

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS Y CONTABLES APLICADOS AL CÁLCULO DE
LIQUIDACIONES LABORALES EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE CASAS DE**



Guatemala, Marzo 2009.

**MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

Decano:	José Rolando Secaida Morales
Secretario:	Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales
Vocal 1º.	Lic. Albaro Joel Girón Barahona
Vocal 2º.	Lic. Mario Leonel Perdomo Salguero
Vocal 3º.	Lic. Juan Antonio Gómez Monterroso
Vocal 4º.	S.B. Roselyn Jeanette Salgado Ico
Vocal 5º.	P.C. Jose Abraham Gonzalez Lemus

**PROFESIONALES QUE REALIZARON LOS EXÀMENES DE ÀREAS
PRACTICAS BÀSICAS**

ÀREA DE MATERMÀTICA – ESTADÌSTICA	Lic. Edgar Ranulfo Valdèz Castañeda
ÀREA DE CONTABILIDAD	Lic. José Rolando Ortega Barreda
ÀREA DE AUDITORIA	Lic. Juan José Rosales

PROFESIONALES QUE REALIZARON EL EXAMEN PRIVADO DE TESIS

PRESIDENTE:	Lic. Josè Rolando Ortega Barreda
EXAMINADOR:	Lic. Manuel Alberto Selva Rodas
EXAMINADOR:	Lic. Hugo Vidal Requena Beltetòn

Guatemala, 11 de noviembre de 2008

Licenciado

José Rolando Secaída Morales
Decano Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria, Zona 12 Guatemala
Presente.

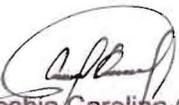
Señor Decano:

En atención a la designación de que fui objeto para asesorar el trabajo de tesis conforme al dictamen DIC.AUD. 194-2008, me es grato dirigirme a usted para rendir mi dictamen sobre el trabajo elaborado por la señorita Miriam Jeanneth Salazar Revolorio, denominado Procedimientos Financieros y Contables aplicados al Cálculo de Liquidaciones Laborales en una Empresa Constructora de Casas de Bambú, el cual está concluido a mi satisfacción

Por lo tanto respetuosamente me permito solicitar al Señor Decano, se sirva aceptar este trabajo para su aprobación, previo a la obtención del Título de Contadora Pública y Auditora en el grado académico de Licenciada.

Agradezco por la distinción otorgada al nombrarme asesora del presente trabajo.

Atentamente,


Licda. Lesbia Carolina Ochoa Getino
Contadora Pública y Auditora
Colegiada Activa No. 7,119



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS

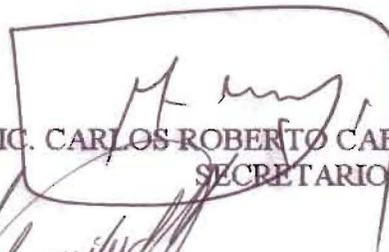
Edificio "S-8"
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS. GUATEMALA,
DIECISEIS DE FEBRERO DE DOS MIL NUEVE.**

Con base en el Punto QUINTO, inciso 5.7, subinciso 5.7.1 del Acta 2-2009 de la sesión celebrada por la Junta Directiva de la Facultad el 5 de febrero de 2009, se conoció el Acta AUDITORIA 261-2008 de aprobación del Examen Privado de Tesis, de fecha 25 de noviembre de 2008 y el trabajo de Tesis denominado: "PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS Y CONTABLES APLICADOS AL CALCULO DE LIQUIDACIONES LABORALES EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE CASAS DE BAMBU", que para su graduación profesional presentó la estudiante MIRIAM JEANNETH SALAZAR REVOLORIO, autorizándose su impresión.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

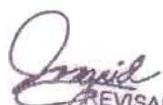

LIC. CARLOS ROBERTO CABRERA MORALES
SECRETARIO




LIC. JOSE ROLANDO SECAIDA MORALES
DECANO



Smp.


REVISADO

DEDICATORIA

- A DIOS** Por permitirme cumplir el sueño de mi madre y una de mis más anheladas metas.
- A MI MADRE** La persona más preciada que la vida me ha dado, hoy esta ausente físicamente, pero su espíritu me acompaña siempre, su fuerza y su luz guían mi camino.
Todos y cada uno de mis triunfos son para ti. Gracias madre querida por haberme amado tanto. Q.E.P.D.
- A MI PADRE** Por el apoyo en los inicios de la carrera.
- A MIS HERMANOS** Karina, Mónica y Miguel, por su cariño y apoyo incondicional.
- A DAISY** Por el amor que me brinda y por ser mi fiel compañía.
- A MIS SOBRINOS** Michael, Gabriela quiero ser un buen ejemplo a seguir en el futuro.
- A MI CUÑADO** Stuardo por su cariño y apoyo.
- A MIS AMIGOS** Graciela, Rosita, Margoth, Ana, Adi, Brenda, Dorita, Hayde, Yochi, Claudia, Luis Felipe, Carlos, Daniel, Juan Carlos, Noe, Víctor, Alvaro, Rudy, José Manuel, William, Danny, Antonio, Josué. Por todo el apoyo, el cariño, en todo momento.
- A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO** Por las muestras de afecto y el apoyo recibido.
- A MIS TIOS Y PRIMOS** Por el apoyo brindado, las muestras de afecto y solidaridad recibidas.
- A MIS CATEDRÁTICOS** Lic. Roberto Salazar Casiano.
Lic. Hugo Vidal Requena Beltetòn.
Por los conocimientos brindados.
- A UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA** Por la preparación y el conocimiento adquirido.
- GRUPO DISPERSA, S.A. GRUPO DELTA** Por la oportunidad brindada, en mi desarrollo Profesional.

ÍNDICE

	<u>PÀG.</u>
INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO I	
Empresas Constructoras de casas de Bambú	
1.1 El Bambú y su historia	1
1.1.1 Historia	1
1.1.2 El Bambú	1
1.1.2.1 Características	2
1.2 Tipos de Bambú	3
1.3 Definición de Empresa	4
1.4 Tipos de Empresas	4
1.4.1 Por su actividad económica que desarrollan	5
1.4.2 Según la titularidad del capital	5
1.5 Empresas Constructoras de Casas	7
1.5.1 Clientes	7
1.5.2 Recurso Humanos	7
1.5.3 Estructura Organizacional	7
1.5.3.1 Área de Administración y Finanzas	8
1.5.3.2 Área de Diseño y Planificación	8
1.5.3.3 Área de construcción	8
1.6 Constructora de casas de Bambú	9
CAPÍTULO II	
Regulaciones Legales al Cálculo de Liquidaciones Laborales	
2.1 Contrato Individual de Trabajo	11
2.1.1 Tipos de Contratos	12

ÍNDICE

PÀG.

2.1.2	Aspectos del Contrato de Trabajo	13
2.1.3	Terminación de los Contratos de Trabajo	14
2.1.4	Clases de Despido	19
2.1.5	Prescripciones	19
2.1.6	Plazos	19
2.2	Nòminas	20
2.2.1	El Devengado ò Percepciones Totales	23
2.2.2	Deducciones	23
2.2.2.1	Cuota IGSS	23
2.2.2.2	Inscripción Patronal	24
2.2.2.3	Planilla de Seguridad Social	26
2.2.2.4	Impuesto sobre la Renta por pagar	29
2.2.3	Otros Descuentos	35
2.2.3.1	Cuota préstamo Banco de los Trabajadores:	35
2.2.3.2	Pensiones Alimenticias:	37
2.2.3.3	Prestamos a Empleados:	37
2.3	Sueldos y Salarios	38
2.3.1	Salarios	38
2.3.2	Salario Mínimo	39
2.4	Jornada de Trabajo	40
2.4.1	Jornada Extraordinaria	40
2.5	Documentación Legal	41
2.5.1	Boleta de Nòmina o Recibo de sueldos y salarios	42
2.5.2	Constancia de Bonificación Anual	44
2.5.3	Constancia de Aguinaldo	46
2.5.4	Constancia de Goce de Vacaciones	48
2.5.5	Tarjeta de asistencia	51

ÍNDICE

	<u>PÀG.</u>	
2.5.6	Finiquito Laboral	51
2.5.7	Carta de Renuncia	52
2.5.8	Carta de Despido	53
2.5.9	Constancia Laboral	54
2.5.10	Reglamento Interno de Trabajo	56
2.5.11	Libros de Sueldos y Salarios	56
2.5.12	Informe Estadístico	57

CAPÍTULO III

Elementos que integran una Liquidación Laboral

3.1	Aspectos Generales	58
3.1.1	Agente Retenedor	58
3.1.2	Bonificación Incentivo devengado no Pagado	58
3.1.3	Bonificación Incentivo y sus Reformas	58
3.1.4	Liquidaciones Laborales	59
3.1.5	Patrono	59
3.1.6	Persona Individual	59
3.1.7	Representantes de Patrono	59
3.1.8	Salarios Devengados no Pagados	60
3.1.9	Trabajador	60
3.2	Bonificación Anual	61
3.3	Aguinaldo	62
3.4	Vacaciones	64
3.5	Indemnización	65
3.6	Ventajas Económicas	67
3.7	Retenciones ISR	67

ÍNDICE

PÁG.

CAPÍTULO IV

Procedimientos Financieros y Contables aplicados al Cálculo de Liquidaciones Laborales en una empresa Constructora de Casas De Bambú.

4.	Caso Práctico	68
4.1	Procedimientos Financieros y Contables para Cálculo de Liquidaciones Laborales.	
4.2	Procedimientos de Control Interno	
CONCLUSIONES		144
RECOMENDACIONES		146
BIBLIOGRAFÍA		148

INTRODUCCIÓN

Las distintas áreas en las que ha incursionado el Contador Público y Auditor en la última década han sido tan variadas, y por la formación profesional que posee cada día son muchas las empresas que requieren sus servicios no solo para la verificación de sus Estados Financieros, sino también como consultor tributario, financiero y laboral.

Mediante la aplicación de procedimientos financieros, contables y de control interno se desarrolla el presente trabajo de Tesis referido a los Procedimientos Financieros y Contables aplicados al Cálculo de Liquidaciones Laborales, aunque se hace énfasis en empresas Constructoras no limita su aplicación a empresas con distintos ramos económicos.

En el capítulo I. Se desarrollan temas relacionados al Bambú, planta utilizada en muchos procesos; y que ahora incursiona en los procesos de construcción de casas, y también se presentan los elementos y estructura administrativa de las Empresas Constructoras.

En el capítulo II se presentan las Regulaciones Legales aplicables que deben observarse y la aplicación correcta en las empresas, en el cual se desarrollan temas tales como: Contratos de Trabajo, nominas, sueldos y salarios, jornadas de trabajo y documentación de tipo legal necesaria para el buen control y manejo del elemento humano.

El capítulo III se enfoca sobre a los elementos que integran una liquidación laboral explicando cada una de ellas, según la normativa legal vigente.

Para finalizar se ejemplifica el presente trabajo en el capítulo IV, presentando casos prácticos de los Procedimientos Financieros y Contables aplicados al Cálculo de Liquidaciones Laborales en una empresa Constructora de Casas de Bambú, ejemplificando diversos casos que permiten ilustrar las posibles variantes de conclusión de una Relación Laboral y el registro contable que deben hacer las empresas.

1.1 El Bambú y su Historia

1.1.1 Historia

El uso del bambú se inició en China con la invención de flechas de fuego hechas de este material y rellenas con pólvora para que llegaran más lejos, las cuáles evolucionaron para convertirse en los cohetes de hoy día; también se usaba para hacer papel, ropa etc. Se dice que **Thomas Edison** usaba bambú carbonizado en sus primeros filamentos durante sus experimentos, para crear luz incandescente.

La resistencia del bambú ha sido esencial en el desarrollo de puentes, y fueron los chinos los primeros en construirlos. Usando bambú para cruzar los ríos; utilizando sólo la parte exterior, que es 4 veces más fuerte que su interior, crearon cables de tensión de hasta 120 metros de largo. Este tipo de puentes también se construyó en la India, e incluso los hicieron los Incas en América del Sur, en Colombia, donde los puentes de tensión fueron creados usando este material.

El bambú tiene también una larga historia de uso en edificios, siendo común en la arquitectura de China y Sudeste de Asia, y su uso se ha extendido en toda Indonesia. En Hong Kong todos los andamiajes para la construcción de autopistas están hechos de este material. Aunque en estas culturas se tiene una gran historia construyendo con bambú, hoy los japoneses lo usan solo para sus casas de té tradicionales(20).

1.1.2 El Bambú

El bambú es un versátil material de origen vegetal, cuya utilidad potencial puede ser aprovechada en muchos productos(23).

Es un material estructuralmente eficiente con una excelente resistencia, que se usa en un amplio abanico de aplicaciones estructurales. Su uso primario es en la construcción de viviendas y en el andamiaje de rascacielos

El bambú crece en climas generalmente cálidos y húmedos, donde se necesitan materiales de baja capacidad de almacenamiento térmico y diseños que permitan la

ventilación cruzada. Las construcciones de bambú satisfacen plenamente estos requerimientos.

El bambú es un tipo de hierba, y es la que crece más rápidamente en todo el mundo. Puede crecer hasta 1 metro al día, y esto lo hace ser un recurso rápidamente renovable; su producción es 25 veces superior a la de la madera, es uno de los materiales más fuertes del mundo, genera 30% más oxígeno que los árboles, lo que ayuda a reducir los gases de CO₂ (dióxido de carbono).

Puede ser cosechado hasta 3 veces en 5 años, mientras que la mayoría de los árboles de madera blanda tardan de 10 a 20 años; tolera lluvias extremas, requiere menos energía y agua para crecer, esto es comparado con otras plantas y árboles usados para la producción de fibras. Las plantaciones de bambú requieren muy poco mantenimiento y pueden sobrevivir en condiciones de sequía o inundación(23).

1.1.2.1 Características

El bambú es fuerte tanto en la tensión como en la compresión. La resistencia a la tensión permanece a través de los años y se compara a la del acero, la resistencia a la compresión se incrementa con la edad. Después de tratado, el bambú es una madera muy dura, pero también liviana y resistente(23).

Para utilizarlo a su mejor capacidad, es importante tener en cuenta dos aspectos; uno es que el bambú que crece en laderas es mas fuerte que el que crece en valles, y el otro es que los bambúes que crecen en suelos pobres y secos son generalmente mas sólidos que aquellos que lo hacen en suelos mas ricos.

El bambú tiene las siguientes características, que hacen de él un material conveniente y económico para la construcción de la vivienda así como para los andamiajes que facilitan la construcción:

- La unidades naturales, varas o cañas de bambú como se les llama, son de medidas y formas que las hacen manuable y almacenables en forma conveniente y económica.
- Las cañas tienen una estructura física característica que les proporciona alta resistencia con relación a su peso.

- La substancia y la textura de las cañas hace fácil la división a mano en piezas cortas (aserrándolas o cortándolas). No se necesitan máquinas costosas, sino sólo herramientas simples.
- La superficie natural de muchos bambúes es limpia, dura y lisa, con un color atractivo.
- Los bambúes tienen poco desperdicio y ninguna corteza que eliminar.

1.2 Tipos de Bambú

Los bambúes varían de especie en especie en cuanto a la susceptibilidad de sus cañas a la invasión de los insectos(23).

Entre los tipos que se conocen se pueden mencionar:

- Gradúa Angustifolia(caña brava). Tiene aparentemente una resistencia relativamente alta, tanto a los insectos como a los hongos. En Colombia los puentes de tensión fueron hechos usando este tipo de bambú por ser un material fuerte.
- Dendrocalmus Asier. Es un bambú gigante
- Bambusa. Es uno de los bambús más bonitos de su especie.

1.3 Definición de Empresa

Una empresa es una unidad económica creadora de riqueza, que permite el desarrollo económico, constituida por una, varias o muchas personas; para la producción de un bien o de un servicio, con o sin ánimo de lucro(17:10).

En el desarrollo de sus operaciones, toda empresa tiene que atender otras funciones de tipo administrativo, financiero, comercial y tecnológico, las cuales puede cumplir a cabalidad en la medida en que haya incorporado los recursos materiales indispensables y cuente con el talento humano debidamente calificado, encargado de desarrollar todas las labores de gestión comprendidas en el proceso administrativo.

Cualquier empresa, sin importar su línea de actividad, una vez constituida, asume la responsabilidad social de producir bienes y servicios para ponerlos a disposición de la sociedad en su propio beneficio y en procura del bien común social.

Así mismo como cualquier organismo vivo, las empresas nacen, se desarrollan y eventualmente mueren.

Generalmente la evolución de las empresas se da en tres direcciones:

- Las que se consolidan y se convierten en paradigma de toda la sociedad,
- Las que desaparecen sin dejar huella alguna en el sector económico en el cual operaron, y
- Las que surgen como nuevas organizaciones o iniciativas empresariales, para atender nuevas exigencias económicas financieras, de productos, servicios o mercados.

1.4 Tipos de empresas.

Es a través de las empresas que los países crean la riqueza indispensable para alcanzar su desarrollo económico, financiero y social, colocándolas al servicio de la sociedad y elevando así el nivel de vida de sus ciudadanos(17:15).

En la actualidad dada a la complejidad de los mercados de bienes y servicios, abiertos y globalizados, existe una amplia gama de empresas cuya clasificación puede abordarse de múltiples maneras, por su origen, tamaño, composición, cobertura, sector económico, objeto social, constitución jurídica, entre otras. Según sus ámbitos se presenta la siguiente clasificación(17:15).

1.4.1 Por la actividad económica que desarrollan

Sector Primario:

Crean la utilidad de los bienes al obtener los recursos de la naturaleza (agrícolas, ganaderas, pesqueras, mineras, etc.).

Sector Secundario:

Centran su actividad productiva al transformar físicamente bienes en otros más útiles para su uso. En este grupo se incluyen las empresas industriales y de construcción.

Sector Terciario:

Tienen actividades de diversa naturaleza como: comercio, transporte, turismo, asesoría, etc.

1.4.2 Según la titularidad del capital

Privada.

El capital esta en manos de particulares. El objetivo fundamental de una empresa privada es el de obtener la mayor rentabilidad posible, y dado que existen otras alternativas, como invertir en el mercado financiero o alcanzar altos grados de satisfacción al consumir, la rentabilidad de esta unidad empresarial deberá en el mediano o largo plazo, permitir la satisfacción de las necesidades personales de cada uno de los propietarios(17:19).

A partir de la inversión inicial de capital, la empresa accede a los factores productivos (entradas):

- Trabajo especializado y no especializado
- Materias primas básicas y semielaboradas
- Capital tecnológico y financiero

Pública

El capital y el control esta en manos del Estado. Las empresas estatales o públicas, cuyo objetivo fundamental es proporcionar los bienes y servicios que necesite la sociedad, persiguen básicamente el incremento del bienestar social(17:17).

Para lograr este objetivo, este tipo de empresas intervienen en las siguientes actividades.

