mismos. No pueden ser despedidos en dicho período excepto por causa justa debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente.

#### 2.1.4.3 Consejo Consultivo

Organo que presta asesoría para los miembros del Sindi-

cato los cuales son electos por la Asamblea General y deben llenar los mismos requisitos que los integrantes del Comité Ejecutivo, gozan de inamovilidad por el tiempo que ejercen sus funciones.

#### 2.1.4.4 Comités de Trabajo

Los Sindicatos se conforman por Comités, los cuales se dedican a actividades específicas; se pueden mencionar los siguientes:

- A) Comité de Conflictos y Previsión Social: Resuelve diferencias entre miembros del Sindicato y el patrono, producto de despidos injustificados, rebajas en sueldo, condiciones inapropiadas de trabajo y la discusión de Contratos Colectivos de Trabajo y Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.
- B) Comité de Cultura y Deportes: Promueve actividades de carácter deportivo y social entre los afiliados para promover la armonía y distracción de los trabajadores.
- C) Comité de Comunicaciones, Actas y Acuerdos: Elabora toda la información que se debe proporcionar a los afiliados.
- D) Comité de Organización y Propaganda: Publica la información que genera el Sindicato y sus diferentes Comités y planifica la realización de reuniones de trabajo.
- E) Departamento de Finanzas: Controla los aportes ordinarios y extraordinarios que los afiliados entregan mensualmente.

## 2.2 FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS

### 2.2.1 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Los Sindicatos dentro de sus aspectos administrativos elaboran los convenios para los Contratos de Trabajo y Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, que se encuentran contenidos en el Código de Trabajo.

#### 2.2.1.1 Contrato Colectivo de Trabajo

Es un documento en el cual se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, el cual contiene las condiciones mínimas que se deben observar en su desempeño, el Código de Trabajo es el que lo regula e indica que se celebra entre uno o varios Sindicatos de trabajadores por virtud del cual se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración ajustada individualmente para cada uno de ellos.

Dentro de los requisitos que este documento debe llenar están:

- A) Nombre completo de las partes que lo celebran, deben comprobar su personalidad jurídica.
- B) Fecha en que se inicia la vigencia del contrato.
- C) Indicar los servicios o actividades que el Sindicato se obliga a efectuar.
- D) Identificación del lugar preciso donde se debe realizar

la actividad.

- E) Duración del contrato o expresión de ser por tiempo indefinido.
- F) Tiempo de la jornada de trabajo y horas en que se debe prestar.
- G) Salario, comisión o participación que debe recibir cada trabajador integrante del Sindicato, e indicar si se calcula por tiempo, obra realizada u alguna otra forma para su pago; el período y lugar de pago.
- H) Lugar y fecha de la celebración del contrato.
- I) Firmas de los representantes del Sindicato y patrono.

El Contrato Colectivo de Trabajo debe celebrarse exclusivamente por escrito en tres ejemplares: uno para el Sindicato de Trabajadores, otro para el patrono y otro para la Dirección General de Trabajo.

Los derechos y obligaciones para las dos partes al celebrar el Contrato Colectivo de trabajo no se dan por terminadas al disolverse el Sindicato de trabajadores, ni retirarse el patrono del grupo de patronos que lo celebró.

#### 2.2.1.2 Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

"Se celebra entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios Sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás relativas a ésta"(8)

Este es un acuerdo que regula las relaciones entre trabajadores y patronos. dentro del cual se establecen las condiciones que deben contener los Contratos Individuales o Colectivos de Trabajo existentes o de los que se realicen en la Empresa. tiene calidad de ley para las partes que lo suscriben; al entrar en vigencia todas las personas que trabajen dentro de la Empresa se registrarán por lo establecido en el pacto aún cuando no sean miembros del Sindicato. El plazo que se fija para la vigencia es no menor de un año ni mayor de tres.

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo se extiende en tres ejemplares. conservando el Sindicato de trabajadores y el patrono un documento. se entrega el último al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. iniciando posterior a la entrega del ejemplar al Ministerio, la vigencia de éste, siempre que no reciban notificación de violación a la ley contenida en el Código de Trabajo. en cuyo caso deben corregirlo para su aprobación.

El contenido de un Pacto de Condiciones de Trabajo se clasifica en capítulos y artículos para su localización fácil y rápida. en él se definen aspectos que regularán las relaciones entre las partes. contiene como mínimo los siguientes aspectos:

---

(8) Op cit (4) p 19.

**Disposiciones Generales**

- A) Define las partes entre las que se celebra el Pacto.
- B) Establece que si los trabajadores tienen ya sea por costumbre, convenios, contratos individuales o colectivos, beneficios mayores a los enunciados en el Pacto Colectivo, no pueden ser disminuidos en ningún caso.
- C) Define a los representantes del patrono y Sindicato de trabajadores, de acuerdo a los puestos que ellos tienen dentro de la Empresa o Sindicato.
- D) Establece la autonomía de cualquier otra organización de trabajadores.

**Relaciones entre la Empresa y el Sindicato**

- A) Establece el reconocimiento del Sindicato como representante de los intereses de los trabajadores por parte de la Empresa, y la intervención por controversias de trabajo de carácter individual en que sus afiliados sean afectados, siempre que requieran expresamente la intervención del Sindicato.
- B) Permite la acción sindical y libre administración. La Empresa respetará la actividad sindical y ambos respetarán el derecho libre de sindicalización de los trabajadores que incluye el ingresar y permanecer en el Sindicato y el no ingresar o retirarse de éste.
- C) Se establece la celebración de las Asambleas Generales.

las que pueden llevarse a cabo en un lugar dentro de la Empresa, siempre que se haga la solicitud de autorización con antelación y se diga el horario en que se van a realizar las reuniones.

- D) Delimita el espacio físico que puede utilizar el sindicato para publicar información a sus afiliados, dentro de las instalaciones de la Empresa.

#### **Régimen de Salarios**

- A) Se establecen porcentajes de incremento por cada año y se especifica la época en que se discutirán los aumentos para los siguientes períodos.
- B) Indican cualquier compensación a trabajadores por traslado temporal de plaza, o traslado hacia algún otro departamento en el que la Empresa tenga sucursal.

#### **Condiciones Generales de Trabajo**

- A) Estipula el cumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo para el ingreso de nuevo personal a la Empresa.
- B) Fija la jornada de trabajo para los empleados.
- C) Establece el porcentaje de pago por horas extraordinarias y el procedimiento para su autorización.
- D) Define la forma de goce para el período anual de vacaciones; programa que la administración debe elaborar para el personal y la obligatoriedad del disfrute de dicho período, y la forma en que se notificará al per-

sonal su periodo vacacional y los días que abarcará el periodo de acuerdo a la antigüedad en la Empresa.

- E) Regula los conceptos por los que la Empresa otorgará licencia a su personal y el tiempo, al ser de carácter personal como: Fallecimiento de familiar, matrimonio, alumbramiento de la esposa o por motivo de estudio. El tiempo que la Empresa concederá de licencia a los dirigentes sindicales de acuerdo a las funciones que desarrollen y a lo establecido en el Código de Trabajo; el tiempo que requieran por concurrir a cursos, seminarios, congresos y otro tipo de eventos.

#### **Prestaciones Económico-Sociales**

- A) Regula sobre los beneficios que la Empresa aporte por ayuda médica, hospitalización, accidentes, maternidad, odontología, etc.
- B) Prestaciones por fallecimiento del trabajador, las cuales se concederán a su familia.
- C) Bonos incentivo por estudios realizados para los trabajadores, cursos de capacitación para incrementar sus conocimientos personales.
- D) Fondos para emergencias que la Empresa conceda a los empleados, indicando el porcentaje de préstamo de acuerdo al salario y el tiempo para su pago al patrono.
- E) Forma de cálculo y entrega de bonificación anual Decre-



to 42-92, aguinaldo, o cualquier otra prestación económica que tengan los empleados.

#### Disposiciones Finales

- ) Se hace referencia a la legislación del país, en base a la cual se ha creado el Pacto Colectivo.
- ) Estipula el período de duración del mismo.
- ) Fija la cuota extraordinaria para los trabajadores, al entrar en vigencia el pacto para sufragar los gastos de negociación de éste.
- ) Establece lo relativo a la impresión del Pacto Colectivo y su distribución entre los asociados.
- ) Las firmas de las partes que suscriben el Pacto Colectivo, tanto de la Empresa como del Sindicato de trabajadores.

#### 2.2 ASPECTOS CONTABLES

Los Sindicatos son Sociedades de Personas no Lucrativas con personalidad jurídica propia, independiente de sus integrantes y con la capacidad de contraer obligaciones y adquirir derechos.

Están obligados a llevar control del movimiento de sus operaciones en cumplimiento a lo establecido en el Código de Trabajo y Principios de Contabilidad Generalmente aceptados.

La Ley del Impuesto sobre la Renta indica que las Asociaciones no Lucrativas se encuentran exentas del pago y el Reglamento especifica el procedimiento de inscripción, el que se inicia luego de obtener su personalidad jurídica y ser publicado en el Diario Oficial el Acuerdo Gubernativo con el cual ésta es reconocida.

Los aportes y donaciones que los Sindicatos reciben son, para las persona jurídica que los otorga, deducibles para efectos de Impuesto sobre la Renta. Se encuentran exentos del IVA por las cuotas que cobran a sus miembros las donaciones que reciben.

Los Sindicatos de trabajadores deben llevar sus libros de contabilidad autorizados por la Dirección General de Trabajo; el Código de Trabajo indica que éstos deben ser:

- a) Libro de Actas
- b) Libro de Acuerdos del Comité Ejecutivo.
- c) Libro de Registro de Socios.
- d) Libro de Contabilidad de Ingresos y Egresos.

"Para su funcionamiento estas entidades realizan transacciones de índole económico, las cuales deben ser registradas por medio de un proceso contable, que satisfaga las exigencias de información financiera para sus órganos directivos, ejecutivos y las necesidades de las entidades que .

fiscalizan, el tratamiento contable debe ser técnico y sistemático, para contar con un soporte adecuado de todas las operaciones financieras" (9)

La característica importante es que las personas fundadoras, dirigentes o socios a una entidad no lucrativa, no participan en la distribución de excedentes económicos y dichos beneficios se deben encauzar para realizar los objetivos establecidos.

