

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

EL CONTADOR PUBLICO Y AUDITOR EN LA DISCUSION
DE UN PACTO COLECTIVO EN UNA
EMPRESA INDUSTRIAL

TESIS

PRESENTADA A LA JUNTA DIRECTIVA DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

POR

FIDEL ALBERTO SOTO RODRIGUEZ

PREVIO A CONFERIRSELE EL TITULO DE
CONTADOR PUBLICO Y AUDITOR
EN EL GRADO ACADEMICO DE

LICENCIADO

Guatemala, octubre de 1995

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

DL
03
T(1907)

MIEMBROS DE LA 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 1o.
Lic. Josué Efraín Aguilar Torres	VOCAL 2o.
Lic. Victor Hugo Recinos Salas	VOCAL 3o.
Br. Carlos Luna Rivara	VOCAL 4o.
P.C. Carla MacNott Ramos	VOCAL 5o.

PROFESIONALES QUE PRACTICARON EL EXAMEN GENERAL PRIVADO

Lic. Carlos Calderón H.	PRESIDENTE
Licda. Olga Marina Gutiérrez	SECRETARIO
Lic. Danilo Espinoza Aquino	EXAMINADOR
Lic. Carlos Rivera Cifuentes	EXAMINADOR
Lic. Marco A. Ovando Cermeño	EXAMINADOR

Guatemala, 07 de julio, 1995.

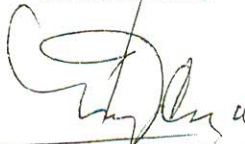
Licenciado
Donato Santiago Monzón Villatoro
Decano de la Facultad de
Ciencias Económicas
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted con el propósito de manifestarle que he concluido la revisión del trabajo de tesis del estudiante FIDEL ALBERTO SOTO RODRIGUEZ, carnet No. 84-13795, titulado "El Contador Público y Auditor en la Discusión de un Pacto Colectivo en una Empresa Industrial", atendiendo la propuesta de asesor para dicha actividad.

El trabajo en mención ha sido preparado de acuerdo con los estándares establecidos por la Facultad, por lo que me permito recomendar su aceptación previo a optar al título de Contador Público y Auditor en el grado de Licenciado.

Atentamente,



Lic. José Raúl Ortiz Carranza
Contador Público y Auditor

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS

Edificio "S-8"

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS:
GUATEMALA. SEIS DE OCTUBRE DE MIL NOVECIENTOS
NOVENTA Y CINCO

Con base en el dictamen emitido por el
Licenciado José Raul Ortiz Carranza quien fuera
designado Asesor y la opinión favorable del Director de
la Escuela de Auditoría, se acepta el trabajo de Tesis
denominado: "EL CONTADOR PUBLICO Y AUDITOR EN LA DISCUSION DE
UN FACTO COLECTIVO EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL", que para su
graduación profesional presentó el estudiante "FIDEL ALBERTO
SOTO RODRIGUEZ", autorizándose su impresión.

Atentamente.

"ID Y BIENESER A TODOS"

LICDA. DORA ELIZABETH LEMUS QUEVEDO
SECRETARIO

LIC. DONATO MONZON VILLATORO



DEDICATORIA

A: MI MADRE

A: MI ESPOSA GLENDA LUCILA

A: MIS HIJOS HANSELL JOSE Y KAREN PRISCILA

A: MIS HERMANOS, CUÑADAS Y SOBRINOS

INDICE

Página

CAPITULO I

LA EMPRESA INDUSTRIAL Y LA NEGOCIACION COLECTIVA

1.1.	La Empresa Industrial	1
1.1.1.	Definición	1
1.2.	La Negociación Colectiva	2
1.2.1.	Antecedentes	2
1.2.2.	Clasificación	3
1.2.3.	El Proceso de la Negociación	4
1.3.	Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo	6
1.3.1.	Definición	6
1.3.2.	Naturaleza Jurídica	7
1.3.3.	Elementos	8
1.3.4.	Contenido de los Pactos	11
1.4.	Algunas Consideraciones Sobre el Salario	14
1.4.1.	Definición de Salario	15
1.4.2.	Formas de Pago	18

CAPITULO II

PRESTACIONES LABORALES

2.1.	Definición	19
2.2.	Clasificación	21
2.2.1.	Por su Naturaleza Jurídica	21
2.2.2.	Por su Relación con los Salarios	21
2.3.	El Pasivo Laboral	25

CAPITULO III

FORMAS DE VALUACION DE LAS PRESTACIONES LABORALES

3.1.	Prestaciones Laborales Legales	23
3.1.1.	Supuestos	23
3.1.2.	Descanso Semanal y Días de Asueto	28
3.1.3.	Cuotas I.G.S.S.	31
3.1.4.	I.R.T.R.A.	36
3.1.5.	I.T.E.C.A.P.	37
3.1.6.	Vacaciones	39
3.1.7.	Aguinaldo	49

	Página	
3.1.8.	Bonificación Anual	41
3.1.9.	Indemnización	42
3.1.10	Bonificación Incentivo	44
3.2.	Otras Prestaciones Laborales	46
3.2.1.	Prima Vacacional	46

CAPITULO IV

PARTICIPACION DEL CONTADOR PUBLICO Y AUDITOR EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

4.1.	El Contador Público y Auditor en la Mesa de Negociaciones	48
4.2.	Formas de Identificar las Ventajas Económicas de Unas Prestaciones Sobre Otras	53
4.2.1.	Atendiendo al Costo Para la Empresa	53
4.2.2.	Atendiendo a la Cantidad Recibida por el Trabajador	55
4.2.3.	Relación Costo-Empresa, Beneficio-Trabajador de los Salarios	57
4.3.	El Impacto Económico de las Prestaciones Laborales en la Estructura de Costos de una Industria	57
4.4.	Aspectos Legales e Impositivos Aplicables	59
4.4.1.	Impuesto al Valor Agregado	59
4.4.2.	Impuesto Sobre la Renta	61
4.5.	Papeles de Trabajo e Informe del Contador Público y Auditor	62
4.5.1.	Papeles de Trabajo	62
4.5.1.1.	Archivo de los Papeles de Trabajo	64
4.5.2.	El Informe	65
4.6.	Algunas Consideraciones Sobre Contingencias Laborales	66

CAPITULO V

CASO PRACTICO

5.1.	De la Empresa y su Entorno	68
5.2.	Proyecto de Pacto Colectivo	70
5.3.	Informe a la Gerencia	79
	Hoja de Evaluación de Impacto Económico Anual	81
	Notas a la Hoja de Evaluación de Impacto Económico Anual	88

	Página
CONCLUSIONES	107
RECOMENDACIONES	109
BIBLIOGRAFIA	111

INTRODUCCION

Hoy día en Guatemala es más frecuente que las empresas y específicamente las industriales cuyo número de trabajadores supera los cien, enfrenten la realidad de tener que negociar condiciones de trabajado con sus trabajadores en forma organizada, en la mayoría de casos bajo la figura de sindicatos. Esta es una realidad que resulta ineludible y por lo tanto obliga a las empresas a asumir con seriedad, la necesidad de prepararse convenientemente y responder así a las exigencias que una negociación colectiva demanda en las actuales circunstancias, donde por un lado existen peticiones de los trabajadores que justificadas o no, deben ser enfrentadas; por otro un mercado cada vez más agresivo y competitivo en el cual únicamente están destinadas a sobrevivir aquellas empresas que sean eficientes desde todo punto de vista.

Parte de esa eficiencia lo constituye el poder estimar razonablemente el costo que ocasiona a las empresas la adopción de determinados compromisos laborales con sus trabajadores a través de la negociación de pactos colectivos, sin que ello signifique en ningún momento sacrificar su posición en el mercado, ni mucho menos su posición financiera.

Si no se tiene clara esta posibilidad podría llegarse a extremos que una empresa genere condiciones tales, que origine la posibilidad de que la misma empiece a ser desplazada del mercado y condenada a desaparecer.

Es por ello que la participación del Contador Público y Auditor en la mesa de negociaciones de un Pacto Colectivo, reviste gran importancia ya que por la naturaleza de las disciplinas que domina, está en una posición óptima para contribuir al desarrollo de la misma, aportando sus conocimientos sobre elementos económicos, financieros y estratégicos que orienten a la toma de decisiones adecuadas con el fin de no sacrificar la estabilidad de una entidad.

El presente trabajo tiene como objetivos determinar cual es el papel que se espera asuma el Contador Público y Auditor durante la negociación de un pacto colectivo, así como el de establecer la forma generalmente aceptada de cuantificar el impacto económico de las prestaciones laborales.

En el Capítulo I que se refiere a la Empresa Industrial y la Negociación Colectiva, se analiza el origen de la negociación colectiva, así como los pactos colectivos de condiciones de trabajo en cuanto a sus elementos y contenido. Sobre el salario se definen algunas categorías y su clasificación. Se complementa el marco teórico de este trabajo con el desarrollo del Capítulo II, el cual está

enfocado a la definición y clasificación de las prestaciones laborales más frecuentes en el medio guatemalteco.

El Capítulo III consiste en una guía clara y concisa acerca de la forma en que las diferentes prestaciones

laborales pueden ser valuadas en términos monetarios, para determinar el impacto económico que ocasionan. Esta guía ha sido desarrollada con base a la interpretación que se ha realizado de las regulaciones legales que las sustentan.

Definir en que debería consistir la participación del Contador Público y Auditor en la negociación de pactos colectivos de trabajo, así como las consideraciones legales, fiscales y profesionales que debe tener presente el Contador Público y Auditor, es el contenido que se desarrolla en el Capítulo IV, con lo cual se da paso al Capítulo V, que lo constituye un Caso Práctico adaptado de la realidad, que ilustra la forma en que puede ser analizado el impacto económico que ocasiona la propuesta inicial de un sindicato que incluye las prestaciones laborales más comunes y por tanto de aplicación más generalizada y la forma en que se recomienda se presente el análisis de dicha información.

Es necesario indicar que para la elaboración del presente trabajo se afrontaron algunas dificultades, las cuales surgieron como consecuencia de la falta de material bibliográfico relacionado con el tema dentro del medio

nacional. Su objetivo no es en ningún momento dar por agotado este interesante tema, sino por el contrario pretende estimular la discusión sobre el mismo entre profesionales de diferentes disciplinas, de tal forma que en el futuro se profundice en alguno o algunos de los tópicos aquí abordados.

CAPITULO I

1. LA EMPRESA INDUSTRIAL Y LA NEGOCIACION COLECTIVA

1.1 La Empresa Industrial

1.1.1 **Definición:** Para poder definir el concepto de Empresa Industrial es necesario considerar por separado el significado de las palabras que lo componen.

De acuerdo con la Real Academia Española, empresa es: "...Entidad integrada por el capital y el trabajo, como factor de la producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad. ..." ^{1/}. Asimismo Industria la define como: "... Conjunto de operaciones materiales ejecutadas para la obtención, transformación o transporte de uno o varios productos naturales. ..." ^{2/}.

Con base en lo anterior podemos entonces definir *Empresa Industrial* como una entidad que combina la mano de obra, el capital y la capacidad gerencial en proporciones variables, para transformar las materias primas en mercancías que necesita la sociedad, a través de métodos de fabricación.

Una empresa de tipo industrial al igual que las demás empresas privadas sirve a dos conjuntos de intereses que

^{1/} Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Vigésima Edición, Tomo II, España 1984.

^{2/} *Ibíd*, Tomo I.

interactúan uno sobre otro: los individuos y grupos de individuos que la integran, y la sociedad en que se desenvuelve; o sea los intereses privados y los intereses públicos. Para fines del presente estudio, nuestra atención girará al rededor de las relaciones entre los individuos o grupos de individuos que integran la empresa industrial. En otras palabras: los trabajadores representados a través del sindicato de trabajadores, y la administración.

1.2 La Negociación Colectiva

1.2.1. Antecedentes: La negociación colectiva supone pensar en la intervención indudable del trabajador organizado, por tanto sus orígenes los encontramos cuando el sistema social de producción imperante es el trabajo asalariado. Fue la Revolución Francesa la que dio paso a la llamada revolución burguesa haciendo surgir la relación del capital, que es precisamente la relación de producción característica de la sociedad capitalista. Es así como con la gran industria, como su primera y principal consecuencia en el orden laboral, surgen, se desarrollan y se perfeccionan los Convenios o Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo. Y este desarrollo y perfeccionamiento del que hablamos tuvo sus principales exponentes en la gran industria de aquellos países altamente industrializados de la época, desde los cuales se extiende al resto del mundo. Países tales como Inglaterra,

Francia, Alemania y Estados Unidos.

Aún y cuando es a principios de este siglo que se les define y caracteriza, sus antecedentes se remontan al siglo XIX, producto del reconocimiento universal del derecho de asociación o coalición y el derecho de huelga. Junto con la industria hacen su aparición las grandes masas de obreros, los cuales encuentran en los pactos colectivos, normas suficientes que garanticen el desarrollo de sus relaciones laborales, las que pasan a tomar el carácter de relaciones contractuales. En sus orígenes pues, los pactos colectivos guardan relación exclusivamente con el tema de la regulación de las condiciones de trabajo y en concreto con la determinación contractual de dichas condiciones.

El ámbito salarial es originalmente el único en el que inciden los pactos colectivos, cuya función primordial es influir en los mecanismos de regulación del precio de la mano de obra en el mercado laboral, ya que individualmente no era posible. Todo ello permite explicar porqué la función originaria por la cual surgen los sindicatos se asocia fundamentalmente con el control del mercado de trabajo.

1.2.2. Clasificación: La negociación colectiva como tal puede clasificarse atendiendo al producto final que de ella se pretenda obtener o bien al motivo que dé origen a la misma. Es así como la primera surge como consecuencia de la necesidad

de establecer condiciones generales de trabajo, mejoras salariales, etc., cuyo resultado se plasma en un documento llamado pacto colectivo de trabajo; generalmente es predecible su realización como consecuencia del fenecimiento o expiración de un pacto anterior. La otra negociación se hace necesaria como consecuencia de conflictos laborales que obligan a la búsqueda de soluciones aceptables para las partes, ello a través de la vía directa, lo cual queda plasmado en forma de convenio escrito; la necesidad de su celebración no siempre es predecible.

A su vez propiamente los pactos colectivos de trabajo admiten, según nuestra legislación una clasificación atendiendo a su ámbito de aplicación. Es así como el Código de Trabajo nos habla de "...pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado" y "Pactos colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada".

3/

1.2.3. El Proceso de la Negociación: La negociación como tal implica todo un proceso que da inicio, formalmente, con la presentación de un proyecto de pacto (conocido también con el nombre de pliego de peticiones) que persigue la celebración o bien la revisión de un pacto colectivo en vigor, y finaliza

3/ Decreto 1441 del Congreso de la República. Capítulo Tercero, Secciones Primera y Segunda.

con la obtención de un acuerdo escrito que exprese las normas que regirán durante un tiempo determinado.

Este proceso no es estático sino es más bien dinámico y no sólo por la negociación directa en sí, sino por cada una de las fases previas a la misma, las cuales, en el caso de los trabajadores organizados, léase sindicatos, algunas de estas fases las llevan a cabo varios meses antes de sentarse a la mesa a discutir.

La parte patronal en el proceso de la negociación ha mostrado gran pasividad prestando poca atención a la misma como un proceso. Se limita a asumir una actitud reactiva y no proactiva; reacciona a los planteamientos del sindicato y los contraataca, cuando perfectamente podría preocuparse también por presentar al sindicato sus propios planteamientos con base a las necesidades de la empresa. Ello lo comprobamos en la práctica, al establecer que, excepto en contadas oportunidades, las empresas no toman la iniciativa de denunciar los pactos colectivos y como consecuencia presentar un proyecto de pacto, aún y cuando el propio Código de Trabajo le confiere ese derecho al establecer en su artículo 52, tercer párrafo: "Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa ..." (El

subrayado es propio)

1.3. Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo

1.3.1. **Definición:** Para entender la esencia de cualquier definición que se pretenda dar a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, se hace indispensable analizar cada uno de los elementos que componen el concepto. Son pactos puesto que suponen un acuerdo entre dos partes que se reconocen antagónicas, con intereses generalmente diferentes. **Colectivos** porque necesariamente intervienen grupos de personas, no individuos. **De condiciones** porque su objetivo fundamental es fijar normas que determinen la forma en que se desarrollará el trabajo; razón ésta por la cual de último se dice **de trabajo** ya que los mismos se circunscriben exclusivamente al ámbito de las relaciones laborales.