- Actividades de servicio con baja rentabilidad (salud, educación, recreación, cultura, etc.)
- Actividades que requieren altas inversiones (industria extractiva, siderúrgica, etc.).
- Actividades estratégicas (energía, acueducto, telefonía, etc.).

Mixta

La propiedad es compartida entre particulares y el Estado.

La construcción, impulso y mantenimiento del conglomerado empresarial de un país recae primordialmente en las políticas de los gobiernos. Los incentivos gubernamentales deben ayudar a generar cada vez mayor riqueza y bienestar, brindar condiciones de alta competitividad y abrir la posibilidad de ampliar la gama de servicios(17:18)

Los integrantes, miembros o asociados de una empresa, como todos los individuos, necesitan tener acceso a determinados bienes y servicios para mantener su existencia y desarrollarse plenamente. El acceso a esos bienes y servicios se logra en las actuales circunstancias a través del poder adquisitivo individual y / o familiar, proveniente de varias fuentes: Rentas de trabajo, rentas de capital, herencias.

1.5 Empresas Constructoras de Casas

Una constructora: Son las responsables de la edificación de casas y corresponsables de las instalaciones y conexiones de los servicios urbanos. La industria de la construcción es un área de la economía con características que la diferencian de los demás sectores(23).

La empresa constructora, al igual que toda empresa productiva, debe reunir tres elementos sin los cuales sería imposible su existencia:

1.5.1 Clientes

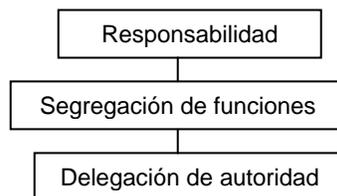
Quiénes adquieren el servicio o producto. El éxito de una empresa depende fundamentalmente de la demanda de sus clientes, ellos son los protagonistas principales y el factor más importante que interviene en el juego de los negocios.

1.5.2 Recurso Humano

Sin el cual sería imposible la fabricación del producto o servicio. No sólo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esta actividad: Conocimientos, experiencias, motivación, aptitudes, actitudes, habilidades, salud(1:235).

1.5.3 Estructura Organizacional

Agrupación de actividades necesarias para llevar a cabo los planes, alcanzar las metas, asignando responsabilidades para la realización de la función, identificando claramente las líneas de autoridad y basándose en tres principios fundamentales:(23).



Así mismo se encuentra generalmente organizada por tres áreas de operación, siendo éstas:

1.5.3.1 Área de Administración y Finanzas

Para el desarrollo de las actividades de esta área es necesario el siguiente personal:

- Administrador
- Secretarias
- Contadores
- Auxiliares de Finanzas
- Conserjes
- Mensajero

1.5.3.2 Área de Diseño y Planificación

- Arquitectos
- Ingenieros
- Diseñadores
- Consultores Externos
- Calculistas
- Dibujantes

1.5.3.3 Área de Construcción

- Ingenieros y Arquitectos
- Supervisores de Obras
- Maestros de Obras
- Albañiles
- Ayudantes
- Peones
- Topógrafos
- Laboratistas

1.6 Constructoras de Casas de Bambú

El bambú puede ser utilizado para hacer partes de una casa, con excepción del fogón de la chimenea. En la mayoría de los casos, sin embargo, el bambú es combinado con otros materiales de construcción tales como madera, arcilla, cal, cemento, hierro galvanizado, y hojas de palma; de acuerdo con su relativa eficiencia, disponibilidad y costo(23).

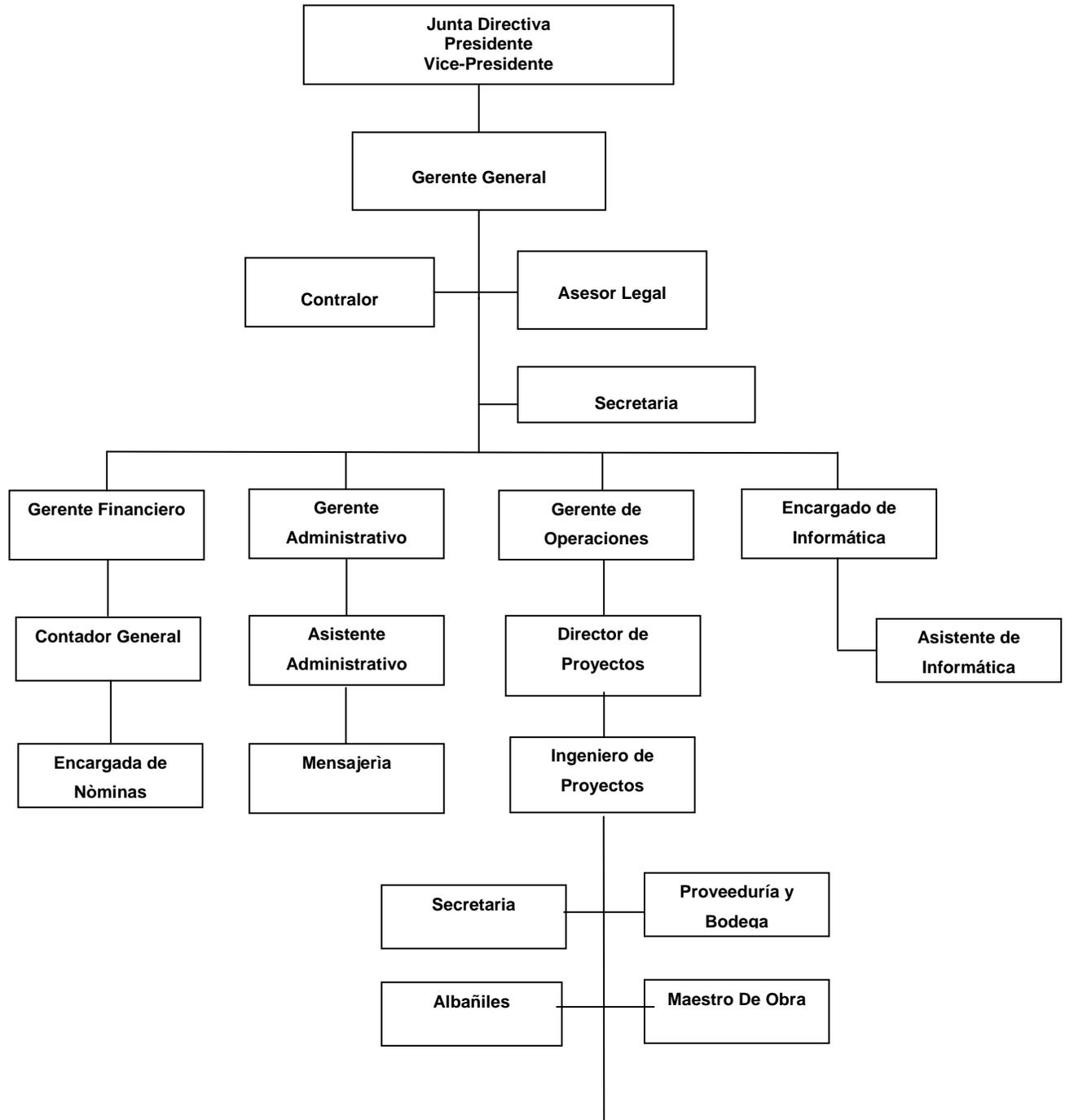
Si se emplea el bambú como soporte en casas de bajo costo, las cañas deberán tener un diámetro mayor, paredes gruesas y nudos más próximos, para proporcionar un máximo de resistencia al pandeo.

En Guatemala hace algunos años esta operando una constructora llamada Casa Viva, cuyos miembros lanzaron al mercado, casas en donde sus columnas y techo son de Bambú, combinando blocks, cemento y acero.

Iniciaron sus pruebas en el área de Cementos Progreso, y entre los proyectos que se están realizando se tienen en el Departamento de Chiquimula la residencial se llama Villas de Santiago, son casas de un nivel y dos niveles.

Las casas de un nivel cuentan con dos dormitorios, un servicio sanitario, cocina, sala, área de jardinización y las de dos niveles tienen tres dormitorios, sala, comedor, cocina, dos servicios sanitarios, área de jardinización, este nuevo estilo de casas, son de costo bajo en comparación con las casas tradicionales de otras constructoras, son económicas y accesibles para toda aquella persona de escasos recursos y que tengan deseos de adquirir una propiedad, se tienen planeados realizar varios proyectos en los diferentes departamentos de Guatemala, a mediano plazo se tiene el proyecto de construir en el departamento de Escuintla y municipio de Villa Nueva.

Cuadro No. 1
Modelo de Organigrama de una Empresa Constructora de Casas de Bambú



FUENTE: Propia.

CAPÍTULO II

REGULACIONES LEGALES RELACIONADAS AL CÁLCULO DE LA LIQUIDACIÓN LABORAL.

2.1 Contrato Individual de Trabajo

Es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios personales a una persona física o jurídica denominada el empleador, bajo la dependencia y subordinación de éste, quien a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

En Guatemala, la ley establece que todos los trabajadores y patronos deben suscribir un contrato individual de trabajo al inicio de la relación laboral, siendo ésta obligación del patrono. Este contrato debe ser registrado ante la Inspección General de Trabajo.

El contrato de trabajo es un instrumento legal muy importante, en especial para el patrono, en virtud de que la ley es tutelar del trabajador, y todo lo que éste manifieste ante una autoridad de trabajo se tiene como cierta, es el patrono quien tiene que probar en contrario las afirmaciones del trabajador(4:7).

Artículo 18 Código de Trabajo: Contrato de Trabajo

Es el vínculo en virtud del cual una persona llamada trabajador, se obliga a prestar a otra llamada patrono, bajo su dependencia continuada y dirección inmediata, un servicio personal, mediante una retribución convenida.

Artículo 19 Código de Trabajo

Para que el contrato exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, esto significa que no es necesario que exista el contrato escrito para que nazcan los derechos y obligaciones. Aunque no se haya firmado un contrato escrito, los derechos y las obligaciones se originan.

2.1.1 Tipos de Contratos

El contrato individual de trabajo puede ser:

- Por tiempo Indefinido:
Cuado no se especifica fecha para su terminación.

- A Plazo Fijo:
Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acontecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

- Para obra Determinada:
Cuando se establece globalmente el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores, hasta que estas concluyen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.

Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario. Según en el Artículo 27 del Código de Trabajo puede haber Contrato individual de trabajo verbal cuando se refiera a:

- Labores agrícolas o ganaderas
- Servicio Doméstico
- Trabajos temporales que no excedan de 60 días
- Trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales, y si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no se mayor de 60 días.

Todo Contrato de Trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares. El original le queda al patrono después de registrarlo en la Dirección General de Trabajo, a quien le queda una copia, y la tercera al trabajador. Esto se realiza dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o renovación.

2.1.2 Aspectos del Contrato de Trabajo

Según en el artículo 29 del Código de Trabajo, todo Contrato Individual de Trabajo debe contener lo siguiente:

- Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, domicilio y vecindad de los contratantes.
- La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.
- La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo.
- El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- La designación precisa del lugar donde vive el trabajador, y cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquél donde viva habitualmente.
- La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de una obra determinada.
- El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en las que deba prestarse.
- El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, periodo y lugar de pago.
- Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.
- El lugar y fecha de celebración del contrato.

- Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar y el número de su cédula de vecindad.

Además de los mayores de edad, tienen capacidad para contratar su trabajo los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más, según el Artículo 31 del Código de Trabajo. Los menores de 12 años pueden trabajar siempre y cuando estén de acuerdo sus representantes legales y con la autorización previa de la Inspección General de Trabajo según se refiere el Artículo 32 del Código de Trabajo.

Al establecer las cláusulas del contrato de trabajo, tanto el empleado como la organización deben definir los lineamientos de inicio de las labores con la misma importancia que las condiciones del término de las mismas.

2.1.3 Terminación de los Contratos de Trabajo

BASE LEGAL: Código de Trabajo Decreto 14-41. Artículo 76 al 87.

Los Contratos de trabajo pueden darse por finalizados cuando cualquiera de las dos partes que conforman la relación laboral le pone fin por cualquier circunstancia, originando que los derechos y obligaciones se extingan (Artículo 76 Código de Trabajo).

Entre las causas que facultan al patrono para dar por terminado un contrato de trabajo sin que esto origine alguna responsabilidad de su parte se puede mencionar lo siguiente:

- Cuando el trabajador durante sus labores se conduzca de forma inmoral o recurra a la injuria, calumnia o a vías de hecho en contra del patrono o los representantes de éste, en la dirección de sus labores o en contra de algún compañero de trabajo durante las labores, siempre y cuando se altere la disciplina en el área de trabajo.
- Por delito o falta del trabajador en contra de la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento.
- Cuando el trabajador ocasione daño material en las máquinas, herramientas, y todo objeto que esté relacionado con su trabajo.

- Cuando el trabajador divulgue información confidencial de la empresa.
- Por dejar de asistir a su trabajo sin ninguna causa, durante dos días laborales completos y seguidos, y durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. Si existiera alguna causa justificada, el trabajador debe darla antes de reanudar labores.
- Cuando el trabajador no acepte adoptar las medidas preventivas o seguir instrucciones para evitar accidentes o enfermedades o para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.
- Cuando el trabajador al momento de su contratación haya indicado tener cualidades o conocimientos que no posee, así como presentación de referencias falsas.
- Por pena de arresto o prisión correccional, hacia el trabajador.
- Para que surta efectos la terminación del contrato, el patrono debe comunicárselo al trabajador por escrito.

Las causas que facultan al trabajador para dar por terminado un contrato de trabajo son las siguientes:

- Cuando el patrono no pague por completo el salario que le corresponde al trabajador en la fecha y lugar convenido.
- Cuando el patrono durante el trabajo se conduzca en forma inmoral o recurra a la injuria o vías de hecho en contra del trabajador.
- Cuando el patrono, o por medio de familiares o dependientes, cause daño a las herramientas del trabajador para perjudicarlo.

- Por calumnias o vías de hecho en contra del trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores.
- Cuando el patrono, un familiar, representante de éste, u otro trabajador padezca alguna enfermedad contagiosa, y siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate.
- Cuando exista alguna clase de peligro en la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carencia de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo, por insalubridad de la región o porque el patrono no cubra las medidas preventivas y de seguridad legalmente establecidas.
- Cuando el patrono o sus representantes en la dirección de sus labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere las condiciones de trabajo.

Es importante indicar que los primeros dos meses se consideran de prueba y durante éste período cualquiera de las dos partes puede dar por terminado el contrato sin incurrir en responsabilidad alguna, y el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente lo siguiente:

- La fecha de entrada y de salida
- La clase de trabajo ejecutado durante la relación laboral
- El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último periodo de pago, si el trabajador lo desea.

Cuadro No. 2

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Milvian Karina Rodríguez Ramírez de 30 años de edad, Guatemalteca, sexo femenino, soltera con domicilio en Avenida La Nostalgia 18-70, Zona 6, con Cédula de Vecindad A-1, 124778 extendida en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, en representación de: **CONSTRUCTORA FIDELY, SOCIEDAD ANÓNIMA**, con domicilio fiscal en Avenida Reforma Edificio El Ángel oficina 18 Nivel 11 Zona 10 y por otra parte:

NOMBRE Y DIRECCIÓN DE LA EMPRESA EN LA QUE LABORA:

CONSTRUCTORA FIDELY SOCIEDAD ANÓNIMA, Lugar de trabajo: Avenida Reforma Edificio El Ángel oficina 11-03 Nivel 11 Zona 10.

DATOS DEL TRABAJADOR (A)

Fidelia Revolorio Ramírez, de 51 años de edad, sexo femenino, casada, Guatemalteca, con Número de cédula A-1 Reg. 461,341 extendida en la municipalidad de Guatemala, Departamento de Guatemala, con domicilio en: 1ª. Calle A 1-18 Zona 7, Teléfono: 24213712. Quienes para los efectos de este contrato se denominarán PATRONO Y TRABAJADOR respectivamente, celebran el CONTRATO INDIVIDUAL, contenido en las siguientes cláusulas:

- 1º. **La relación de trabajo inicia el día:** 16 de septiembre del 2007
- 2º. **El (la) trabajador (a) prestará los servicios siguientes:** Asistente Administrativo
 - a) Manejo Agenda
 - b) Encargada de compras por Internet
 - c) Actividades secretariales
 - d) Recepción de correspondencia local y del exterior del país
 - e) Atender asuntos de la Junta Directiva
 - f) Control y resguardo de toda la documentación legal de la empresa
 - g) Control y seguimiento de pago de las diferentes compras que realice presidencia
 - h) Archivo de toda la documentación
- 3º. **Los servicios serán prestados en:** Avenida Reforma Edificio El Ángel oficina 18 Nivel 11 Zona 10.
- 4º. **La duración del presente contrato es:** Por Tiempo Indefinido
- 5º. **La jornada de Trabajo será de:** 8 horas diarias de lunes a viernes De: 8:00 horas A: 13:00 horas y De: 14:00 horas A: 17:00 horas, realizando un total de 40 horas semanales. (Puede variar, dependiendo a la naturaleza de cada puesto o personal de confianza conforme al Artículo 124 literal b) del Código de Trabajo y el Acuerdo Gubernativo 7-80 en sus primeros artículos).
- 6º. El patrono tiene la facultad de dar por terminado el contrato sin responsabilidad de su parte conforme al Artículo 77 del Código de Trabajo:
 - a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.
 - b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.
 - c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

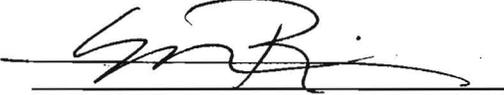
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63. Los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
- d) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.
- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.
Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

8°. **El salario será de:** Cinco mil setecientos Quetzales Exactos (Q. 5,000.00) más doscientos cincuenta quetzales (Q. 250.00) de bonificación incentivo Decretos 37-2001, el cual se acreditará en forma mensual Cuenta de Depósitos Monetarios de Banco Cuscatlán, en Avenida Reforma Edificio El Ángel oficina 11-03 Nivel 11 Zona 10.

9°. **El presente contrato se suscribe en:** la ciudad de Guatemala el día 20 de septiembre de 2007 en tres ejemplares.


Firma o impresión digital del
Trabajador


Firma del Patrono o Representante Legal

Original: Para el patrono
Duplicado: Para el trabajador
Triplicado: Para la Dirección General de Trabajo

FUENTE: Propia

2.1.4 Clases de despido

➤ **Justificado:**

Cuando el empleador termina la relación laboral porque el trabajador ha cometido una de las faltas contempladas en el artículo 77 del Código de Trabajo.

➤ **Injustificado:**

Cuando el empleador termina la relación laboral sin causa legal.

➤ **Indirecto:**

Cuando el trabajador termina la relación laboral, sin responsabilidad de su parte, porque su empleador ha dado motivo para ello.