Las Sociedades no Lucrativas pueden registrar sus operaciones, de acuerdo al pronunciamiento de contabilidad financiera No. 31 "Tratamiento de la información contable de carácter no lucrativo" utilizando cualquiera de los siguientes métodos:

- A) Método de lo Devengado: Registro de todas las transacciones al momento de adquirir el derecho o contraer la obligación, sin considerar el momento de recibir o erogar el efectivo.
- B) Método de lo Percibido: registro de transacciones al darse el ingreso en efectivo, únicamente al darse la operación.
- C) Método de lo Percibido Modificado: Combinación de los

---

(9) Instituto Guatemalteco de Contadores Públicos y Auditores  
Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados: No 31,  
se. 1.994. P23

anteriores en el cual los ingresos se reconocen por el método de lo percibido y los egresos por el de lo devengado.

El Sindicato debe presentar a la Asamblea General información contable como mínimo una vez al año y elaborar los siguientes Estados Financieros:

- Estado de Activos, Pasivos y Capital.
- Estado de Ingresos y Gastos.
- Estado de Flujo de Efectivo.
- Estado de excedentes o pérdidas acumuladas.
- Estados complementarios adecuados a las necesidades del Sindicato.
- Notas a los Estados Financieros.

### 2.2.3 CONTROL INTERNO

"Plan de organización y todos los métodos y medidas de coordinación adoptadas para: salvaguardar sus activos, promover la eficiencia de sus operaciones y la confiabilidad de la información contable y el cumplimiento de las políticas adoptadas por la administración"(10)

El Control Interno es un elemento importante para el buen funcionamiento de cualquier ente, y en el caso de los Sindicatos, el órgano fiscalizador es la Asamblea General

---

(10) Instituto Guatemalteco de Contadores Públicos y Auditores. Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, se: 1.992; p 94.

quien programa anualmente los gastos a realizar por parte del Comité Ejecutivo para sus operaciones. a través de un presupuesto el cual aprueba y modifica a criterio de este órgano.

La Asamblea General revisa los gastos efectuados por el Comité Ejecutivo y determina si son justificables las variaciones entre lo que se presupuesta y se gasta.

Se tiene un control de los aportes y donaciones que recibe el Sindicato. deben extender recibo autorizado por la Dirección General de Trabajo.

Los trabajadores afiliados al Sindicato en número no menor de cinco, pueden exigir que se practique una revisión de la contabilidad del Sindicato, la cual realiza la Dirección General de Trabajo, y al no ser solicitado deberá realizarse por lo menos una vez al año.

#### 2.2.4 FORMA DE FUNCIONAMIENTO

Los Sindicatos funcionan a través de los órganos descritos anteriormente y su objeto es funcionar por y para los trabajadores afiliados, velando por sus intereses económicos y sociales, lo cual está plasmado en los Pactos Colectivos y Contratos Colectivos de Trabajo.

Al no ser escuchadas sus peticiones por parte del patrono, pueden utilizar como medio de presión la huelga que

"es la suspensión temporal y abandono temporal del trabajo de una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores" (11) previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

- A) Agotar el procedimiento de conciliación.
- B) Que dos terceras partes de trabajadores hayan iniciado su relación laboral antes de principiar el conflicto.
- C) Que los hechos que la motivan son por causa del patrono por incumplimiento del Contrato Individual o Colectivo de Trabajo.
- D) Negativa injustificada a otorgar mejoras económicas y estar en condiciones de concederlas al patrono.

Los Sindicatos se mantienen económicamente por el aporte de sus afiliados. el cual generalmente es entre el uno y tres por ciento del salario de los trabajadores, y la cuota extraordinaria que corresponde entre el cincuenta y cien por ciento del aumento salarial únicamente en el mes que se otorga el mismo, salvo acuerdo en contrario estipulado en el Pacto Colectivo.

---

(11) Op cit (7) p 105.

## CAPITULO III

### ASOCIACIONES SOLIDARISTAS

#### 3.1 ASPECTOS GENERALES

##### 3.1.1 ANTECEDENTES

El solidarismo no se considera una creación humana sino una ley natural, manifestada en todas las formas de la vida tanto en el hombre como en los animales y en la naturaleza misma, porque la vida es solidaridad y la muerte desintegración. Durante la historia de la humanidad se observa el concepto en las áreas filosóficas, teológicas y políticas.

Un ejemplo de esto se encuentra en la Santa Biblia, contenido en las Leyes Mosaicas, en el Decálogo y en el primer mandamiento que indica el amor a Dios sobre todas las cosas y al prójimo como a uno mismo, lo cual motiva solidaridad y cooperación entre los hombres.

Menenio Agripa, Cónsul Romano en el año 502 antes de Cristo, utilizando el principio de solidaridad con el ejemplo de los miembros y el estómago, reconcilió al Senado y al pueblo de Roma en un momento de crisis durante el Imperio Romano, que le fortaleció con la cooperación de todos los gobernantes y gobernados en Roma.

En la Santa Biblia, Pablo extiende entre todos los integrantes de la Iglesia la declaración que todos forman par-

te de un mismo cuerpo y son miembros del mismo cada uno con funciones distintas, promoviendo la cooperación y armonía entre ellos.

Marco Aurelio Emperador filósofo ratifica el concepto mencionado por Pablo, y hace ver la relación de unión que tiene el hombre con los miembros del cuerpo, el ser humano tiene razón, la que le permite cooperar en una obra común y de beneficio para todos.

El sociólogo ruso Pedro Alexeyevich Kroporkin escribió en 1.905 su obra: "El Apoyo Mutuo". su estudio se dedica a la solidaridad universal, en la sociedad humana y en el instinto de los animales, en él se mencionan el amor, la simpatía y el sacrificio del hombre para obtener un desarrollo progresivo de sus sentimientos sociales. se estimula el ayudarse mutuamente entre los hombres. la igualdad de derechos con la justicia y equidad, considerando iguales a todos los seres humanos.

El movimiento solidarista como sistema práctico se inicia en 1.947, a través del esfuerzo y conocimientos del economista y abogado Alberto Martén Chavarría. Fue en Costa Rica donde se materializó la forma práctica de la idea económica-social, sus planes de ahorro, las bases económicas para la capitalización por parte de las empresas. En base a



principios filosóficos básicos, el Solidarismo tiene origen en prominentes pensadores del siglo pasado como León Burgeois, Herich Pesch, Jose Ortega y Gasset, los cuales juntamente con los principios de justicia social, promulgada por la Iglesia Católica, son la base filosófica del movimiento.

En Costa Rica el solidarismo tuvo influencia de la Doctrina Social de la Iglesia Católica, pues coincide en muchos aspectos con la solidaridad humana.

Dentro de los aspectos más importantes del desarrollo solidarista en Costa Rica, se tiene lo siguiente:

- A) 1,948, el Licenciado Martén Chavarría publica el libro: "Solidarismo y Racionalización".
  - B) 1,952, se inicia la formación de Asociaciones Solidaristas, nueve en total.
  - C) 1,953, se constituye la primera Unión Solidarista Costarricense.
  - D) 1,956, el Lic. Alberto Martén publica: "Curso de Capacitación Laboral".
  - E) 1,959, el Lic. Alberto Martén publica el libro: "El Pensamiento Solidarista".
-

- F) 1.972. se constituye la Asociación de Empresarios Pro-Justicia Social y Paz, con el objetivo de difundir el mensaje solidarista entre los empresarios costarricenses.
- G) Ese mismo año se creó la Federación Nacional de Asociaciones Solidaristas (FENASOL).
- H) 1.979. se realiza el primer congreso Ideológico Solidarista y se propone reorganizar la Unión Solidarista Costarricense, desintegrando a la Asociación de Empresarios Pro-Justicia Social y Paz y a la Federación Nacional de Asociaciones Solidaristas.
- I) 1.980. se organiza la Unión Solidarista Costarricense, encargada de dirección y representación de trabajadores y empresarios de manera equitativa.
- J) 1.985. se realiza el primer curso de capacitadores, basado en un esquema específico para la Capacitación Solidarista. La Unión Solidarista Costarricense colabora en la organización de la Unión Solidarista Guatemalteca. Se crea el Consejo Superior Solidarista de las Américas con sede en Costa Rica.
- K) En 1.993 hay afiliadas más de quinientas empresas que implican más de ciento setenta y cinco mil empleados in-

volucrados en solidarismo.

En Guatemala la filosofía Solidarista fue promovida por Alvaro Portela Lumbreras desde 1.961: pero el crecimiento del Solidarismo se desarrolla hasta en 1.983 con la creación de Asociaciones en muchas ramas de la actividad económica. En 1.985 se funda la Unión Solidarista Guatemalteca para promover el movimiento, brindar asesoría administrativa y legal dentro de las Asociaciones existentes y las que se proyecta crear; promover cursos de capacitación para los trabajadores y empresarios sobre el solidarismo y su funcionamiento en las empresas.

Para 1.993 habían más de 375 empresas con representación de todas las ramas de actividad económica, cubriendo todos los departamentos e involucrando aproximadamente a noventa mil trabajadores.

### 3.1.2 CARACTERISTICAS

Entre sus propósitos el movimiento solidarista tiene el de producir y obtener ganancias, las cuales distribuye de acuerdo al aporte de cada uno de sus integrantes.

En el sistema solidarista la persona humana no ocupa ningún puesto extremo, ni deja de ser individuo con derechos y libertades, se le respeta porque vale por sí mismo, no

puede vivir aislado, pues necesita a cada instante de sus semejantes.

La empresa en el movimiento solidarista goza como el hombre de libertad parcial. No puede obrar en una forma que perjudique a la sociedad, debe cumplir con su función dentro del conjunto, tiene autonomía, pero debe actuar en armonía con los trabajadores.

Es importante mencionar que en general el movimiento solidarista se basa en el hecho de que no existe democracia sin libertad económica. Dentro de las garantías individuales y sociales que establece la Constitución Política del país dice que: "el régimen económico y social de la República de Guatemala se funda en principios de justicia social. Es obligación del Estado orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y el potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional." (12) para ello se necesita que el Estado provea a la clase trabajadora de los medios necesarios para lograr lo que la Constitución establece.