De acuerdo con el Código de Trabajo, Pacto Colectivo "... es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno a 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 materias relativas a éste." 4/

Dícese también que es "un acuerdo entre uno o más empresarios y los trabajadores a su servicio (o sus

4/ Ob. Cit. Artículo 49.

representantes) en orden a la fijación de las condiciones de trabajo, bien de las condiciones directamente aplicables, bien de las condiciones que han de respetarse en la estipulación de los contratos individuales de trabajo." 5/

1.3.2. **Naturaleza Jurídica:** De acuerdo con lo que se interpreta de la Constitución de la República de Guatemala y el resto de cuerpos legales de tipo laboral, los derechos y condiciones del trabajo contenidos en ellos tienen el carácter de mínimos. Es así como la Constitución en su artículo 106 reconoce jurídicamente y concede fuerza de ley a los pactos colectivos cuando establece "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para ese fin, el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva."

A los pactos colectivos se les da el carácter de ley: **Ley Profesional**. Ello en vista de que se asociaban en sus orígenes a una profesión en particular. Nuestra legislación parece adoptar esta figura basándose en la teoría de la Ley Delegada la cual establece que la obligatoriedad del pacto colectivo de condiciones de trabajo es como consecuencia de una delegación del poder legislativo del Estado en manos de los trabajadores organizados y los patronos, en virtud de lo

5/ Nueva Enciclopedia Jurídica, F. Seix Editor, Tomo XVIII.

cual, formulan con base en acuerdos, la ley profesional.

Las disposiciones normativas contenidas en un pacto colectivo deben responder en nuestro medio para adquirir el carácter de obligatoriedad, a lo siguiente:

- Que sus cláusulas no impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación a los derechos laborales mínimos.
- Que su contenido mínimo corresponda al establecido en el artículo 53 del Código de Trabajo; del cual se hace referencia más adelante, al tratar lo relativo al contenido de los pactos colectivos.

Es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el encargado de velar por el cumplimiento de lo antes apuntado, quien tiene la potestad de anular lo acordado cuando implique violación y ordenar a las partes negociadoras a modificar lo dispuesto con el fin de ajustarlo a la ley.

Al pacto colectivo por su carácter de ley profesional debe adaptarse los contratos individuales existentes o que se suscriban posteriormente en cualquier lugar del país donde la empresa tenga o establezca centros de trabajo durante la vigencia del mismo.

1.3.3. Elementos: En torno a los pactos colectivos giran varios elementos a considerar. Existen las partes o elementos negociadores formales como lo son las personas que representan

los intereses de los trabajadores y aquellas que representan los intereses de la empresa.

Cuando decimos que son elementos representativos es porque únicamente han sido facultados para actuar con esa calidad; ¿por quién? En el caso de los trabajadores, éstos eligen a sus representantes en una asamblea general de los miembros del sindicato de trabajadores; dicha representación generalmente recae en los miembros del comité ejecutivo del sindicato. Regularmente los negociadores por parte del sindicato se hacen acompañar de un asesor laboral, y decimos regularmente porque no siempre es así, ya que se cuenta con antecedentes de negociaciones donde no ha estado presente ningún asesor. Pero dicha condición siempre se presentará cuando por parte de la empresa exista un abogado que forme parte de su comisión negociadora, lo cual es una reacción lógica por parte de los trabajadores con el fin de no estar o sentirse en desventaja.

Por el lado patronal la situación es más compleja ya que la representación recae en diferentes funcionarios dependiendo del tamaño y la estructura organizacional de la empresa. Sin embargo, para nombrar el equipo de negociación es recomendable integrarlo con personal de relaciones industriales, recursos humanos, personal de línea (supervisores de producción y ventas) y por supuesto personal de finanzas. Se entiende que para determinar la conveniencia o no de la participación de

determinados elementos, como por ejemplo el personal de línea, se deberá tener muy en cuenta el diagnóstico de las relaciones con el sindicato que existan a la fecha de la negociación. No es estratégico que la dirección general (directores) de la empresa participe en la comisión negociadora, ya que los mismos deberán figurar como una instancia a la cual se someterán a su aprobación los acuerdos alcanzados por ésta, previo a su ratificación y firma. Ello evita adquirir compromisos definitivos.

Existen razones particulares por las cuales se hace necesario incluir determinados funcionarios en diferentes fases de la negociación o bien durante todo el desarrollo de la misma.

Es necesaria la participación del personal de relaciones industriales o recursos humanos, porque ellos son quienes normalmente han administrado las relaciones laborales y han velado por la correcta aplicación de los pactos colectivos anteriores. El personal de línea, porque pueden contribuir aportando elementos que permitan comprender y en su momento rebatir, los argumentos que presente el sindicato, relacionados con la producción, por ejemplo. En cuanto al personal de finanzas, será éste el que permita medir el impacto económico en cada momento de la negociación y de lo cual trataremos en forma más amplia en los próximos capítulos del presente trabajo.

Algunas empresas cuentan dentro de su estructura con departamentos legales, lo que permite integrar a un Abogado dentro del equipo de negociación. Pero generalmente este es un elemento que debe analizarse en forma separada: Cuando se integra un Abogado externo al equipo negociador, se debería hacerlo dándole el carácter exclusivamente de asesor legal, por tanto deberá tenerse cuidado de no delegar en él la representación de la empresa, ya que ello podría lesionar la autoridad del resto de negociadores, que normalmente sí forman parte de la estructura organizacional de la empresa.

Se considera innecesaria que la totalidad de funcionarios o especialistas que califiquen para participar en la comisión negociadora, estén enterados del estado y avance de la negociación en su conjunto, pero resulta saludable que cada especialista participe sólo en las reuniones en donde se espera sean tratados aspectos relacionados con su especialización, todo ello con el fin de evitar en lo posible, comprometer la negociación. La participación de los especialistas deberá ser principalmente pasiva.

No existe un número definido de personas que deban intervenir por la parte patronal en una negociación, pero es recomendable que sean en un número ligeramente inferior o igual al que interviene por parte del sindicato.

1.3.4. Contenido de los Pactos: Debido a que el objetivo

fundamental con el cual han sido concebidos los pactos colectivos por parte del legislador, es que sirvan como un medio efectivo que permita superar las condiciones mínimas de trabajo contenidas y garantizadas en las leyes de carácter laboral, encontramos regulado en el Código de Trabajo, en el artículo 53, un contenido mínimo que deberá considerarse para la formulación de un pacto colectivo el cual se resume así:

- Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo de la empresa.
- El periodo de duración del pacto.
- Lo relativo a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones y salarios.
- El lugar y fecha de la celebración.

Con base en lo anterior, es evidente que no existe un patrón predeterminado al cual debe responder un pacto colectivo. Es por ello que para obtener una aproximación de lo que debería considerarse como el contenido mínimo en nuestro medio, nos auxiliamos de una muestra de pactos colectivos vigentes de la industria guatemalteca, de la cual se obtuvo el siguiente:

CONTENIDO DE UN PACTO COLECTIVO

- Disposiciones Generales
- Condiciones de Trabajo

- Régimen de Salarios
- Régimen Escalafonario
- Régimen Disciplinario
- Seguridad e Higiene
- Prestaciones Económico - Sociales
- Disposiciones Finales

Aún y cuando de una empresa a otra suele diferir el nombre de algunos capítulos o bien, determinada cláusula incluida en diferente capítulo; en términos generales cada título general de los enumerados anteriormente suelen hacer referencia a las siguientes cláusulas:

Disposiciones Generales: Bajo este título se agrupan cláusulas relativas al reconocimiento de las partes, la naturaleza del mismo y ámbito de aplicación. También suelen contener procedimientos para resolver diferencias o conflictos entre las partes.

Condiciones de Trabajo: Bajo este título se agrupan cláusulas relativas a jornadas y horarios de trabajo, servicios que prestarán los trabajadores, útiles y herramientas, días de asueto, licencias, permutas, vacaciones y capacitación.

Régimen de Salarios: Bajo este título se agrupan cláusulas relativas a salario mínimo; incrementos salariales; cálculo y pago de tiempo extraordinario; vacaciones y días de asueto.

Régimen Escalafonario: Bajo este título se agrupan cláusulas relativas a niveles y categorías de puestos, y a procedimientos relativos a promociones.

Régimen Disciplinario: Bajo este título se agrupan cláusulas relativas a infracciones, faltas, amonestaciones, sanciones y despido.

Seguridad e Higiene: Bajo este título se agrupan cláusulas relativas a uniformes, implementos y equipo de seguridad, comedor y sanitarios.

Prestaciones Económico - Sociales: Bajo este título se agrupan el grueso de prestaciones que varía mucho de una industria a otra, pero que sin pretender señalarlas todas, las podemos agrupar así: **Familiares:** Convivios, actividades educativas, prestaciones por defunción, instalaciones deportivas y de recreación, salas cuna o guarderías. **Seguridad:** Subsidios por incapacidad, seguros de vida y accidentes. **Económicas:** Aguinaldo, bonificaciones y sobresueldos superiores o adicionales a los legalmente establecidos; prima vacacional, consumo de productos de la empresa, alimentación, anticipos de salarios, transporte.

Disposiciones Finales: Bajo este título se agrupan cláusulas relativas a la vigencia del pacto o de alguna cláusula especial no contenida bajo algún título en particular.

1.4. Algunas Consideraciones Sobre el Salario

1.4.1. **Definición de Salario:** También llamado sueldo, remuneración, retribución. Se cree que su origen procede de la palabra sueldo que a su vez procede de la dicción *soldada*, nombre con el cual se conoció la paga que recibía por su labor el hombre al servicio de las armas.

El autor Guillermo Cabanellas define el salario como la compensación que recibe el obrero a cambio de ceder al patrono todos los derechos sobre el trabajo realizado, lo cual complementa al decir que dicha compensación no lo compone únicamente el *metálico* o *especie* que recibe en forma inmediata, sino también las compensaciones por atrasos no imputables al trabajador, los seguros y beneficios a herederos, a los cual se agregarían las compensaciones por vacaciones, aguinaldos y bonificaciones.

Al respecto el Código de Trabajo en su artículo 88 define: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos." Empero, si es claro al señalar que únicamente podrá pagarse en moneda de curso legal, a excepción de los trabajadores que laboren en explotaciones ganaderas o agrícolas, a quienes podrá pagárseles hasta en un treinta por ciento en alimentos y artículos análogos.

Además nuestra legislación establece que deberá entenderse que las ventajas económicas de cualquier naturaleza

que se otorguen a los trabajadores por la prestación de sus servicios, constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado. A lo anterior, se hace la siguiente aclaración, de que se reconocerán ventajas económicas siempre y cuando existan efectivamente y puedan ser identificadas; y que se reconocerán en un treinta por ciento solamente si no puede establecerse su proporción real con relación al salario total.

Considerando lo anterior, se concluye que nuestra legislación es un poco escueta en cuanto a lo que en la práctica las instancias administrativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social interpretan como salario. Sin embargo dicha interpretación, se puede obtener en gran medida del Proyecto de Código Sustantivo de Trabajo que se sometiera a la consideración del Congreso de la República en el año de 1989 por quien fuera Ministro de Trabajo y Previsión Social el Lic. José Rodolfo Maldonado Ruiz, en cuyo artículo 166 indicaba que quedaba comprendido en el concepto legal de salario lo siguiente:

- a) Las cantidades que en efectivo y beneficios en especie, el trabajador obtenga como remuneración directa e inmediata de su trabajo.
- b) Los suplementos de salario de tipo retributivo como las primas, bonos, incentivos, aguinaldos y sobresueldos que se abonen habitualmente al trabajador o correspondan

a sistemas de remuneración por rendimiento o planes dirigidos a estimular la productividad; y,

c) Las prestaciones asistenciales que formando o no parte de las obligaciones legales del empleador, procuren cubrir necesidades básicas del trabajador, como los subsidios para la alimentación o raciones en especie, suministro de vivienda o subsidio correspondiente, provisión de combustible, asistencia médica y odontológica, asignaciones familiares, contribuciones de seguridad social y de seguros privados de vida, accidente o dotales.

Existen algunas categorías relacionadas con el término salario cuyo significado se define en el siguiente análisis.

Salario Ordinario: Comprende todo tipo de remuneración que se reconozca por el trabajo ejecutado dentro de los límites de tiempo establecidos para las jornadas ordinarias de trabajo (diurna, mixta y nocturna) o aquel que deba de reconocerse por la culminación de determinada tarea o cuota máxima previamente establecida. Incluye salarios y comisiones sobre ventas o cobros.

Cuando se determina un sistema de pago a destajo con incentivos a la producción en forma escalonada, fijando factores de pago más elevados por cada nivel de producción

alcanzado, se considera que dicha forma de pago constituye salario ordinario, ya que en dicho caso lo que se ha establecido previo a la contratación es una cuota mínima, que en todo caso el trabajador está obligado a producir.

Salario Extraordinario: Comprende todo tipo de remuneración que se reconozca por el trabajo que se ejecute fuera de los límites de tiempo establecidos para las jornadas ordinarias de trabajo, o aquel que deba reconocerse sobre el excedente de la tarea o cuota máxima establecida.

1.4.2. Formas de Pago: Una de las formas más generalizadas que se utiliza para clasificar el salario la encontramos en el artículo 88 del Código de Trabajo la cual responde a su forma de cálculo y pago. Dicha clasificación es:

- Por Unidad de Tiempo: mes, quincena, semana, día u hora.
- Por unidad de Obra: por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros.

CAPITULO II

2. PRESTACIONES LABORALES

2.1. DEFINICION

El concepto Prestaciones es de uso muy frecuente en el medio laboral e incluso es empleado con alguna frecuencia en la legislación en materia laboral. De allí que lo encontramos en la misma Constitución de la República en los artículos 100, 102 y 109, entre otros, los cuales se refieren al Régimen de Seguridad Social, Trabajo y Trabajadores del Estado, respectivamente. También se le utiliza en el Código de Trabajo, que sin embargo, siendo el instrumento legal laboral guatemalteco por excelencia, lo menciona en pocas oportunidades, siendo una de ellas en el artículo 67. Es en los textos legales que regulan el funcionamiento del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en donde el concepto *prestaciones* es utilizado más frecuentemente, el cual sin definirlo lo divide en *prestaciones en dinero y prestaciones en servicios*.

Aún y cuando el concepto prestaciones es de uso muy frecuente en el medio laboral como indicamos anteriormente, no ha sido posible encontrar una definición específica para el mismo. Por tanto con el auxilio de lo que establece el Decreto 2-89 del Congreso de la República, Ley del Organismo Judicial, artículo 11, trataremos de definir el concepto de *Prestaciones*, así: "... Las palabras de la ley se entenderán

de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, en la acepción correspondiente, salvo que el legislador la haya definido expresamente." De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, Prestación lo define como:

"//Cosa o servicio exigido por una autoridad o convenido en un pacto// ... //Prestación Social, cantidad pagada por un organismo de seguridad social a sus asegurados, con motivo de accidente de trabajo, enfermedad, invalidez, familia numerosa u otras circunstancia."

Luego la Ley del Organismo Judicial agrega "Si una palabra usada en ley no aparece definida en el Diccionario de la Real Academia Española, se le dará su acepción usual en el país, lugar o región que se trate". Por tanto para reforzar dicha acepción y con base en lo considerado anteriormente recurrimos al uso que se le da a dicho concepto bajo el siguiente análisis: Como se indicó anteriormente el término prestaciones se utiliza en las leyes y reglamentos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por ejemplo en el Acuerdo No. 468 de Junta Directiva, que se refiere precisamente al Reglamento de Prestaciones en Dinero de la Institución; sin embargo en el cuerpo legal que regula dicha institución como lo es su Ley Orgánica, Decreto No. 295 del Congreso de la República, en su título IV, se utiliza como sinónimo de prestaciones el término *Beneficios*.