2.1.5 Prescripciones

Es un medio de liberarse de una obligación por el transcurrir de cierto tiempo y bajo condiciones establecidas por la ley(7: Artículo 258).

2.1.6 Plazos

➤ **Despido de un Trabajador:**

Los derechos de los empleadores para despedir justificadamente a los trabajadores, o para disciplinar sus faltas prescriben en veinte días hábiles.

➤ **Reclamaciones por despido:**

Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su empleador en caso de despido o de las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en treinta días hábiles.

➤ **Reclamo en contra de los trabajadores:**

Los derechos de los empleadores para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescriben en treinta días hábiles.

➤ **Despido Indirecto**

Los derechos de los trabajadores para dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo prescriben en veinte días hábiles.

➤ **Derechos provenientes de la ley:**

Todos los derechos que provengan del Código de Trabajo y sus reglamentos o demás leyes de trabajo prescriben en dos años.

2.2 Nòminas

Las Nóminas son los recibos justificantes de los sueldos que la empresa les paga a sus trabajadores por la prestación de sus servicios; estos pagos pueden ser semanales, quincenales o mensuales según las condiciones laborales establecidas al inicio de la relación laboral. En ella quedan registradas también las deducciones que se realizan sobre el salario, básicamente las cuotas al IGSS (cuota laboral) y la cuota que corresponde al Impuesto sobre la Renta. (Cuota del trabajador en relación de dependencia); existen otros descuentos que son del conocimiento de los empleados, siendo estos por préstamos otorgados por la empresa a sus trabajadores, los cuales son descontados de forma quincenal o mensual y sin ningún tipo de intereses(3:135).

Las Nóminas no están sujetas a modelo oficial, por lo que cada empresa puede usar o confeccionar sus modelos según sus necesidades. Pero se sugiere que tengan los siguientes datos:

Datos del pagador de la Nómina:

- Nombre o razón social
- NIT del pagador.
- Domicilio de la empresa.

Datos del Trabajador/perceptor de la nómina:

- Nombre y apellidos.
- Categoría profesional.
- Fecha de antigüedad en la empresa.
- Número de Afiliación IGSS.

Datos generales de las nóminas:

- Período de tiempo que abarca la nómina (generalmente un mes).
- Salario Base.
- Complementos salariales debidamente detallados.
- Deducciones al trabajador por parte del Seguro Social y otros.
- Sueldo Líquido a percibir.
- Lugar y fecha del recibo.
- Firma del trabajador, y firma y sello del empresario.

Generalmente los empleados reciben su pago una vez prestados sus servicios, y esto da lugar a un Pasivo al final del período contable(3:140).

Para su mejor control, todas las nóminas que se emitan deben de estar archivadas en forma ordenada para que la información sea accesible para todas las personas que hagan uso de la misma. Es importante que a toda empresa le quede una constancia debidamente firmada por los trabajadores, que pruebe que lo reflejado en nómina le fue entregado a cada empleado que figura en ella.

La nómina está conformada por dos partes a saber. El devengado y las deducciones.

Cuadro No. 3

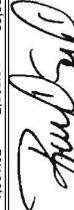
Nomina de sueldos

Constructora Fidely, Sociedad Anónima
Planilla de Sueldos Mensual del 01/Oct/2008 al 31/Oct/2008
Cifras Expresadas en Quetzales

COD. EMPLEADO	SUELDO MENSUAL	día	SUELDO	HORAS EXTRAS	VALOR	OTROS	PERCEPCIONES	IGSS	OTROS	DESCUENTOS	TOTAL	LIQUIDO
		lab.	DEVENGADO	#		ING	TOTALES		DESCUENTOS	78-89 7-2000		
										37-2001		
Estación: (01) Administración												
Departamento: (01) Administración												
0015	2,000.00	30	2,000.00	0.00	0.00	0.00	2,000.00	96.60	0.00	96.60	250.00	2,153.40
* Total Departamento * (1)												
Departamento: (02) Gerencia												
0020	5,000.00	30	5,000.00	0.00	0.00	0.00	5,000.00	241.50	0.00	241.50	250.00	5,008.50
* Total Departamento * (1)												
Departamento: (03) Limpieza												
0017	1,479.25	1	49.31	0.00	0.00	0.00	49.31	2.38	0.00	2.38	141.67	188.60
* Total Departamento * (1)												
Departamento: (04) Encargado de Obra												
0018	3,000.00	5	500.00	0.00	0.00	0.00	500.00	24.15	0.00	24.15	125.00	600.85
* Total Departamento * (1)												
* Total Estación * (4)												
Estación: (02) CONTABILIDAD												
Departamento: (6) Financiero												
0001	6,500.00	30	6,500.00	0.00	0.00	0.00	6,500.00	313.95	0.00	313.95	250.00	6,436.05
0005	11,000.00	30	11,000.00	0.00	0.00	0.00	11,000.00	531.30	0.00	531.30	250.00	10,718.70
* Total Departamento * (2)												
* Total Estación * (2)												
Estación: (03) Albañiles												
Departamento: (09) Albañiles												
0022	2,050.00	15	1,025.00	9.00	115.31	0.00	1,140.31	55.08	0.00	55.08	250.00	1,085.23
0024	2,050.00	30	2,050.00	0.00	0.00	0.00	2,050.00	99.02	0.00	99.02	250.00	1,950.98
0025	2,050.00	30	2,050.00	0.00	0.00	0.00	2,050.00	99.02	0.00	99.02	250.00	1,950.98
0028	2,050.00	30	2,050.00	0.00	0.00	0.00	2,050.00	99.02	0.00	99.02	250.00	1,950.98
0029	2,050.00	30	2,050.00	0.00	0.00	0.00	2,050.00	99.02	0.00	99.02	250.00	1,950.98
* Total Departamento * (5)												
* Total Estación * (5)												
* TOTAL ESTACIONES *												
	37,708.50		34,274.31	9.00	115.31	0.00	34,389.62	1,661.02	0.00	1,661.02	2,533.34	33,583.02

HECHO POR:  **Juan Carlos Contreras**
Encargado de Nominas

REVISADO POR:  **Juan Carlos Contreras**
Contador General

AUTORIZADO POR:  **Rubén Salazar**
Lic. Rubén Salazar
Contralor

FUENTE: Propia

2.2.1 El devengado o Percepciones Totales

Es el valor total de los ingresos que obtiene un empleado en el mes o quincena de pago. Este valor está compuesto por el salario básico, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales, festivos, comisiones y viáticos para cubrir transporte(18:282).

2.2.2 Las deducciones

Son los valores que se descuentan al trabajador en la nómina, y que rebajan el sueldo devengado. Entre este rubro se contienen los aportes al seguro social y cuotas por préstamos otorgados por la empresa a sus trabajadores, los embargos judiciales, y cualquier otro descuento autorizado y con el consentimiento del empleado(18:283).

2.2.2.1 Cuota IGSS

Es el valor que se le descuenta a cada trabajador que labora en el país, conforme al salario base que éste devenga. El objeto primordial de la Seguridad Social es el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependen económicamente de él, procediendo en una forma gradual y científica, que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose principiado sólo por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada(12).

El patrono esta obligado a descontar de la totalidad del salario que devenguen los trabajadores, el porcentaje correspondiente a la cuota laboral(12).

Aspectos de importancia para la aplicación de este descuento obligatorio:

- Este descuento debe de hacerse desde la fecha en que ocupe el patrono, tres o mas trabajadores.
- Para los patronos que se dediquen a la actividad económica de transporte terrestre de carga, de pasajeros o mixto, cuando ocupen un trabajador.
- Solicitar inmediatamente la respectiva inscripción en el Régimen de Seguridad Social.
- Todo patrono debe cumplir con esta obligación dentro de los treinta días siguientes al momento de tener el número de trabajadores que se indicó anteriormente y hacer efectivas las contribuciones de seguridad social, dentro de los treinta días siguientes de la inscripción(11:10).

2.2.2.2 Inscripción Patronal

Para la inscripción patronal se deberá llenar el formulario DRPT- 001 y este trámite se debe realizar por medio de la División de Registro de Patronos y trabajadores, delegaciones y cajas departamentales, en oficinas centrales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social(13).

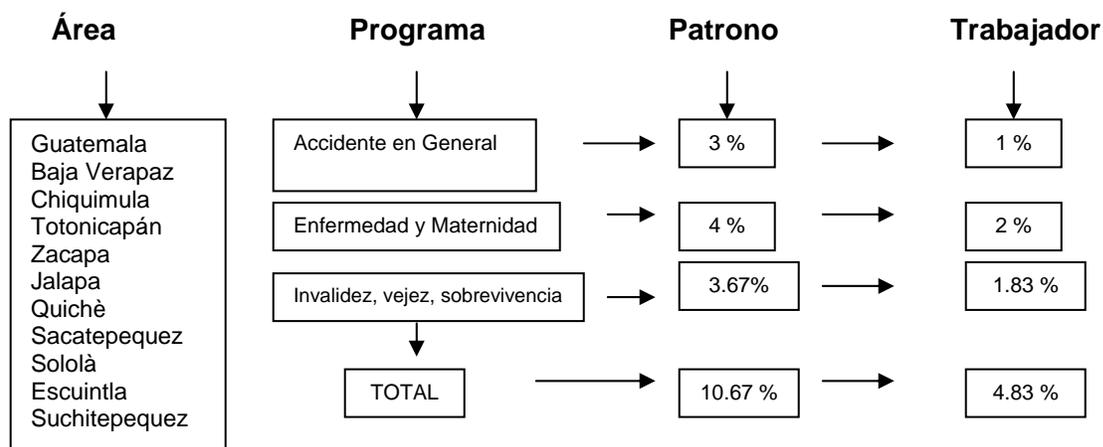
Se puede adquirir el formulario en la página de internet que tiene la institución, por medio magnético, para lo cuál se debe llevar un disco compacto, o de forma impresa. El formulario de inscripción lo firma el patrono o representante legal de la empresa.

Toda inscripción patronal podrá cancelarse cuando se clausuren definitivamente las actividades y jurídicamente deje de existir, así como por cualquier cambio o modificación de la información general de la empresa.

Todo inconveniente que pueda surgir no afecta el derecho que el Instituto tiene de percibir las cuotas pendientes de pago o gestionar el cobro de cualquier otro adeudo a su favor que se haya originado durante la vigencia de la Inscripción Patronal.

Cuadro No. 4

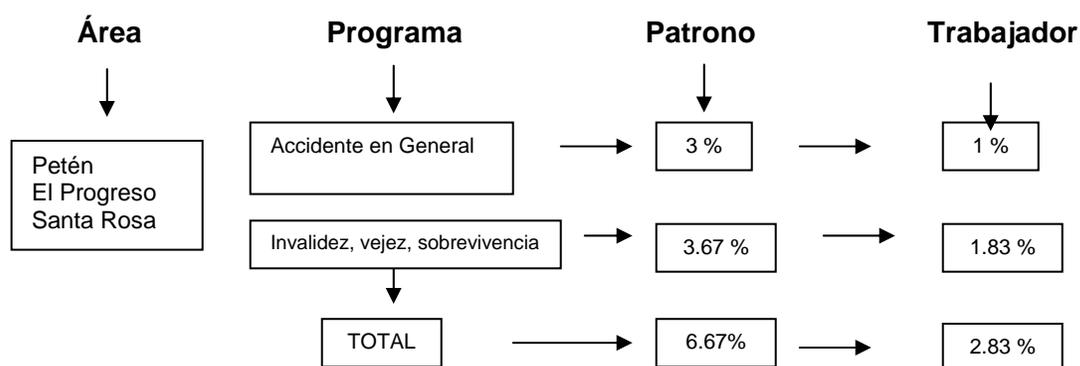
Diferentes cuotas del Seguro Social en los departamentos de Guatemala



FUENTE: Propia

Cuadro No. 5

Diferentes cuotas del Seguro Social en los departamentos de Guatemala



FUENTE: Propia

2.2.2.3 Planilla de Seguridad Social

Todo patrono formalmente inscrito que esté ubicado en el departamento de Guatemala debe llevar planillas de conformidad con los modelos adoptados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y deberá de entregar dentro de los primeros veinte días siguientes de cada mes en oficinas que para el efecto designe el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la planilla de las cuotas laborales y patronales, correspondientes a los salarios pagados a sus trabajadores del mes anterior, conforme a la nómina de sueldos y salarios del mes a pagar que imprima la entidad(13).

Las Planillas de Seguridad Social deben archivarse desde el primer pago realizado por la entidad, ya que servirán como fuente de información para fijar la cuantía de cualquier subsidio que otorguen las autoridades del instituto de seguridad social a los trabajadores.

El Departamento de Inspección y de visitaduría social del Instituto, tiene la facultad de visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta. Pueden revisar los libros de contabilidad, nóminas de sueldos y salarios, planillas presentadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por las Cuotas patronales y laborales pagadas y las constancias de pago(12:Artículo 50).

Cuando exista resistencia por parte del patrono, darán el aviso de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social, y en casos especiales en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía con el único fin de que no se les impida el cumplimiento de sus deberes.

La firma consignada en la planilla para el pago de las Cuotas Laborales y Patronales debe ser la del Representante Legal de la entidad.

Cuadro No. 6

Planilla de Seguridad Social

INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL PLANILLA DE SEGURIDAD SOCIAL

FORMULARIO DP1-A
HOJA No: 1

Correspondiente al mes de:	OCTUBRE DE 2008	del año:	2008				
Por el período del:	1 de octubre de 2008	al:	31 de:	OCTUBRE	del año:	2008	
Nombre del Establecimiento:	Constructora	Nombre del Patrono o Razón Social:	Constructora			No. de Recibo:	
Dirección del Establecimiento:	Avenida Reforma 8-39 Nivel. 11 Edificio El Triunfo Zona 10	Dirección del Patrono:	Avenida Reforma 8-39 Nivel. 11 Edificio El Triunfo Zona 10			No. Patronal:	129312
		Teléfono:	23877757	Apartado Postal:			

Departamento de la República donde laboran los trabajadores reportados en esta Planilla: Guatemala

No. de Afiliación	Apellidos y Nombres Completos del Trabajador	Salario Total Devengado Sin Deducciones	Altas y Bajas A/B	Fecha	Observaciones
178656583	Luis Felipe Arévalo Mejía	Q. 500.00	X	05/10/2008	5 días laborados
181021031	Luis Daniel Ortiz Hernández	Q. 1,140.31		15/10/2008	15 días laborados
275213211	Rosa Elizabeth Luna González	Q. 49.31		01/10/2008	17 días laborados
170231456	Juan Carlos Contreras Cano	Q. 6,500.00			
179231258	Carlos Alfredo Méndez	Q. 11,000.00			
278354863	Brenda Valdez	Q. 2,000.00			
280111325	Fidelina Revolorio Ramírez	Q. 5,000.00			
178656583	Antonio Veliz Gutiérrez	Q. 2,050.00			
178656583	Héctor Bala Torres	Q. 2,050.00			
185023651	Abelino Álvaro Mejía	Q. 2,050.00			
188135498	Luis Maldonado Valenzuela	Q. 2,050.00			

Total de	Total de los Salarios Ordinarios y Extraordinarios	Q.	34,389.82
Trabajadores	11		

LIQUIDACIÓN

CONCEPTOS	CUOTA PATRONAL	Cuota de los Trabajadores	Recargo por Mora	5 % Adicional	Total a Pagar
IGSS	3,689.37	1,661.02			5,330.39
INTECAP	343.90				343.90
IRTRA	343.90				343.90
I.R.T.G.					-
* TOTAL *	4,357.16	1,661.02			6,018.18

Declaro bajo juramento que esta Planilla incluye a todos los trabajadores que estuvieron a mi servicio durante el mes arriba indicado, y que sus salarios anotados son exactos.

Guatemala, 05 de Noviembre de 2008.
(LUGAR Y FECHA)



(FIRMA DEL PATRONO O SU REPRESENTANTE LEGAL)

SELLO Y FECHA OFICINA RECEPTORA

FUENTE: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

ESTE RECIBO NO ES VALIDO SI EL IMPORTE RESPECTIVO NO ESTA CERTIFICADO POR LA CAJA REGISTRADORA AQUI.



INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

RECIBO DE CUOTAS DE PATRONOS Y DE TRABAJADORES IMPUESTO IRTRA Y TASA INTECAP

No. 0344200

SERIE "G" FORM. 181 A-DP-74

NOMBRE DEL PATRONO O RAZON SOCIAL: Fidely, Sociedad Anonima
 DIRECCION DEL PATRONO: Avenida Reforma 8-39 Nivel 11 Edificio El Triunfo Zona 10
 No. PATRONAL: 1 2 9 3 1 2 DEL 0 1 1 0 0 8 AL 3 1 1 0 0 8 PERIODO DE CONTRIBUCION
 No. TRABAJADORES: 11 Guatemala, 10 de octubre de 2008 LUGAR Y FECHA
 Treinta y cuatro mil trescientos ochenta y Q. 34,389.62
 nueve Quetzales con 62/100 **EN LETRAS Y NUMEROS**

CONCEPTOS	TOTALES	
CUOTA DE PATRONOS	Q.	3,669. 37
CUOTA DE TRABAJADORES		1,661. 02
RECARGO POR CUOTAS		
IMPUESTO I.R.T.R.A.		343. 90
RECARGO IMPUESTO I.R.T.R.A.		
TASA INTECAP		343. 90
RECARGOS TASA INTECAP		
TOTAL GENERAL EN LETRAS Y NUMEROS	Q.	6,018. 19

OBSERVACIONES: SI EL PAGO SE HACE CON CHEQUE Y ESTE RESULTARE NO CORRIENTE, DICHO PAGO SERA ANULADO.

FORMA DE PAGO: EFECTIVO CHEQUE No. 65476 BANCO El Angel

AUTORIZADO SEGUN RESOLUCION DE LA CONTRALORIA GENERAL DE CUENTAS No. Br./10754 Clas.: 2271-26-S-10-84 DEL 21-9-84.

FIRMA DEL INTERESADO

SELLO DE CAJA

FIRMA DEL CAJERO

FORMULARIOS STANDARD, S. A. 1a. CALLE 36-36, ZONA 11. PBX: 2423-8900 FAX: 2429-4918 NIT: 103222-7. 1,000,000 12/2007 DEL No. 0001 AL No. 1,000,000 SERIE G. E. FISCAL 4-ASCC 6458 DE FECHA 17-12-2007 CORRELATIVO No. 591-2007 DE FECHA 17-12-2007 No. DE CUENTA: 11-17 LIBRO 4-ASCC, FOLIO 328.

ORIGINAL-AL INTERESADO

FUENTE: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

2.2.2.4 Impuesto sobre la Renta por pagar

Base Legal: Ley del Impuesto sobre la Renta:

Se aplica en actividad exclusiva en relación de dependencia. Toda empresa que pague sueldos y salarios, honorarios por servicios prestados, comisiones a personas individuales contratados de forma permanente o eventuales, está obligada a calcular el monto del Impuesto sobre la Renta que debe descontarle a cada uno de sus trabajadores y a deducir esta cantidad de las percepciones totales, siempre que pague los respectivos sueldos; esto conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta en su Decreto 26-92 del Congreso de la Republica.