---

(12) Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala; Jiménez y Ayala Editores: 1.985. Guatemala. P 21.

El Estado está en la obligación de "promover el desarrollo económico de la nación estimulando la iniciativa en actividades agrícolas, pecuniarias, industriales, turísticas y de otra naturaleza, velar por la elevación del nivel de vida de todos los habitantes del país procurando el bienestar de la familia, proteger la formación del capital, el ahorro y la inversión, crear las condiciones adecuadas para promover la inversión de capitales nacionales y extranjeros" (13)

El solidarismo en Guatemala, al igual que en otros países, busca dotar al trabajador de instrumentos que le permitan participar dentro de las actividades productivas y beneficios que esto genere, por medio de un proceso de financiamiento y aprendizaje, adiestrándolo para tener un pensamiento empresarial.

También busca conjuntar el esfuerzo de trabajadores y empresarios para su mutuo beneficio, y así lograr un desarrollo acelerado dentro de la empresa, regido por el respeto y libertad frente a planteamientos de carácter colectivista. Los principios del movimiento solidarista en nuestro país son:

- A) Libertad: El solidarismo no tiene compromisos políticos o religiosos.

---

(13) Op Cit (1) P 22

- B) Voluntario: La afiliación a la Asociación es voluntaria, al igual que su permanencia y retiro.
- C) Democracia: Los miembros que dirigirán la Asociación son electos por la Asamblea General.
- D) Independencia: Cada Asociación se desarrolla y funciona con autonomía.
- D) Confiabilidad: El trabajador no pierde ninguna prestación y le permite ahorrar una parte de su salario.
- E) Participativa: Los integrantes de la Asociación tienen derechos y obligaciones, pueden participar todos los trabajadores desde el nivel ejecutivo hasta quienes desarrollan las actividades más sencillas dentro de la empresa.
- F) Organización: Tiene personalidad jurídica propia en calidad de sociedad no lucrativa y mecanismos de control propios y autorizados por el Ministerio de Gobernación.
- G) Respeto: Reconoce y defiende el derecho de libre asociación establecido en la Constitución de la República.

El Directorio Solidarista de Costa Rica de 1.991 indica que el movimiento solidarista como objetivo general persigue el desarrollo integral del trabajador y su familia, como

alternativa de superación. progreso y fortalecimiento de la libertad. Los objetivos específicos para alcanzar lo anterior. son los siguientes:

- A) Convertir a la empresa en ejemplo vivo de convivencia humana y fomentar el desarrollo integral de los trabajadores.
- B) Fortalecer las relaciones de solidaridad y buena voluntad entre trabajadores y patronos.
- C) Promover el progreso económico de los trabajadores, mejorando el nivel de vida de sus familiares y su comunidad.
- D) Despertar la conciencia social para mayor justicia y mejor entendimiento.
- E) Alentar la formulación de programas orientados a fortalecer el desarrollo integral de los trabajadores y sus familias.
- F) Fomentar la productividad y el rendimiento de la empresa para beneficio de todos.
- G) Procurar la creación de nuevas empresas con participación como recurso de distribución.

El solidarismo promueve un desarrollo integral subdivi-

dido de la siguiente manera:

- A) **Desarrollo Económico:** Porque mediante el ahorro que efectúan los trabajadores de la empresa, durante el tiempo que laboren en ella, más el aporte patronal se logra la capitalización de la Asociación, lo que hace posible invertir en diversas actividades. El principio filosófico es distribuir los beneficios obtenidos entre los miembros de la Asociación, lo cual incentiva la productividad de los trabajadores. Permite a los empleados tener la propiedad dentro de la Asociación.
- B) **Desarrollo Social:** Beneficia la economía familiar de los socios, al permitirles comprar productos de consumo básico a un precio inferior al de mercado. Proporciona a la comunidad mejores opciones en compra de artículos, adquisición de servicios, etc. y beneficia al país al generar mayores fuentes de riqueza.  
Familia -> Comunidad -> País
- C) **Desarrollo Intelectual:** Motivar a los trabajadores a ampliar sus conocimientos y tener mayor eficiencia en el trabajo, mejorando el nivel de vida al enfocar su pensamiento a la cooperación eficiencia y mejor administración.  
Individual -> Laboral -> Superación



- D) Desarrollo Físico: Salud -> Vigor.
- E) Desarrollo Moral: Motiva la solidaridad, los principios éticos, humanos y la responsabilidad para realizar sus funciones.  
Solidaridad->Principios Eticos->Humanos->Responsabilidad
- F) Liderazgo: Motiva a los trabajadores a desarrollar sus habilidades, darle libertad a su imaginación en el desarrollo de proyectos para la Asociación, capacitarlo por cursos y talleres que le permitan tener una mentalidad empresarial positiva y de eficiencia.  
Habilidad -> Conocimiento -> Actitud

La filosofía del Solidarismo en Guatemala adopta los principios antes mencionados. En algunos países la legislación exonera de impuestos a las Asociaciones Solidaristas, como el de la Renta, y les define personalidad jurídica propia como entes lucrativos.

En Guatemala las Asociaciones mencionadas son formadas como Sociedades no Lucrativas y esta figura jurídica no tiene permitida la distribución de excedentes entre sus miembros, lo cual dificulta su desarrollo de acuerdo a los principios fundamentales del movimiento.

### 3.1.3 FORMA DE CONSTITUCION

Las Asociaciones Solidaristas son entidades de personas clasificadas actualmente en Guatemala como sociedades que no persiguen el lucro, se rigen para su constitución por lo establecido en el Código Civil y necesitan aprobación del Ministerio de Gobernación.

#### 3.1.3.1 Procedimiento de Inscripción

Se debe presentar al Ministerio de Gobernación el expediente que debe contener:

- A) Acta Notarial.
- B) Estatutos de La Asociación.
- C) Solicitud dirigida al Ministerio de Gobernación.

El Ministerio de Gobernación traslada el expediente al Departamento de Asesoría Jurídica para evaluarlo y aprobarlo. Al emitir opinión favorable se formula el proyecto del Acuerdo Gubernativo y se traslada a la Presidencia de la República para su consideración y firma. Luego se publica en el Diario Oficial cubriendo los costos las personas interesadas.

#### 3.1.3.2 Acta Notarial

El Código Civil indica que deberán constituirse por Acta Notarial en la que se especifique sin finalidad de lucro y deberá contener los siguientes requisitos:

- A) Lugar y fecha del otorgamiento.
- B) Nombres completos y datos generales de las personas que constituyen la entidad.
- C) La manifestación expresa de los asistentes de su voluntad de constituir la Asociación.
- D) Nombre de la Asociación.
- E) Nombramiento de la Junta Directiva Provisional.
- F) Designación de las personas encargadas del trámite del expediente administrativo y las facultades que tienen para los mismos.

#### **3.1.3.3 Estatutos**

Los estatutos son el documento que reconoce la personalidad jurídica y normas para el funcionamiento, dirección y administración de la Asociación Solidarista, detalla los derechos y obligaciones de los miembros y establece los órganos que ésta debe tener.

Los estatutos de una Asociación Solidarista deben contener como mínimo lo siguiente:

##### **Generalidades:**

- A) Nombre de la institución y especificar que es una entidad no lucrativa, de carácter apolítico, sin distinción

religiosa que promueve y protege los intereses económicos, sociales y culturales de sus miembros.

- B) Domicilio de la entidad.
- C) Duración de la Asociación.
- D) Fines de la Asociación: Dentro del principio de solidaridad humana, mejoramiento de las condiciones de vida de sus miembros, promover la armonía dentro de la empresa para la cual trabajan, con un marco de cooperación mutua para satisfacer las aspiraciones legítimas de sus miembros a nivel económico, social y cultural. Establecer programas para proporcionar vivienda a sus miembros, caja de ahorro y préstamos, centros de recreación, actividades deportivas, sociales y las que contribuyan a fomentar la amistad solidaria entre los asociados y su familia.

**Disposiciones sobre sus miembros:**

- A) Requisitos que deben llenar los miembros de la Asociación, tales como edad, ser trabajadores de la empresa que promueve su formación.
- B) Derechos de los miembros.
- C) Obligaciones de los asociados.

- D) Sanciones por incumplimiento de los miembros que conforman la Asociación.

**Aspectos económicos y patrimonio de la Asociación:**

- A) Fuente de financiamiento de la sociedad.
- B) Patrimonio de la entidad.
- C) Aspectos sobre la contabilidad y su ejercicio anual.

**Fondo de ahorro:**

El establecimiento de una cuota de ahorro ordinaria de un porcentaje de sueldo y el establecimiento de ahorro extra ordinario, por parte de sus miembros.

**Aspectos de su organización:**

- A) Establecimiento de los órganos con que cuenta la Asociación Solidarista.
- B) Atribuciones de la Asamblea General. forma de constitución y quórum necesario para realizar las asambleas: tipos de sesiones, ordinarias y extraordinarias.
- C) Forma de constituir la Junta Directiva. atribuciones y descripción de actividades a realizar por sus integrantes.
- D) Atribuciones de la fiscalía y forma de nombramiento.

**Régimen Disciplinario:**

Sanciones que se pueden imponer a los miembros al incumplir en lo establecido a los estatutos.

**Disposiciones finales:**

- A) Forma de modificación de los estatutos de la entidad.
- b) Aspectos para la disolución de la Asociación Solidarista.

**3.1.4 FORMA DE ORGANIZACION****3.1.4.1 Asamblea General**

Es el máximo órgano de la Asociación Solidarista encargado de dictar todas las disposiciones que rigen la organización y funcionamiento de la entidad; está constituida por todos los asociados quienes tienen derecho a voto para las decisiones que afecten a la entidad y sus órganos directores.

**Asamblea General Ordinaria:** Es la reunión de los socios integrantes convocados con fines generales de: información o cambio total o parcial de la Junta Directiva, aprobar o modificar los estatutos, e información y decisiones sobre el funcionamiento y desarrollo de la Asociación. Esta Asamblea es celebrada una vez al año.