Por el carácter eminentemente tutelar en favor de los

trabajadores que manifiesta expresamente la legislación guatemalteca en materia laboral, cualquier beneficio social o económico que se otorgue al trabajador es considerado por las autoridades competentes como una prestación laboral.

2.2. CLASIFICACION: Las prestaciones laborales las podemos clasificar de varias formas, siendo las más importantes las siguientes:

2.2.1. Por su naturaleza Jurídica: Esta clasificación se propone a raíz del ámbito de aplicación que tiene cada una de ellas, así:

Generales: Constituyen todas aquellas prestaciones de aplicación general que se otorgan a los trabajadores sin distinción de actividad o sector productivo a que pertenezca la empresa para la cual trabajan (privado o público), como por ejemplo: las vacaciones, el aguinaldo, los feriados contenidos en el Código de Trabajo, la bonificación anual, etc.

Específicas: Constituyen todas aquellas prestaciones de aplicación específica a favor de los trabajadores, como consecuencia de costumbres, convenios o pactos colectivos que existen en determinadas empresas, como por ejemplo: bonificaciones, reparto de utilidades, diferidos, etc.

2.2.2. Por su relación con los salarios: Surge esta clasificación como una necesidad de poder diferenciar unas prestaciones laborales de otras, a fin de darles el tratamiento adecuado en el momento de tener que valorar el impacto económico que produce en los resultados de las empresas, cada una de ellas.

¿Porqué en relación al salario? Al hablar de salario nos referimos al salario nominal, y como veremos existe una relación entre algunas prestaciones y éste, de tal forma que al modificarse el salario, podrán o no modificarse dichas prestaciones. La clasificación que se sugiere es la siguiente:

- Prestaciones Directas
- Prestaciones Semidirectas
- Prestaciones Indirectas

Prestaciones Directas: Como su nombre lo sugiere, son todas aquellas que tienen una dependencia o relación directa con los salarios, de tal forma que al verse modificados estos últimos, automáticamente dichas prestaciones se modifican también. Por su misma naturaleza, este tipo de prestaciones tiene la característica de que afecta a la totalidad de trabajadores, siendo en consecuencia de aplicación general. Su dependencia es básicamente de la variable económica salarios, siempre y cuando las bases que la regulen se mantengan constantes, por ejemplo las tasas o porcentajes de cálculo y valuación.

Estas prestaciones son las que de una manera más objetiva, se puede medir su impacto económico con relación al resto de prestaciones y deberán de tenerse muy presentes en el momento de determinar el costo real de cada quetzal de salario para la empresa. Esto permitirá establecer con gran facilidad el costo global de un incremento pretendido, sugerido o acordado.

Dentro de esta clasificación tenemos las siguientes prestaciones:

- Cuota al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- Cuota al Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala;
- Cuota al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad;
- Vacaciones;
- Bonificación Vacacional;
- Salarios Diferidos;
- Aguinaldo;
- Bonificación Anual (Decreto 42-92);
- Indemnización.

Prestaciones Semidirectas: Son aquellas prestaciones que se ven afectadas directamente por las variaciones que sufren los salarios, pero que no dependen únicamente de dicha variable, sino de otras que no necesariamente son de carácter económico. El impacto económico lo determinan los salarios,

pero la posibilidad razonable de que dicha prestación deba ser cubierta depende de otros factores. Dependiendo de la naturaleza de la fuerza laboral de las empresas, algunas de estas prestaciones pueden convertirse en prestaciones de carácter directo.

Por ejemplo, las prestaciones derivadas del embarazo como son los descansos pre y post natal y la hora de lactancia. Son prestaciones que deben ser valuadas basados en factores probabilísticos de acuerdo al número de trabajadoras mujeres que posea una empresa, dependiendo de la naturaleza de la industria o el servicio (Industrias Textiles, Bancos, etc.).

Dentro de esta clasificación tenemos las siguientes prestaciones:

- Descansos Pre y Post Natal;
- Hora de Lactancia Materna;
- Descansos adicionales: Día de la Secretaria o Día de la Madre;
- Licencias: por defunciones, matrimonios, nacimientos, etc.;

Prestaciones Indirectas: Son aquellas prestaciones que no dependen ni tienen ninguna relación con los salarios. El impacto económico que se genera es inherente a ellas mismas como tales, y la forma de medirlo consiste básicamente en establecer la diferencia entre la prestación existente y la otorgada o pretendida.

Dentro de esta clasificación tenemos las siguientes prestaciones:

- Bonificación Incentivo;
- Seguros: de Vida, Accidentes y Gastos Médicos;
- Transporte: efectivo o servicio;
- Productos para consumo;
- Becas de estudio;
- Contribuciones: Excursiones, festejos, deporte, etc.;
- Servicio de alimentación;
- Servicios médicos.

Es de mencionar que de conformidad con el criterio que sustente la empresa, caben dentro de esta clasificación todos aquellos descansos o feriados, adicionales a los contemplados en ley que favorezcan a la totalidad de trabajadores en forma simultanea. Se considera que dicho criterio responde a la necesidad de evaluar el impacto que representa para la empresa parar sus operaciones por uno o más días adicionales a lo previsto, lo cual podrá hacerse entre otras posibilidades, evaluando el costo económico que esto significa, y a la vez estableciendo la ganancia marginal que podría dejarse de percibir.

2.3. El Pasivo Laboral:

Por alguna razón en forma generalizada se acepta como pasivo laboral la obligación que tienen los patronos de cancelar a sus trabajadores una indemnización para resarcirles

económicamente por el perjuicio causado al despedirlos en forma injustificada. Sin embargo, si entendemos que un pasivo es toda obligación que adquieren las empresas en sus operaciones para con terceros, aquellos que se deriven de la relación laboral que mantiene con sus trabajadores, serán las obligaciones que conoceremos como *Pasivo Laboral*.

El pasivo laboral por tanto, se encuentra incluido dentro del pasivo de toda empresa, el cual según su naturaleza de exigibilidad se clasifica en **corriente o corto plazo, a largo plazo y contingente**.

Pasivo Corriente: Son obligaciones a corto plazo en concepto de:

Descuentos a los Trabajadores

- Cuota Laboral I.G.S.S.
- Préstamo del Banco de los Trabajadores
- Descuentos Judiciales
- Retenciones del Impuesto Sobre la Renta.

Obligaciones Legales del Patrono

- Cuota Patronal I.G.S.S.
- Cuota INTECAP
- Cuota IRTRA

Beneficios Legales Adquiridos no Gozados

- Provisión para Aguinaldos
- Provisión para Vacaciones
- Provisión para Bonificación Anual

Pasivo a Largo Plazo: Son obligaciones que la empresa no tiene que cancelar necesariamente durante sus operaciones corrientes. De acuerdo con nuestro criterio actualmente la legislación guatemalteca reconoce la existencia de un pasivo laboral a largo plazo, el cual en la realidad constituye una contingencia probable, ya que la misma existe únicamente cuando se ejecuta algún despido injustificado del trabajador. Dicha eventualidad de acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta, permite ser provisionada amortizando como gasto en cada ejercicio fiscal un máximo del 8.33 % del total de salarios pagados a los trabajadores. Cuando ocurre el supuesto que origina la provisión en mención, se convierte en un pasivo real el cual se opera cancelando el compromiso con el trabajador.

Para las empresas que otorgan la indemnización universal, o sea que se reconoce el pago al trabajador cuando terminar la relación laboral sin importar la causa, la misma ya no tiene el carácter de contingencia probable sino que se convierte en un pasivo real.

CAPITULO III

3. FORMAS DE VALUACION DE LAS PRESTACIONES

LABORALES

3.1. Prestaciones Laborales Legales

3.1.1 **Supuestos:** A fin de ilustrar las formas de calcular y valorar las diferentes prestaciones, se presentarán ejemplos prácticos basados en ciertos supuestos que permanecerán constantes a lo largo de este capítulo y a los cuales irán agregándose otros conforme a las necesidades.

Variables directas:

Salario Ordinario: supondremos un promedio de Q. 23.00 diarios.

Salario Extraordinario: supondremos un promedio de Q.5.75 diarios,. Por tanto el salario extraordinario equivale porcentualmente en relación al ordinario a:

$$\frac{\text{Q. } 5.75}{\text{Q. } 23.00} = 0.25 \quad \text{ó} \quad 25\%$$

3.1.2. Descanso Semanal y Días de Asueto:

a) **Descanso Semanal:** Dependiendo de la naturaleza de pago del salario de los trabajadores, cuando el salario es calculado en forma diaria, el pago del descanso semanal es conocido en el medio laboral como el *séptimo*. Por lo tanto, éste corresponde al día de descanso remunerado a que tiene derecho todo trabajador después de cada semana ordinaria de

trabajo o de cada seis días de trabajo continuo. 6/ Cuando el salario se estipule por día, para la valuación del séptimo deberá tomarse en cuenta además del salario ordinario y extraordinario, lo que corresponde a la bonificación incentivo cuando esté afecta la industria de acuerdo con la ley. Ordinariamente se cancelan 52 descansos semanales al año, cantidad que corresponde al número de semanas que hay en el mismo período.

b) Días de Asueto: Son aquellos descansos remunerados diferentes al descanso semanal que contempla nuestra legislación. Días completos para: 1 de enero; jueves, viernes y sábado santo; 1 de mayo; 30 de junio; 15 de septiembre; 20 de octubre; 1 de noviembre; 25 de diciembre; más el día de la festividad de la localidad. Medios días del 24 y 31 de diciembre. En total son 12 días en el año.

c) Situaciones Comunes: Se consideran para ambas prestaciones las siguientes consideraciones:

- No procede valuación cuando el salario se estipule por quincena o por mes, ya que en estos casos se considera implícito el pago tanto del descanso semanal como de los asuetos.
- Tanto el descanso semanal como los días de asueto se calculan tomando en cuenta el promedio diario que resulte sobre los salarios ordinarios y extraordinarios

6/ Código de Trabajo, Artículo 126.

devengados durante la semana inmediata anterior (seis días) al descanso o asueto de que se trate.

CALCULO

Fórmula

$$\frac{(\Sigma \text{ Sal. Ord.} + \Sigma \text{ Sal. Ext.}) \times N}{6} = \text{Salario por Asueto } a/$$

Ejemplo

$$\frac{Q.23.00 + Q.5.75}{6} \times 6 = Q. 28.75$$

VALUACION

Aún y cuando la forma de calcular ambas prestaciones es la misma su forma de valuación es diferente.

Descanso Semanal

$$\frac{1}{6} = \text{Impacto por Séptimo}$$

$$\frac{1}{6} = 0.166666$$

Ejemplo Impacto:

$$\text{Extraordinario } Q. 5.75 \times 0.166666 = Q. 0.958329$$

=====

Asuetos

$$\frac{1}{6} \times N = \text{Impacto}$$

a/ Donde N es igual al número de días trabajados y Σ es igual a la sumatoria de los salarios.

$$\frac{1}{364} \times 12 = 0.032967$$

364

(52 semanas al año por 7 días, hacen un total de 364 días al año)

Ejemplo Impacto:

$$\text{Extraordinario Q. } 5.75 \times 0.032967 = \text{Q. } 0.18956$$

=====

3.1.3. Cuotas I.G.S.S.: Con este nombre se conocen comúnmente a las contribuciones que aportan tanto patronos como trabajadores, para financiar el funcionamiento operativo así como el de los diferentes programas de seguridad social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Dicha obligación tiene su origen en el mandato constitucional establecido en el artículo 100 de la Constitución de la República, el cual reza en su parte conducente lo siguiente: "El estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, (se refiere al régimen de seguridad social) ... tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo."

Según establece el Decreto Número 295, *Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social* (Promulgado en el año de 1946, durante el período revolucionario del Presidente Juan José Arévalo), en su Capítulo V, durante el tiempo que el régimen de seguridad social favorezca únicamente a los

trabajadores, el mismo se financiará por el método de triple participación, bajo la siguiente proporción:

Trabajadores	25 %
Estado	25 %
Patronos	50 %

Las contribuciones a los diferentes programas de seguridad social, instituidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, consisten en un porcentaje calculado sobre la totalidad de sueldos o salarios, entendiéndose éstos, según la institución, por todos aquellos que se devenguen durante las jornadas ordinarias y extraordinarias o el equivalente de las mismas cuando el salario se pague por unidad de obra, o sea por pieza, tarea, precio alzado o a destajo; así como el que se perciba en especie. 2/

El régimen de seguridad social comprende actualmente beneficios en el caso de los siguientes riesgos:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Maternidad;
- c) Enfermedades Generales;
- d) Invalidez;
- e) Orfandad;
- f) Viudez;

2/ Artículo 8, Acuerdo Número 97 de 1949, de la Junta Directiva del I.G.S.S.

g) Vejez; y

h) Gastos Fúnebres.

Dichos riesgos se encuentran agrupados en tres grandes programas como lo son:

A) *Programa de Accidentes en General*: Se regula a través del Acuerdo Número 97 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que contiene el Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes en General. Este programa tiene aplicación en todos los departamentos de la república.

Las contribuciones a este programa están contenidas en los acuerdos números 97 y 618 de Junta Directiva y son las siguientes:

Patronos: 3% del total de sueldos o salarios ordinarios y extraordinarios efectivamente cancelados.

Trabajadores: 1% del total de sueldos o salarios ordinarios y extraordinarios efectivamente devengados.

B) *Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia*: Se regula a través del Acuerdo Número 788 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que contiene el Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. Este programa tiene aplicación en todos los departamentos de la república.

Las contribuciones a este programa están contenidas en los acuerdos números 578 y 788 de Junta Directiva y son las siguientes:

Patronos: 3% del total de sueldos o salarios ordinarios y extraordinarios efectivamente cancelados.

Trabajadores: 1.5% del total de sueldos o salarios ordinarios y extraordinarios efectivamente devengados.

C) Programa de Enfermedad y Maternidad: Se regula a través del Acuerdo Número 410 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que contiene el Reglamento Sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad. Este programa tiene aplicación en los siguientes departamentos de la república: Guatemala, Zacapa, Chiquimula, Jutiapa, Jalapa, Escuintla, Baja Verapaz, El Progreso, Sololá, Quiché, Totonicapán, Huehuetenango, Petén y Sacatepéquez.

Las contribuciones a este programa están contenidas en los acuerdos números 475, 616, 618, 621 De Junta Directiva y son las siguientes:

Patronos: 4% del total de sueldos o salarios ordinarios y extraordinarios efectivamente cancelados.

Trabajadores: 2% del total de sueldos o salarios ordinarios y extraordinarios efectivamente devengados.

Valuación:

De lo anterior inferimos que la cobertura de servicios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no es la misma para todo el territorio nacional. Por tanto para poder determinar el porcentaje a aplicar para medir el impacto económico que ocasiona las cuotas al seguro social, debemos hacerlo atendiendo a la región geográfica en que se encuentre la industria sujeta a evaluación, y a la siguiente tabla sugerida.

<u>PROGRAMA</u>	<u>COBERTURA</u>	
	<u>PARCIAL</u>	<u>TOTAL</u>
Cuota Patronal		
Accidentes	3 %	3 %
I. V. S.	3 %	3 %
Enf. y Maternidad		4 %
	-----	-----
	6 %	10 %
	=====	=====
Cuota Laboral		
Accidentes	1 %	1 %
I. V. S.	1.5 %	1.5 %
Enf. y Maternidad		2 %
	-----	-----
	2.5 %	4.5 %
	=====	=====

Poseen cobertura total únicamente los siguientes departamentos: Guatemala, Zacapa, Chiquimula, Jutiapa, Jalapa, Escuintla, Baja Verapaz, El Progreso, Sololá, Quiché, Totonicapán, Huehuetenango, Petén y Sacatepéquez.

Ejemplo Impacto: Asumimos que es una industria ubicada en la ciudad capital.