Para su cálculo se deberá de considerar los términos siguientes:

Artículo 37: Renta Neta de personas individuales en relación de dependencia.

- **Renta Neta:** Son los ingresos por la prestación de servicios personales en relación de dependencia.

Los sueldos y salarios.

Comisiones.

Bonificación incentivo.

Bonificación anual (bono14).

Aguinaldo.

Gastos de representación cuando no deban ser comprobados.

Los intereses y ganancias de capital provenientes de operaciones con terceros.

Y otras remuneraciones.

- **Deducciones:** Son los valores permitidos por ley, y que se aplican a la Renta Neta del trabajador, se tienen.

Deducción única de Q. 36,000.00.

Las cuotas pagadas a colegios profesionales.

Las primas de fianzas.

Cuotas IGSS e Instituto de Previsión Militar por jubilaciones y montepíos.

Las primas, contribuciones, cuotas o aportes establecidos en planes de previsión social.

Pensiones y jubilaciones para trabajadores, de capitalización individual.

Las primas de seguro de vida, monto de pensiones alimenticias fijadas por tribunal de familia y mientras sus efectos se mantengan.

Las donaciones que puedan comprobarse otorgadas a favor del Estado, las municipalidades y sus empresas, las asociaciones, fundaciones no lucrativas de asistencia, servicio social, las iglesias, entidades y asociaciones de carácter religioso, y partidos políticos debidamente autorizados. La deducción máxima permitida no podrá exceder del 5% de la renta neta, ni de un monto máximo de quinientos mil quetzales anuales (Q. 500,000.00).

Gastos médicos del contribuyente pagados en Guatemala, de su cónyuge o conviviente o de sus hijos menores de edad o discapacitados. Se exceptúan los gastos médicos pagados por concepto de medicinas. Para la deducibilidad de estos gastos deberán ser debidamente justificados con las facturas que llenen los requisitos de Ley.

Las Rentas Exentas.

Artículo 6 Rentas Exentas.

- **Rentas Exentas:** Son las remuneraciones no sujetas al pago del impuesto sobre la renta siendo estas: Indemnizaciones o pensiones por causa de muerte o incapacidad que se efectúen por el régimen de Seguridad Social, indemnizaciones por tiempo servido, indemnizaciones provenientes de contrato de seguros, aguinaldos hasta el 100% del sueldo mensual, la bonificación anual(bono14), jubilaciones, pensiones y montepíos originados en Guatemala.
- **Renta Imponible:** Es la renta sobre la cuál se calcula el impuesto, y se determina así:

Determinación de la Renta Imponible de asalariados.

<p>(-) Renta Neta</p> <p>(-) Deducciones</p> <p>(-) Rentas Exentas</p> <p>(=) Renta Imponible</p>

- **Crédito a cuenta del impuesto:** Las personas individuales a que se refiere el Artículo 37 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, tendrán derecho a un crédito a cuenta del ISR por el IVA pagado en la adquisición de bienes y servicios para su uso personal y de su familia hasta por un monto equivalente a la tarifa del 12% sobre la renta neta obtenida en el periodo fiscal.

Este crédito se comprobará mediante la presentación de una planilla que contenga el detalle de las facturas o tiquetes, que estarán sujetos a verificación por parte de la SAT. La planilla deberá presentarse dentro de los primeros 10 días hábiles del mes de enero de cada año.

Los contribuyentes están obligados a conservar en su poder los originales de las facturas o tiquetes que sirvieron de base para determinar el crédito por IVA, por los períodos no prescritos, la no presentación o la carencia de dichos comprobantes hacen improcedente el crédito a cuenta del Impuesto sobre la Renta y deben entregar al patrono una copia de la planilla presentada a la Superintendencia de Administración Tributaria.

- **Tarifas del Impuesto:** Las personas individuales que obtengan ingresos en relación de dependencia deben calcular el impuesto sobre su Renta Imponible conforme a la escala de tasas. Según el artículo 43 de la Ley del Impuesto sobre la Renta son:

Renta Imponible Q.		Valor Fijo Q.	Más tasa	Sobre el excedente de Renta Imponible de:
De más de	A			
0.00	65,000.00	0.00	15%	0.00
65,000.00	180,000.00	9,750.00	20%	65,000.00
180,000.00	295,000.00	32,750.00	25%	180,000.00
295,000.00	En adelante	61,500.00	31%	295,000.00

➤ **Procedimiento para proyectar la retención mensual a los trabajadores en Relación de dependencia:**

1. Preparación del monto de las remuneraciones del trabajador para el periodo de liquidación correspondiente. Si el trabajador ha percibido remuneraciones provenientes de otros patronos, éstas deben adicionarse para obtener la renta neta.

2. En la determinación de la Renta Imponible, se le restará a la Renta Neta, las deducciones permitidas en el artículo 37 de la Ley, excepto la correspondiente a donaciones y gastos médicos.

3. Para determinar el impuesto, a la Renta Imponible establecida en el numeral 2, se aplicarán las tarifas del impuesto establecidas en el Artículo 43 de la Ley.

4. Al total del impuesto determinado en el numeral 3 deberá restarse un estimado del crédito por el Impuesto al Valor Agregado, el cual se determinará, multiplicando el total de la Renta Neta del trabajador, por el 50% de la tarifa del Impuesto al Valor Agregado vigente.

5. Para establecer la suma que deberá retenerse en cada mes al trabajador, el impuesto determinado conforme al numeral 4 se dividirá entre el número de meses que resten para la conclusión del periodo anual de imposición. Dicha suma solo podrá variar cuando se multipliquen las remuneraciones o las deducciones o cuando el trabajador demuestre con la documentación legal correspondiente, que su crédito de Impuesto al Valor Agregado ha superado el estimado del periodo anual. No se proyectan las donaciones y los gastos médicos, pero el patrono los considerará para redeterminar el impuesto a retener mensualmente a partir del mes en que los mismos sean documentados por los respectivos empleados. Se deben tomar en cuenta estos gastos, sin incluir el Impuesto al Valor Agregado.

6. Al finalizar el período de liquidación definitiva anual, el trabajador deberá presentar al patrono a efecto de que éste haga los ajustes correspondientes y determine el impuesto definitivo, copia de la planilla para el crédito por Impuesto al Valor Agregado

7. En caso de que la Relación Laboral concluya antes de la finalización del período de liquidación definitiva anual, el patrono deberá proporcionar al empleado sus constancias de retención para que este presente la declaración jurada ante la Administración Tributaria por el período de Liquidación Definitiva anual que corresponda(16:Artículo 35).

8. Cuando el trabajador cambie de patrono deberá informar al nuevo patrono sobre las rentas y retenciones que le efectuó su anterior patrono o empleador, para los efectos de la liquidación definitiva anual. Cumplido lo anterior no deberá presentar declaración jurada anual.

9. El trabajador esta obligado a presentar ante su patrono, una nueva declaración jurada, cuando tenga modificaciones a las deducciones

10. permitidas, o cambio en las remuneraciones percibidas, dentro de los veinte días de ocurridas las mismas. Lo anterior es para efectos del nuevo impuesto a pagar y la modificaron del monto a retener mensualmente.

11. Al vencer los veinte días, si el empleado no presenta una declaración sobre las modificaciones a sus sueldos y salarios mensuales pagados por el patrono que deba actuar como agente de retención, así como cambio en la tasa del Impuesto al Valor Agregado, el patrono procederá a determinar el nuevo monto a retener mensualmente.

2.2.3 Otros Descuentos

Son obligaciones adquiridas directamente por el empleado ya sea como deudor o codeudor pero en las que el patrono es el intermediario entre instituciones y el mismo trabajador para descontar las remesas que éste último se obligó a pagar, en consecuencia de algún contrato u obligación que haya firmado. En esta categoría se pueden incluir los préstamos otorgados por la empresa a sus trabajadores.

2.2.3.1 Cuota préstamo Banco de los Trabajadores:

Corresponde al préstamo que el trabajador solicita al banco, para lo cual la empresa deberá de estar inscrita en la institución bancaria entregando la siguiente papelería.

Para la inscripción ante la institución bancaria deberá de presentar la siguiente documentación:

- Solicitud de inscripción, por escrito dirigida al director de colocaciones, firmada por el Representante Legal de la empresa.
- Fotocopia de Patente de Comercio de empresa y de sociedad.
- En caso de colegios y empresas de seguridad, fotocopia del Acuerdo Ministerial.
- Acta de Nombramiento del representante legal y fotocopia de cédula de vecindad.
- Fotocopia de escritura de constitución de sociedad.
- Fotocopia de la última planilla pagada al IGSS con su respectivo recibo.
- La empresa debe contar con un mínimo de 15 empleados.
- Tarjeta de registro de firmas de las personas autorizadas en la empresa (la proporciona el banco).

Conforme al Decreto 21-69 del Congreso de la República en su Artículo 28(Reformado por el Artículo 18).

El Estado, las municipalidades, las entidades estatales descentralizadas, autónoma o semiautónomas, las empresas privadas y en general todos los patronos, están obligados a descontar de los sueldos o salarios de los empleados o trabajadores, las cantidades debidamente autorizadas por éstos para cubrir sus obligaciones con el Banco como deudores o codeudores, por concepto de préstamos, para formación de ahorros, compra voluntaria de acciones y otros descuentos que autorice el interesado o que ordene esta ley.

Los descuentos a que se refiere el presente artículo deben realizarse puntualmente, no obstante la existencia de otros descuentos autorizados por los trabajadores u ordenados por autoridad competente. El banco está autorizado para exigir a las empresas y patronos en forma que lo estime más conveniente, que efectúen los descuentos a que se refiere el presente artículo. Estos fondos deben ser entregados al Banco dentro de los primeros quince días del mes siguiente al del descuento.

El Banco de los Trabajadores y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, están obligados a practicar inspecciones periódicas en los lugares de empleo o centro de trabajo con el objeto de establecer el cumplimiento de la obligación de efectuar los descuentos y la entrega al Banco de los fondos a que se refiere esta ley y en caso contrario se levantará acta para los efectos previstos en el presente artículo.

Por tal razón, siempre que los empleados sean despedidos o que renuncien y que tengan préstamos como deudores o codeudores, se deberá solicitar al banco el saldo del préstamo, y será descontado de la suma total de la liquidación laboral si alcanzare, siempre y cuando no tenga otros descuentos importantes que se le apliquen al trabajador y se le entregará al banco parte o el 100% del saldo del préstamo, quien debe extender a la empresa el respectivo recibo de abono del total del préstamo o bien su cancelación total.

Si la liquidación laboral no alcanzará a cubrir el préstamo total, el trabajador deberá de ponerse en contacto con el banco para definir la nueva forma de pago.

2.2.3.2 Pensiones Alimenticias:

Las pensiones alimenticias se originan por embargos a los sueldos y salarios del trabajador por parte de un juez de familia, cuando el trabajador ha incumplido sus obligaciones como padre de familia.

Desde el momento que la empresa sea notificada, deberá aplicar los descuentos indicados en la notificación e informará inmediatamente al trabajador.

El valor deberá ser entregado a la persona que indique la notificación, en el día y hora que se fije. Los descuentos por Pensiones Alimenticias tendrán prioridad sobre los demás embargos o descuentos.

2.2.3.3 Prestamos a Empleados:

Este descuento se origina por préstamos que la empresa ha otorgado a su trabajador, el cuál debe ser solicitado por escrito, indicando la cantidad, la forma de pago, el tiempo para su cancelación, y su autorización a la empresa para que realice los respectivos descuentos en la nómina de sueldos y salarios.

Este tipo de descuento se da conforme a las políticas de la empresa ya que no está obligada a realizar ningún tipo de préstamos a sus trabajadores.

2.3 Sueldos y Salarios

2.3.1 Salarios

La costumbre ha establecido el uso de este término para referirse a la retribución que recibe cierto tipo de empleado y su distinción corresponde únicamente a la periodicidad del pago, que es generalmente semanal o quincenal dependiendo de la actividad económica y las necesidades de la empresa empleadora(2:195).

El salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo, en virtud del cumplimiento del Contrato de Trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Todo servicio prestado por un trabajador a sus respectivo patrono debe ser remunerado por éste. El nivel general de los salarios y sus variaciones son factores importantes que afectan el desarrollo económico y social de cualquier país.

Uno de los elementos del Contrato de Trabajo es la remuneración, la cual consisten en la contraprestación que el empleador da en dinero o en especie al trabajador por su trabajo.

La remuneración puede darse en efectivo o en especie, en el caso del salario en especie, éste no puede superar el 50% del total del salario, y tratándose del salario mínimo, el máximo que se puede pagar en especie es el 30%.

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte: sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones(2:194).

Para su cálculo y efecto de su pago puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora).
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo).
- c) Por participación en las utilidades, ventajas o cobros que paga el patrono.

El salario debe pagarse en moneda de curso legal. Patronos y Trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y de servicios domésticos.

Los salarios pueden ser embargados sólo en los porcentajes que establece el Artículo 96 del Código de Trabajo.

- a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes.
- b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes.
- c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes.
- d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes.
- e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

No obstante lo anterior, toda clase de salario puede ser embargable hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de alimentación presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo(7:Artículo 97).

2.3.2 Salario Mínimo

De acuerdo con la ley vigente el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador, por los servicios prestados en una jornada de trabajo, para cubrir sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Existe un salario mínimo para trabajadores de la ciudad el cual es de cuarenta y ocho Quetzales con cincuenta Centavos (Q. 48.50) diarios, el cuál asciende a: Un mil cuatrocientos cincuenta y cinco Quetzales Exactos (Q. 1,455.00)

mensuales. Se debe extender un comprobante de pago para que a la empresa le quede constancia del cumplimiento de su obligación(21).

2.4 Jornadas de Trabajo

El tiempo de trabajo efectivo, es aquel en que el trabajador permanece a las órdenes del patrono(2:66).

En los Artículos 116 y 117 del Código de Trabajo se establecen tres tipos:

a) Jornada Diurna:

Es la que está comprendida entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. No puede ser mayor de ocho horas diarias ni excederse de un total de cuarenta y cuatro horas a la semana.

b) Jornada Nocturna:

Es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. No puede ser mayor de seis horas diarias ni de treinta y seis a la semana.

c) Jornada Mixta:

Esta abarca parte del día y parte de la noche, no puede ser mayor de siete horas diarias ni excederse de un total de cuarenta y dos a la semana.

Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

2.4.1 Jornada Extraordinaria

Es aquella en la que se labora fuera de los límites establecidos para las jornadas ordinarias, salvo lo contemplado en el artículo 118 del Código de Trabajo, el cuál permite

que se extienda la jornada ordinaria hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda de los límites de las jornadas diurna, nocturna y mixta.

Si un trabajador labora más horas de las establecidas en las jornadas, esto constituye jornada extraordinaria, la cuál debe ser pagada con un valor mayor que la jornada ordinaria.

Todo trabajo que se ejecute fuera de las jornadas ordinarias debe de ser remunerado como mínimo con un cincuenta por ciento más que el salario ordinario.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable(7:Artículo 21).

Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de los trabajadores por concepto de trabajo extraordinario. Existen algunos trabajadores que no están sujetos a las limitaciones en la jornada de trabajo, el Código de Trabajo lo avala y se lo permite a los patronos en su artículo 124, el cual detalla dichos cargos:

- a) Representantes del patrono.
- b) Los que laboran sin fiscalización superior inmediata.
- c) Los trabajadores que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia.
- d) Trabajadores que cumplan su cometido fuera del local donde este situada la entidad donde labora.

Todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

2.5 Documentación Legal

Son todos aquellos documentos importantes que debe poseer la empresa por cada uno de los colaboradores, que le prestan determinados servicios y que le servirán a la entidad para demostrar ante cualquier entidad del Estado y en cualquier momento que ha cumplido con las obligaciones laborales conforme a las Leyes vigentes en el país y para demostrar la fecha exacta del inicio de la relación laboral así como la terminación de la misma.

Entre los documentos que toda empresa debe de poseer de sus empleados son los siguientes:

2.5.1 Boleta de Nómina o Recibo de Sueldos y Salarios

Las boletas de Nóminas son los recibos justificantes del pago de los sueldos, sirven para dejar constancia de las percepciones y deducciones calculadas a un trabajador y efectivamente pagadas por cada cierto tiempo, el cual puede ser semanal, quincenal o mensual conforme a lo pactado en el Contrato Individual de trabajo.

El patrono debe imprimirla en original y copia, la original le queda en su archivo debidamente firmada por el trabajador y la copia le queda al empleado. Los datos que debe contener cambian conforme a las necesidades de las empresas pero se sugiere que tenga como mínimo los siguientes datos:

- Nombre de la empresa
- Dirección de la empresa
- Nombres y apellidos del trabajador
- Código del empleado conforme aparece en la nómina
- Puesto
- Fecha de Inicio de labores
- El periodo que se calcula
- Forma de pago (transferencia, cheque)
- Firma del trabajador

Cuadro No. 7
Boleta de Nómina

CONSTANCIA DE PAGO DE SUELDOS		CÓDIGO: 0020
<p align="center">Recibí de: Constructora Fidely, Sociedad Anónima La Cantidad de: Cinco mil ocho Quetzales con 50/100 Por Concepto de: Pago Sueldo mes de octubre de 2008. Departamento: Gerencia</p>		<p>Q 5,008.50</p>
DEVENGADO	DEDUCCIONES	
<p>Sueldo Base: Q 5,000.00 Horas Extras: Q - Bonificación Decreto: Q 250.00 Percepciones Totales Q 5,250.00</p>	<p>IGSS: Q 241.50 ISR:</p>	
	<p>Total Deducciones Q 241.50</p>	
<p>Liquido a Recibir: Q 5,008.50</p>		
 (0020) Fidelia Revolorio Ramirez		
<p>Guatemala, 29 de octubre 2008 Forma de Pago: Deposito en Cuenta BA: 65-680135-3</p>		

FUENTE: Propia

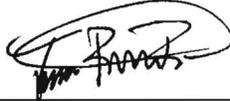
2.5.2 Constancia de Bonificación Anual

Sirve para dejar evidencia de que la Bonificación Anual o Bono 14 como comúnmente se le llama, fue calculada y pagada al trabajador conforme a lo estipulado en ley.