**Asamblea General Extraordinaria:** Reunión de carácter

urgente en la cual se tratan asuntos de interés general, se puede convocar por la Junta Directiva de la Asociación y Fiscales que presenten la firma del veinte por ciento de los afiliados. En ella se debe aprobar o improbar algún asunto de la Asociación. La convocatoria se debe hacer con quince días hábiles de anticipación en forma general por carteles, boletines, etc: en forma individual, por circulares, en las que se indica la fecha, hora y lugar a celebrarse.

Dentro de las actividades que debe realizar la Asamblea General se detallan las siguientes:

- A) Aprobar y modificar los estatutos.
  - B) Elección o remoción de Junta Directiva.
  - C) Aprobación de informes presentados por la Junta Directiva sobre actividades y programas de la Asociación.
  - D) Recibir memoria anual de labores presentada por la Junta Directiva.
  - E) Aprobar asuntos administrativos de la Asociación.
  - F) Aprobar las cuotas ordinarias y extraordinarias de ahorro de sus socios.
  - G) Aprobar las cuentas, balances y estados contables que presenta la Junta Directiva.
-

H) Aprobar reglamentos de la entidad, modificaciones y ampliaciones.

I) Disolución y liquidación de la Asociación.

#### 3.1.4.2 Junta Directiva

Organo encargado de administrar la Asociación Solidarista, tiene a su cargo la responsabilidad de representarla legalmente y velar por su funcionamiento, es electa en forma democrática por la Asamblea General, su periodo es por un año, puede ser reelecta total o parcialmente; se integra por: Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero y de cinco a ocho Vocales.

Las principales atribuciones de la Junta Directiva son:

- A) Gobierno y administración de la Asociación.
- B) Convocar a la Asamblea General para sesiones ordinarias o extraordinarias.
- C) Administrar el patrimonio y autorizar los gastos que implique el funcionamiento de la Asociación.
- D) Velar el cumplimiento de los estatutos y reglamentos.
- E) Aceptar herencias, legados y donaciones.
- F) Conocer sobre faltas o la indisciplina de sus asociados.



G) Promover actividades para ampliar programas de la entidad.

Las funciones y características importantes de cada puesto son:

**PRESIDENTE:** Tiene las facultades de Apoderado General, se encarga de presidir, moderar y mantener el orden en las Asambleas Generales y sesiones de Junta Directiva; firma junto al tesorero los cheques y documentación específica.

**VICEPRESIDENTE:** Suple la ausencia del presidente, ejecuta las funciones propias a su cargo en dirección y control de las actividades, por medio de comisiones delegadas a su mando.

**SECRETARIO:** Está a cargo de los Libros de Actas, Registros de Asociados y reglamentos de cualquier tipo, en las sesiones debe levantar la minuta, incluyendo todos los aspectos relevantes.

**TESORERO:** Encargado del manejo y control de las finanzas de la Asociación, recibe los aportes, donaciones y ahorros, efectúa su depósito, emite recibos y documentos de acreditación para socios, entrega información a contabilidad para su adecuado control, presenta un informe económico en cada sesión, forma parte del Comité de Crédito y ejerce el control

sobre el movimiento económico de la Asociación.

**VOCALES:** Son encargados de estudiar y discutir las ponencias presentadas en las reuniones e intervenir en todos los comités y tareas que se les encomienden. suplir durante las ausencias temporales o definitivas al Vicepresidente, Secretario y Tesorero. en el orden que son electos.

#### **3.1.4.3 Fiscales Patronal y Laboral**

Están encargados de revisar el correcto funcionamiento de la Asociación Solidarista. cuidan el patrimonio aportado por patrono y trabajadores. se reúnen en las sesiones de Junta Directiva con voz pero sin voto. ejercen las funciones de control dentro de la Asociación para poder brindar seguridad sobre la inversión realizada. Son nombrados un titular y suplente por el patrono y un titular y suplente por los trabajadores.

Anualmente deben revisar el balance de cuentas y examinar los Estados Financieros y liquidación de operaciones al cierre de cada ejercicio contable y recibir e investigar las quejas formuladas por cualquier asociado. informando de sus gestiones a la Junta Directiva.

### 3.2 FUNCIONAMIENTO DE LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS

#### 3.2.1. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Las Asociaciones Solidaristas desempeñan un papel importante al involucrarse en el sector formal de la economía, mediante organizaciones comerciales, productoras o distribuidoras, todas estas opciones son analizadas por las comisiones específicas y aprobadas por la Junta Directiva para participar en las empresas que desarrollan dentro del movimiento solidarista y pueden ser de la siguiente naturaleza:

**A) Empresa de participación laboral:**

Empresa establecida que ofrece la oportunidad para que el trabajador, a través de la Asociación Solidarista, adquiera acciones de la misma y con ello obtenga parte del beneficio que genera por medio de las utilidades de ésta.

**B) Empresa cien por ciento propiedad laboral:**

Empresa cuya propiedad es totalmente laboral representada por una o varias Asociaciones Solidaristas. Se da al constituir una empresa dedicada a prestar un servicio o vender artículos determinados.

**C) Empresa de cogestión:**

Creada por iniciativa de trabajadores y empresarios, cuya finalidad es compartida, por lo general con amplia mayoría

por parte de los trabajadores, representados a través de una Asociación Solidarista. Se diferencia de la anterior por la participación del patrono en la propiedad de la misma.

**D) Empresa periférica:**

Empresa organizada por la Asociación para proveer de bienes y servicios que requiera la empresa matriz, como parte de su cadena de producción y comercialización. Asegura así un mercado y el interés del empresario en proporcionar a la nueva empresa toda la ayuda técnica y administrativa necesaria, debido al interés común para el mejor funcionamiento de ambas empresas.

Como ejemplo, en una empresa productora de jabón puede formarse una empresa dedicada a distribuir el producto, en una empresa de bebidas gaseosas la formación de una empresa que lave los envases, elabore uniformes para los empleados, o estructura metálica para los camiones repartidores.

Las Asociaciones Solidaristas promueven el bienestar económico y social a través de diferentes comités y beneficios que le otorgan a sus miembros, como por ejemplo los siguientes:

**A) Concesión de préstamos:**

Son préstamos a corto o largo plazo que la Asociación proporciona a sus miembros, destinado a cubrir desde salud.

emergencias, hasta compra de vehículos, electrodomésticos o viviendas.

**B) Comisariato para trabajadores:**

Tiendas establecidas dentro de la empresa para proveer a los miembros productos de consumo básico, a un precio más económico y con un financiamiento corto, ello para beneficiar la economía familiar.

**C) Bazar de temporada:**

Ventas de diversos artículos en temporadas específicas como fin de año: ropa, juguetes, electrodomésticos, etc; en enero útiles escolares, en verano ropa deportiva, etc. Busca beneficiar a los trabajadores brindándoles diversos productos a precios más bajos que en el mercado, con la posibilidad de financiar a sus miembros.

**D) Actividades recreativas:**

Excursiones, actividades deportivas, recreativas o sociales para promover la armonía entre los trabajadores y la familia, fomenta la amistad y compañerismo entre los miembros de la Asociación Solidarista.

### 3.2.2 ASPECTOS CONTABLES

Deben llenar los requisitos exigidos por las leyes fiscales, las Asociaciones se encuentran exentas del Impuesto

Sobre la Renta y la Ley del Impuesto al Valor Agregado, la cual les exonera por aportes recibidos, donaciones, etc; la Ley de Timbres Fiscales y de Papel Sellado Especial para Protocolos exonera de este tributo a todos los documentos que contengan actos o contratos gravados y emitan las Personas Jurídicas no Lucrativas.

La contabilidad debe llevarse de acuerdo a los requisitos establecidos en el Código de Comercio como lo son: Inventario, Diario, Mayor y Balances.

Para el adecuado registro de los ingresos se debe hacer una separación del aporte patronal, ahorro ordinario y extraordinario de los trabajadores, en el pasivo a largo plazo.

El Instituto Guatemalteco de Contadores Públicos y Auditores emitió el principio de contabilidad No 31 que se refiere a la contabilidad en sociedades no lucrativas y regula lo relativo a las donaciones. Esto ya se mencionó en el Capítulo II.

### 3.2.3 CONTROL INTERNO

El control interno de las Asociaciones Solidaristas, como en toda empresa, es de vital importancia para mantener la seguridad y confianza de los trabajadores y del patrono,

y para cumplir lo establecido en las leyes del país. Se ejerce principalmente por los Fiscales Patronales y Laborales quienes velan por los aspectos administrativos y contables.

Dentro de los aspectos administrativos que revisan los fiscales está la adecuada actualización de los Libros de Actas, Libro de Registro de Socios y cualquier otro control adicional: están facultados a convocar a una sesión para aclarar algún aspecto a la Junta Directiva y una Asamblea General Extraordinaria, para plantear inconformidad con la actuación de la Junta Directiva o de algún miembro específico.

Dentro de los aspectos contables: pueden revisar en cualquier tiempo los registros de la Asociación para determinar la razonabilidad de los resultados que se reflejen en los mismos, vigilar la debida actualización de tarjetas de ahorro de los trabajadores, ya sea manual o computarizada.

Se debe tener un control adecuado por los préstamos otorgados a los asociados, los descuentos que se les efectúan al hacer compras en los comisariatos o bazares de temporadas, y sobre los saldos por otros créditos concedidos. adicionalmente mantener un control individual de los ahorros ordinarios y extraordinarios de cada empleado y el aporte

patronal por cada afiliado a la Asociación.

Debe haber un control efectivo sobre los egresos que se realizan a través de los pagos y las devoluciones de ahorros y aportes.

#### 3.2.4 FORMA DE FUNCIONAMIENTO

Las Asociaciones Solidaristas se financian a través del ahorro mensual de un porcentaje del sueldo de sus miembros que oscila entre el dos y cinco por ciento e igual porcentaje aportado por el patrono, con el cual se conforma un capital de trabajo para inversión.

Al reunir cantidades considerables de dinero pueden iniciar programas de Fondos de Préstamos, Comisariatos, Bazares de Temporada, etc. los cuales se describen brevemente:

**Fondo de Préstamos:** Es una cantidad de dinero que se destina a ser otorgada a los miembros de la Asociación para cubrir necesidades y se subdivide en los siguientes:

- A) **Préstamos Emergentes:** Cantidades no mayores de trescientos quetzales, entregados a los afiliados por la Asociación Solidarista para cubrir necesidades urgentes y para ser reintegrados en el tiempo máximo de un mes. En este tipo de préstamo se cobra un interés entre el cero y cinco por ciento mensual. Se establece mediante las denomi-



nadas Cajas Chicas en los centros de trabajo, a cargo de personas pertenecientes al Comité de Préstamos, al no ser cancelados oportunamente, los montos son descontados del sueldo del empleado, previa autorización escrita del beneficiado al recibir el préstamo.