	<u>VALUACION</u>	<u>ORDINARIO</u>	<u>EXTRAORD.</u>
Accidentes	Q.23.00 x 0.03	Q.0.69	
	Q. 5.75 x 0.03		Q.0.1725
I.V.S.	Q.23.00 x 0.03	Q.0.69	
	Q. 5.75 x 0.03		Q.0.1725
Enf. Maternidad	Q.23.00 x 0.04	Q.0.92	
	Q. 5.75 x 0.04	_____	<u>Q.0.23</u>
	TOTAL	Q.2.30	Q.0.575
		=====	=====

3.1.4. **IRTRA:** Llámase comúnmente a la contribución que hacen los patronos al INSTITUTO DE RECREACION DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA DE GUATEMALA. Esta contribución b/ se encuentra regulada a través del Decreto Número 1528 del Congreso de la República, el cual establece en su Capítulo III, relativo a la organización y patrimonio, lo

b/ De acuerdo con el artículo 12 del Decreto 1528, reformado por el artículo 2 del Decreto 43-92, ambos del Congreso de la República, dicha contribución tiene el carácter de impuesto.

siguiente:

"Artículo 12o.- Se crea un impuesto equivalente al uno por ciento (1%), sobre el monto del sueldo o salario ordinario y extraordinario, devengado mensualmente por cada trabajador de las empresas privadas, porcentaje que será calculado sobre la totalidad de las planillas. El impuesto, será pagado por las empresas o patronos particulares que estén inscritos o se inscriban en el Régimen de Seguridad Social. La Junta Directiva del Instituto de Recreación de los trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala, emitirá los acuerdos que indiquen las actividades económicas afectas al pago del impuesto. Este impuesto no afecta los emolumentos de los trabajadores."

Ejemplo de Valuación:

Ordinario	Q. 23.00 x 0.01 =	Q. 0.23
Extraordinario	Q. 5.75 x 0.01 =	<u>Q. 0.0575</u>
Total		Q. 0.2875

=====

3.1.5. **INTECAP:** Llámase comúnmente a la contribución que hacen los patronos al **INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD**. Esta contribución se encuentra regulada a través del Decreto Número 17-72 del Congreso de la República,

el cual establece en su Capítulo IV, relativo al patrimonio y al régimen financiero de la entidad, lo siguiente:

"Artículo 28.- Para contribuir al financiamiento de las labores del Instituto, se establece a su favor una tasa patronal que será pagada mensualmente por las empresas y entidades privadas, y por las entidades públicas que realicen actividades con fines lucrativos, sobre la totalidad de las planillas de sueldos y salarios, exceptuándose aquellas que no sean sujeto de contribución del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).
..."

En el artículo antes citado se fija la contribución a este régimen en una tasa equivalente al 1% del valor de las planillas de cada mes, o sea que grava tanto el salario ordinario como el extraordinario.

Es de suma importancia hacer notar que la contribución al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, es susceptible de ser rebajada hasta en un 80%. Dicha rebaja podrá aprovecharse si se cumplen las siguientes condiciones:

- La empresa realiza sus propios programas de formación profesional;
- Los programas de adiestramiento son aprobados y supervisados por el Instituto. 8/

Ejemplo de Valuación:

Ordinario	Q. 23.00 x 0.01 =	Q. 0.23
Extraordinario	Q. 5.75 x 0.01 =	<u>Q. 0.0575</u>
Total		Q. 0.2875
		=====

3.1.6. **Vacaciones:** Es el descanso remunerado a que todo trabajador tiene derecho después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono. De conformidad con el artículo 102 inciso i) de la constitución de la república, con excepción de los trabajadores de empresas agrícolas g/, todo trabajador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales.

El salario vacacional según establece el artículo 134 del Código de Trabajo, debe calcularse para trabajadores del sector industrial con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante el último año inmediato anterior a la fecha en que adquiera el derecho a las mismas.

VALUACION

Días de vacaciones = Impacto por vacaciones

364

c/ Los trabajadores de empresas agrícolas tienen derecho únicamente a diez días hábiles de vacaciones.

$$\frac{17}{364} = 0.046703 \text{ d/}$$

364

Ejemplo de Valuación:

Ordinario	Q. 23.00 x 0.046703 =	Q. 1.074169
Extraordinario	Q. 5.75 x 0.046703 =	<u>Q. 0.268542</u>
Total		Q. 1.342711
		=====

3.1.7. **Aguinaldo:** Esta prestación se encuentra establecida también en la Constitución de la República en su artículo 102, inciso j), y regulada para el sector privado en el Decreto 76-78 del Congreso de la República.

Consiste en el equivalente al cien por ciento del sueldo ordinario mensual por cada año de servicios continuos al servicio de un mismo patrono.

VALUACION

$$\frac{1}{12} = \text{Impacto por Aguinaldo}$$

12

$$\frac{1}{12} = 0.083333$$

12

d/ En la industria los quince días hábiles de vacaciones suelen convertirse en 17 e incluso 18 días corridos.

Ejemplo de Valuación:

Ordinario Q. 23.00 x .083333 = Q. 1.916666

=====

3.1.8. Bonificación Anual: Se encuentra establecida a través del Decreto 42-92 del Congreso de la República.

Consiste en el equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario mensual, por un año ininterrumpido al servicio de un mismo patrono.

Se calcula estableciendo el promedio de los salarios ordinarios devengados por el trabajador durante el año inmediato anterior al primero de junio de cada año.

VALUACION

$\frac{1}{12}$ = Impacto por Bonificación

$\frac{1}{12}$ = 0.083333

Ejemplo de Valuación:

Ordinario Q. 23.00 x .083333 = Q. 1.916666

=====

3.1.9. Indemnización: Es el resarcimiento económico que se hace a un trabajador por un daño causado, en este caso al despedirlo en forma injustificada. Dicha obligación está contenida en el artículo 102, inciso o) de la Constitución de la República, y regulada por los Decretos 1,441, 76-78 y 42-92 del Congreso de la República.

La indemnización en términos generales consiste en cancelar al trabajador un mes de salario, tanto ordinario como extraordinario, por cada año de servicios continuos, contados a partir de su contratación hasta la terminación de la relación laboral.

Aún y cuando no es una obligación real para el patrono el tener que cubrir esta prestación a la totalidad de sus trabajadores, ya que únicamente se cancelará en los casos de despido indirecto o injustificado, atendiendo al principio de conservatismo se hace recomendable darle el carácter de una contingencia probable, y por tanto debe ser prevista y valuada.

El salario para efectos de la indemnización está compuesto por el salario nominal ordinario y extraordinario, la parte alícuota del aguinaldo y de la bonificación anual, y por las ventajas económicas.

El Código de Trabajo fija sobre el salario nominal una participación en la indemnización equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Calculado éste con base en el promedio de los seis meses anteriores a la terminación de la

relación laboral.

El Decreto 76-78 en su artículo 90, así como el Decreto 42-92 en su artículo 40, establecen prácticamente en forma literal uno como la copia del otro: "Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo (de la bonificación anual) devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, ..."

El Código de Trabajo en su artículo 90, último párrafo determina que "... las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado."

<u>PRESTACION</u>	<u>VALUACION</u>	<u>IMPACTO</u>	
	<u>VALUACION</u>	<u>ORDINARIO</u>	<u>EXTRAORD.</u>
Salarios	1/12	0.083333	0.083333
Aguinaldo	1/12		
	0.0833/12	0.006944	
Bono Anual	1/12		
	0.0833/12	0.006944	
	SUB TOTAL	0.097221	0.083333

	SUB TOTAL	0.097221	0.083333
Ventajas Económicas	30%	0.029166	0.025000
	TOTAL	0.126387	0.108333
		=====	=====

Ejemplo de Valuación:

Ordinario	Q. 23.00 x 0.126387 =	Q. 2.906901
Extraordinario	Q. 5.75 x 0.108333 =	<u>Q. 0.622915</u>
Total		Q. 3.529816
		=====

3.1.18 Bonificación Incentivo: Es una prestación a favor de los trabajadores del sector privado, creada a través del Decreto del Congreso de la República número 78-89, cuyo objetivo es estimular y aumentar su productividad y eficiencia. 9/

"La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan. Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo

9/ Artículo 10, Decreto del Congreso Número 78-89

servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas." 10/

Para efectos del presente trabajo no se considerará la evaluación del impacto económico de esta prestación en vista que de acuerdo con lo que establece la ley que rige la misma, se exceptúa y no están afectas las empresas que tuvieran vigentes a la fecha de publicación, pactos y convenios colectivos que hubiesen concedido aumentos salariales dentro del período de vigencia de tales pactos o convenios colectivos. 11/

A pesar de que como se indicó no existe obligación por parte de las industrias que tenían en vigor pactos colectivos, existen en Guatemala empresas que en forma voluntaria o bien negociada, otorgan a sus trabajadores una bonificación al amparo del Decreto 78-89, en lo que se refiere a sus disposiciones impositivas y fiscales.

10/ Idem, Artículo 29.

11/ Idem, Artículo 79, párrafo tercero.

3.2. Otras Prestaciones Laborales

3.2.1. Prima vacacional: También conocido con el nombre de bono o bonificación vacacional. Consiste en una determinada cantidad de dinero que se otorga al trabajador adicional a su salario vacacional y que se cancela en forma anticipada junto con este último.

Existen varias formas de reconocer esta prestación por parte del sector privado en general y algunas empresas y entidades estatales. Las más comunes son:

Cantidad Fija: Como el nombre lo sugiere, es una cantidad fija establecida que puede estar pactada por escalas, atendiendo a la antigüedad del trabajador o una misma cantidad para todos. Ejemplo: de 0 a 5 años Q.100.00; de 5 a 10 años Q.150.00; etc.

Cantidad Variable: Esta cantidad generalmente está en relación directa con el salario del trabajador. Consiste en reconocer un determinado número de días de salario en concepto de esta prestación, los cuales pueden ser una cantidad de días específicos para todos los trabajadores, o bien estableciendo además escalas por antigüedad (esta última está muy poco generalizada en el medio). Otra variante que existe con relación a esta prestación se refiere a la base del cálculo, ya que puede ser computada sobre el salario ordinario o sobre ambos, ordinario y extraordinario.

La valuación de esta prestación para efectos de medir su impacto económico sobre los salarios, se considerará únicamente cuando vaya en función directa de los mismos, no así cuando se refiera a una cantidad fija de dinero.

VALUACION

DIAS = IMPACTO POR PRIMA VACACIONAL

364

Ejemplo de Valuación:

Utilizaremos el supuesto de que la prestación consiste en 10 días de salario ordinario y extraordinario.

10 = 0.027473

364

Ordinario Q. 23.00 x 0.027473 = Q. 0.631879

Extraordinario Q. 5.75 x 0.027473 = Q. 0.157969

Total Q. 0.789848

=====

CAPITULO IV

4. PARTICIPACION DEL CONTADOR PUBLICO Y AUDITOR EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

4.1 El Contador Público y Auditor en la Mesa de Negociaciones
La participación del Contador Público y Auditor (CPA) en una Negociación Colectiva, dependerá de la visión que tenga la empresa en cuanto a la negociación misma, así como de la posición que ocupe éste dentro de la organización, ya sea como Contador General, Gerente Financiero, Contralor o Auditor Interno. Es así como la administración podría definir que la participación del CPA sea activa o pasiva, y parcial o total; será activa o pasiva si se le confiere voz en la negociación, y parcial o total si su presencia es durante toda o parte de las negociaciones. La empresa deberá hacer del conocimiento de la contraparte la participación del CPA como miembro de la Comisión Negociadora.

Independientemente del grado de participación que se le fije al CPA, éste debe prepararse de forma profesional, familiarizándose con el proceso de negociación así como con las condiciones del entorno de la misma, poniendo especial atención a los siguientes elementos:

a) **El Negociador:** La negociación Colectiva es el proceso por el cual grupos de personas que representan a los trabajadores y a los propietarios intercambian ideas con el fin de arribar a acuerdos que permitan satisfacer las necesidades de ambos y

así poder mejorar su relación. Una buena negociación por tanto, será aquella en la cual ambas partes satisfagan sus necesidades o por lo menos sus expectativas: nunca existe ganador y perdedor, sólo ganadores.

Para concurrir a una mesa de negociaciones, cada una de las partes negociadoras debe tener representatividad, poder y capacidad de negociación. En el caso de los representantes empresariales, dichas cualidades son el reflejo de:

- La personalidad del negociador, sus valores, su habilidad, su percepción, su creatividad y su simpatía para negociar.
- Experiencia de los negociadores en cuanto al medio y al tipo de negociación.
- Actitud de negociador, posición mental positiva, dependiendo del grado de identificación con la empresa.
- Información y conocimiento del medio y de las necesidades de la contraparte, como por ejemplo:

- Las necesidades, económicas así como de otra índole de los trabajadores;
- Presiones internas y externas sobre el Sindicato;
- Los objetivos del Sindicato tanto generales como específicos en cuanto a la negociación.

b) Preparación de la Negociación: Los resultados de una negociación dependen en gran medida del grado de preparación previa a la misma, que permite brindar mayor seguridad y confianza. Esta preparación incluye:

- Se revisará el pacto actual desde el mismo momento en que haya finalizado la negociación del mismo, o sea que es una actividad constante que consiste en llevar un registro de los problemas derivados de su administración en la práctica, definiendo causas de los problemas y sus posibles soluciones. Esto permitirá definir posiciones encaminadas a introducir cambios en el pacto colectivo que resuelvan problemas que se han vivido.

- Se revisarán pactos colectivos de otras empresas, ya sea de la competencia o de la misma rama o actividad económica, que permita poder prever las peticiones a ser presentadas en el proyecto de pacto, y así establecer los pro y contras de las mismas con el fin de poder argumentar con hechos concretos en el momento de la negociación.

- En la medida de las posibilidades se deberán analizar las encuestas salariales más recientes de la región y de la actividad económica; ello permitirá establecer cual es nuestra posición dentro del mercado laboral. Incluye el familiarizarse con los salarios mínimos vigentes para nuestra actividad económica y afines.

- Se deberá estar actualizado en materia de economía nacional, especialmente en lo que se refiere al costo de vida, la inflación, costo de la moneda, educación, transporte, vivienda, tasas de interés, etc.

- Se deberán establecer mecanismos que nos permitan tener acceso inmediato a información relacionada con los trabajadores

tal como número de empleados, sexo, edad, educación, antigüedad, nombre y número de puestos, etc.

c) Análisis del Proyecto de Pacto Colectivo: Con relación al Proyecto de Pacto que presenta el Sindicato de Trabajadores, se deben efectuar dos tipos de análisis. Uno se refiere a aspectos estratégicos, ideológicos o incluso políticos; consiste en determinar el sentido con que se redactan algunos artículos cuyo propósito podrá estar encaminado a alcanzar por parte de la dirigencia sindical mayor grado de participación en la toma de decisiones. Este análisis deberá ser realizado por los especialistas de personal, recursos humanos, relaciones industriales o asesoría legal.

El segundo análisis se refiere al aspecto puramente económico el cual normalmente está a cargo de un especialista financiero: el Contador Público y Auditor. Este análisis debe efectuarse partiendo del principio de comparabilidad, que implica la preparación de información a través de papeles de trabajo que permitan comparar la situación actual versus las pretensiones planteadas en términos monetarios. Deberá tomarse en cuenta que toda la información que se prepare debe ser objetiva, clara, concisa y oportuna, ya que la misma servirá a la Alta Dirección para tomar decisiones trascendentales que garanticen la continuidad de la empresa para bienestar de la misma y de sus trabajadores.

d) Estrategias de la Negociación: Con toda la información enumerada en los incisos anteriores, se cuenta ya con los

elementos mínimos necesarios que permiten fijar los objetivos de la Negociación a ser sometidos a la consideración y autorización de la Alta Dirección de la Empresa, en especial la que se refiere a los parámetros económicos a que se sujetará el equipo de negociación, comúnmente conocidos como techos.

Agotado el paso anterior se está en condiciones de definir las estrategias de negociación.

Son estrategias de negociación aquellas que fijan la dirección de las operaciones de negociación, orientadas para lograr un acuerdo satisfactorio entre las partes. Las estrategias de negociación se efectúan, la mayoría de las veces, antes de negociar y lejos de la mesa de negociación, las tácticas se implementan y desarrollan de acuerdo con las circunstancias, en la mesa de negociaciones y frente a la contraparte negociadora, con apego a los lineamientos trazados dentro de la estrategia general.