La empresa debe imprimirla en original y copia, una para el empleado y la otra para archivo del patrono. Este documento debe de contener como mínimo los siguientes datos:

- Nombre de la empresa
- Dirección de la empresa
- Nombres y apellidos del trabajador
- Código del empleado conforme aparece en la nomina
- Puesto
- Fecha de Inicio de labores
- El periodo que se calcula
- Forma de pago(transferencia,cheque)
- Espacio para firma del trabajador
- Forma de pago(transferencia,cheque)
- Firma del trabajador

Cuadro No. 8
Constancia Bonificación Anual (Bono 14)

CONSTANCIA DE BONIFICACIÓN ANUAL	CÓDIGO: 0020
<p style="text-align: center;">Recibi de: Constructora Fidely, Sociedad Anónima La Cantidad de: Cinco mil Quetzales Exactos Q 5,000.00 Por Concepto de: Pago de Bono 14 periodo del 1 de julio 2007 al 30 de junio 2008 Departamento: Gerencia</p>	
DEVENGADO	
<p>Bono 14 Devengado del 1 de julio 2007 al 30 de junio 2008</p> <div style="text-align: center;"> _____ (0020) Fidelia Reyolorio Ramirez</div>	
<p>Guatemala, 10 de junio de 2008 Forma de Pago: Deposito en Cuenta BA: 65-680135-3</p>	

FUENTE: Propia

2.5.3 Constancia de Aguinaldo

Al igual que en la Bonificación, se debe dejar constancia por escrito de su cálculo y efectivo pago en la fecha que corresponda. Se imprime en original y copia, la primera le queda a la empresa con firma de aceptado por el trabajador y la copia es para el trabajador. Debe contener como mínimo los siguientes datos:

- Nombres de la empresa
- Dirección de la empresa
- Nombres y apellidos del trabajador
- Código del empleado conforme aparece en la nomina
- Puesto
- Fecha de Inicio de labores
- El periodo que se calcula
- Forma de pago(transferencia, cheque)
- Espacio para firma del trabajador
- Forma de pago(transferencia,cheque)
- Firma del trabajador

Cuadro No. 9
Constancia de Aguinaldo

CONSTANCIA DE PAGO DE AGUINALDO Dcto. 76-78	
Recibi de: Constructora Fidely, Sociedad Anónima	
La Cantidad de: Cinco mil Quetzales Exactos	Q 5,000.00
Por Concepto de: Pago de Aguinaldo periodo de 1 de diciembre 2007 al 30 de noviembre de 2008.	
Departamento: Gerencia	
DEVENGADO	
Aguinaldo del 1 de diciembre de 2007 al 30 de noviembre 2008	
 _____ (0020) Fidelia Revolorio Ramirez	
Guatemala 10 de diciembre 2008	
Forma de Pago: Deposito en Cuenta BA: 65-680135-3	

FUENTE: Propia

2.5.4 Constancia de Goce de Vacaciones

Esta sirve para dejar evidencia de que los trabajadores gozaron de su periodo de vacaciones después de un año continuó de trabajo, y la debe extender el patrono para el trabajador.

Se sugiere que contenga la siguiente información:

- La fecha de emisión
- Nombre de la empresa
- Dirección y lugar de ubicación de la empresa
- Se debe de indicar claramente que se está gozando del período de vacaciones que es de quince días hábiles.
- Indicar de que fecha a que fecha se estará gozando
- La fecha de reingreso para la incorporación a su área de trabajo
- Nombre y apellidos del empleado
- Número de cédula
- Firma o huella digital.

Cuadro No. 10
Constancia de goce de vacaciones

Guatemala, 23 de septiembre 2008

Empresa Constructora FIDELY, S.A.
Departamento de Recursos Humanos
Guatemala, Ciudad.

Estimados señores:

Por este medio hago constar que:

Del 1 de septiembre de 2008 al 22 de septiembre de 2008 he gozado de mis vacaciones correspondientes al periodo del 31 de octubre de 2007 al 30 de octubre del año 2008.

Para los efectos legales del artículo 137 del Código de Trabajo extendiendo la presente constancia.

Atentamente,

f. 

Luis Maldonado Valenzuela
Cédula A-1 Reg. 709859

FUENTE: Propia

Cuadro No. 11

Solicitud de Vacaciones

Yo por este medio solicito a la empresa

CONSTRUCTORA FIDELY, S.A. mi empleador, me conceda dias a cuenta de mis vacaciones

a que tengo derecho correspondientes al periodo del

los dias solicitados los tomare del del al

debiendome presentar a trabajar a la empresa el dia

F.



F.



F.



FUENTE: Propia

2.5.5 Tarjeta de Asistencia

Si la empresa no posee un sistema computarizado que registre y controle la asistencia del personal y de las horas extras que éste acumula durante determinado periodo, el patrono deberá de ayudarse con tarjetas de asistencia las cuales puede diseñar e imprimir por su cuenta o bien las puede adquirir en cualquier librería. Estas tarjetas son marcadas por un reloj mediante el manejo del empleado, la hora del reloj únicamente puede ser cambiada mediante una llave la cuál debe estar en manos de cualquier persona que no esté involucrada con el proceso de la nómina para evitar fraudes en el marcaje.

Es importante que todas las tarjetas estén debidamente identificadas conforme aparecen en la nómina y adecuadamente archivadas, por lo menos las del último año, para poder disponer de ellas en cualquier momento.

2.5.6 Finiquito Laboral

El acto escrito celebrado entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual se pone término a la relación laboral(19:50).

El finiquito laboral lo extiende el trabajador, en los formularios o formatos que el patrono utilice, el original le queda al patrono para el expediente del empleado; le adjuntará fotocopia de cheque emitido para el pago de la liquidación laboral, cálculo realizado, así como la carta de renuncia o despido según sea el caso.

Tipos de Finiquitos Laborales

- Finiquito Laboral por Renuncia.
- Finiquito Laboral por Despido Justificado
- Finiquito Laboral por Mutuo Acuerdo

Todo finiquito laboral debe contener los siguientes datos:

- Fecha y lugar de emisión
- Nombres y apellidos del empleado
- Nacionalidad, edad y sexo
- Profesión u oficio
- Dirección completa del trabajador
- Número de cédula y registro
- Indicar la fecha de ingreso dentro de la entidad
- Nombre completo de la empresa
- Fecha de retiro
- Indicar el puesto desempeñado durante la relación laboral
- El valor que se le esta entregando al trabajador por concepto de sus Prestaciones Laborales (detallar cada una de ellas).
- Si hubiera alguna falta cometida por el empleado, se debe detallar.
- Firma del empleado.

En algunas empresas para su seguridad, optan porque los finiquitos laborales sean autenticados por abogado como garantía para posteriores reclamos de los trabajadores, aunque en los mismos se debe dejar estipulado que el trabajador ha recibido todas las prestaciones que conforme a ley tiene derecho y que, por lo tanto, no puede realizar ningún tipo de reclamo por ninguna vía, después de haber firmado como aceptado su cheque de pago.

2.5.7 Carta de Renuncia

Es extendida por el trabajador y es donde manifiesta su retiro del puesto de trabajo. Debe entregarla a su jefe inmediato, encargado del departamento de Recursos Humanos o propietario.

Para este aviso deberá contemplar lo estipulado en el Código de Trabajo en su Artículo 83.

- Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos.
- Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos.
- Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación.
- Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Toda carta de renuncia debe contener lo siguiente:

- Lugar y fecha de emisión
- Nombre de la empresa a quien va dirigida
- Ubicación de la empresa
- Indicar la fecha en que la renuncia entrará en vigor
- El puesto desempeñado
- Firma del empleado
- Número de cédula y registro
- Se debe imprimir en original y copia para que el trabajador le quede constancia de la persona a quién le informó en su oportunidad de su retiro.

2.5.8 Carta de Despido

Esta surte efectos para la terminación de los contratos de trabajo. El patrono debe comunicárselo al trabajador por escrito, y éste deberá dejar de inmediato su puesto de trabajo en la fecha convenida.

Los datos que debe contener una carta de este tipo son:

- Lugar y fecha de emisión
- Nombre y apellidos completos del empleado
- Identificación del número de cédula y registro
- Indicar claramente el motivo del despido, es decir el tipo de faltas cometidas.
- Se debe adjuntar a la carta, todo lo correspondiente al pago de sus Prestaciones Laborales, si aplicara.
- En algunos casos se indica en la carta la fecha en que el trabajador puede pasar por el pago de sus prestaciones, indicando la fecha y hora, así como el nombre de la persona con quien deba presentarse.
- Firma del empleado de recibida.
- Se le debe entregar al trabajador la original de la carta, y para la empresa, copia firmada por el trabajador de recibido.

2.5.9 Constancia Laboral

A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

- La fecha de su entrada y de su salida.
- La clase de trabajo ejecutado.
- El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago.
- Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:
 - La manera como trabajó; y
 - La causa o causas de la terminación del contrato.

Cuadro No. 12
CONSTANCIA DE TRABAJO

De conformidad con lo que establece el Artículo 87 del Código de Trabajo,

SE HACE CONSTAR QUE:

Sra. Fidelia Revolorio Ramírez quien se identifica con el número de cedula A-1 Registro 461,341 extendida en el departamento de Guatemala, ingreso a trabajar en esta empresa a partir del día dieciséis de septiembre del año dos mil ocho, desempeñando el puesto de Asistente Administrativo, con un sueldo ordinario mensual de, CINCO MIL QUETZALES EXACTOS (5,250.00) ya incluye la Bonificación Decreto 37-2001 de doscientos cincuenta Quetzales (Q. 250.00).

Y para los usos que el interesado convenga extendiendo, sello y firma la presente en la ciudad de Guatemala a los veintinueve del mes de septiembre de dos mil ocho.


Juan Carlos Contreras
Contador General

Avenida Reforma Edificio El Ángel oficina 18 Nivel 11 Zona 10.
Teléfono: 24867777 Fax: 24867778 Correo Electrónico contabilidad@fidely.com.gt

FUENTE: Propia

2.5.10 Reglamento Interno de Trabajo

Contiene las normas elaboradas por el patrono de acuerdo a leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución del trabajo(7: Artículo 57).

Todo patrono que ocupe diez o mas trabajadores queda obligado a elaborarlo conforme al formato que el Ministerio de Trabajo distribuye a las diferentes empresas que operan en el país y puesto en conocimiento a los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir, previamente de ser autorizado por la Inspección General de Trabajo(7: Artículo 58).

2.5.11 Libro de Salarios

Se puede llevar de forma manual o por medio electrónico, ambas opciones deberán ser previamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo.

La información que se almacena en el libro de salarios servirá para elaborar el Informe Estadístico anual.

Los datos que debe contener son:

- Nombre de la empresa.
- Nombre del Trabajador.
- Sexo.
- Nacionalidad.
- Puesto.
- Fecha de ingreso.
- Fecha de terminación del contrato.
- No. de afiliación IGSS.
- Cédula.
- Edad.

- Código del empleado conforme nómina de sueldos y salarios
- Periodo que se paga los sueldos y salarios.
- Salario ordinario en Quetzales.
- Horas trabajadas.
- Horas trabajadas extraordinarias.
- Salario mensual ordinario.
- Salario mensual extraordinario.
- Séptimos o asuetos.
- Vacaciones.
- Otros Ingresos.
- Salario Total.
- Deducciones Legales (IGSS, Otras deducciones).
- Total deducciones.
- Aguinaldo.
- Bonificación Anual.
- Bonificación Incentivo.
- Liquidado a Recibir.

2.5.12 Informe Estadístico:

Este informe deberá ser enviado dentro del plazo improrrogable de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa. Este informe debe contener(7: Artículo 61).

- Egresos Totales que haya recibido en concepto de salarios, bonificaciones, y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, separando las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores, edad, nacionalidad, sexo ocupación, número de días que haya trabajado, salario devengado durante el año.

CAPÍTULO III

ELEMENTOS QUE INTEGRAN UNA LIQUIDACIÓN LABORAL

3.1 Aspectos Generales

3.1.1 Agente Retenedor:

Toda persona que pague o acredite a personas domiciliadas en Guatemala, remuneraciones de cualquier naturaleza por servicios provenientes del trabajo personal ejecutado en relación de dependencia(5:80).

3.1.2 Bonificación Incentivo devengado no Pagado:

Al igual que los Salarios devengados no Pagados, es el valor de la bonificación incentivo a que el trabajador tiene derecho y que el patrono tiene pendiente de entregarle, y se origina cuando la relación laboral termina a principios o a mitad de semana, quincena o mes según sea la forma que acostumbre la entidad a pagarlo por haber finalizado la relación laboral.

3.1.3 Bonificación Incentivo y sus Reformas:

Valor de dinero con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores. No constituye ni sustituye el salario mínimo ya establecido o que se establezca de acuerdo a la ley, a los salarios ya acordados o a otros incentivos que estén beneficiando ya a los trabajadores de una empresa o centro de trabajo

La Bonificación Incentivo se creó bajo el Decreto 78-89 del Congreso de la República, con la finalidad de aumentar la productividad de todos los trabajadores del país. Su forma de pago dependerá del sistema que utilice la empresa, fue modificado por el Decreto 7-2000, y éste a su vez por el Decreto 37-2001 del Congreso de la República.

Originalmente esta Bonificación debía ser pagada por hora efectiva de trabajo, pero mediante las reformas del decreto 37-2001 del Congreso de la República, se estableció que dicha bonificación debe ser pagada por la suma de Q250.00 mensuales, junto con el salario del trabajador(9:Artículo 2).

La bonificación incentivo no es parte del cálculo de indemnización, aguinaldo, bonificación anual (bono14), ni tampoco está afecto al pago de cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP.

3.1.4 Liquidaciones Laborales:

El incumplimiento de los patronos o de los trabajadores a las normas del trabajo y a lo estipulado en el Contrato de Trabajo, trae como consecuencia el llamado "rompimiento" de la relación laboral, provocando que las empresas realicen trámites administrativos y procedimientos financieros contables para el cálculos de todas las prestaciones laborales a que tienen derecho el trabajador por el tiempo en el cuál prestó sus servicios dentro de la entidad(15:345).

3.1.5 Patrono:

Patrono es toda persona individual o jurídica, que emplea los servicios de trabajadores en virtud de un Contrato o Relación de Trabajo(11:5).

3.1.6 Persona Individual:

Es el ser humano en cuanto tiene derechos y obligaciones desde su nacimiento vivo y en todo lo que le favorece desde su concepción hasta la muerte(2:91).

3.1.7 Representantes del Patrono:

El patrono emplea a su vez trabajadores que lo representen ante las autoridades del país, quienes son personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o administración, tales como: Gerentes, Directores, Administradores, Reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél(5:340).

Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.

3.1.8 Salarios devengados no Pagados

Corresponden a la remuneración en dinero por concepto de prestación de determinado servicio dentro de la empresa, que ha prestado el empleado y que se originan cuando la terminación del Contrato de Trabajo se efectúa en los primeros días o a la mitad del periodo a calcular en la nómina, lo que significa que al momento de calcular la Liquidación el valor del salario devengado pero que aún no ha recibido el trabajador, deberá ser incluido para su respectivo pago.

3.1.9 Trabajador:

Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil.

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador independiente o autónomo, siendo su propio dueño(2:291).

3.2 Bonificación Anual:

La Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público es una prestación con carácter obligatorio para todo patrono, tanto para el sector privado como para el sector público, el Decreto que ampara esta prestación es el 42-92 y comúnmente se le llama Bono 14. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo, para su cálculo se deben considerar los siguientes aspectos:

- Es equivalente al cien por ciento(100%) del salario o sueldo ordinario(sin extras), siempre y cuando el trabajador tenga un año ininterrumpido de prestar sus servicios dentro de una empresa, de lo contrario, si el empleado tiene menos del año, el pago debe calcularse de forma proporcional al tiempo laborado.
- Para determinar el monto de la prestación, debe tomarse como base el promedio de los sueldos o salarios devengados por el trabajador en el año. El periodo de cálculo es del 1 de julio de un año al 30 de junio del siguiente año.
- La bonificación anual forma parte de la Indemnización, su tratamiento se indicará posteriormente.
- Todos los patronos deben pagar la Bonificación Anual a todos sus trabajadores, en los primeros quince días del mes de julio de cada año.
- El valor de la bonificación anual no se tomará en cuenta para determinar el aguinaldo.
- Los periodos de enfermedad, accidente y vacaciones se considera tiempo trabajado.

3.3 Aguinaldo:

Esta regulado en el Decreto 76-78 del Congreso de la República, el cuál regula el lineamiento para su cálculo y efectivo pago a todos los trabajadores de las diferentes empresas.

Para cumplir con esta ley deberá observarse lo siguiente:

- Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.
- El trabajador debe recibir un salario promedio mensual completo, que se obtiene de sumar todos los salarios ordinarios devengados por el trabajador.
- Es un sueldo adicional que debe pagar el patrono dentro de los primeros días de diciembre de cada año, a sus trabajadores.
- Los periodos de enfermedad, accidente, vacaciones y suspensiones parciales o totales, licencias con o sin goce de salario que haya gozado el trabajador se consideran tiempo trabajado.
- Su periodo de cálculo es de doce meses que van de diciembre del año anterior a noviembre del año de que se trate, dividido entre doce.
- El patrono no está obligado a pagar el cien por ciento (100%) en diciembre, y de hacerlo no debe dar ningún complemento en el mes de enero. Según la ley el pago debe hacerse al trabajador, el cincuenta por ciento (50%) lo entrega en la primera quincena de dicho mes y el otro cincuenta por ciento en la segunda quincena del mes de enero del siguiente año(10).
- Esta prestación no es acumulativa año con año, a la terminación de su contrato el trabajador tiene el derecho a que el patrono le pague la parte proporcional del mismo de acuerdo al tiempo laborado.

- Si él o los trabajadores han percibido un aguinaldo superior a lo establecido en lo expuesto anteriormente, tiene derecho a continuar disfrutándolo.
- Es importante que el patrono deje constancia de su efectivo pago por escrito y debidamente firmado por el empleado, de lo contrario, se presume salvo prueba en contrario que el aguinaldo no ha sido pagado.
- El aguinaldo está afecto para el cálculo de la indemnización en la proporción correspondiente a seis meses de servicios o por el tiempo trabajado, si los servicios no llegaren a seis meses.
- Esta prestación no es sustituible en especie.
- El aguinaldo, para el que lo otorga y para el que lo recibe, es deducible del Impuesto Sobre la Renta, no está sujeto al pago de ninguna clase de impuestos, tasas y demás cargos, incluido el Impuesto del timbre y Papel Sellado y, no queda afecto al pago de las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.

3.4 Vacaciones:

Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, tiene derecho a un periodo de vacaciones pagadas de quince días hábiles para lo cuál el patrono deberá tomar en cuenta lo siguiente(7:Artículo 130).