- B) Préstamos a Largo Plazo: Cantidades mayores de mil quetzales a plazos mayores de un año; para concederlos el Comité de Créditos evalúa las solicitudes de los miembros de la Asociación y establece requisitos a ser cumplidos por los solicitantes tales como: tener un tiempo mínimo de pertenecer a la Asociación, tiempo mínimo de laborar en la empresa, su capacidad de pago de acuerdo a las deudas que tenga en la Asociación, empresa o Banco de los Trabajadores, la garantía prendaria que ofrecen y fiadores que garantizarán el pago. Para este tipo de préstamos se establecen tasas de interés nunca mayores a las del sistema bancario.

**Comisariatos o Tiendas de Consumo:** Tiendas destinadas a proveer a los trabajadores de la empresa bienes de consumo básicos, concediendo a los asociados descuentos que le permiten adquirir a un costo menor al de mercado.

Para su formación se crea una comisión de trabajo que

determina los productos a vender, proveedores que abastece-  
rán, el precio que se fijará para la mercadería, el porcen-  
taje de utilidad que obtendrá la Asociación manteniendo un  
precio menor al del mercado, el lugar en el que se instalará  
la tienda, dentro de las instalaciones de la empresa, y el  
horario de despacho.

**Bazares de Temporada:** Permiten a los miembros de la Asocia-  
ción adquirir productos necesarios en épocas determinadas a  
un precio menor, con financiamiento por tener un plazo de  
tres a doce meses para efectuar su pago. Destaca dentro de  
esta actividad la venta de útiles escolares en enero, elec-  
trodomésticos, juguetes y ropa al final del año.

**Viviendas:** Permiten a los miembros de la empresa obtener vi-  
vienda o remodelación de la que ya tienen a través de prés-  
tamos con garantía hipotecaria.

**Empresas Periféricas:** La Asociación forma empresas que cola-  
boren dentro del proceso productivo de la empresa a la que  
pertenecen y obtener una utilidad sobre la actividad que  
realicen, tales como trabajos de imprenta, elaboración de  
uniformes, distribución de productos, mantenimiento al  
equipo.

La Asociación Solidarista como ya se dijo, se financia

principalmente por los ahorros y aportes que sus miembros periódicamente entregan. Al retirarse uno de los afiliados de la empresa automáticamente se retira de la Asociación, por tal razón se le entrega su ahorro ordinario y extraordinario si tuviere. Se le devuelve al patrono el aporte patronal por el trabajador que se retira.

Al retirar el asociado sus ahorros ordinarios y extraordinarios sin retirarse de la empresa. El aporte patronal queda congelado en la Asociación, si el asociado regresa la empresa no aporta porque la Asociación aplica lo que tenía congelado hasta agotar la cantidad en reserva. de ese momento en adelante la empresa reinicia su aporte como lo hizo originalmente.

Cuando fallece un asociado los beneficiarios retiran los ahorros ordinarios y extraordinarios, más una ayuda económica que la Asociación otorga en estos casos. El aporte patronal se devuelve a la empresa.

Al jubilarse un trabajador puede retirar sus ahorros ordinarios y extraordinarios. El aporte patronal se devuelve a la empresa, pero si el trabajador decide seguir en la Asociación y ésta lo aprueba, su ahorro será un porcentaje de la pensión que recibe mensualmente y así continua gozando

de los beneficios que la Asociación proporciona, excepto que la empresa no está obligada a entregar aporte patronal.

La información presentada ilustra al lector sobre diversos aspectos relacionados con las dos formas más comunes de agrupación de trabajadores, lo que permite para cualquier evaluación, tener la base suficiente para sustentar criterios de diferente índole. Es información que con mayor razón es útil para el Contador Público y Auditor, cuando tenga que pronunciarse sobre Estados Financieros de empresas que cuenten con una de las dos agrupaciones o con ambas. Aunque esta situación es excepcional, puede suscitarse.

**CAPITULO IV**  
**EFFECTOS EN LAS EMPRESAS DONDE EXISTEN SINDICATOS Y**  
**ASOCIACIONES SOLIDARISTAS**

Para comprender los efectos financieros, contables y administrativos que producen las dos agrupaciones investigadas, es necesario analizar su origen, el cual se encuentra en los compromisos que mutuamente acuerdan trabajadores y patronos, dichos compromisos se encuentran contenidos en los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo en el caso del Sindicato, y en los Estatutos de la Asociación Solidarista y el Reglamento Interno de la Asociación.

En el presente trabajo se analizan varios compromisos, los más comunes de cada agrupación, suscritos con empresas del medio guatemalteco. Para ello se tuvieron a la vista los documentos legales pertinentes. Generalmente éstos son similares en redacción y contenido, aunque entre agrupaciones de la misma naturaleza hayan algunas diferencias.

**4.1 SINDICATOS**

**4.1.1 EFECTOS FINANCIEROS**

**4.1.1.1 Ajustes Salariales Anuales:**

Las empresas generalmente realizan estudios sobre los sueldos que pagan a sus empleados considerando factores co-

mo: índice de inflación del país, devaluación de la moneda, acuerdos que el gobierno suscriba y modifiquen los salarios mínimos, y acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo.

Los Sindicatos procuran que se incremente el salario a los trabajadores considerando, además de los elementos descritos anteriormente, las condiciones económicas de la empresa.

En el Pacto Colectivo generalmente se negocia un año y se deja el convenio de que un mes antes de vencer el acuerdo por ese período, se inicien las negociaciones del siguiente año; las personas que no son beneficiadas con el incremento acordado son el personal de confianza tales como: Gerentes, Subgerentes, Contralores, etc.

#### 4.1.1.2 Pagos por cambios temporales en la localización geográfica del centro de trabajo:

Esto se da cuando se acuerdan remuneraciones adicionales por trasladar a los empleados a un lugar diferente del centro original de trabajo, en condiciones que afectan al trabajador, tales como:

-Clima diferente al del lugar anterior y que pueda propiciar enfermedad en el trabajador, bonificación especial por Q 50.00 mensuales hasta por el máximo de un año.

-Falta de vivienda propia en el lugar al que se traslade  
Q 100.00 al mes durante el tiempo que sea asignado.

#### 4.1.1.3 Horas Extraordinarias:

Existen acuerdos de pagos mayores a los establecidos en la ley, por ejemplo: El Código de Trabajo establece en el artículo 121, que las horas extras son remuneradas por lo menos con el cincuenta por ciento más sobre el sueldo ordinario, pero el Pacto Colectivo establece que sean pagadas con un sesenta por ciento más del sueldo mensual ordinario del empleado. Este caso repercute en la empresa en un pago mayor en sueldos, lo cual se demuestra en el siguiente cuadro:

Sueldo diario Depto. Talleres: Q 7.500.00.  
Número de empleados: 100.  
Jornada de trabajo: 8 horas.  
Horas Extras por un día: 2 horas.

Sueldo	Código de Trabajo	Pacto Colectivo	Variación
Ordinario	Q 7.500.00	Q 7.500.00	0.00
Extraordinario	2.812.50	3.000.00	Q 187.50
TOTAL	Q10.312.50	Q10.500.00	Q 187.50

También hay convenios relacionados con casos en los que algún empleado realice más de 4 horas extraordinarias. Para ellos debe haber pagos adicionales para compensar

alimentos y un tiempo prudencial para que los consuma.

#### 4.1.1.4 Trabajo por día inhábil:

Se acuerda en el Pacto Colectivo pagar un porcentaje mayor sobre el sueldo ordinario, sin perjuicio de las horas extras a que el trabajador tiene derecho. Por ejemplo: Se acuerda pagar un veinticinco por ciento más de sueldo ordinario a quienes trabajen en días de asueto, de acuerdo a los que el Código de Trabajo tiene contemplados.

Para ilustrar el efecto que esto tiene en la empresa se tomaron como base los datos del cuadro anterior, el Departamento de talleres de la empresa trabaja el 30 de junio. los cálculos son los siguientes:

-Forma de cálculo según Código de Trabajo:

Sueldo ord / hrs. diarias x factor hrs. extras x número hrs.  
 $Q\ 7.500.00 / 8 \times 1.5 \times 10 = Q\ 14.062.50$

-Forma de cálculo según Pacto Colectivo:

Sueldo ord x factor adicional

$Q\ 7.500.00 \times 1.25 = Q\ 9.375.00$

Sueldo ord / hrs. x diarias x factor hrs. extras x num. hrs.

$Q\ 9.375.00 / 8 \times 1.6 \times 10 = Q\ 18.750.00$

El cuadro queda de la siguiente forma:



Sueldo	Código de Trabajo	Pacto Colectivo	Variación
Extraordinario	Q14.062.50	Q18.750.00	Q4.687.50

#### 4.1.1.5 Fondos Médicos:

La empresa puede convenir cualquiera de las siguientes formas:

- 1) entregar un fondo anual para cubrir gastos de hospitalización, maternidad, accidentes a los trabajadores y su familia; gastos de odontología extracciones, rellenos, tratamiento de canales, limpieza, etc. Dicho fondo es manejado por una comisión bi-partita integrada por miembros del Sindicato y personas designadas por la Administración de la empresa.
- 2) Cubrir los gastos en el momento en que ocurran, luego de verificar la autenticidad de lo sucedido y ser autorizado por la Administración.

Ambos tienen repercusión para la empresa. En la primera no puede utilizar los fondos que traslada al Comité para su manejo, porque son utilizados únicamente en las circunstancias previstas en el Pacto Colectivo. En la segunda son varias salidas de efectivo que al final del período tiene el mismo efecto sobre la empresa, con la ventaja de que se en-

trega al ser requerido sin afectar demasiado la disponibilidad de la empresa.

#### 4.1.1.6 Prestaciones por fallecimiento:

Establece una indemnización a la familia del trabajador que fallezca, para cubrir los gastos funerarios de éste. A veces abarca el fallecimiento de cónyuge o hijos.