La estrategia general de negociación deberá contener como mínimo:

- Definición de los Objetivos de la Negociación;
- Programación de las actividades a realizar;
- Cronogramación del tiempo de la negociación;
- Plan de comunicaciones con el personal;
- Plan de contingencias o huelgas; y
- Estrategia particular de negociación.

Un buen estratega es aquel que revisa y evalúa durante

cada uno de los días que dura la negociación, los resultados de la sesión del día contra la estrategia y las tácticas. Planea las tácticas de la próxima reunión. Tiene la flexibilidad y habilidad de replantear las tácticas sobre la marcha sin exponer la negociación. Logra los objetivos finales de la negociación dentro de los límites razonables establecidos tanto en dinero como en tiempo.

4.2. Forma de Identificar las Ventajas Económicas de Unas Prestaciones Sobre Otras.

4.2.1. Atendiendo al Costo para la Empresa: Una forma de analizar las ventajas económicas al conceder determinadas prestaciones, es determinando cual es el costo para la empresa por cada quetzal a incrementar o conceder en cada prestación tal y como se muestra en el cuadro No. 1.

Cuando nos referimos a Salarios y Relacionados Directos, hablamos de los incrementos en el salario nominal de los trabajadores, sin importar su forma de cálculo y pago, o sea por unidad de tiempo, unidad de obra, incentivos, etc. Los Relacionados Directos, son aquellas prestaciones cuya base de cálculo es el mismo salario, como por ejemplo: incrementos en los días de vacaciones o días de asueto. Como se podrá apreciar por cada quetzal que se considere incrementar a los salarios y sus relacionados directos, la empresa tendrá un costo de Q. 1.46. Este costo será sumamente más alto en la

CUADRO No. 1
 FORMAS DE IDENTIFICAR VENTAJAS ECONOMICAS DE LAS PRESTACIONES
 ATENDIENDO AL COSTO PARA LAS EMPRESAS
 COSTO POR CADA QUETZAL ADICIONAL OTORGADO AL TRABAJADOR

PRESTACION	POR CADA QUETZAL	IGSS.	IRTRA	INTECAP	AGUINALDO	BONIFIC. ANUAL	VACACIONES	INDEMNIZACION	TOTAL COSTO
INCREMENTO SALARIOS	1.00	0.1000	0.0100	0.0100	0.0833	0.0833	0.0467	0.1264	1.4597
INCREMENTO EN AGUINALDO	1.00							0.0833	1.0833
INCREMENTO EN BONIFICACION ANUAL	1.00							0.0833	1.0833
PRODUCTOS PARA CONSUMO	1.00								1.0000
PRIMAS DE SEGUROS	1.00								1.0000
PRIMAS PARA VACACIONES	1.00								1.0000
AYUDAS POR DEFUNSIONES	1.00								1.0000
AYUDA PARA TRANSPORTE	1.00								1.0000

medida en que existan salarios extraordinarios.

Cuando el incremento se considere otorgar sobre las prestaciones del Aguinaldo o la Bonificación Anual, el costo por quetzal se calcula únicamente sobre cualquier porcentaje adicional al establecido por ley para su pago. Como se aprecia en el cuadro anterior, el costo adicional por quetzal que implica aumentar cualquiera de estas prestaciones, corresponde al equivalente de una doceava parte que es la que forma parte de la base para el cálculo de la Indemnización, siendo por tanto el costo de cada quetzal adicional otorgado de Q. 1.08, el cual es el resultado del siguiente cálculo:

$$1 + \frac{Q. 1.08}{12} = Q. 1.0833$$

El incremento o concesión de prestaciones del tipo social como primas de seguros, contribuciones para eventos culturales, deportivos, etc., generalmente no tendrán ningún costo adicional que no sea el que corresponda a la prestación misma.

4.2.2 Atendiendo a la Cantidad Recibida por el Trabajador: Es importante tomar en cuenta cuando se analicen las ventajas económicas de las prestaciones laborales, cual será el valor real en términos monetarios que recibirán los beneficiarios: los trabajadores.

Los salarios están sujetos a un descuento en concepto de cuota laboral del *Instituto Guatemalteco de Seguridad Social* que van del 2.5% en unos casos, al 4.5% en otros. En dicho caso por cada quetzal que la empresa incrementa en los salarios y sus relacionados directos, el trabajador estará recibiendo Q. 0.975 en unos casos y Q. 0.955 en otros, con tendencia a que estos últimos se generalicen en todas las industrias, entre otros por la tendencia a la concentración de las mismas en el área metropolitana.

En el caso específico del Aguinaldo, el mismo no está sujeto a ningún descuento para el trabajador, pero es necesario hacer mención que de acuerdo con el Artículo 6, inciso n) del Decreto 26-92, Ley del Impuesto Sobre la Renta, los aguinaldos están exentos de dicho impuesto hasta en un equivalente al 100% del sueldo mensual, o sea que cualquier cantidad adicional a dicho porcentaje, constituye renta afecta.

La regla anterior no aplica al Decreto 42-92, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, en vista que de acuerdo con las modificaciones a la Ley del Impuesto Sobre la Renta a través del Decreto 61-94, al referirse a las Rentas exentas contenidas en el Artículo 6, el inciso n) establece que dicha bonificación anual está exenta. Al no establecerse ningún porcentaje máximo a ser considerado como renta exenta, se deduce que cualquier

cantidad adicional a la establecida en la ley para dicha prestación que se pretenda otorgar (al amparo del Artículo 106 de la Constitución de la República), a través de una negociación colectiva, también estaría exenta y no constituiría renta afecta para el trabajador que la recibiera.

Por tanto al igual que cualquier otra prestación laboral de carácter social que el trabajador obtenga, la estará recibiendo en un 100%, por no estar sujetas a ningún tipo de descuentos.

4.2.3 Relación Costo-Empresa, Beneficio-Trabajador de los

Salarios: Es importante señalar que en el caso de incrementos en salarios existe una situación inversa, ya que por cada quetzal que se incrementa en concepto de salarios, la empresa incurre en un costo de Q. 1.45, y el trabajador recibe únicamente Q. 0.955, existiendo por tanto una diferencia de Q. 0.505 en que la empresa incurre y la cual el trabajador no recibe en forma directa e inmediata.

4.3. El Impacto Económico de las Prestaciones Laborales en la Estructura de Costos de una Industria

La estructura de costos de cualquier industria se basa en tres elementos que son: Materia Prima, Mano de Obra y Gastos de Fabricación.

La Materia Prima es considerada el primer elemento del costo

y está compuesta por todos aquellos materiales a emplearse como ingredientes o partes componentes de un producto terminado; sin ella no es posible manufacturar nada. Se considera como segundo elemento del costo la Mano de Obra, ya que es el elemento humano quien modifica la forma o naturaleza de la materia prima, con lo cual aporta un valor adicional. Cualquier otro costo en que se incurra y que no esté contemplado dentro de los anteriores, constituyen los Gastos de Fabricación, los cuales constituyen el tercer elemento del costo, como por ejemplo la energía eléctrica, las depreciaciones, etc.

La mayor o menor participación del elemento Mano de Obra en la estructura de costo de una industria, dependerá del grado de utilización de la misma dentro del proceso productivo particular que se trate. En la misma proporción participarán en el costo, todas las prestaciones relacionadas con el valor de la mano de obra.

Otra situación que determina dentro de la industria una mayor participación en el costo, es el sistema de pago que se haga: si es por unidad de tiempo, resulta ser un costo fijo fácil de cuantificar; si es a destajo, dependerá de la capacidad instalada así como de los programas de producción, adquiriendo por tanto la característica de un costo variable. Es necesario que se tenga presente para cada empresa industrial que se analice, que para medir el impacto económico en forma objetiva es necesario que exista un

proceso de costeo preestablecido, ya que resultará más fácil proyectar cualquier impacto económico, con sólo substituir el costo de la mano de obra actual, con el estimado en cualquier fase de la negociación, en vista de que la mano de obra tiene la característica de ser un costo asignable, o sea que por definición, dicha partida se puede asignar directamente a los segmentos apropiados del proceso productivo.

Durante el desarrollo del presente trabajo se ha tratado únicamente el caso de una industria donde el pago de los salarios es a base de unidad de tiempo trabajada, pero se hace necesario llamar la atención el hecho de que cuando una negociación es sobre la base de salarios a destajo, ello puede implicar también la fijación de nuevas cuotas de producción, lo cual requiere mayor atención al proyectar el impacto económico, ya que las peticiones a ese respecto implican generalmente salarios más altos y cuotas de producción más bajas.

4.4. Aspectos Legales e Impositivos Aplicables

Durante el desarrollo del presente trabajo se han mencionado aspectos legales e impositivos, de los cuales a continuación se resumen por su importancia algunos de ellos y adicionalmente se incluyen otros no tratados anteriormente, pero que de acuerdo con las circunstancias que enfrente el Contador Público y Auditor durante la práctica de la profesión, es necesario tenga presente.

4.4.1. **Impuesto al Valor Agregado:** De acuerdo con el Decreto 27-92, es necesario tomar en cuenta que constituye hecho generador a dicho impuesto el caso de la prestación económica que consiste en el otorgamiento gratuito de bienes que produce la empresa a sus trabajadores, de acuerdo con el artículo 3, inciso 6), de la ley, al establecer "Los retiros de bienes muebles efectuados por un contribuyente o por el propietario, socios, directores o empleados de la respectiva empresa para su uso o consumo personal o de su familia, ya sean de su propia producción o comprados para la reventa, o la autoprestación de servicios, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la empresa."

En el otorgamiento a título gratuito de bienes producidos por la empresa como prestación, para poder determinar su costo es necesario considerar si dicha prestación incluirá el pago del valor del impuesto al valor agregado, o bien si el empleado beneficiario lo absorberá, en vista de que el Decreto 27-92 no define quien es en dicho caso el sujeto pasivo del impuesto, lo cual debe establecerse durante la negociación.

Independientemente, de quien es el sujeto pasivo del impuesto, en dicho caso debe facturarse por parte de la empresa el valor de la prestación al costo de fabricación, según el artículo 13, inciso 4) de la Ley; en caso la empresa se incline por otorgar la prestación incluyendo el valor del impuesto, deberá facturarse así misma a fin de poder

registrar el gasto correspondiente.

4.4.2. Impuesto Sobre la Renta: Para efectos de la determinación de la renta neta, las empresas podrán deducir de su renta bruta los desembolsos que a continuación se enumeran, siempre y cuando el beneficio de los mismos sean a favor de sus trabajadores o sus familias. Dichas deducciones están reguladas la mayoría de ellas en el Decreto 26-92 y sus modificaciones, pero también están contenidas en otras leyes que les dan ese carácter, y las mismas se pueden resumir en las siguientes:

- a) Sueldos, sobresueldos, salarios, bonificaciones, comisiones, gratificaciones y dietas;
- b) Aguinaldo;
- c) Bonificación Anual, Decreto 42-92;
- d) Cuotas patronales pagadas al I.G.S.S., IRTRA e INTECAP;
- e) Indeminizaciones;
- f) Contribuciones a planes de retiro, jubilaciones o pensiones;
- g) Erogaciones para construcción de viviendas, escuelas, hospitales, instalaciones deportivas;
- h) Contribuciones para asistencia médica, medicinas, servicios recreativos, culturales y educativos;
- i) Primas para el pago de seguros de vida y gastos médicos.

4.5. Papeles de Trabajo e Informe del Contador Público y Auditor

La labor que el auditor realizará durante la negociación de un Pacto Colectivo, como miembro de la comisión negociadora, será el examen al proyecto de pacto presentado para ser negociado, ya sea el presentado por la parte laboral o bien por la parte patronal durante cualquier fase de la negociación. Dicho examen consistirá en evaluar el impacto económico de las prestaciones individual y colectivamente, por tanto a diferencia de un examen de estados financieros en donde la responsabilidad de los mismos recae en la administración de la empresa examinada, en este caso el Contador Público y Auditor es totalmente responsable de las cifras que se presentan las cuales ha de sustentar sobre bases generalmente aceptadas como las presentadas en el capítulo III, y no sobre una base selectiva. La información que presente deberá ser comprensible para los usuarios de su información.

4.5.1. **Papeles de Trabajo:** Desde el punto de vista de la auditoría, Papeles de Trabajo "... son los registros llevados por el auditor independiente sobre los procedimientos seguidos, las pruebas realizadas, la información obtenida y las conclusiones a que ha llegado durante el desarrollo de un examen de estados financieros de acuerdo con normas de

auditoría generalmente aceptados." 12/

De acuerdo con las Normas de Auditoría Generalmente aceptadas, los papeles de trabajo varían de acuerdo con las circunstancias, por tanto en este caso los papeles de trabajo se podrán considerar todos aquellos registros preparados por el auditor que contengan los procedimientos seguidos, la información sobre la cual descansan los cálculos económicos y en si toda aquella información que permita proporcionar evidencia del trabajo realizado.

Los papeles de trabajo podrán ser preparados por cualquier medio o sistema al alcance del auditor, siempre y cuando la información sea clara y oportuna. El uso del computador en este tipo de trabajos resulta ser recomendable, pero en caso su elaboración no esté a cargo del profesional responsable, no deberá de descuidar revisar el trabajo de quién le auxilie en dicha labor.

Como norma general los papeles de trabajo para este tipo de evaluación, deberían responder a los requisitos mínimos siguientes:

- a) Nombre de la empresa a la que pertenece la Negociación.
- b) Identificación del Pacto Colectivo a evaluar.
- c) Nombre del Papel de Trabajo.
- d) Versión del proyecto evaluado (patronal o laboral).

- e) Número de versión o propuesta evaluada.
- f) Fecha de Evaluación.
- g) Un adecuado sistema de referencias.

4.5.1.1. Archivo de los Papeles de Trabajo: Es necesario que el Contador Público y Auditor conserve los papeles de trabajo, para lo cual al igual que con los relacionados a las auditorías independientes deben clasificarse en dos tipos de archivos.

Archivo Permanente: Su objetivo es proporcionar la historia de las negociaciones laborales, así como la tendencia de las relaciones obrero patronales que existen en la empresa, que faciliten el trabajo de negociaciones presentes y futuras.

Incluirá como mínimo lo siguiente:

- a) Copia de los Pactos Colectivos anteriores.
- b) Estatutos del sindicato de trabajadores de la empresa.
- c) Copia del reglamento interior de trabajo.
- d) Notificación de nombramiento de miembros del comité ejecutivo y consultivo del sindicato.

Archivo Negociación Actual: Se compone de los papeles de trabajo de la negociación en proceso, y contendrá como mínimo lo siguiente:

- a) Proyecto inicial de pacto colectivo.
- b) Notificación de Denuncia de Pacto.
- c) Nombramientos de comisiones negociadoras.

- d) Metodología, agenda y cronograma estimados de negociaciones.
- e) Propuestas y contrapropuestas presentadas por las partes, ordenadas cronológicamente.
- f) Copia de Pacto Colectivo definitivo, debidamente firmado por las partes.
- g) Copia de notificación de la resolución que aprueba el Pacto Colectivo suscrito, del Ministerio de Trabajo.

Adicionalmente es recomendable agregar aquella información que se pudiera haber utilizado relacionada con: tasas de interés, tasa de inflación, índices de precios, salarios mínimos, encuestas salariales, etc. vigentes a la fecha de la negociación, siempre y cuando el auditor haya descansado en ella al provenir de fuentes especializadas y reconocidas en cada materia.

4.5.2. El Informe: Es el resultado final del examen o evaluación de la negociación a determinada fecha, que presenta el auditor, que contiene información sobre los resultados obtenidos, a los miembros de la comisión negociadora o al responsable de la misma.

Como todo informe es recomendable que en este caso el Contador Público y Auditor tenga presente que un buen informe es aquel que reúne las cualidades de brevedad y claridad, dentro de las posibilidades que permita la complejidad de la

negociación. Asimismo es indispensable la consistencia y continuidad en relación a informes anteriores que permitan la comparabilidad.

En vista de que bajo esta circunstancia el auditor forma parte de la estructura del control interno de la empresa, el informe podrá prepararlo a través cartas, memorándum o cualquier otro medio menos formal por ser únicamente de uso interno, y complementarlo con cualquier tipo de información adicional que facilite su comprensión.