- El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, sólo para efectos del cálculo de la indemnización.
- Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año.
- El patrono deberá señalar al trabajador dentro de los sesenta días siguientes a aquél en que se cumplió el año de servicio continuo, cuando podrá gozar efectivamente de sus vacaciones.
- Las vacaciones no pueden compensarse con dinero, salvo que el trabajador o el patrono den por terminado la relación laboral.
- Durante el periodo de vacaciones que goce el empleado, no podrá prestar sus servicios a otra persona.
- Para el respectivo cálculo debe tomarse el promedio de los sueldos o salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos tres meses, si fuera trabajo agrícola o ganadero, de lo contrario, deberá tomarse en cuenta lo devengado durante el último año.
- El patrono deberá cubrir el importe de las vacaciones de forma anticipada.
- Las faltas de asistencia injustificadas por parte del trabajador no deben ser descontadas en el periodo de vacaciones.

- El goce del período de vacaciones es ininterrumpido, y puede ser dividido en dos partes sólo en casos especiales.
- Las vacaciones no son acumulativas año con año.
- De la concesión de vacaciones debe dejarse constancia por escrito

3.5 Indemnización:

La indemnización es la suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador cuando pone término al contrato de trabajo, invocando alguna de las causales que dan este derecho al trabajador(7:Artículo 82).

La ley establece casos de despido justificado, para dar por terminada la relación laboral con un trabajador, éstos están enumerados en la ley. La renuncia voluntaria es otra forma de terminar la relación laboral, sin responsabilidad por parte del patrono, es decir, que cuando hay renuncia no hay indemnización que calcular.

Existen algunas empresas que tienen indemnización universal. lo que significa que si el trabajador es despedido o presenta su renuncia, en ambos casos se calculará su indemnización, ésto se interpreta como una política de la empresa.

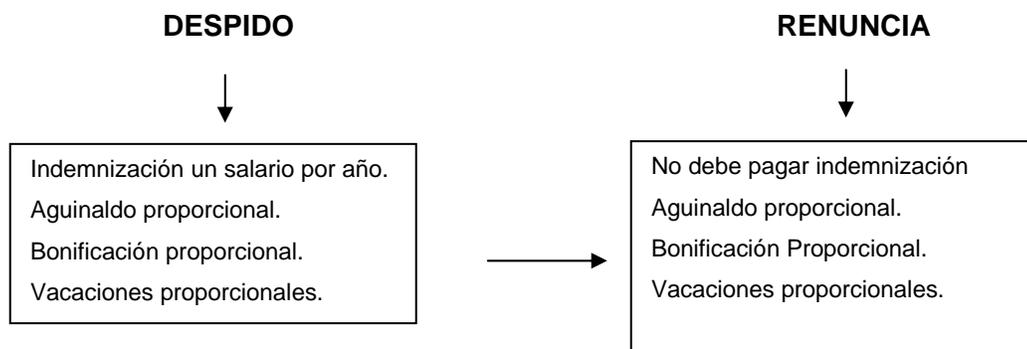
Si un patrono desea terminar una relación laboral y no hay causa justificada, deberá indemnizar al trabajador. El patrono y sus representantes deberán considerar lo siguiente para el cálculo de la indemnización:

- Debe pagar un sueldo mensual por cada año de trabajo y si es menor a un año, se debe pagar en forma proporcional al finalizar la relación laboral, la cual puede ser por despido o por renuncia voluntaria del trabajador.
- Para su cálculo se debe tomar en cuenta los montos de la bonificación anual y del aguinaldo que correspondan al trabajador. En la proporción correspondiente a seis meses de servicios o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses.

La indemnización por tiempo servido se rige por estas reglas:

- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado.
- La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal.
- El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad, invalidez o vejez, no esta obligado a pagar la indemnización, siempre y cuando el trabajador esté protegido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Si el valor fuere menor conforme al tiempo servido por el trabajador, el patrono deberá cubrir la diferencia.

Las consecuencias dependen de si la terminación laboral fue a causa de despido o renuncia.



3.6 Ventajas Económicas

Las ventajas económicas son las remuneraciones o prestaciones adicionales al sueldo del trabajador.

En el artículo 90, del Código de Trabajo establece que las ventajas económicas constituyen el 30% del importe total del salario devengado. En los artículos

3.7 Retenciones ISR

La Retención del ISR se aplica hasta en el último sueldo o salario que devengue el trabajador, por lo tanto el patrono en ese momento queda libre de dicha obligación que la Ley del Impuesto sobre la Renta le impone.

El patrono deberá proporcionar a todo trabajador a quien le haya retenido el impuesto, las respectivas constancias de retención que le fueron aplicadas durante la relación laboral.

CAPÍTULO IV

CASO PRÁCTICO

Procedimientos Financieros y Contables aplicados al Cálculo de Liquidaciones Laborales en una Empresa Constructora de Casas de Bambú

La empresa sobre la cual se basa el presente caso práctico es una empresa Constructora pequeña y única en el medio, ya que se dedica a la construcción de casas, usando como principal material el Bambú. Se encuentra ubicada en la ciudad de Guatemala, con una bodega para la elaboración de los diferentes módulos que constituyen las casas y dos centros de construcción ubicados en el departamento de Chiquimula y Escuintla, siendo ambos sus puntos de venta. Para efectos prácticos a esta entidad se le asignará el nombre de **Constructora Fidely, Sociedad Anónima**.

Se deja indicado que la Constructora está conformada por varios departamentos y entre ellos está el departamento de Contabilidad quien a solicitud de la nueva Gerente de Operaciones, que por ser extranjera, desconoce en su totalidad las Leyes Laborales del país, debe diseñar los Procedimientos Financieros y Contables que deben aplicarse en el Cálculo de Liquidaciones Laborales. Con esto la Gerencia espera tener una herramienta de utilidad para agilizar de forma oportuna los pagos que se deben efectuar al trabajador conforme a las leyes guatemaltecas, y así poder corregir e implementar las medidas y políticas necesarias para hacer más eficaz y eficiente la función del personal.

El desarrollo del caso práctico será el siguiente:

1. Cálculo de una Liquidación Laboral por Despido, para un trabajador con tiempo laborado de dos años y un día.
2. Cálculo de Liquidación Laboral por Despido, de un trabajador con tiempo laborado de 5 meses y 18 días.

3. Cálculo de Liquidación Laboral por Renuncia, de un trabajador con tiempo laborado de 2 meses y 17 días
4. Cálculo de Liquidación Laboral por Despido, de un trabajador con tiempo laborado de 8 años.

En cada caso se incluye lo siguiente:

- Procedimientos Financieros.
- Procedimientos Contables.
- Y de forma general los Procedimientos de Control Interno.

Para realizar los diferentes cálculos, se presenta la Terminología y abreviaturas que se usarán.

- SB= Sueldo Base.
- BI= Bonificación Incentivo Decreto 37-2001
- SD= Sueldo Devengado.
- VDO= Valor del día ordinario.
- 30 días año comercial.
- NDT= Número de días trabajados.
- SE= Sueldo extraordinario.
- NH= Número de horas extras.
- 8 horas si es jornada diurna.
- 7 horas jornada mixta.
- 6 horas jornada nocturna.
- 30 días año comercial.
- 365 días calendario.
- Cuota IGSS 4.83%.
- PT= Percepciones Totales.
- IRTRA E INTECAP 1%.

- Cuota Patronal 10.67%.
- V= Vacaciones.
- DT= Días trabajados.
- F=Factor.
- B14= Bonificación Anual.
- PD= Promedio Diario.
- SS= Sumatoria de Sueldos.
- PM= Promedio Mensual.
- I= Indemnización.
- TRL= Total de días de la Relación laboral.
- LR= Liquidado a recibir.
- A= Aguinaldo.
- VE= Ventajas Económicas

La nueva Gerente de Operaciones la Sra. Ingrid de Cordón, de la empresa **Constructora Fidely, Sociedad Anónima**, por medio de llamada telefónica, le comunica al Sr. Juan Carlos Contreras Cano, quien es el Contador General de la empresa, que el anterior gerente de operaciones despidió a tres empleados y que una empleada renunció, por lo cuál solicita las respectivas liquidaciones laborales conforme a cada caso.

Los datos proporcionados por el Gerente de Operaciones son los siguientes:

1. El Sr. Luis Felipe Arévalo Mejía, comenzó a trabajar para la constructora en el puesto de: Encargado de bodega con un sueldo inicial de Q. 3,000.00, inició labores el día 5 de octubre de 2006, no tiene horas extras pendientes de pago. Fue despedido el día 5 de octubre de 2008
2. El Sr. Luis Daniel Ortiz, comenzó a trabajar el día 1 de mayo del año 2008 como Albañil, con un sueldo mensual de Q 2,050.00, el motivo de su retiro fue por despido el día 15 de octubre de 2008.

3. La Srita. Rosa Elizabeth Luna, durante la relación laboral fue la Encargada de limpieza, con un sueldo inicial de Q. 1,479.25, comenzó a trabajar el día 16 de julio 2008 y se retiró por renuncia a partir del día 1 de octubre 2008.
4. El Sr. Luis Maldonado Valenzuela, inició labores el día 31 de octubre de 2000 y se retiró de la empresa por despido, devengando un sueldo de Q. 2,050.00

INFORMACIÓN ADICIONAL

1. El día 15 de septiembre de 2008 el Sr. Luis Daniel Ortiz Hernández trabajó en el horario de: 8:00 a.m. A: 18:00 p.m. según tarjeta de control de asistencia.
2. A la Srita. Rosa Elizabeth Luna se le pagaba Q. 500.00 mensuales en concepto de alquiler de vivienda, el cuál le fue concedido por ser ella originaria de Cobán Alta Verapaz. Fue recomendada por la secretaria de Junta Directiva.
3. El Sr. Luis Maldonado pidió sus vacaciones correspondientes al periodo 2007-2008 en el mes de septiembre por una emergencia personal, las cuáles tomó del 1 de septiembre al 22 de septiembre del año 2008. Le fueron concedidas tomando en cuenta su antigüedad dentro de la empresa.

A partir del mes de julio le fue incrementado su sueldo por Q. 350.00 mensuales.

Ficha No. 1

Código: 0004
Nombre del Empleado: Luis Felipe Arévalo
Fecha de Ingreso: 05/10/2006
Fecha de Egreso: 05/10/2008
Sueldo Base: Q. 3,000.00
Bonificación Decreto
37-2001: Q. 250.00
Ultimo periodo de
Vacaciones gozado: Periodo comprendido del 05/10/2006 al
04/10/2007

INTEGRACIÓN No. 1

Sueldos y salarios Devengados en los últimos 6 meses.

Meses	Valor	
Abr-08	Q	3,000.00
May-08	Q	3,000.00
Jun-08	Q	3,000.00
Jul-08	Q	3,000.00
Ago-08	Q	3,000.00
Sep-08	Q	3,000.00
Total	Q	18,000.00

1. Caso No. 1

Sueldo diario Devengado.

Código	Empleado	Sueldo Base	Sueldo diario devengado	Días pendientes de pago	Sueldo devengado
0004	Luis Felipe Arévalo Mejía	Q 3,000.00	Q 100.00	5	Q 500.00
	<i>Sueldo Devengado no Pagado</i>				<u>Q 500.00</u>

Terminología y Abreviaturas

SB= Sueldo Base

NDT= Número de días trabajados

SD= Sueldo Devengado

30 días año comercial

VDO= Valor del día ordinario

Cálculos Financieros:

Empleado: 0004

$$\text{VDO} = \text{SB} / 30 \quad \longrightarrow \quad \text{VDO} = \text{Q. } 3,000.00 / 30 = \text{Q. } 100.00$$

$$\text{SD} = \text{VDO} * \text{NDT} \quad \longrightarrow \quad \text{SD} = \text{Q. } 100.00 * 5 = \text{Q. } 500.00$$

- El sueldo base, se divide entre treinta días, año comercial(360 días), para determinar el valor por día.
- Al determinar el valor del día se multiplica por la cantidad de días trabajados por el empleado.

2. Cálculo de Bonificación Devengada no Pagada

Código	Empleado	Bonificación Decreto 37-2001	Bonificación devengada	días pendientes de pago	Bonificación Decreto devengado
0004	Luis Felipe Arévalo Mejía	Q 250.00	Q 8.33	5	Q 41.67
	Total Sueldos				41.67

Terminología y Abreviaturas

BI= Bonificación Incentivo Decreto 37-2001= Q. 250.00

NDT=Número de días trabajados

30 días año comercial

Cálculos Financieros:

BI= $Q. 250.00 / 30 * 5 = Q. 41.67$

- La bonificación decreto 37-2001, se divide entre treinta días, año comercial(360 días), y el valor resultante se multiplica por los días pendientes de pago.
- Cuando un trabajador se encuentra gozando de su periodo de vacaciones no tiene derecho a recibirla.
- No se debe incluir para el cálculo de aguinaldo, bonificación anual, vacaciones e indemnización.
- No está afecta al para el cálculo de Cuota Igss Laboral y Patronal.

3. Jornada Ordinaria y Extraordinaria

Código	Empleado	Sueldo Base	Jornada de Trabajo	Valor de la hora ordinaria de trabajo	Horas Extras	Valor Extraordinario
0004	Luis Felipe Arévalo Mejía	Q 3,000.00	8 horas	Q -	-	Q -
	<i>Total Horas Extras</i>					Q -

Terminología y Abreviaturas

SB= Sueldo Base

VDO= Valor del día ordinario

SD= Sueldo Devengado

NDT= Número de días trabajados

SE= Sueldo extraordinario

NH= Número de horas extras

8 horas si es jornada diurna

30 días año comercial

7 horas jornada mixta

6 horas jornada nocturna

Cálculos Financieros:

$$\text{VDO} = \text{SB} / 30 \quad \longrightarrow \quad \text{VDO} = \text{Q. } 3,000.00 / 30 = \text{Q. } 100.00$$

$$\text{SE} = \text{VDO} / 8 \text{ jornada de trabajo} * 1.5 * \text{NH} \quad \longrightarrow \quad \text{SE} = \text{Q. } 100.00 / 8 * 1.5 * 0 = \text{Q. } 0.00$$

- En este caso el trabajador no generó horas extras.

4. Cuota Seguro Social

Código	Empleado	Sueldo Devengado	Sueldo Extraordinario	Percepciones Totales	Cuota IGSS	Líquido a Recibir
0004	Luis Felipe Arévalo Mejía	Q 500.00	Q -	Q 500.00	Q 24.15	Q 475.85
	Total Cuota IGSS					Q 475.85

Terminología y Abreviaturas

PT= Percepciones Totales

PT= SB+ SE

SE= Sueldo Extraordinario

Cuota IGSS 4.83%

LR= Líquido a Recibir

Cálculos Financieros:

$$\begin{array}{lcl}
 \text{PT} = \text{SB} + \text{SE} & \longrightarrow & \text{PT} = \text{Q. } 500.00 + \text{Q. } 0.00 = \text{Q. } 500.00 \\
 \text{Cuota IGSS} = \text{PT} * 4.83 \% & \longrightarrow & \text{Q. } 500.00 * 4.83\% = \text{Q. } 24.15 \\
 \text{LR} = \text{PT} - \text{Cuota IGSS} & \longrightarrow & \text{LR} = \text{Q. } 500.00 - \text{Q. } 24.15 = \text{Q. } 475.85
 \end{array}$$

- Se determinan las Percepciones Totales, se suma el sueldo base y el sueldo extraordinario, a este valor se le aplica la Cuota IGSS del cuatro punto ochenta y tres por ciento(4.83%).
- A las Percepciones Totales se les resta lo calculado como Cuotas IGSS para determinar el Líquido a Recibir.
- La Cuota Igss, correspondiente a la nomina de sueldos y salarios que se hayan pagado durante un mes, se debe de pagar en oficinas centrales si fuera efectivo, y por medio de cheque de caja a nombre del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el valor de dicho cheque varía de acuerdo a cada banco. Se detalla por medio de formulario, este lo proporciona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o de forma digital respetando cada uno de los datos del formulario original, en los primeros veinte días hábiles del mes actual correspondiente al mes anterior para evitar cualquier tipo de multa o mora.

5. Cuotas Patronales, IRTRA E INTECAP

Código	Empleado	Percepciones Totales	Cuota Patronal	Cuota IRTRA	Cuota INTECAP
0004	Luis Felipe Arévalo Mejía	Q 500.00	Q 53.35	Q 5.00	Q 5.00
	Total Cuotas		Q. 53.35	Q 5.00	Q 5.00

Terminología y Abreviaturas

PT= Percepciones Totales

IRTRA E INTECAP 1%

Cuota Patronal 10.67%

Cálculos Financieros:

Cuota Patronal= $PT * 10.67\%$ → Cuota Patronal= $Q. 500.00 * 10.67\% = Q. 53.35$

IRTRA= $PT * 1\%$ → IRTRA= $Q. 500.00 * 1\% = Q. 5.00$

INTECAP= $PT * 1\%$ → INTECAP= $Q. 500.00 * 1\% = Q. 5.00$

- En el cálculo de las Cuotas Patronales, IRTRA E INTECAP únicamente se multiplica las Percepciones Totales por los porcentajes respectivos.
- Estos valores son incorporados en la Planilla de IGSS de cada mes para su pago.
- Estas cuotas no son descontadas del salario del trabajador, su pago le corresponden al patrono.

7. Bonificación Anual

Código	Empleado	Sueldo Base	Fecha de Ingreso	Fecha de Egreso	Día a pagar	Bonificación Anual
0004	Luis Felipe Arévalo Mejía	Q 3,000.00	05/10/2006	05/10/2008	97 días	Q 797.26
	Total Bono 14					Q 797.26

Terminología y Abreviaturas

SB=Sueldo Base

DT=Día trabajados

F=Factor

B14=Bonificación Anual

365 días año calendario

Cálculos Financieros:

DT= 97 días (Del 01/07/2008 - 5/10/2008)

$F = SB / 365 \text{ Días} \longrightarrow F = Q. 3,000.00 / 365 = 8.219178$

$B14 = 8.219178 * 97 \text{ días trabajados} = Q. 797.26$

- Para calcular la Bonificación Anual conforme a nuestro caso práctico, se selecciona el último salario del trabajador, este no vario durante el año.
- El sueldo se divide entre trescientos sesenta y cinco días(365) que tiene el año comercial, para este caso no se usa, trescientos sesenta y seis días(366) porque el periodo comprendido del uno de julio del año dos mil ocho al cinco de octubre del año dos mil ocho que es la fecha de calculo no esta contenido el mes de febrero del año bisiesto. Al determinar el factor, este lo multiplicamos por los días pendientes de pago.
- Es importante saber cuándo fue la última vez que se pago esta prestación y a partir de esa fecha se cuentan los días hasta el último día trabajado.