#### 4.1.1.7 Prestaciones por grado de escolaridad:

La empresa precisa personal capacitado y tecnificado, por lo cual se otorgan bonificaciones anuales para los que tienen título a nivel universitario, diversificado, maestría o especialización técnica.

A los estudiantes se pueden conceder el reintegro de sus gastos de matrícula y pago de mensualidades con el requisito de aprobar los cursos que la empresa está pagando, ofreciendo además efectivo por cada curso aprobado.

#### 4.1.1.8 Indemnización por renuncia:

Se acuerda que al renunciar un trabajador después de transcurrido el período de prueba, tendrá derecho a que se le otorgue una recompensa en dinero equivalente al salario promedio mensual devengado en el último semestre, por cada año de servicio, o la parte proporcional al que corresponda por fracción de año.

#### 4.1.1.9 Eventos Subsecuentes:

Al no cumplir la empresa con lo establecido en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el Sindicato de trabajadores utiliza mecanismos para solucionar dichas irregularidades, dando inicio con entrevistas entre la Gerencia y un Comité del Sindicato para solucionar las diferencias existentes.

En caso de no resolverse el conflicto, el Sindicato prepara desde un pliego de peticiones con soluciones propuestas para resolver las diferencias, hasta realizar paros o huelgas luego de agotar el diálogo.

Llegando el asunto a este extremo, la repercusión financiera puede ser de grandes dimensiones por las pérdidas significativas que puedan darse. Sin embargo, esto no es predecible y depende de ciertas circunstancias, por lo cual sólo debe verse como un riesgo latente para la empresa.

#### 4.1.2 EFECTOS ADMINISTRATIVOS

Los Sindicatos afectan administrativamente por medio de los acuerdos contenidos en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, tal situación se da por los permisos que se conceden a empleados, problemas laborales, despidos de empleados y ascensos temporales o definitivos.

#### 4.1.2.1 Problemas con trabajadores:

Uno o varios trabajadores pueden resolver controversias de trabajo, en forma personal o solicitando expresamente al Sindicato el plantear sus problemas sociales o económicos a la Administración para que les sean resueltos.

#### 4.1.2.2 Despidos de dirigentes sindicales:

Los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo gozan de inamovilidad laboral en las plazas que establece el Código de Trabajo, siempre que no incumplan con los requisitos que deben éstos llenar o sean vencidos en juicio ordinario en el cual justifique el patrono el despido.

#### 4.1.2.3 Permisos a empleados:

Se fija plazos mayores a los establecidos en el Código de Trabajo por permisos a empleados por razones familiares como: fallecimiento de padres, hermanos, cónyuge e hijos; matrimonio, nacimiento de hijos, etc.

Por motivos sindicales tales como: días para seminarios, talleres, conferencias y eventos sindicales para miembros del Consejo Consultivo o Comité Ejecutivo: horas hábiles para dedicarse dentro de la empresa a actividades relacionadas con el Sindicato.

#### 4.1.2.4 Ascensos temporales o definitivos:

El Sindicato procura promover a los empleados de acuer-

do a su antigüedad y capacidad en la empresa. Se establecen procedimientos para que los empleados puedan optar a plazas vacantes de un nivel superior al que se encuentran, siempre que llenen los requisitos establecidos por la Administración, mediante evaluaciones en las que se determinan el cumplimiento de las condiciones solicitadas. Con esto se limita a la Administración a contratar personal ajeno a los empleados para ocupar dichas plazas, hasta haber brindado la oportunidad de calificar a los empleados existentes.

#### **4.1.3 EFECTOS CONTABLES**

La existencia de un Sindicato se plasma dentro de la contabilidad de la empresa, a través de las cuentas transitorias o permanentes, las cuales reflejan sus distintos movimientos.

##### **4.1.3.1 Cuentas transitorias:**

Se debe crear una cuenta por los descuentos que se efectúan al personal por concepto de cuotas mensuales ordinarias y extraordinarias. Esto debe registrarse en una cuenta de pasivo a corto plazo, mientras se hace la transferencia al Sindicato.

##### **4.1.3.2 Cuentas permanentes:**

La empresa dentro de las cuentas de gasto puede crear un departamento adicional, en el cual contabilizar todos los

gastos que se efectúan por la existencia del Sindicato, tales como los porcentajes adicionales sobre prestaciones laborales que el Sindicato ha obtenido a través del Pacto Colectivo, o gastos operativos que efectúa mensualmente como: Local para desarrollar actividades sindicales, salón para celebrar asambleas, servicios como teléfono, energía eléctrica, etc.

Con esto se puede medir la repercusión financiera que el Sindicato ejerce sobre la empresa y se puede cuantificar la parte adicional que anualmente se invierte en los empleados, siendo de utilidad como instrumento para evaluar los proyectos que plantea el Sindicato y los que tenga la empresa.

#### 4.2 ASOCIACIONES SOLIDARISTAS

No son excluyentes de los Sindicatos, aunque ambos buscan el beneficio de los trabajadores sus principios filosóficos son distintos. En esta agrupación patronos y trabajadores se comprometen mutuamente a obtener los satisfactores a sus necesidades, trabajando en equipo.

Los Estatutos de la Asociación Solidarista difieren del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, por ser el primero el reconocimiento de la personalidad jurídica de una entidad no lucrativa, la cual no incluye derechos y obligaciones

entre empresa y patrono.

Son los Reglamentos Internos de la Asociación donde se menciona la participación de la empresa con los compromisos que adquiere, y donde se establecen los aspectos relacionados con las normas que deben observar los empleados. Esta es la base de los efectos que estas agrupaciones tienen dentro de las empresas.

#### 4.2.1 EFECTOS FINANCIEROS

##### 4.2.1.1 Aporte Patronal:

La empresa se compromete a aportar mensualmente una cantidad igual al ahorro ordinario de todos los trabajadores miembros de la Asociación Solidarista, en forma mensual y por el tiempo que dure ésta.

Este aporte no puede ser retirado en forma voluntaria por parte del patrono, es devuelto únicamente al retirarse un empleado en forma definitiva de la empresa: si se retira de la Asociación pero no de la empresa, no corresponde el reintegro.

Financieramente la Asociación influye en la empresa por la proporción de empleados, sueldos que paga y número de trabajadores miembros. Supongamos que en una empresa cuenta con 250 empleados con sueldo mensual de Q 1.500.00 promedio.

se encuentran asociados 200 empleados y su ahorro ordinario es del 5%. en un mes el aporte patronal es:

$$200 \text{ empleados} \times Q 1.500.00 = Q 300.000.00 \times 5\% = Q 15.000.00$$

El aporte patronal por mes es de Q 15.000.00, y al año es de Q 180.000.00, lo cual no puede ser aprovechado por la empresa.

#### **4.2.1.2 Gastos por Solidarismo:**

La Asociación Solidarista también afecta financieramente pues constituye una carga para la empresa, debido al subsidio por los gastos de operación de la Asociación al inicio y durante los primeros 2 años de funcionamiento, tales como: alquiler de local, sueldos de personal contratado por la empresa para laborar en la Asociación, papelería, etc. y el tiempo que se invierte para la capacitación del personal y el funcionamiento de la Asociación, esto puede cuantificarse económicamente y reflejarse en los resultados de la empresa.

#### **4.2.1.3 Eventos Subsecuentes:**

Si la Asociación lo invierte en un negocio que no funcione apropiadamente y provoque pérdidas, afectará financieramente a la empresa.

#### **4.2.2 EFECTOS ADMINISTRATIVOS:**

##### **4.2.2.1 Permisos para capacitación:**



La Administración debe considerar tiempo para capacitar a los empleados en cursos o seminarios sobre el funcionamiento de la Asociación; tiempo para el desarrollo de sesiones que planifican los distintos Comités de trabajo.

#### **4.2.2.2 Control de Ahorros:**

La empresa tiene la responsabilidad de diseñar controles que le permitan determinar cuánto es el ahorro mensual ordinario y extraordinario de cada trabajador, deben tener un detalle de todos los traslados mensuales que se efectúan a la Asociación, desde el inicio hasta el retiro del trabajador, por tener que devolverle a éste sus ahorros al retirarse de la Asociación o ser excluido por faltas a los Estatutos o Reglamento Interno de la Asociación.

#### **4.2.2.3 Control de clases de descuentos:**

El cobro a los miembros de la Asociación la efectúa la empresa por concepto de bazares de temporada, comisariato, préstamos a corto y largo plazo lo cual, obliga a diseñar un control que detalle todos los descuentos que se le hacen al trabajador. Todos estos descuentos son realizados en la nómina de la empresa.

### **4.2.3 EFECTOS CONTABLES**

#### **4.2.3.1 Cuentas transitorias:**

La responsabilidad de los descuentos a los asociados se

encarga a la empresa, quien los efectúa por medio de la nómina mensual o quincenal, por lo que debe establecerse dentro de ésta subdivisiones para identificarlos convenientemente.

Contablemente se deben registrar como un pasivo a corto plazo, cancelándose al momento de trasladar los fondos a la Asociación, por lo tanto no tienen repercusión en la información financiera.

#### 4.2.3.2 Cuentas permanentes:

La Asociación Solidarista obtiene colaboración de la empresa al recibir asesoría legal y administrativa, un lugar dentro de sus instalaciones para el desarrollo de sus actividades y subsidio para cubrir parte de sus gastos operativos y pago a personal que labora exclusivamente para la Asociación, a fin de que se obtengan los mayores beneficios y favorecer a los empleados.

Todos los gastos anteriores son registrados en la contabilidad de la empresa y tienen repercusión durante todo el período en los estados financieros.

Los aportes patronales se registran como una cuenta por cobrar a la Asociación Solidarista.

#### 4.2.3.3 Donaciones:

La empresa puede efectuar donaciones en efectivo para

aumentar el capital de trabajo y ayudar a iniciar proyectos que la Asociación proponga. Deben registrarlos como donaciones concedidas y respaldarlos con los recibos que le emite la Asociación. Estas donaciones son gastos deducibles para efecto del Impuesto sobre La Renta, siempre que la Asociación tenga reconocida su personalidad jurídica.