Debido al papel que el Contador Público y Auditor está llamado a jugar durante una negociación de un pacto colectivo, éste deberá estar preparado para informar en cualquier momento que le sea requerido por cualquier ente de la empresa involucrado en la misma. Asimismo atendiendo a su buen juicio profesional, deberá informar dándole el carácter de información intermedia, todos aquellos asuntos importantes que requieran adoptar alguna acción correctiva, en el momento que sean de su conocimiento.

4.6. Algunas Consideraciones Sobre Contingencias Laborales

"Contingencia es un evento futuro posible o condición debida a causas desconocidas, o actualmente indeterminables."

13/

Una contingencia laboral puede considerarse como un

evento futuro posible o situación presente que induzca a crear un grado de incertidumbre sobre el normal desarrollo de la negociación colectiva o su finalización.

Pueden tener su origen en situaciones a las que el Contador Público y Auditor deberá poner atención desde antes incluso de iniciada la negociación misma, e informar sobre ellas en cualquier momento, siendo estas:

- a) Posibilidad de Huelga.
- b) Litigios laborales en proceso.
- c) Disposiciones a nivel de Federaciones de trabajadores nacionales o internacionales a la cual pertenezca el sindicato.

En el caso concreto de la huelga, es un derecho que está regulado en la Constitución Política de la República en su artículo 104, que se reconoce en aquellos casos en que hayan sido agotados los procedimientos de conciliación y únicamente por razones de orden económico-social. En tal virtud el Contador Público y Auditor debe indicar esa posibilidad en el seno de la comisión negociadora a fin de establecer un "Plan de Contingencia en Caso de Huelga", en el cual su participación consistirá en establecer el costo diario que representaría la misma para la empresa.

CAPITULO V

5. CASO PRACTICO

Valuación Económica del Proyecto Inicial
de Negociación del Sindicato de Trabajadores de
la Industria Fábrica de Alimentos, S. A.

5.1 De la Empresa y su Entorno

Fábrica de Alimentos, S. A. es una Industria que fue fundada hace 30 años, cuya actividad principal es la fabricación de cereales siendo en la actualidad sus productos, líderes en el mercado nacional, contando además con cobertura a nivel centroamericano.

Un 70% de sus materias primas e insumos son importados. La marca que comercializan no es propia, teniendo por tanto que erogar fuertes cantidades en concepto de regalías. Su proceso productivo está poco mecanizado, al extremo que la actividad de empaque se lleva a cabo en su totalidad, en forma manual. Cuenta con una fuerza laboral exclusivamente masculina que asciende a nivel operativo, a 150 trabajadores.

La actividad productiva se lleva a cabo de lunes a sábado, durante las veinticuatro horas del día, para lo cual existen turnos de trabajo de 8 horas cada uno, en los diferentes departamentos. Debido a esta situación, en dos de los turnos, el mixto y el nocturno, se encuentran contempladas horas extras de labores, que combinadas con otras actividades extraordinarias predecibles que se realizan, permite establecer que con relación al salario ordinario promedio, representan un 45%. En cuanto al

salario ordinario, la empresa cuenta en la actualidad con una media de Q.23.29 de salario diario.

En la empresa existe un Sindicato de Trabajadores, el cual próximamente arribará a los 25 años de fundación. Del total de empleados a nivel operativo, el 98% se encuentra afiliado al mismo.

La empresa celebra con sus trabajadores representados a través del Sindicato, un pacto colectivo de condiciones de trabajo, mismo que durante los últimos 10 años ha tenido una vigencia de dos años en cada caso. El pacto vigente está por fenecer, por tanto el Sindicato de trabajadores ha procedido a denunciarlo ante los tribunales de trabajo, presentando a su vez el correspondiente proyecto de nuevo pacto.

Se han presentado con los representantes de la empresa para hacer entrega del referido proyecto, manifestando su intención de iniciar la discusión del mismo lo antes posible para lo cual sugieren establecer las bases de entendimiento que regirían la negociación, la cual pretenden llevar en armonía, como ha sido en oportunidades anteriores, por la vía directa. (También se permitieron recordar a los representantes de la empresa, que al haber planteado el conflicto económico ante los tribunales de trabajo, la empresa se encuentra emplazada y por lo tanto no podrán despedir a ningún trabajador sin antes contar con la autorización correspondiente).

Las comisiones negociadoras han sido establecidas siendo las siguientes:

Por la Empresa:

- Gerente General
- Subgerente
- Gerente de Recursos Humanos
- Gerente Financiero
- Asesor Laboral

Por los Trabajadores:

- Secretario General
- Secretario de Conflictos
- Secretario de Actas y Acuerdos
- Secretario de Finanzas
- Secretario de Deportes
- Asesor Laboral

5.2. Proyecto de Pacto Colectivo

Aún y cuando el pliego de peticiones que se presentó a la empresa contiene modificaciones a artículos de carácter ideológico o estratégico tales como, solicitar mayor participación sindical en el reclutamiento, selección, contratación y promoción del personal, o modificaciones al régimen disciplinario; a continuación se procede a resumir los artículos modificados o artículos nuevos que solicitan, de

carácter exclusivamente económico:

**"PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE
FABRICA DE ALIMENTOS, S.A"**

ARTICULO 29. JORNADA EXTRAORDINARIA:

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo para la jornada ordinaria, constituye jornada extraordinaria y será remunerada con salario doble.

ARTICULO 33. SALARIO MINIMO:

Se conviene que el salario mínimo que se pagará en la Empresa a cualquier trabajador, será de TREINTA Y CINCO QUETZALES (Q. 35.00) diarios.

ARTICULO 34. AUMENTO DE SALARIOS:

Se conviene un aumento de salarios para todo el personal, a partir del siguiente día de vencido el Pacto Colectivo actual, de TREINTA QUETZALES (Q. 30.00) diarios sobre los salarios actuales.

La aplicación retroactiva del aumento antes indicado se hará sobre todas las prestaciones económicas y sociales,

incluyendo salarios ordinarios y extraordinarios.

ARTICULO 45. DIAS DE ASUETO:

La empresa otorgará a los trabajadores como días de asueto con goce total de salario, además de los indicados en el Código de Trabajo, el día del 6 de junio; **Miércoles Santo**; 12 de octubre; 15 de noviembre, día del sindicato; veinticuatro y treinta uno de diciembre, todo el día.

ARTICULO 47. PERIODO VACACIONAL:

La empresa reconoce al trabajador el derecho de gozar después de cada año de labores de **TREINTA (30)** días hábiles de vacaciones.

ARTICULO 50. AGUINALDO:

La empresa reconoce a favor de los trabajadores, un Aguinaldo equivalente a un mes completo de su salario, de conformidad con su promedio de salarios ordinarios y extraordinarios. Dicho aguinaldo deberá proporcionarse a los trabajadores en la primera semana del mes de diciembre de cada año.

ARTICULO 53. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO:

La empresa otorgará permiso a sus trabajadores con goce de salarios por el tiempo y en los casos siguientes:

a) El tiempo que sea necesario para atender citaciones de autoridades estatales y municipales, gestiones de crédito en el Banco de los Trabajadores, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; debiendo el trabajador en ese caso, comprobar tal circunstancia con el citatorio correspondiente o con la constancia extendida por la autoridad a la que haya concurrido.

b) Cinco días por el nacimiento de un hijo. En dicho caso avisará el trabajador a la Empresa y de inmediato hará uso del permiso, debiendo acreditar el nacimiento posteriormente a la empresa, con la constancia del Registro Civil, dentro del plazo de diez días.

c) Cuatro días hábiles en el caso de muerte del cónyuge, padres o hijos. El parentesco con la persona fallecida y el deceso, deberán acreditarse con los atestados del Registro Civil dentro del plazo de diez días.

d) Diez días hábiles en el caso de contraer matrimonio el trabajador.

Los permisos a que se refiere el presente artículo serán concedidos por el jefe administrativo.

ARTICULO 63. TRASLADO A CENTROS HOSPITALARIOS:

En caso de accidente en el lugar de trabajo que impida al trabajador trasladarse por si mismo a un centro hospitalario, la empresa se obliga a trasladar o a pagar el traslado del

trabajador; además se obliga a pagar su traslado del Centro Hospitalario a su residencia hasta por un valor de **CIEN QUETZALES (Q. 100.00)** en cada caso.

ARTICULO 64. BOTIQUIN:

Además de las medidas de seguridad e higiene que establezcan las leyes y reglamentos de la materia, la empresa se obliga a instalar un botiquín de primeros auxilios que contenga las medicinas o implementos necesarios. Existirán tres encargados titulares entre los trabajadores que prestarán los primeros auxilios necesarios, por lo cual recibirán una retribución mensual de **CINCUENTA QUETZALES (Q.50.00)**.

ARTICULO 67. AYUDA PARA GASTOS FUNEBRES:

En el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos del trabajador, la empresa le otorgará a éste la cantidad de **DOS MIL CUATROCIENTOS QUETZALES (Q. 2,400.00)**, para gastos fúnebres. Igual prestación corresponderá al cónyuge, padres o hijos del trabajador si éste falleciera.

ARTICULO 74. SALON DE USOS MULTIPLES:

La empresa se compromete a construir un salón de usos múltiples, el que contará con los servicios básicos de: energía eléctrica, agua potable y servicios sanitarios. Dicho salón tendrá las medidas siguientes: 20 metros de ancho por 25

metros de largo.

ARTICULO 75. AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJO:

La empresa entregará en caso del nacimiento de un hijo del trabajador la cantidad de **CUATROCIENTOS QUETZALES (Q.400.00)**, la cual será entregada al padre o a la madre según el caso.

ARTICULO 77. AYUDA AL DEPORTE:

La empresa fomentará el deporte del fútbol entre sus trabajadores, proporcionándole a dos equipos que se formen dentro de los mismos, los implementos que estimen necesarios para la práctica del deporte (zapatos, camisas, pantalonetas, medias, balones, trofeos, etc.). Proporcionará una ayuda mensual de **TRESCIENTOS QUETZALES (Q.300.00)** a cada uno de los dos equipos para su mantenimiento.

ARTICULO 78. UTILES ESCOLARES:

En el mes de enero de cada año la empresa entregará al sindicato **2,200** cuadernos de cien hojas cada uno, **1,600** lápices, **1,600** bolígrafos, **600** sacapuntas, **600** borradores, **600** reglas, **600** cajas de crayones de madera y **600** compases; para que sean repartidos entre todos los trabajadores que tengan hijos de edad escolar.

ARTICULO 79. BECAS PARA HIJOS DE LOS TRABAJADORES:

La empresa otorgará doce (12) becas cada año para los hijos de los trabajadores, 6 para cursar estudios de primaria entre el primero y sexto grados y las otras 6 para cursar estudios a nivel secundario. Cada beca tendrá una asignación de **DOS CIENTOS QUETZALES (Q. 200.00)** mensuales para cada becado durante diez meses de enero a octubre.

ARTICULO 80. AGASAJO NAVIDEÑO:

Antes del día veinticuatro de diciembre de cada año la empresa agasajará a sus trabajadores, esposas e hijos menores de edad, en la forma como hasta la fecha lo ha venido realizando, sin detrimento de las actividades ni la calidad de eventos anteriores.

ARTICULO 83. SUBVENCION DE ALIMENTOS:

La empresa se compromete a proporcionar un tiempo de alimentación diaria, en cada turno a cada trabajador, cuyo valor en todo caso no será menor a **ONCE QUETZALES (Q.11.00)** diarios.

ARTICULO 87. BOLSA DE PRODUCTOS PARA LOS TRABAJADORES:

La empresa entregará mensualmente a cada trabajador una bolsa conteniendo dos cajas del producto "A", una caja del producto "B" y una caja del producto "C".

ARTICULO 88. TRANSPORTE PARA EL SINDICATO:

La empresa donará al sindicato, una motocicleta nueva para el servicio del sindicato.

ARTICULO 89. VESTIDORES EN EL CAMPO DE FUTBOL:

La empresa se compromete a seguir manteniendo el campo de fútbol existente, y construirá vestidores equipados con servicios sanitarios y duchas para el servicio de los futbolistas.

ARTICULO 91. ENSERES DE ASEO PERSONAL:

La empresa proporcionará a cada trabajador, un jabón de olor y un rollo de papel sanitario semanalmente, de buena calidad.

ARTICULO 94. EXCURSIONES:

La empresa costeará los gastos de transporte de dos excursiones cada año como una forma de recreación y estímulo para sus trabajadores y sus familias, para lo cual asignará al sindicato la cantidad de DIECIOCHO MIL QUETZALES (Q.18,000.00) durante el mes de enero.

ARTICULO 100. FONDO DE ANTICIPO SOBRE SUELDOS:

La empresa mantendrá vigente un fondo por la cantidad de TREINTA Y CINCO MIL QUETZALES (Q. 35,000.00) en concepto de anticipo a cuenta de sueldos y salarios del personal, como un fondo de ayuda para los trabajadores que la soliciten.

ARTICULO 105. SEGURO COLECTIVO POR MUERTE:

La empresa contratará y pagará un Seguro Colectivo por

Muerte con una cobertura de CUARENTA MIL QUETZALES (Q. 40,000.00) que serán entregados por la Compañía Aseguradora a los beneficiarios que el trabajador fallecido hubiera designado.

ARTICULO 106. BONIFICACION INCENTIVO.

La empresa proporcionará a sus trabajadores DOSCIENTOS QUETZALES (Q. 200.00) mensuales, en concepto de Bonificación Incentivo.

ARTICULO 107. PRIMA VACACIONAL:

La empresa otorgará a sus trabajadores una prima vacacional equivalente a VEINTIDOS (22) días de salario ordinario; pago que se hará en efectivo al momento de principiar el goce de las vacaciones.

ARTICULO 109. PAGO DE ASESORIA DEL PRESENTE PACTO:

La empresa se compromete a sufragar los gastos de asesoría para el sindicato, correspondiente a los dos meses de pago que por el monto del aumento salarial realizan los trabajadores.

ARTICULO 115. VIGENCIA DEL PACTO:

El presente pacto colectivo tendrá una vigencia de doce meses a partir del vencimiento del pacto colectivo anterior.

5.3. Informe a la Gerencia

Guatemala, Octubre de 199x

Sr. Gerente
Fábrica de Alimentos, S. A.
Presente

Sr. Gerente:

Se ha evaluado el Proyecto de Pacto presentado inicialmente por el Sindicato de Trabajadores de Fábrica de Alimentos, S. A., sometido a discusión para cobrar vigencia a partir del vencimiento del actual, durante el presente año.

La evaluación incluye únicamente el impacto económico que ocasionaría el contenido de las cláusulas que representan cambios económicos susceptibles de ser cuantificables sobre bases razonables tal y como se muestra en los papeles de trabajo adjuntos, los cuales forman parte del presente informe.

La evaluación del Proyecto Inicial del Sindicato de fecha 30 de Septiembre de 199x, representa para la empresa en caso fuera adoptado en su totalidad, un impacto económico para el primer año de vigencia del mismo de Cinco millones trescientos noventa y cuatro mil setenta y nueve quetzales (Q.

5,394,079.00), equivalente a un impacto económico por trabajador de treinta y cinco mil novecientos sesenta y un quetzales (Q. 35,961.00), para el mismo período.

Por ser el proyecto inicial del Sindicato, el mismo está lejos de ser una propuesta razonable, y por lo tanto debe ser desestimada, ya que la aceptación de la misma, tal y como está planteada, sacrificaría la posición financiera de la empresa.

El impacto económico por cláusula en forma individual puede ser consultado en el contenido del presente informe atendiendo al número de artículo propuesto por el sindicato.