8. Aguinaldo

Código	Empleado	Sueldo Base	Fecha de Ingreso	Fecha de Egreso	Días a pagar	Aguinaldo
0004	Luis Felipe Arévalo Mejía	Q 3,000.00	05/10/2006	05/10/2008	310 días	Q 2,540.98
	Total Aguinaldo					Q 2,540.98

Terminología y Abreviaturas

SB=Sueldo Base

DT=Día trabajados

365 días año calendario

F=Factor

A= Aguinaldo

Cálculos Financieros:

DT= 310 días (Del 01/12/2007 - 30/11/2008)

F=SB / 365 Días



F= Q. 3,000.00 /366= 8.19672

A= 8.19672 * 310 días trabajados= Q. 2,540.98

- La base de cálculo en el aguinaldo es el último sueldo del trabajador. Si durante el periodo de cálculo hubo variaciones, se deberá de determinar un sueldo promedio mensual.
- El sueldo se divide para este caso entre trescientos sesenta y seis días(366) año bisiesto, para determinar el factor, el valor se multiplica por los días que corresponden de aguinaldo, estos días están en el periodo del uno de diciembre del año dos mil siete al cinco de octubre del año dos mil ocho.

9. Indemnización

Código: 004

Empleado: Luis Felipe Arévalo Mejía

Fecha de Ingreso: 05/10/2006

Fecha de Egreso: 05/10/2008

	Fecha	Días	Sueldos Devengados
	Abr-08	30	Q 3,000.00
	May-08	31	Q 3,000.00
	Jun-08	30	Q 3,000.00
	Jul-08	31	Q 3,000.00
	Agosto 208	31	Q 3,000.00
	Sep-08	30	Q 3,000.00
	Subtotal		Q 18,000.00
(+)	6 meses de Aguinaldo		Q 1,500.00
(+)	6 meses de Bonificación Anual		Q 1,500.00
	Subtotal	183	Q 21,000.00
	Promedio Diario		Q 114.75
	Promedio Mensual		Q 3,442.62
	Indemnización por 731 días		Q 6,875.84

Terminología y Abreviaturas

SB= Sueldo Base

PD= Promedio Diario

PM= Promedio Mensual

I= Indemnización

Año 365 días año calendario

SS= Sumatoria de Sueldos

30 días que corresponde a 1 mes

TRL= Total de días de la Relación Laboral

Cálculos Financieros:

$PD = SS / 183 \text{ días.}$	————→	$PD = Q. 21,000.00 / 183 = Q. 114.75$
$PM = PD * 30 \text{ días.}$	————→	$PM = Q. 114.75 * 30 = Q. 3,442.62$
$I = PM / 366 * TRL$	————→	$I = Q. 3,442.50 / 366 * 731 = Q. 6,875.84$

- Se suman los últimos seis sueldos, la sumatoria se divide entre doce meses para determinar la proporción que corresponde a los seis meses de bono 14 y aguinaldo que indica la ley.

La proporción que corresponde al aguinaldo y bono 14, también se puede determinar al dividir el sueldo de cada mes entre doce meses y al final se suma el valor determinado en cada mes del total de los últimos seis sueldos.

- Se determina un subtotal, sumando los seis sueldos más la proporción del aguinaldo y bono 14, el valor se divide entre el total de los días de los seis meses detallados, para determinar el valor diario y se multiplica por treinta días para establecer un sueldo promedio mensual.

- Para determinar cuánto le corresponde por indemnización a un trabajador se divide el sueldo promedio mensual entre trescientos sesenta y seis días por ser año bisiesto y éste se multiplica por el tiempo que duró la relación laboral.

Para la relación laboral se hace el conteo de los días desde la fecha que el trabajador ingreso a la empresa hasta el último día trabajado.

Póliza 1
 Empresa Constructora Fidely, S.A.
 Póliza de Sueldos
 Correspondiente al mes de octubre de 2008
 Cifras expresadas en Quetzales

Código	Cuenta	Debe	Haber
610111	Sueldos	500.00	
610113	Bonificación Decreto 37-2001	41.67	
610114	Cuota IGSS Patronal	63.35	
110211	Banco El Angel		517.52
210511	Cuota IGSS Laboral por pagar		24.15
210612	Cuota IGSS Patronal por pagar		63.35
	Registro de los sueldos y salarios pagados mes de octubre 2008		
	al trabajador Luis Felipe Arévalo	605.02	605.02

- Después del proceso de la nómina se debe elaborar la póliza contable de sueldos, percepciones totales y descuentos aplicados y pagados por la empresa a los trabajadores de forma semanal, quincenal o mensual, el valor registrado en este caso corresponden a los quince días del mes de octubre.
- Se cargan los sueldos, bonificaciones, el gasto por concepto de Cuota IGSS Patronal, y si la empresa le otorgara préstamos a sus trabajadores éste debe registrarse contablemente como una cuenta por cobrar a corto plazo, la cuál se rebajará cada vez que el trabajador realice abonos.
- Se abona la forma de pago, para registrar el egreso del dinero por concepto de la nómina.
- Se dejan registradas las Cuotas Laborales y Patronales como un Pasivo a Corto Plazo.

Póliza 2
 Empresa Constructora Fidely, S.A
 Póliza Provisión de Prestaciones Laborales
 Correspondiente al mes de octubre 2008

Código	Cuenta	Debe	Haber
610411	Vacaciones Gasto	20.83	
610511	Aguinaldo Gasto	41.65	
610611	Indemnización Gasto	41.65	
610621	Bono 14 Gasto	41.65	
210401	Vacaciones por Pagar		20.83
210402	Aguinaldo por Pagar		41.65
210403	Indemnizaciones por pagar		41.65
210404	Bono 14 por Pagar		41.65
	Registro de la Provisión de Prestaciones laborales del mes de octubre 2008 del empleado Luis Felipe Arévalo		
		145.78	145.78

- En esta póliza se registran las prestaciones laborales calculadas conforme a los sueldos ordinarios y extraordinarios pagados según nómina, aplicando el método de Reserva según la Ley del impuesto sobre la Renta. Se aplica el porcentaje del 8.33% para determinar la provisión del Aguinaldo, Bonificación Anual e indemnización y para las vacaciones el 4.165%.
- Se cargan las cuentas de gastos por estos conceptos y de igual forma se hace con el pasivo sólo que abonando las cuentas que corresponden, es importante que estas cuentas lleven el nombre de las Prestaciones para un mejor control.
- Mientras que en el método directo se registran las cuentas de gasto por las prestaciones que se calculan y pagan en una Liquidación Laboral y se abona la forma de pago para registrar contablemente la salida del dinero.
- Esta póliza debe registrarse siempre que se paguen sueldos.

Constructora Fidely, S.A.
Procedimientos Contables

Póliza 3
 Empresa Constructora Fidely, S.A
 Póliza Pago de Prestaciones Laborales
 Correspondiente al mes de octubre 2008

Código	Cuenta	Debe	Haber
210401	Vacaciones por Pagar	1,504.10	
210402	Aguinaldo por Pagar	2,540.98	
210403	Indemnización por Pagar	6,875.84	
210404	Bono 14 por Pagar	797.26	
610114	Cuota IGSS Patronal	190.57	
110211	Banco El Ángel		11,645.53
210511	Cuota IGSS Patronal por Pagar		190.57
210612	Cuota IGSS Laboral por Pagar		72.65
	Registro del pago de Prestaciones Laborales por pago Liquidación Laboral durante el mes de octubre al trabajador Luis Felipe Arévalo.	11,908.75	11,908.75

- En la póliza dos se dejaron provisionados los valores por prestaciones laborales y se registró el gasto. En esta póliza se están rebajando estas cuentas provisionadas, por tratarse del calculo y pago de liquidación laboral, conforme al método de la Reserva.
- Se calculan Cuotas Laborales y Patronales que corresponden al valor de las vacaciones que se están calculando en la liquidación laboral

<p>Constructora Fidely, S.A. Procedimientos Contables</p>
--

Póliza 4
 Empresa Constructora Fidely, S.A
 Póliza Pago de Prestaciones Laborales
 Correspondiente al mes de octubre 2008

Código	Cuenta	Debe	Haber
610411	Vacaciones Gasto	1,504.10	
610511	Aguinaldo Gasto	2,540.98	
610611	Indemnización Gasto	6,875.84	
610621	Bono 14 Gasto	797.26	
610114	Cuota IGSS Patronal	190.57	
110211	Banco El Ángel		11,645.53
210511	Cuota IGSS Patronal por Pagar		190.57
210612	Cuota IGSS Laboral por Pagar		72.65
	Registro del pago de Prestaciones Laborales por pago Liquidación Laboral durante el mes de octubre al trabajador Luis Felipe Arévalo.		
		11,908.75	11,908.75

- Este registro corresponde al uso del método directo, se registra el gasto cuando se origina una liquidación laboral y se abona la forma de pago.
- En este método no se aprovisionan las prestaciones laborales.
- Cada uno de los elementos que integran una Liquidación Laboral ha sido calculado de forma separada para una mejor comprensión, e incorporadas en la siguiente hoja de cálculo.

CONSTRUCTORA " FIDELY, SOCIEDAD ANONIMA "						
CALCULO DE LIQUIDACION LABORAL CIFRAS EXPRESAS EN QUETZALES						
INFORMACIÓN LABORAL						
Código: 0004						Motivo: Despido
Nombre: Luis Felipe Arévalo Martínez						Fecha de inicio: 05/10/2006
Estación: Administración						Fecha de Retiro: 05/10/2008
Departamento: Encargado de Bodega						Sueldo Base: 3,000.00
Total Días P/Indemnización:						731
Total Días P/Aguinaldo:						310
Total Días P/Bono 14:						97
Total Días P/Vacaciones:						367
	3,000.00					
	3,000.00	30		abr-08		
	3,000.00	31		may-08		
	3,000.00	30		jun-08		
	3,000.00	31		jul-08		
	3,000.00	31		ago-08		
Bono 14(6 meses)	1,500.00	30		sep-08		
Aguinaldo(6 meses)	1,500.00					
	<u>21,000.00</u>	<u>183</u>				
	/					
	183					
Promedio Diario	<u>114.75</u>					
	*					
	30					
Promedio Mensual	3,442.62	/ 366	*	731	6,875.84	Indemnización
Artículo 82 Código de Trabajo						
Decreto 42-92	3,000.00	/ 365	8.219178	0 97	797.26	Bonificación Anual(Bono 14)
Decreto 76-78	3,000.00	/ 366	8.196721	0 310	2,540.98	Aguinaldo
Artículo 130 Código de Trabajo	3,000.00	/ 366	/ 2	4.098361	* 367	1,504.10
						Vacaciones
Decreto 37-2001 pendiente	250.00	/ 30	*	5	41.67	Bonificación Incentivo
Salario pendiente	3,000.00	/ 30	*	5	500.00	
Artículo 90 y 93 Código de Trabajo	0.00	/ 366	*	0.4286	* 0	0.00
						Ventajas Económicas
TOTAL					<u>12,259.85</u>	
(-) IGSS	2,004.10		*	0.0483	96.80	
LIQUIDO A RECIBIR					<u><u>12,163.05</u></u>	

FINIQUITO LABORAL:

En la ciudad de Guatemala el día cinco de octubre del año dos mil ocho. Yo, Luis Felipe Arévalo Martínez de veinticinco años de edad, soltero, Guatemalteco con profesión de: Perito Contador, con residencia en: Avenida Las Luces lote ciento nueve, Zona dieciséis, me identifico con cédula de vecindad número de orden A guión uno y de registro novecientos noventa y siete mil quinientos diez extendida por la Municipalidad de Guatemala del departamento de Guatemala, por el presente documento vengo a dejar constancia de lo siguiente **PRIMERO:** Que ingresé a laborar para la entidad denominada: **Constructora Fidely, Sociedad Anónima**, el día cinco de octubre del año dos mil seis habiendo concluido la relación laboral por Despido, el día cinco de octubre del año dos mil ocho, durante la relación laboral desempeñé el puesto de: Encargado de Obra. **SEGUNDO:** La entidad denominada **Constructora Fidely, Sociedad Anónima**, por este acto me cancela una suma de: Doce mil ciento sesenta y tres quetzales con cinco Centavos, por conceptos de pago de todas las prestaciones laborales que por mandato legal las cuales están integradas de la siguiente forma:

Indemnización:	Q. 6,875.84
Bonificación Anual:	Q. 797.26
Aguinaldo:	Q. 2,540.98
Vacaciones:	Q. 1,504.10
Bonificación Devengada no Pagada:	Q. 41.67
Sueldos Devengados no Pagados:	Q. 500.00
TOTAL	Q. 12,259.85
(-) IGSS	Q. 96.80
Liquido a Recibir:	Q. 12,163.05

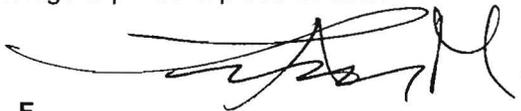
TERCERO: Por lo expuesto otorgo a favor de la entidad denominada: **Constructora Fidely, Sociedad Anónima**, el más amplio, completo y eficaz **FINIQUITO LABORAL**, derivado de los hechos indicados anteriormente, haciendo extensivo el mismo a los ramos laboral, civil, penal, administrativo, y de cualquier otra índole, así como a cualquier otra persona individual o jurídica en contra de la cual pudiera reclamar, obligándome en pacto de no pedir. Leo íntegramente lo escrito, lo acepto, ratifico y firmo en la ciudad de Guatemala el día seis de octubre del año dos mil ocho.

Luis Felipe Arévalo Mejia
Nombre del Empleado

Firma del Empleado

En la ciudad de Guatemala, el día seis de octubre uno del año dos mil ocho.

Yo, el infrascrito Notario, doy fe: a) Que la firma que antecede es autentica por haber sido puesta el día de hoy en mi presencia por: Luis Felipe Arévalo Martínez, quien se identifica con la cedula de vecindad numero de orden: A guión uno y de registro novecientos noventa y siete mil quinientos diez, extendida por la Municipalidad de Guatemala del departamento de Guatemala. Y b) Que el signatario firma conmigo al pie de la presente acta.



F. _____

Luis Felipe Arévalo Mejia

ANTE MI



Ficha No. 2

Código: 0008
Nombre del Empleado: Luis Daniel Ortiz Hernández
Fecha de Ingreso: 01/05/2008
Fecha de Egreso: 15/10/2008
Sueldo Base: Q. 2,050.00
Bonificación Decreto
37-2001: Q. 250.00
Ultimo periodo de
Vacaciones gozadas: No ha gozado de ningún día a cuenta de vacaciones.

INTEGRACION No. 2

Sueldos y salarios Devengados en los últimos 6 meses.

Meses	Valor
May-08	Q 2,050.00
Jun-08	Q 2,050.00
Jul-08	Q 2,050.00
Ago-08	Q 2,050.00
Sep-08	Q 2,050.00
Oct-08	Q 2,050.00
Total	Q 12,300.00

1. Caso No. 2

Sueldo diario Devengado.

Código	Empleado	Sueldo Base	Sueldo diario devengado	Días pendientes de pago	Sueldo devengado
0008	Luis Daniel Ortiz Hernández	Q 2,050.00	Q 68.33	-	Q -
	<i>Sueldo Devengado no Pagado</i>				Q -

Terminología y Abreviaturas

SB= Sueldo Base

NDT= Número de días trabajados

SD= Sueldo Devengado

30 días año comercial

VDO= Valor del día ordinario

Cálculos Financieros:

$$\text{VDO} = \text{SB} / 30 \quad \longrightarrow \quad \text{VDO} = 2,050.00 / 30 = \text{Q. } 68.33$$

$$\text{SD} = \text{VDO} * \text{NDT} \quad \longrightarrow \quad \text{SD} = \text{Q. } 68.33 * 0 = \text{Q. } 0.00$$

- En este caso no hay días pendientes de pago a favor del empleado.

2. Cálculo de Bonificación Devengada no Pagada

Código	Empleado	Bonificación Decreto 37-2001	Bonificación devengada	días pendientes de pago	Bonificación Decreto devengado
0008	Luis Daniel Ortiz Hernández	Q 250.00	Q 8.33	-	Q -
	<i>Total Sueldos</i>				Q -

Terminología y Abreviaturas

BI= Bonificación Decreto 37-2001= Q. 250.00

NDT= Número de días trabajados

30 días año comercial

Cálculos Financieros:

$$BI = Q. 250.00 / 30 * 0 = Q. 0.00$$

- Para este caso, no hay bonificación pendientes de pago a favor del empleado.

3. Jornada Ordinaria y Extraordinaria

Código	Empleado	Sueldo Base	Jornada de Trabajo	Valor de la hora ordinaria de trabajo	Horas Extras	Valor Extraordinario
0008	Luis Daniel Ortiz Hernández	Q 2,050.00	8	Q 8.54	9	Q 115.31
	<i>Total Horas Extras</i>					Q 115.31

Terminología y Abreviaturas

SB= Sueldo Base

VDO=Valor del día ordinario

SD= Sueldo Devengado

NDT=Número de días trabajados

SE= Sueldo extraordinario

NH=Número de horas extras

8 horas si es jornada diurna

30 días año comercial

6 horas jornada nocturna

7 horas jornada mixta

Cálculos Financieros:

$$\text{VDO} = \text{SB} / 30 \quad \longrightarrow \quad \text{VDO} = \text{Q. } 2,050.00 / 30 = \text{Q. } 100.00$$

$$\text{SE} = \text{VDO} / 8 \text{ jornada diurna} * 1.5 * \text{NH} \quad \longrightarrow \quad \text{SE} = \text{Q. } 8.54 / 8 * 1.5 * 9 = \text{Q. } 115.31$$

- Se divide el sueldo entre treinta días para determinar el valor del día y éste a su vez se divide entre ocho horas que es la jornada diurna para este caso, la jornada puede variar si se tratara de jornada nocturna o mixta.
- El valor determinado en el inciso anterior, es lo que vale la hora ordinaria de trabajo, el cual se multiplica por el uno punto cinco(1.5) según **Artículo 121 del Código de Trabajo** y el valor se multiplica por la cantidad de horas reportadas como tiempo extraordinario.
- Para este caso se están calculando 9 horas extras pendientes de pago.

4. Cuota Seguro Social

Código	Empleado	Sueldo Devengado	Sueldo Extraordinario	Percepciones Totales	Cuota IGSS	Líquido a Recibir
0008	Luis Daniel Ortiz Hernández	Q 1,025.00	Q 115.31	Q 1,140.31	Q 55.08	Q 1,085.23
	Total Cuota IGSS					Q 1,085.23

Terminología y Abreviaturas

PT= Percepciones Totales

PT= SB+ SE

SE= Sueldo Extraordinario

Cuota IGSS 4.83%

LR= Líquido a Recibir

Cálculos Financieros:

Cuota IGSS= PT * 4.83 %= → LR= PT – Cuota IGSS

Cuota IGSS= Q. 1,085.23 * 4.83 %= Q. 50.08 → LR= Q. 1,140.31– Q. 55.08= Q. 1,085.23

- A las Percepciones Totales se le aplicó el porcentaje que corresponde a la Cuota IGSS.
- La Cuota IGSS se le restó a las Percepciones Totales para determinar el líquido a recibir.