## CAPITULO V

### CASO PRACTICO

#### 5.1 OPERACIONES CONTABLES POR REGISTROS DE CUENTAS

##### RELACIONADAS CON EL SINDICATO:

Las empresas que tienen un Sindicato de trabajadores realizan operaciones en el proceso contable por la captación y entrega de cuotas, prestaciones adicionales que benefician a los trabajadores y por gastos específicos que ésta realiza por cuenta del Sindicato.

El Contador Público y Auditor debe considerar dichos aspectos al efectuar una auditoría a los Estados Financieros. Debe conocer el porqué y el para qué de las operaciones que en dichas empresas se realizan a fin de poder realizar un análisis correcto de los registros que evalúa.

Por esa razón se explican los aspectos más importantes referidos a los Sindicatos y sus operaciones.

##### 5.1.1 Captación de cuotas sindicales:

La empresa debe captar las cuotas sindicales de acuerdo a lo establecido en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo donde la responsabilizan para que mediante descuentos en nómina a los empleados, sean recaudadas las cuotas y trasladadas posteriormente al Sindicato.

El Código de Trabajo establece en el artículo 62 inciso i, su aprobación a dichos descuentos siempre que sean los establecidos en el Pacto Colectivo y que el Sindicato tenga personalidad jurídica debidamente comprobada.

Contablemente implica a la empresa tener una cuenta transitoria en la cual registra los aportes como una obligación a corto plazo, y será cancelada al trasladar el efectivo al Sindicato, no teniendo incidencia dentro de los análisis financieros porque mensualmente debe quedar sin saldo. Dentro de los controles auxiliares que se necesitan para las cuotas de los Sindicatos están las nóminas, que deben contener el detalle de todos los empleados a quienes mensualmente se descuentan los aportes al Sindicato.

El procedimiento contable es el siguiente:

- A) Se efectúa el descuento en nómina, por parte del departamento de personal de la empresa.
- B) Se registra contablemente la póliza de sueldos.

Póliza No. 01  
Fecha 30/06/9X

Sueldos Ordinarios	Q 15,000.00
Sueldos Extraordinarios	5,000.00
Bonificación 78/89	3,000.00
Comisiones	10,000.00
Banco W	Q 29,392.00

Cuota IGSS Laboral por Pagar	1,358.00
ISR Retenido a Empleados por Pagar	750.00
Cuota Ordinaria Sindicato por Pagar	1,500.00

C) Traslada la cuota ordinaria a los Sindicatos.

Póliza No. 02  
Fecha 30/06/9X

Cuota Ordinaria Sindicato	Q 1.500.00
Banco W	Q 1,500.00

#### 5.1.2 Entrega y registro de prestaciones:

En el Pacto Colectivo de condiciones de trabajo se detallan las prestaciones, adicionales a las establecidas en la ley, que el patrono se compromete a entregar a los empleados y que pueden ser:

##### A) En especie:

- Bolsa de útiles escolares.
- Bolsa con productos de la canasta básica.
- Celebraciones especiales a los empleados.

##### B) En efectivo:

- Porcentaje adicional en prestaciones laborales.
- Asuetos con goce de sueldo.

La entrega de las prestaciones pactadas se dan en las épocas establecidas en el Pacto Colectivo, principalmente en las de mayor necesidad por gastos extraordinarios como el inicio del ciclo escolar, o celebración como las fiestas de

fin de año.

Las prestaciones adicionales pueden ser bonificaciones por transporte, alimentos, vivienda, etc. para quienes residen en el interior del país; los asuetos con goce de sueldo por circunstancias particulares como boda, nacimiento de hijos, enfermedad, defunciones, estudio, etc.

También pueden ser porcentajes mayores a los establecidos en las leyes laborales, como el aguinaldo, número mayor de días de vacaciones, derecho a goce de ciertos servicios médicos por accidentes, odontología, maternidad, etc.; prestaciones por causas específicas como fallecimiento del empleado, familiares o por estudios de tecnificación o universitarios.

Contablemente deben registrarse en el caso de las prestaciones conocidas, mensualmente una provisión cargando las cuentas de gastos y cancelar el pasivo al efectuar el pago a los empleados o la entrega de sus prestaciones en especie.

Al no ser conocidos, porque dependen de una eventualidad, los gastos se registran en el período en que ocurren, como los servicios médicos por maternidad, accidente o fallecimiento, cargando específicamente la cuenta de "Gastos Sindicato" y desglosando el concepto que corresponda, pues con esto se pueden analizar las cantidades que se han invertido

en los empleados producto del Sindicato y medir su efecto económico en los Estados Financieros.

El procedimiento contable es el siguiente:

**A) Prestaciones en efectivo:**

La empresa estipuló en el Pacto Colectivo que al final de cada año pagará a sus empleados un aguinaldo del 200% sobre su sueldo ordinario mensual.

- 1) Mensualmente provisiona el porcentaje sobre los sueldos pagados a los empleados.

Póliza No. 03  
Fecha 30/06/9X

Aguinaldo Corriente	Q	2,083.33	
Gasto Sindicato			
Aguinaldo Adicional		2,083.33	
Provisión Aguinaldo	Q		4,166.66

- 2) Al efectuar la entrega de la prestación a los empleados al final del año.

Póliza No. 04  
Fecha 30/06/9X

Provisión Aguinaldo	Q	50,000.00	
Banco W			Q 50,000.00

**B) Prestaciones en especie:**

la empresa acuerda en el Pacto Colectivo entregar a los



empleados en enero de cada año una bolsa conteniendo Utiles escolares.

- 1) Mensualmente se registra la provision para el gasto que se va ha efectuar.

Póliza No. 05  
Fecha 30/06/9X

Gasto Sindicato

Utiles Escolares enero Q 5,000.00

Prestaciones por pagar Q 5,000.00

- 2) Al momento de efectuar la compra de los artículos que se han comprometido y hacer la entrega a los empleados.

Póliza No. 06  
Fecha 30/06/9X

Compras Utiles Escolares Q 5,000.00

Banco W Q 5,000.00

Póliza No. 07  
Fecha 30/06/9X

Prestaciones por pagar Q 5,000.00

Compras Utiles Escolares Q 5,000.00

C) Prestaciones eventuales:

Mediante el Pacto Colectivo se estableció que la empresa se encargará de los gastos de maternidad, de cónyuges y trabajadoras en un 50%.

Póliza No. 08  
Fecha 30/06/9X

## Gastos Sindicato

Servicio Maternidad	Q 1.250.00
Banco W	Q 1.250.00

## 5.1.3 Auxiliares de Control:

Dentro del catálogo de cuentas la creación del "Gasto Sindicato" constituye un valioso medio para el control de gastos ocasionados producto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Los auxiliares que ocasiona la existencia de un Sindicato a la empresa pueden variar según las disposiciones acordadas e incluyen desde las nóminas hasta auxiliares en inventarios o creación de formas para evidenciar entrega de prestaciones, controles especiales para su manejo, etc.

## 5.2 OPERACIONES CONTABLES POR REGISTRO DE CUENTAS RELACIONADAS CON ASOCIACION SOLIDARISTA.

La empresa que tiene una Asociación Solidarista debe realizar registros adicionales dentro de su contabilidad, y contar con auxiliares que permitan tener un control específico sobre los gastos y aportes que patrono y empleado efectúan, tal y como ocurre con el Sindicato.

Para el Contador Público y Auditor es necesario conocer la forma en que se recaudan los ahorros, cómo se trasla

dan los fondos a la Asociación y qué control tiene la empresa sobre aportes de cada empleado y el aporte patronal.

La contabilidad que se ha de auditar dentro de una empresa con estas implicaciones, obliga a que el C.P.A. tenga conocimiento general sobre los efectos económicos de estos gastos en los Estados Financieros.

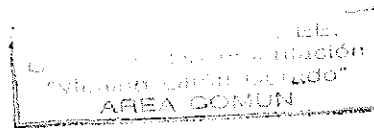
#### 5.2.1 Registro de Aportes de Empresa y Empleados.

Se acuerda en los Estatutos de la Asociación Solidaria que la empresa se encargará de recaudar los ahorros mensuales que harán los trabajadores afiliados en dicha entidad, estableciendo el tiempo en que se trasladarán los fondos y la forma como se efectuará.

La empresa debe crear un control que muestre los aportes de cada empleado, desde su ingreso hasta la última aportación, porque en igual proporción aportará la empresa. Existen casos de personas que mensualmente ahorran un porcentaje mayor al establecido en los Estatutos, éste es ahorro extraordinario sobre el cual la empresa no está obligada a aportar.

El procedimiento contable es el siguiente:

- 1) Al efectuar el pago de sueldos a empleados se registra la póliza siguiente:



Póliza No. 09  
Fecha 30/06/9X

Sueldo Ordinario	Q 15.000.00
Sueldo Extraordinario	5.000.00
Bonificación 78-89	3.000.00
Comisiones	10.000.00
Banco W	Q 29.150.00
Cuota IGSS por Pagar	1.350.00
ISR por Pagar	750.00
Cuentas por Pagar Solidarismo	
Ahorro Ordinario	Q 1.250.00
Ahorro Extraordinario	500.00

Ahora se contabiliza el aporte patronal, así: Al final de cada mes se provisiona el aporte patronal el cual es igual al ahorro ordinario de los empleados.

Póliza No. 10  
Fecha 30/06/9X

Cuentas por Cobrar Solidarismo.	Q 1.250.00
Aporte Patronal por Pagar	Q 1.250.00

2) Al hacer el traslado de fondos a la Asociación Solidaris  
ta:

Póliza No. 11  
Fecha 30/06/9X

Cuentas por Pagar Solidarismo	
Ahorro Ordinario	Q 1.250.00

Ahorro Extraordinario	500.00
Aporte patronal por Pagar	1.250.00
Banco W	Q 3.000.00

#### 5.2.2 Descuento por préstamos y compras de empleados:

En los Estatutos de la Asociación Solidarista se establecen los Comités que trabajarán para brindar bienes y servicios a los asociados. en reglamentos específicos se regulan los aspectos característicos que establecen su funcionamiento. describiendo la forma en que se entregarán los bienes y la forma en que se canalizará el cobro.