Atentamente,

Fidel A. Soto Rodríguez
GERENTE FINANCIERO

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 199x
 HOJA DE EVALUACION DE IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO.
 (Expresado en Quetzales)

PROPUESTA No. 1

FECHA: 30/09/9X

CONCEPTO	ART. No.	SITUACION ACTUAL	PROYECTO SINDICATO	INCRE- MENTO	%	COSTO ADIC. ANUAL	COSTO TOTAL
----------	-------------	---------------------	-----------------------	-----------------	---	----------------------	----------------

PRESTACIONES DIRECTAS

Salario Minimo	33	12.50	35.00	22.50	1.8	0.00	
(VER NOTA 1.A)							
Incremento de Salarios Ordinarios	31		30.00				
Salario Ordinario Promedio		23.29	53.29	30.00	1.3	10,920.00	
Salario Extraordinario Promedio		7.150	16.360	9.210	1.3	3,352.44	
Descanso Semanal		1.192	2.727	1.535	1.3	558.74	
Feriado con Pago		0.236	0.539	0.304	1.3	110.52	
Cuota Patronal IGSS		3.187	7.292	4.105	1.3	1,493.86	
Contribucion IRTRA		0.319	0.729	0.410	1.3	149.39	
Contribucion INTECAP		0.319	0.729	0.410	1.3	149.39	
Aguinaldo		1.941	4.441	2.500	1.3	910.00	
Bonificacion Anual (bono 14)		1.941	4.441	2.500	1.3	910.00	
Vacaciones		1.839	4.207	2.368	1.3	861.84	
Bono Vacacional		0.704	1.610	0.907	1.3	330.00	
Indemnizacion		3.873	8.861	4.988	1.3	1,815.27	

(VER NOTA 1.B)

21,561.45 3,234,217

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 Biblioteca Central

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.

NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 199x

HOJA DE EVALUACION DE IMPACTO ECONOMICO ANUAL

PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO.

(Expresado en Quetzales)

PROPUESTA No. 1FECHA: 30/09/9X

CONCEPTO	ART. No.	SITUACION ACTUAL	PROYECTO SINDICATO	INCRE- MENTO	%	COSTO ADIC. ANUAL	COSTO TOTAL
Incremento de Salarios Extraordinarios	26	150 %	200 %	50 %			
Sobre el Salario que se Alcanzaria Con el Incremento de Q.30.00		16.360	21.813	5.453	0.3	1,983.80	
Descanso Semanal		2.727	3.636	0.909	0.3	330.63	
Feriado con Pago		0.539	0.719	0.180	0.3	65.40	
Cuota Patronal IGSS		1.963	2.617	0.654	0.3	238.06	
Contribucion IRTRA		0.196	0.262	0.065	0.3	23.81	
Contribucion INTECAP		0.196	0.262	0.065	0.3	23.81	
Vacaciones		0.917	1.222	0.306	0.2	137.34	
Indemnizacion		2.125	2.835	0.709	0.3	257.71	
(VER NOTA 1.C)						<u>3,060.57</u>	459,085
Periodo Vacacional	47	18 dias	30 dias	12 dias	0.7	901.20	100,000
(VER NOTA 1.D)							
Prima Vacacional	107	11 dias	22 dias	11 dias	1.0	586.19	87,928
(VER NOTA 1.E)							

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 199x
 HOJA DE EVALUACION DE IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO.
 (Expresado en Quetzales)

PROPUESTA No. 1

FECHA: 30/09/9x

CONCEPTO	ART. No.	SITUACION ACTUAL	PROYECTO SINDICATO	INCRE- MENTO	%	COSTO ADIC. ANUAL	COSTO TOTAL
----------	----------	------------------	--------------------	--------------	---	-------------------	-------------

Aguinaldo	50						
Ordinario		100 %	100 %	0.00			
Extraordinario		0 %	100 %	100%		861.57	99, 236

(VER NOTA 1.F)

TOTAL PRESTACIONES DIRECTAS

4, 015, 646

PRESTACIONES SEMIDIRECTAS

Licencias con Goce de Salario	53						
a) Nacimiento de un hijo		4 dias	5 dias	1 dia	0.3	53.29	1, 332
b) Fallecimiento de Conyuge o padre		2 dias	4 dias	2 dias	1.0	106.58	959
c) Matrimonio		6 dias	10 dias	4 dias	0.7	213.16	639

(NOTA 2.A)

TOTAL PRESTACIONES SEMIDIRECTAS

2, 931

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 199x
 HOJA DE EVALUACION DE IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO.
 (Expresado en Quetzales)

PROPUESTA No. 1

FECHA: 30/09/9X

CONCEPTO	ART. No.	SITUACION ACTUAL	PROYECTO SINDICATO	INCRE- MENTO	%	COSTO ADIC. ANUAL	COSTO TOTAL
----------	-------------	---------------------	-----------------------	-----------------	---	----------------------	----------------

PRESTACIONES INDIRECTAS

Dias de Asueto	45	12 Dias	15 Dias	3 Dias	0.2	75,000.00	
- Miercoles Santo todo el dia							
- Aniversario del Sindicato							
- Dia de la Raza							

(NOTA 3.A)

Traslado por accidentes	63	38.00	100.00	62.00	1.6	325.00	
-------------------------	----	-------	--------	-------	-----	--------	--

(NOTA 3.B)

Servicio de Botiquin	64						
Tres Encargados Titulares		18.00	50.00	32.00	1.8	1,152.00	

(NOTA 3.C)

Ayuda para Gastos Funebres	67	1,200	2,400	1,200	1.0	10,800.00	
Por muerte del Trabajador, conyuje, padres o hijos							

(NOTA 3.D)

Ayuda para transporte	69	63.00	100.00	37.00	0.6	66,600.00	
-----------------------	----	-------	--------	-------	-----	-----------	--

(NOTA 3.E)

Fomento del Deporte	77	200.00	600.00	400.00	2.0	4,800.00	
---------------------	----	--------	--------	--------	-----	----------	--

(NOTA 3.F)

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 199x
 HOJA DE EVALUACION DE IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO.
 (Expresado en Quetzales)

PROPUESTA No. 1

FECHA: 30/09/9x

CONCEPTO	ART. No.	SITUACION ACTUAL	PROYECTO SINDICATO	INCRE- MENTO	%	COSTO ADIC. ANUAL	COSTO TOTAL
Utiles Escolares	78	11, 000	16, 000	5, 000	0.5	5, 000.00	
(NOTA 3.G)							
Becas para hijos de trabajadores	79						
Numero de Becas		2	12	10	5.0		
Valor de las Becas		75	200	125	1.7	22, 500.00	
(NOTA 3.H)							
Convivio Navideno	80	15, 000	60, 000	45, 000	3.0	45, 000.00	
(NOTA 3.I)							
Subvencion de Alimentos	83	6	11	6	1.0	247, 500.00	
(NOTA 3.J)							
Enseres de Aseo Personal	91	3, 500	16, 000	12, 500	3.6	12, 500.00	
(NOTA 3.K)							
Fondo para Anticipos de Salario	100	20, 000	35, 000	15, 000	0.8	2, 700.00	
(NOTA 3.L)							
Seguro Colectivo por Muerte	105	20, 000	40, 000	20, 000	1.0	13, 125.00	
(NOTA 3.M)							

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 199x
 HOJA DE EVALUACION DE IMPACTO ECONOMICO-ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO.
 (Expresado en Quetzales)

PROPUESTA No. 1

FECHA: 30/09/9x

CONCEPTO	ART. No.	SITUACION ACTUAL	PROYECTO SINDICATO	INCRE- MENTO	%	COSTO ADIC. ANUAL	COSTO TOTAL
Bonificacion Incentivo (NOTA 3.N)	106	100	200	100	1.0	180,000.00	
Salon de Usos Multiples (NOTA 3.O)	74		168,400			255,000.00	
Ayuda por nacimiento de hijo (NOTA 3.P)	75		400	12,000		10,000.00	
Productos para Consumo (NOTA 3.Q)	87		50	600		90,000.00	
Transporte para el sindicato (NOTA 3.R)	88		10,000			10,500.00	
Ampliaciones Inst. Deport. (NOTA 3.S)	89		35,000			35,000	
Excursiones (NOTA 3.T)	94		18,000			18,000	

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 199x
 HOJA DE EVALUACION DE IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO.
 (Expresado en Quetzales)

PROPUESTA No. 1

FECHA: 30/09/9X

CONCEPTO	ART. No.	SITUACION ACTUAL	PROYECTO SINDICATO	INCRE- MENTO	%	COSTO ADIC. ANUAL	COSTO TOTAL
----------	-------------	---------------------	-----------------------	-----------------	---	----------------------	----------------

Pago de Asesoría Legal Sindicato	95		270,000			270,000	
----------------------------------	----	--	---------	--	--	---------	--

(NOTA 3.U)

TOTAL PRESTACIONES INDIRECTAS

1,375,502 1,375,502

IMPACTO ECONOMICO TOTAL

5,394,073

IMPACTO ECONOMICO PROMEDIO
 POR TRABAJADOR

35,961

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
 NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 1994

PRESTACIONES DIRECTAS

NOTA "1.A"

Salario Mínimo: El incremento al salario mínimo no representa ningún costo adicional, ya que el aumento de salarios solicitado es mayor, por tanto los trabajadores que actualmente devengan el salario mínimo serán favorecidos con el aumento general.

NOTA "1.B"

Salario Ordinario Promedio: Es el resultado de multiplicar el incremento solicitado por 364 días que tiene el año.

$$Q. 38.88 \times 364 = Q. 14,132.32$$

Salario Extraordinario Promedio: Es el resultado de multiplicar el incremento en salario extraordinario por 364 días que tiene el año.

$$Q. 9.21 \times 364 = Q. 3,373.44$$

Descanso Semanal: Es el resultado de multiplicar el

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
 NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 199X

factor que corresponde al descanso semanal por el incremento en el promedio de salario extraordinario, por 364 días que tiene el año.

$$(1/6 \times Q. 9.21) \times 364 = Q. 558.74$$

Feriatos: Es el resultado de multiplicar el número de feriatos en el año por el incremento en el promedio de salario extraordinario.

$$12 \text{ Días} \times Q. 9.21 = Q. 110.52$$

Salario Total Base: Lo constituye el incremento solicitado más el impacto producido por el tiempo extraordinario, el descanso semanal y los feriatos con pago.

	<u>ORDINARIO</u>	<u>EXTRAORD.</u>	<u>TOTAL</u>
Salario Ordinario	Q. 30.00		Q. 30.00
Salario Extraordinario		Q. 9.21	9.21
Descanso Semanal		1.53	1.53
Feriado con Pago		0.30	0.30
TOTAL	Q. 30.00	Q. 11.04	Q. 41.04
	=====	=====	=====

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
 NOTAS A LA BOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 199X

Cuota Patronal I.G.S.S.:

$$(Q. 41.84 \times 8.18) \times 364 = Q. 1,493.86$$

Contribución IRTRA:

$$(Q. 41.84 \times 8.81) \times 364 = Q. 149.39$$

Contribución INTECAP:

$$(Q. 41.84 \times 8.81) \times 364 = Q. 149.39$$

Aguinaldo: Es el resultado de multiplicar el incremento solicitado por el factor equivalente a un mes de salario al año, por 364 días que tiene el año.

$$(Q. 38.88 \times 1/12) \times 364 = Q. 918.88$$

Bono Anual: Es el resultado de multiplicar el incremento solicitado por el factor equivalente a un mes de salario al año, por 364 días que tiene el año.

$$(Q. 38.88 \times 1/12) \times 364 = Q. 918.88$$

Vacaciones: Es el resultado de multiplicar el incremento en salario ordinario y extraordinario por el promedio de días corridos de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores en

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
 NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 199X

la empresa.

$$Q. 41.84 \times 21 \text{ Días} = Q. 861.84$$

Bono Vacacional: Es el resultado de multiplicar el incremento en salario ordinario por 11 días anuales que corresponden actualmente por esta prestación.

$$Q. 30.00 \times 11 \text{ Días} = Q. 330.00$$

Indemnización: Es el resultado de multiplicar los incrementos tanto al salario ordinario como al extraordinario con el correspondiente factor, y el resultado reexpresarlo a un año.

$$(Q. 30.00 \times 0.126387) = Q. 3.791$$

$$(Q. 11.84 \times 0.1083333) = \underline{1.196}$$

$$Q. 4.987 \times 200\% = Q. 1,815.27$$

NOTA "1.C"

Incremento de Salario Extraordinario: Se refiere al incremento pretendido en el sentido de reconocer un 200 % de salario ordinario, en concepto de salario extraordinario, lo cual representa un incremento de 50 % adicional, ya que actualmente la empresa reconoce el 150 %. El impacto económico se mide en forma similar a la forma de calcular el salario

ordinario analizado en la nota precedente; se aplica únicamente a la diferencia entre la forma de pago actual (incluidos los incrementos solicitados) y la pretendida, ya que también afecta los salarios actuales.

El salario extraordinario representa el 30.7 % del salario ordinario, por tanto:

$$Q. 53.29 \times 0.307 = Q. 16.36$$

Extraord. Actual	-----	150 %
Extraord. Pretendido	----	200 %

Q. 16.36	-----	150	=	Q. 21.81
X	-----	200		

Extraord. Pretendido Q. 21.81

Extraord. Actual Q. 16.36

$$Q. 5.45 \times 364 = Q.1,983.80$$

Descanso Semanal: Es el resultado de multiplicar el factor que corresponde al descanso semanal por el incremento en el promedio de salario extraordinario, por 364 días que tiene

FAERICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
 NOTAS A LA BOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 1994

el año.

$$(1/6 \times Q. 5.45) \times 364 = Q. 338.63$$

Feriatos: Es el resultado de multiplicar el número de feriatos en el año por el incremento en el promedio de salario extraordinario.

$$12 \text{ Días} \times Q. 5.45 = Q. 65.40$$

Salario Total Base: Lo constituye el incremento en el impacto producido por el tiempo extraordinario, el descanso semanal y los feriatos con pago.

EXTRAORDINARIO

Impacto Salario Extraord.	Q. 5.45
Descanso Semanal	0.91
Feriado con Pago	<u>0.18</u>
TOTAL	Q. 6.54
	=====

Cuota Patronal I.G.S.S.:

$$(Q. 6.54 \times 0.10) \times 364 = Q. 238.06$$

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
 NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 199X

Contribución IRTRA:

$$(Q. 6.54 \times 0.01) \times 364 = Q. 23.81$$

Contribución INTECAP:

$$(Q. 6.54 \times 0.01) \times 364 = Q. 23.81$$

Vacaciones: Es el resultado de multiplicar el incremento en salario extraordinario por el promedio de días corridos de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores en la empresa.

$$Q. 6.54 \times 21 \text{ Días} = Q. 137.34$$

Indemnización: Es el resultado de multiplicar el incremento al salario extraordinario con el correspondiente factor, y el resultado reexpresarlo a un año.

$$(Q. 6.54 \times 0.1083333) = \underline{0.708}$$

$$Q. 0.708 \times 364 = Q. 257.71$$

NOTA "1.D"

Período Vacacional: Se solicita un incremento en el número de días hábiles de vacaciones. Actualmente se reconocen 18 días, solicitan 12 días más con lo cual se

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 199X

totalizan 30.

El impacto ha sido calculado tomando en cuenta el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios que se alcanzaría con el aumento general pretendido, por el número de días adicionales de vacaciones.

$$(Q.53.29 + Q. 16.36 + Q. 5.45) \times 12 \text{ días} = Q. 901.20$$

Esta forma de calcular el impacto económico no representa necesariamente el costo real de las vacaciones gozadas por los trabajadores. Es más bien una forma de expresar o cuantificar algún costo en que generalmente incurre la empresa para que en ausencia del trabajador que goza de su período vacacional, su trabajo se continúe realizando. En la realidad el costo de reemplazo de dicha actividad varía, pudiendo ser ocasionado por sobresueldo a un compañero por substitución o por la contratación de personal temporal.

NOTA "1.E"

Prima Vacacional: Esta prestación consiste en el equivalente a 11 días de salario ordinario. Solicitan un

incremento de 11 días más para totalizar 22 días.

$$(Q. 53.29 \times 11 \text{ días}) = Q. 586.19$$

NOTA "1.F"

Aguinaldo: Esta prestación consiste conforme a ley en el equivalente a un mes de salario ordinario; solicitan que el mismo sea incrementado al equivalente de un mes de salario ordinario y extraordinario, por tanto el impacto se estaría experimentando únicamente en el salario extraordinario. El salario extraordinario base del cálculo sería conforme se explica en Nota "1.C".

$$(Q. 21.81 \times 0.08333) \times 364 = Q. 661.57$$

PRESTACIONES SEMIDIRECTAS

NOTA "2.A"

Prestaciones Semidirectas: Son prestaciones cuya base de cálculo es en relación directa con los salarios, pero que no se puede determinar con exactitud el monto de la misma por desconocerse la frecuencia con que tendrán que otorgarse las mismas.

Para el cálculo de la prestación semidirecta con que cuenta la empresa, que consiste en licencias con goce de

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
 NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 199X

salario se han considerado los siguientes supuestos obtenidos con base en la experiencia de los últimos tres años en la empresa, así:

a) Nacimiento de un hijo: Se estima un promedio de 25 nacimientos en el año.

Un día de Salario Ordinario Adicional	Q. 53.29
Por el Número Probable de nacimientos	X <u>25</u>
Estimado de Incremento Anual	1,332.25

b) Fallecimiento de Cónyuge, padres o hijos: Se estima un promedio de 9 defunciones al año.

Dos días de Salario Ordinario Adicionales	Q. 106.58
Por el Número probable de Defunciones	X <u>9</u>
Estimado de Incremento Anual	959.22

c) Matrimonio: Se estima un promedio de 3 matrimonios al año.

Cuatro días de Salario Ordinario Adicional	Q. 213.16
Por el Número probable de Matrimonios	X <u>3</u>
Estimado de Incremento Anual	639.48

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 199X

PRESTACIONES INDIRECTAS

NOTA "3.A"

Días de Asueto: El criterio empleado para la valuación del costo de los días de asueto adicionales solicitados se basa en el promedio diario de utilidad marginal en ventas de la empresa, que asciende a Q. 25,000.00, los cuales en caso de otorgarse algún feriado adicional, dejaría de percibirse. Por tanto al multiplicar dicha utilidad marginal por los 3 días adicionales de asueto solicitados da por resultado un costo de Q. 75,000.00.

NOTA "3.B"

Traslado por Accidentes: Se estima una siniestralidad del orden de 6 casos en el año.

Incremento Solicitado de Q. 62.00 x 6 = Q. 325.00

NOTA "3.C"

Servicio de Botiquín: Es el pago mensual que se le cancela a los trabajadores encargados de atender el botiquín de la empresa en cada uno de los tres turnos de producción.

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
 NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 1994

Incremento Solicitado de Q. 32.00 x 3 =	Q. 96.00
Por doce meses de servicio al año	<u>12</u>
Incremento Adicional Anual	Q.1,152.00
	=====

NOTA "3.D"

Ayuda para Gastos Fúnebres: Como se indica en nota "2.A", el estimado de defunciones en este renglón es de 9 al año.

Incremento Solicitado de Q. 1,200.00 x 9 = Q.10,800.00

NOTA "3.E"

Ayuda para Transporte: Se otorga mensualmente en efectivo a todos los trabajadores.

Incremento Solicitado x 12 meses x 150 trabajadores

Q. 37.00 x 12 x 150 = Q. 66,600.00

NOTA "3.F"

Fomento del Deporte: Funcionan actualmente dos equipos de fútbol, a los cuales se les proporciona mensualmente una cantidad de dinero en efectivo para su fomento. Adicionalmente se les proporciona anualmente uniformes e implementos deportivos, así como el pago de transporte por compromisos

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1
FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 199X

deportivos fuera de la ciudad capital.

Solicitan Q. 400 mensuales x 12 = Q.4,800.00

NOTA "3.G"

Útiles Escolares: Anualmente durante el mes de enero, a los hijos de los trabajadores en edad escolar, se les proporciona una bolsa escolar compuesta de cuadernos, lápices, bolígrafos, una regla, un borrador y un sacapuntas. El sindicato solicita que se adicionen crayones y compases. El incremento que se estima ocasionaría dicha petición a costo de reposición es de Q. 5,000.00, lo cual no incluye el incremento de los precios por inflación de los útiles que actualmente se proporcionan.

NOTA "3.H"

Becas para Hijos de los Trabajadores: Actualmente están establecidas 2 becas de Q. 75.00 mensuales durante los meses de enero a octubre de cada año. Con lo solicitado se tendría un incremento en la cantidad asignada por beca, así como en el número de ellas.

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
 NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 199X

10 Becas adicionales x Q. 200.00 =	Q. 2,000.00
2 Becas, Incremento	125.00 = <u>250.00</u>
Incremento Mensual	2,250.00
Por 10 meses de las Becas	<u>10</u>
Incremento Anual	22,500.00
	=====

NOTA "3.I"

Convivio Navideño: La solicitud del Sindicato consiste en incluir en el agasajo navideño a la familia del trabajador, lo que implica que si se asume un promedio adicional de 3 miembros familiares (cónyuge y dos hijos), la cantidad invertida en oportunidades anteriores, sin tomar en cuenta la inflación, se incrementaría cuatro veces.

Costo de Convivio Navideño año Anterior x 3 Miembros Adic.

$$Q. 15,000.00 \times 3 = Q. 45,000.00$$

NOTA "3.J"

Subvención de Alimentos: Se aporta una cantidad fija de dinero en concepto de alimentación. El incremento solicitado equivale a un 100% sobre lo establecido, o sea Q. 5.50. La prestación beneficia a todos los trabajadores con un tiempo de

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 199X

comida diario y se estiman un total de 300 días Hábiles.

$$(Q. 5.50 \times 300) \times 150 \text{ Trabajadores} = Q 247,500.00$$

NOTA "3.K"

Enseres de Aseo Personal: Actualmente se proporciona un rollo de papel sanitario en forma quincenal. Solicitan se duplique dicha cantidad y además que se proporcionen dos pastillas de jabón de olor.

El incremento estimado asciende a la cantidad de Q.12,500.00.

NOTA "3.L"

Fondo de Anticipos de Salario: El incremento que solicitan al fondo no guarda ninguna relación con el incremento a los salarios. En vista de que dicho fondo no representa ningún gasto para la empresa ya que el mismo es recuperado conforme a los descuentos que se le hacen a los trabajadores, se ha tomado como base para su valuación el costo de oportunidad.

En otras palabras, los intereses bancarios que dejarían de percibirse en un año por dicha cantidad, que en este caso se

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
 NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 199X

calcularon al 18 % anual.

$$Q. 15,000.00 \times 18\% = Q. 2,700.00$$

NOTA "3.M"

Seguro Colectivo por Muerte: El costo actual de la prima de vida y accidentes por unidad de millar asciende a la cantidad de Q. 4.375. El incremento solicitado a la cobertura de dicho seguro es de Q. 20,000.00 (20 unidades de millar).

$$(20 \text{ Millares} \times Q. 4.375) \times 150 \text{ Trabajadores} = Q.13,125.00$$

NOTA "3.N"

Bonificación Incentivo: Aún y cuando la empresa no estaba obligada por Ley a otorgar esta prestación, la misma se otorga. El incremento que solicitan es de Q.100.00 mensuales.

$$(Q. 100.00 \times 12) \times 150 \text{ Trabajadores} = Q. 180,000.00$$

NOTA "3.O"

Salón de Usos Múltiples: Solicitan se les construya un salón de usos múltiples para uso de los trabajadores en general. Sin tomar en cuenta el valor del terreno, ya que el mismo se estaría construyendo en terrenos propios, el valor de la obra civil se ha calculado con base en obras recientemente

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
 NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 199X

calcularon al 18 % anual.

$$Q. 15,000.00 \times 18\% = Q. 2,700.00$$

NOTA "3.M"

Seguro Colectivo por Muerte: El costo actual de la prima de vida y accidentes por unidad de millar asciende a la cantidad de Q. 4.375. El incremento solicitado a la cobertura de dicho seguro es de Q. 20,000.00 (20 unidades de millar).

$$(20 \text{ Millares} \times Q. 4.375) \times 150 \text{ Trabajadores} = Q. 13,125.00$$

NOTA "3.N"

Bonificación Incentivo: Aún y cuando la empresa no estaba obligada por Ley a otorgar esta prestación, la misma se otorga. El incremento que solicitan es de Q.100.00 mensuales.

$$(Q. 100.00 \times 12) \times 150 \text{ Trabajadores} = Q. 180,000.00$$

NOTA "3.O"

Salón de Usos Múltiples: Solicitan se les construya un salón de usos múltiples para uso de los trabajadores en general. Sin tomar en cuenta el valor del terreno, ya que el mismo se estaría construyendo en terrenos propios, el valor de la obra civil se ha calculado con base en obras recientemente

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
 NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
 NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
 PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 199X

efectuadas en la empresa. Incluye movimientos de tierra, paredes de block, servicios (drenajes, agua, energía eléctrica), piso de cemento, techo de estructura metálica prefabricada con lámina de zinc y acabados rústicos; lo cual tiene un costo de Q. 500.00 el metro cuadrado construido. El área estimada de la obra es de 510 Mt². Por tanto el total de la obra asciende a Q. 255,000.00.

NOTA "3.P"

Ayuda por Nacimiento de Hijo: Como se indicó en nota "2.A" el estimado de nacimientos para un año es de 25.

25 canastas con un valor fijo de Q. 400.00 = Q.10,000.00

NOTA "3.Q"

Productos para Consumo: Solicitan una bolsa de productos mensual para cada trabajador con un valor de la mezcla a precios actuales de Q. 50.00 aproximadamente.

(Q. 50.00 x 12) x 150 Trabajadores = Q. 90,000.00

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 199X

NOTA "3.R"

Transporte para el Sindicato: Solicitan una motocicleta nueva para uso exclusivo de los directivos del Sindicato. Dicho vehículo actualmente un valor de Q. 10,500.00.

NOTA "3.S"

Ampliaciones a Instalaciones Deportivas: Tomando como base los costos analizados en nota "3.O", y que el área que ocuparían los vestidores solicitados es de 70 Mt²; el valor de la obra ascendería a la cantidad de Q. 35,000.00.

NOTA "3.T"

Excursiones: Solicitan la cantidad de Q. 18,000.00, para llevar a cabo dos excursiones al año con toda la familia.

NOTA "3.U"

Pago de Asesoría Legal: Solicitan que empresa absorba el pago de la asesoría laboral que emplea el sindicato en la negociación. Por costumbre, al firmarse el pacto colectivo los trabajadores han acordado contribuir con el equivalente a 60 días de salario ordinario con base en el incremento al mismo obtenido en la negociación. Por tanto si el incremento

FABRICA DE ALIMENTOS, S.A.
NEGOCIACION PACTO COLECTIVO DE 1994
NOTAS A LA HOJA DE EVALUACION IMPACTO ECONOMICO ANUAL
PROYECTO INICIAL DEL SINDICATO

PROPUESTA No. 1

FECHA: SEPTIEMBRE, 30 DE 199X

solicitado es de Q.30.00 tenemos:

(Q. 30.00 x 60 días) x 150 Trabajadores = Q. 270,000.00

CONCLUSIONES

En base al desarrollo del presente trabajo y al cumplimiento de los lineamientos fijados para la investigación y de acuerdo con las circunstancias, se arribó a las siguientes conclusiones:

1. La Negociación Colectiva no es una actividad que se limite al momento en que se discute en la mesa de negociaciones. Es todo un proceso que se sustenta a lo largo de la vigencia del Pacto existente. Este punto de vista es compartido tanto por las empresas como por los sindicatos, sin embargo únicamente lo pone en práctica la parte sindical.
2. Las ventajas económicas de las prestaciones pueden ser analizadas combinando dos puntos de vista: atendiendo al costo en que incurren las empresas; y atendiendo al beneficio real inmediato que obtengan los trabajadores en relación a dicho costo.
3. El monto de la prestación del aguinaldo es susceptible de ser ampliado, en vista de que el mismo ocasiona un costo bajo en su aplicación para las empresas que lo otorgan; costo adicional que es originado por la participación de dicho rubro en el cálculo de la indemnización.

4. La ley de creación de la bonificación anual, Decreto 42-92, prevé para el patrono que la otorga, las mismas disposiciones que regulan la prestación del aguinaldo. Por tanto, también es susceptible de ser incrementado su monto, con la ventaja adicional para el trabajador de que cualquier incremento sobre la base establecida, no está afecta al Impuesto Sobre la Renta.
5. El Contador Público y Auditor de acuerdo con el papel que está llamado a desempeñar durante una negociación colectiva, ocupa una posición privilegiada que le permite opinar sobre la conveniencia o no de establecer o ampliar prestaciones económicas, pero no así el de determinar la conveniencia estratégica de las mismas, para la empresa.
6. Toda creación, ampliación o mejora de prestaciones laborales para los trabajadores es susceptible de realizarse de acuerdo con las leyes guatemaltecas, a través de la negociación colectiva, y una vez establecidas no pueden ser eliminadas, disminuidas o tergiversadas por parte de los patronos, y son irrenunciables para los trabajadores ya que adquieren el carácter de condiciones laborales mínimas.

RECOMENDACIONES

1. Que las empresas industriales consideren para la fijación de sus políticas de prestaciones, la base de análisis Costo-Empresa, Beneficio-Trabajador, con el fin de orientar sus recursos hacia el otorgamiento de beneficios a los trabajadores en relación directa a los valores a ser desembolsados.
2. Que las empresas industriales consideren la ampliación de las prestaciones del aguinaldo y la bonificación anual, como una alternativa razonable por encima de otras prestaciones económicas, en vista de que las mismas ocasionan un impacto mínimo para las empresas en su aplicación.
3. Que las empresa industriales se preparen proactivamente para las Negociaciones Colectivas, tomando en consideración las diferentes etapas de su preparación, de acuerdo con lo expuesto en el presente trabajo, y no limiten su atención y esfuerzos únicamente a la fase de discusión.

4. Que el Contador Público y Auditor tome conciencia del papel que está obligado a desempeñar durante la Negociación de un Pacto Colectivo, con el fin de cumplir con el compromiso que como profesional se le demande, por parte de los usuarios de su información.

5. Que el Contador Público y Auditor tenga siempre presente que las prestaciones pactadas durante una Negociación Colectiva, adquieren el carácter de mínimas y que por lo mismo éstas influyen en la estructura financiera de una empresa de forma permanente.

BIBLIOGRAFIA

- Bethel, Lawrence
Organización y Dirección Industrial
México, Fondo de Cultura Económica, 1973.
- Cabanellas, Guillermo
El Derecho del Trabajo y sus Contratos
Buenos Aires, Argentina - Editorial Mundo Atlántico, 1945.
- Gillespie, Cecil
Introducción a la Contabilidad de Costos,
Segunda Edición, México - Editorial UTEHA,
1971.
- Seix, Federico
Nueva Enciclopedia Jurídica
s.l. - F. Seix Editor - s.f.
- Código de Trabajo**
Decreto 1441, del Congreso de la República
y sus modificaciones.
- Constitución Política de la República de Guatemala y sus Modificaciones.**
Asamblea Nacional Constituyente.
- Diccionario de la Lengua Española**
Vigésima Edición, España
Editorial Norma, 1984.
- Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público**
Decreto 42-92, del Congreso de la República.
- Ley de Creación de la Bonificación Incentivo,** Decreto 78-89 del Congreso de la República.
- Ley de Creación del IRTRA**
Decreto No. 1528 del Congreso de la República y sus modificaciones.
- Ley del Impuesto al Valor Agregado**
Decreto No. 27-92, del Congreso de la República y sus modificaciones.

Ley del Impuesto Sobre la Renta
Decreto No. 26-92, del Congreso de la República y sus modificaciones.

Ley del Organismo Judicial
Decreto 2-89, del Congreso de la República y sus reformas.

Ley Orgánica del I.G.S.S.
Decreto No. 295 del Congreso de la República y sus modificaciones.

Ley Orgánica del INTECAP
Decreto 17-72, del Congreso de la República y sus modificaciones.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto 76-78 del Congreso.

Normas de Auditoría
Recopilación 1992, Guatemala - Instituto Guatemalteco de Contadores Públicos y Auditores, 1992.

Planeación de Relaciones Laborales, Seminario, notas técnicas. - Guatemala, Centro de Formación Profesional TAYASAL 1988.