Los trabajadores generalmente tienen dos opciones para pagar:

- Cancelar el uso del servicio o la adquisición de los bienes directamente a la Asociación, o
- Autorizar el descuento de su sueldo a través de la empresa. para cubrir la obligación con la Asociación.

Al efectuar los trabajadores el pago directamente a la Asociación Solidarista. no hay registros contables en la empresa. mientras que en la otra opción sí, pero requiere de la autorización del empleado por escrito para que le descuenta directamente de la nómina.

De ser más de un descuento que se efectúe a cada trabajador la empresa debe desglosarlo para su control, poste-

riormente se traslada a la Asociación Solidarista.

El procedimiento contable es el siguiente:

1) Al final del mes se recibe de la Asociación Solidarista.

el listado con el detalle de descuentos.

-Venta de tienda de consumo a empleados por Q 100.00

Mario Reyes	Administración	Q 45.00
Geronimo Escobar	Ventas	35.00
Marcos Roxon	Producción	20.00

-Préstamos emergentes del mes por Q 250.00

Leonel Reyes	Ventas	Q 50.00
Mario Estupiña	Ventas	75.00
Geronimo Escobar	Producción	25.00
Juan Reyes	Administración	100.00

-Cuotas Préstamos a corto plazo por Q500.00

Antonio Vila	Ventas	150.00
Sandra Pérez	Administración	100.00
Mario Secaída	Administración	200.00
Guillermo Sun	Producción	50.00

-Cuota del mes sobre electródomeísticos por Q 500.00

Antonio Fuentes	Producción	Q 100.00
Mario Girón	Administración	Q 200.00
Juan Reyes	Administración	200.00

2) Se opera en la nómina del mes para efectuar los descuentos y se contabiliza dentro de la póliza de sueldos del mes.

Póliza No. 12  
Fecha 30/06/9X

Sueldo Ordinario	Q 18.000.00
Sueldo Extraordinario	5.000.00
Bonificación 78/89	3.000.00
Banco W	Q 19.375.00
Cuota IGSS por pagar	900.00
ISR por pagar	500.00
Ahorro Ordinario lab.	750.00
Ahorro Extraord. lab.	125.00
Descuentos Asociación	
Tienda de consumo	100.00
Préstamo emergente	250.00
Préstamo fiduciario	500.00
Bazar Electrodomésticos	500.00

3) Traslada los fondos a la Asociación

Póliza No. 13  
Fecha 30/06/9X

Descuentos Asociación	
Tienda Consumo	Q 100.00
Préstamo emergente	250.00
Préstamo fiduciario	500.00
Bazar Electrodomésticos	500.00
Banco W	Q 1.350.00

Estas cuentas no afectan financieramente en de los Estados Financieros por ser transitorias y la empresa funciona únicamente como un agente retenedor de la Asociación.

### 5.2.3 Auxiliares de Control:

La empresa debe implementar un auxiliar por los aportes patronales, considerando su movimiento el que incluye la suma de los aportes por todos los miembros activos, los de los empleados que se retiraron de la Asociación, pero no de la empresa, y las devoluciones por estos últimos. En forma gráfica un ejemplo sería el siguiente:

Empleado	Fechas de aporte	Miembro	Quetzales
Juan Reyes López	Abr. 91 - may. 95	alta	6.000.00
Mario Pérez Urea	sept.91 - abr. 93		1.500.00
	nov. 93 - may. 95	alta	3.420.00
Jose Girón Morales	Abr. 91 - dic. 94	baja	2.650.00
Mario Andrino Xac	Abr. 91 - dic. 92		1.750.00
	may. 93 - feb. 94	baja	2.000.00
Total Aporte Patronal			<u>17.320.00</u>

Cuadro de empleados que se retiraron de la empresa y de la Asociación:



Empleado	fecha	miembro	Quetzales
Hernan Pardo	abr 91 - may 94	baja	5,000.00
Antonio Coycoy	may 91 - jun 94	baja	1,425.00
Sandra Leal	feb 92 - jun 94	baja	800.00
			<u>7,225.00</u>

Al recibir el reintegro por los socios que se han retirado de la Empresa y de la Asociación, la partida contable es la siguiente:

Póliza No. 13  
Fecha 30/06/9X

Banco W	Q 7,225.00
Cuentas por Cobrar Solidarismo	Q 7,225.00

En el cuadro se tienen las condiciones de altas y bajas por personas que se retiraron de la Asociación, pero no de la empresa, que retornaron después a la agrupación. Por esa razón la empresa tiene aportes en diferentes tiempos por dichos empleados. Al mantener continuidad los asociados también es constante el aporte de la empresa.

Las fechas de aporte corresponden a los meses en que la empresa entregó su aporte a la Asociación, la condición corresponde si se encuentra activo en la agrupación el empleado; el total acumulado es la cantidad de dinero que la empresa ha entregado por cada trabajador.

Dentro del gasto se puede crear una cuenta especial si la empresa subsidia la Asociación por gastos como: capacitación de personal, uso de instalaciones, papelería, etc.

**CONCLUSIONES**

1. Al finalizar el presente trabajo se pudo establecer que la existencia de Sindicatos de Trabajadores en las empresas productoras y distribuidoras de bienes de consumo, tienen efectos financieros, contables y administrativos, algunos de los cuales pueden ser cuantificados a corto y largo plazo. Otros no pueden ser cuantificados sino hasta el momento en que se den determinadas circunstancias y eventos, por ejemplo: Las huelgas o paros.
  
2. De igual forma, si las empresas tienen Asociaciones Solidaristas éstas también tienen efectos financieros, contables y administrativos, pero se manifiestan en forma distinta. Al igual que con los Sindicatos, una parte de estos efectos sí puede medirse y la otra parte sólo se conocerá en la medida en que se susciten eventos; como por ejemplo, el hecho de que las Asociaciones Solidaristas tengan resultados negativos en las inversiones que realicen con el dinero que la empresa dio en calidad de préstamo, ya sea por mal manejo o por circunstancias adversas del mercado en que colocaron el dinero.
  
3. De existir ambas agrupaciones de trabajadores las em-

presas corren más riesgos financieros que si sólo tuvieran una de las dos. Como se vio en las conclusiones anteriores los efectos son distintos, y ninguna de las dos agrupaciones, como muchos suponen, contraresta los riesgos de la otra, porque ambas son diferentes en organización, objetivos, administración y filosofía.

4. En Guatemala las Asociaciones Solidaristas tienen una restricción importante, por ser consideradas entidades no lucrativas, no pueden cumplir con distribuir utilidades entre sus miembros, como lo pretenden sus objetivos y como lo hacen en otros países. Sólo pueden otorgar otra clase de prestaciones tales como: Recreación, becas de estudio, descuentos, atención médica, etc.

## RECOMENDACIONES

1. El Contador Público y Auditor debe, al efectuar una auditoría de Estados Financieros a una empresa donde exista Sindicato de Trabajadores, examinar las peticiones que se tengan en estudio y pendientes de aprobar por la Administración, las cuales al ser resueltas repercutirán dentro de los Estados Financieros. Analizar los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo por los efectos financieros futuros que puedan tener en la empresa.
2. De existir Asociación Solidarista, debe evaluar las garantías que ésta tiene sobre el dinero que ha recibido por parte de la empresa como préstamo, el cual probablemente se ha colocado en inversiones de cualquier clase.
3. Con lo anterior debe evaluar la probabilidad de eventos subsecuentes a corto plazo, producto de la existencia de una agrupación de trabajadores que influya significativamente en los resultados a examinarse.
4. De ambas agrupaciones debe verificarse su situación legal relativa a su constitución, reconocimiento de su personalidad jurídica y las condiciones en la relación con la empresa.

5. Las Asociaciones Solidaristas a través de la Unión Solidarista, deben promover que se revise su situación jurídica para que se les permita cumplir sus objetivos sin contravenir normas y leyes del país, como puede suceder con la distribución de excedentes entre sus asociados.

## BIBLIOGRAFIA

1. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE.  
Constitución Política de la República de Guatemala.  
Guatemala, 1.985.  
Jimenez & Ayala, Editores.
2. B. RABASA ASENJO & MA. R. GARCIA TOUS.  
Diccionario de Marketing.  
España, 1.981.  
Editorial Piramide.
3. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.  
Código de Trabajo.  
Guatemala, 1.993.  
Ediciones Legales Comercio e Industria.
4. FREEMAN, RICHARD.  
El Sindicalismo en los EEUU.  
México, 1.987.  
Edamex.
5. GUTIERREZ, VICTOR MANUEL.  
El Movimiento Sindical en la Revolución de Octubre.  
Guatemala, 1.964.  
Revista Nuestras Ideas.

6. INSTITUTO GUATEMALTECO DE CONTADORES PUBLICOS Y AUDITORES.  
Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.  
Guatemala, 1.994.  
s.e.
7. INSTITUTO GUATEMALTECO DE CONTADORES PUBLICOS Y AUDITORES.  
Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas.  
Guatemala, 1.992.  
s.e.
8. KASSALOW, EVERETT MALCOM.  
Sindicatos e Industrias.  
México, 1.973.  
Edamex.
9. LOPEZ LARRAVE, MARIO.  
Breve Historia del Derecho Laboral Guatemalteco.  
Guatemala, 1.974.  
Editora Municipal.
10. MOVIMIENTO SOLIDARISTA COSTARRICENSE.  
Directorio Solidarista 1.991 - 1.992.  
Costa Rica, 1.992.  
Sursum.



11. PIEDRA SANTA. RAFAEL.  
Introducción a los Problemas Económicos de Guatemala.  
Guatemala. s.f.  
Editora Universitaria.
12. TOLEDO. JAIME ROBERTO.  
Organización y Métodos.  
Guatemala, 1,991.  
Asociación de Gerentes de Guatemala.
13. UNION SOLIDARISTA COSTARRICENSE.  
Curso Avanzado Monografía No. 1 y No 2.  
Costa Rica, 1,986.  
División de Programa Solidarista Capacitación.
14. UNION SOLIDARISTA GUATEMALTECA.  
Manual de Formación y Funcionamiento de una Asociación  
Solidarista.  
Guatemala, 1,993.  
s.e.
15. UNION SOLIDARISTA GUATEMALTECA.  
Información General.  
Guatemala, 1,992.  
Talleres Cifuentes.