5. Cuotas Patronales, IRTRA E INTECAP

Código	Empleado	Percepciones Totales	Cuota Patronal	Cuota IRTRA	Cutoa INTECAP
0008	Luis Daniel Ortiz Hernández	Q 1,140.31	Q 121.67	Q 11.40	Q 11.40
	<i>Total Cuotas</i>		Q 121.67	Q 11.40	Q 11.40

Terminología y Abreviaturas

PT=Percepciones Totales

IRTRA E INTECAP 1%

Cuota Patronal 10.67%

Cálculos Financieros:

Cuota Patronal= PT * 10.67 % → Cuota Patronal= Q. 1,140.31 * 10.67%= Q. 121.67

IRTRA= PT * 1% → IRTRA= Q. 1,140.31 * 1%= Q. 11.40

INTECAP= PT * 1% → INTECAP= Q. 1,140.31 * 1%= Q. 11.40

- A las Percepciones Totales se le aplicaron los porcentajes respectivos de IRTRA E INTECAP.

7. Bonificación Anual

Código	Empleado	Sueldo Base	Fecha de Ingreso	Fecha de Egreso	Día a pagar	Bonificación Anual
0008	Luis Daniel Ortiz Hernández	Q 2,050.00	01/05/2008	15/10/2008	107 días	Q 600.96
	<i>Total Bono 14</i>					Q 600.96

Terminología y Abreviaturas

SB=Sueldo Base

DT=Día trabajados

365 días año calendario

F=Factor

B14=Bonificación Anual

Cálculos Financieros:

DT=107 días (Del 01/07/2008 – 15/10/2008)

F=SB / 365 Días



F= Q. 2,050.00 / 365= 5.616438356

B14= 5.616438356 * 107 días trabajados= Q. 600.96

- Para este caso los días que corresponde de bonificación anual, están comprendidos del uno de julio del año dos mil ocho al quince de octubre del mismo año.
- Es necesario saber cuándo fue la última vez que se le pagó esta prestación al trabajador, y a partir de esa fecha se cuentan los días hasta el último día trabajado.

8. Aguinaldo

Código	Empleado	Sueldo Base	Fecha de Ingreso	Fecha de Egreso	Días a pagar	Aguinaldo
0008	Luis Daniel Ortiz Hernández	Q 2,050.00	01/05/2008	15/10/2008	168 días	Q 943.56
	<i>Total Aguinaldo</i>					Q 943.56

Terminología y Abreviaturas

SB= Sueldo Base

F= Factor

DT= Día trabajados

365 días año calendario

A= Aguinaldo

Cálculos Financieros:

DT= 168 días (Del 01/05/2008 – 15/10/2008)

F=SB / 365 Días



F= Q. 2,050 / 365= 5.616438356

A= 5.616438356 * 168 días= Q. 943.56

- Se calcula el aguinaldo en base al último sueldo y se hace el conteo de los días que están comprendidos del uno de mayo del año dos mil ocho al quince de octubre del mismo año.

9. Indemnización

Código: 008

Empleado: Luis Daniel Ortiz Hernández

Fecha de Ingreso: 01/05/2006

Fecha de Egreso: 15/10/2008

Fecha	Días	Sueldos Devengados	
May-08	31	Q	2,050.00
Jun-08	30	Q	2,050.00
Jul-08	31	Q	2,050.00
Agosto 208	31	Q	2,050.00
Sep-08	30	Q	2,050.00
Oct-08	15	Q	1,025.00
Subtotal		Q	11,275.00
(+) 6 meses de Aguinaldo		Q	939.58
(+) 6 meses de Bonificación Anual		Q	939.58
Subtotal	168	Q	13,154.16
Promedio Diario		Q	78.30
Promedio Mensual		Q	2,348.96
Indemnización por 168 días		Q	1,081.16

Terminología y Abreviaturas

SB= Sueldo Base

365 días año calendario

PD= Promedio Diario

SS= Sumatoria de Sueldos

PM= Promedio Mensual

30 días que corresponde a 1 mes

I= Indemnización

TRL= Total de días de la Relación laboral

Cálculos Financieros:

$PD = SS / 168 \text{ días.}$	→	$PD = Q. 13,154.16 / 168 = Q. 78.30$
$PM = PD * 30 \text{ días.}$	→	$PM = Q. 78.30 * 30 = Q. 2,348.96$
$I = PM / 365 * TRL$	→	$I = Q. 2,348.96 / 365 * 168 = Q. 1,081.16$

- Para este caso la Indemnización corresponde del uno de mayo del año dos mil ocho al quince de octubre del mismo año.

- El sueldo promedio mensual que se determina se divide entre trescientos sesenta y cinco días, el resultado se multiplica por los días que corresponden a indemnización.

Constructora Fidely, S.A.
Procedimientos Contables

Póliza 1
 Empresa Constructora Fidely, S.A.
 Póliza de Sueldos
 Correspondiente al mes de octubre de 2008
 Cifras expresadas en Quetzales

Código	Cuenta	Debe	Haber
610111	Sueldos	1,025.00	
610112	Bonificación Decreto 37-2001	125.00	
610113	Sueldos Extraordinarios	115.31	
610114	Cuota IGSS Patronal	245.18	
110211	Banco El Angel		1,210.23
210511	Cuota IGSS Laboral por pagar		55.08
210612	Cuota IGSS Patronal por pagar		245.18
	Registro de los sueldos y salarios pagados mes de octubre 2008		
	al trabajador Luis Daniel Ortiz Hernández	1,510.49	1,510.49

- En esta póliza se han registrado el sueldo, bonificación, cuotas Igss laboral y patronal que corresponden al pago de los quince días de octubre.

Póliza 2
 Empresa Constructora Fidely, S.A
 Póliza Provisión de Prestaciones Laborales
 Correspondiente al mes de octubre 2008

Código	Cuenta	Debe	Haber
610411	Vacaciones Gasto	47.51	
610511	Aguinaldo Gasto	95.02	
610611	Indemnización Gasto	95.02	
610621	Bono 14 Gasto	95.02	
210401	Vacaciones por Pagar		47.51
210402	Aguinaldo por Pagar		95.02
210403	Indemnizaciones por pagar		95.02
210404	Bono 14 por Pagar		95.02
	Registro de la Provisión de Prestaciones laborales del mes de octubre 2008		
	del empleado Luis Daniel Hernández	332.57	332.57

- En esta póliza se registra la provisión que corresponde a las prestaciones laborales, calculadas conforme a los salarios ordinarios y extraordinarios que corresponden a los quince días del mes de octubre.

Constructora Fidely, S.A.
Procedimientos Contables

Póliza 3
 Empresa Constructora Fidely, S.A
 Póliza Pago de Prestaciones Laborales
 Correspondiente al mes de octubre 2008

Código	Cuenta	Debe	Haber
210401	Vacaciones por Pagar	471.78	
210402	Aguinaldo por Pagar	1,797.26	
210403	Indemnizacion por Pagar	1,081.16	
210404	Bono 14 por Pagar	600.96	
610114	Cuota IGSS Patronal	59.77	
110211	Banco El Angel		3,928.37
210511	Cuota IGSS Patronal por Pagar		59.77
210612	Cuota IGSS Laboral por Pagar		22.79
	Registro del pago de Prestaciones Laborales por pago Liquidacion Laboral durante el mes de octubre al trabajador Luis Daniel Ortiz Hernández	4,010.93	4,010.93

- En esta póliza se ha rebajado las cuentas que se dejaron provisionadas en la partida dos, por tratarse del cálculo y pago de Liquidación Laboral.
- Se dejaron registradas las cuotas laborales y patronales, que corresponden al valor de las vacaciones, según liquidación laboral.

Póliza 4
 Empresa Constructora Fidely, S.A
 Póliza Pago de Prestaciones Laborales
 Correspondiente al mes de octubre 2008

Código	Cuenta	Debe	Haber
610411	Vacaciones Gasto	471.78	
610511	Aguinaldo Gasto	1,797.26	
610611	Indemnizacion Gasto	1,081.16	
610621	Bono 14 Gasto	600.96	
610114	Cuota IGSS Patronal	59.77	
110211	Banco El Angel		3,928.37
210511	Cuota IGSS Patronal por Pagar		59.77
210612	Cuota IGSS Laboral por Pagar		22.79
	Registro del pago de Prestaciones Laborales por pago Liquidacion Laboral durante el mes de octubre al trabajador Luis Daniel Ortiz Hernández	4,010.93	4,010.93

- Partida conforme a método directo.

Constructora Fidely, S.A.
Procedimientos Contables

CONSTRUCTORA " FIDELY, SOCIEDAD ANONIMA "										
CALCULO DE LIQUIDACION LABORAL										
CIFRAS EXPRESAS EN QUETZALES										
INFORMACIÓN LABORAL										
Código: 0008					Motivo:	Despido				
Nombre: Luis Daniel Ortiz Hernández					Fecha de inicio:	01/05/2008				
Estación: Albañiles					Fecha de Retiro:	15/10/2008				
Departamento: Albañiles					Sueldo Base:	2,050.00				
Total Dias P/Indemnización:						168				
Total Dias P/Aguinaldo:						320				
Total Dias P/Bono 14:						107				
Total Dias P/Vacaciones:						168				
Artículo 82 Código de Trabajo										
	2,050.00		31		May-08					
	2,050.00		30		Jun-08					
	2,050.00		31		Jul-08					
	2,050.00		31		Ago-08					
	2,050.00		30		Sep-08					
	1,025.00		15		Oct-08					
Bono 14(6 meses)	939.58		168							
Aguinaldo(6 meses)	939.58									
	<u>13,154.16</u>									
	/									
	168									
Promedio Diario	<u>78.30</u>									
	*									
	30									
Promedio Mensual	2,348.96	/	365	*		168	1,081.16		Indemnización	
Artículo 82 Código de Trabajo										
Decreto 42-92	2,050.00	/	365		5.616438	*	107	600.96	Bonificación Anual(Bono 14)	
Decreto 76-78	2,050.00	/	365		5.616438	*	320	1797.26	Aguinaldo	
Artículo 130 Código de Trabajo										
Decreto 37-2001 pendiente	250.00	/	30		*		0	0.00	Bonificación Incentivo	
Salario pendiente	2,050.00	/	30		*		0	0.00		
Sueldo Extraordinario	2050.00	/	30	/	8	*	1.5	*	9	115.31
Artículo 90 y 93 Código de Trabajo										
	0.00	/	365	*	0.4286	*	0	0.00	Ventajas Económicas	
TOTAL								<u>2,985.31</u>		
(-) IGSS	587.09			*	0.0483			28.36		
LIQUIDO A RECIBIR								<u>2,956.95</u>		

FINIQUITO LABORAL:

En la ciudad de Guatemala el día dieciséis de octubre del año dos mil ocho. Yo, Luis Daniel Ortiz Hernández de: treinta años de edad, soltero, Guatemalteco con profesión de: Albañil, con residencia en: séptima calle lote tres guión seis, Zona doce, me identifico con cédula de vecindad número de orden A guión uno y de registro novecientos quince extendida por la Municipalidad de Guatemala del departamento de Guatemala, por el presente documento vengo a dejar constancia de lo siguiente **PRIMERO:** Que ingresé a laborar para la entidad denominada: **Constructora Fidely, Sociedad Anónima**, el día uno de mayo del año dos mil ocho habiendo concluido la relación laboral por despido, el día quince de octubre del año dos mil ocho, durante la relación laboral desempeñé el puesto de: Albañil. **SEGUNDO:** La entidad denominada **Constructora Fidely, Sociedad Anónima**, por este acto me cancela una suma de: Tres mil ciento ochenta y cuatro Quetzales con cuarenta y dos Centavos, por conceptos de pago de todas las prestaciones laborales que por mandato legal las cuales están integradas de la siguiente forma:

Indemnización:	Q. 1,081.16
Bonificación Anual:	Q. 600.96
Aguinaldo:	Q. 943.56
Vacaciones:	Q. 471.78
Sueldo Extraordinario:	Q. 115.31
TOTAL:	Q. 3,212.78
(-) IGSS	Q. 28.36
Liquido a Recibir:	Q. 3,184.42

TERCERO: Por lo expuesto otorgo a favor de la entidad denominada: **Constructora Fidely, Sociedad Anónima**, el más amplio, completo y eficaz FINIQUITO LABORAL, derivado de los hechos indicados anteriormente, haciendo extensivo el mismo a los ramos laboral, civil, penal, administrativo, y de cualquier otra índole, así como a cualquier otra persona individual o jurídica en contra de la cual pudiera reclamar, obligándome en pacto de no pedir. Leo íntegramente lo escrito, lo acepto, ratifico y firmo en la ciudad de Guatemala el día dieciséis de octubre del año dos mil ocho.

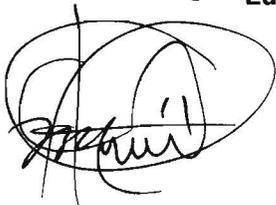
Luis Daniel Ortiz Hernández
Nombre del Empleado

Firma del Empleado

En la ciudad de Guatemala, el día dieciséis de octubre uno del año dos mil ocho.
Yo, el infrascrito Notario, doy fe: a) Que la firma que antecede es autentica por haber sido puesta el día de hoy en mi presencia por: Luis Daniel Ortiz Hernández, quien se identifica con la cedula de vecindad numero de orden: A guión uno y de registro novecientos quince, extendida por la Municipalidad de Guatemala del departamento de Guatemala. Y b) Que el signatario firma conmigo al pie de la presente acta.

F. 
Luis Daniel Ortiz Hernández

ANTE MÍ:



Ficha No. 3

Código: 0011

Nombre del Empleado: Rosa Elizabeth Luna González

Fecha de Ingreso: 16/07/2008

Fecha de Egreso: 01/10/2008

Sueldo Base: Q. 1,479.25

Viáticos: Q. 500.00

Bonificación Decreto
37-2001: Q. 250.00

Ultimo periodo de
Vacaciones gozadas: No ha gozado de ningún día a cuenta de vacaciones

INTEGRACION No. 3

Sueldos y salarios Devengados en los últimos 6 meses.

Cifras expresadas en Quetzales.

Meses	Valor	Ventajas Económicas
Jul-08	Q 788.93	Q 266.67
Ago-08	Q 1,479.25	Q 500.00
Sep-08	Q 1,479.25	Q 500.00
Oct-08	Q 49.31	Q 500.00
Total	Q 3,747.43	Q 1,766.67

Caso No. 3

Sueldo diario Devengado

Código	Empleado	Sueldo Base	Sueldo diario devengado	Días pendientes de pago	Sueldo devengado
0011	Rosa Elizabeth Luna González	Q 1,479.25	Q 49.31	1	Q 49.31
	<i>Sueldo Devengado no Pagado</i>				Q 49.31

Terminología y Abreviaturas

SB= Sueldo Base

NDT= Número de días trabajados

SD= Sueldo Devengado

30 días año comercial

VDO= Valor del día ordinario

Cálculos Financieros:

Empleado: 0004

$$\text{VDO} = \text{SB} / 30 \quad \longrightarrow \quad \text{VDO} = \text{Q. } 1,479.25 / 30 = \text{Q. } 49.31$$

$$\text{SD} = \text{VDO} * \text{NDT} \quad \longrightarrow \quad \text{SD} = \text{Q. } 49.31 * 1 = \text{Q. } 49.31$$

- Para este caso, se calculo el valor que corresponde al uno de octubre como único día trabajado.

2. Cálculo de Bonificación Devengada no Pagada

Código	Empleado	Bonificación Decreto 37-2001	Bonificación devengada	días pendientes de pago	Bonificación Decreto devengado
0011	Rosa Elizabeth Luna González	Q 250.00	Q 8.33	1	Q 8.33
	<i>Total Sueldos</i>				Q 8.33

Terminología y Abreviaturas

BI= Bonificación Incentivo Decreto 37-2001= Q. 250.00

NDT=Número de días trabajados

30 días año comercial

Cálculos Financieros:

$$BI = Q. 250.00 / 30 * 1 = Q. 8.33$$

- La bonificación calculada corresponde a un día de trabajo.

3. Jornada Ordinaria y Extraordinaria

Código	Empleado	Sueldo Base	Jornada de Trabajo	Valor de la hora ordinaria de trabajo	Horas Extras	Valor Extraordinario
0011	Rosa Elizaberth Luna González	Q 1,479.25	8	Q 6.16	-	Q -
	<i>Total Horas Extras</i>					Q -

Terminología y Abreviaturas

SB= Sueldo Base

SD= Sueldo Devengado

SE=Sueldo extraordinario

8 horas si es jornada diurna

6 horas jornada nocturna

7 horas jornada mixta

VDO=Valor del día ordinario

NDT=Número de días trabajados

NH=Número de horas extras

30 días año comercial

Cálculos Financieros:

$$\text{VDO} = \text{SB} / 30 \quad \longrightarrow \quad \text{VDO} = \text{Q. } 1,479.25 / 30 = \text{Q. } 49.31$$

$$\text{SE} = \text{VDO} / 8 \text{ jornada de trabajo} * 1.5 * \text{NH} \quad \longrightarrow \quad \text{SE} = \text{Q. } 49.31 / 8 * 1.5 * 0 = \text{Q. } 0.00$$

- Para este caso no hay horas extras que calcular.

4. Cuota Seguro Social

Código	Empleado	Sueldo Devengado	Sueldo Extraordinario	Percepciones Totales	Cuota IGSS	Liquido a Recibir
0011	Rosa Elizabeth Luna González	Q 49.31	Q -	Q 49.31	Q 2.38	Q 46.93
	Total Cuota IGSS					Q 46.93

Terminología y Abreviaturas

PT= Percepciones Totales

PT= SB+ SE

SE= Sueldo Extraordinario

Cuota IGSS 4.83%

Cálculos Financieros:

Cuota IGSS= PT * 4.83 %= → Cuota IGSS= Q. 49.31 * 4.83 % = Q. 2.38

LR= Q. 49.31 – 2.38= Q. 46.93

- Para este caso se está calculando la cuota IGSS del cuatro punto ochenta y tres por ciento(4.83%), que corresponde al uno de octubre por ser el último día laborado.

5. Cuotas Patronales, IRTRA E INTECAP

Código	Empleado	Percepciones Totales	Cuota Patronal	Cuota IRTRA	Cutoa INTECAP
0011	Rosa Elizabeth Luna Gonzales	Q 49.31	Q 5.26	Q 0.49	Q 0.49
	Total Cuotas		Q. 5.26	Q 0.49	Q 0.49

Terminología y Abreviaturas

PT=Percepciones Totales

IRTRA E INTECAP 1%

Cuota Patronal 10.67%

Cálculos Financieros:

Cuota Patronal= $PT * 10.67\%$ → Cuota Patronal= $Q. 49.31 * 10.67\% = Q. 5.26$

IRTRA= $PT * 1\%$ → IRTRA= $Q. 49.31 * 1\% = Q. 0.49$

INTECAP= $PT * 1\%$ → INTECAP= $Q. 49.31 * 1\% = Q. 0.49$

- Por el único día trabajado se calcularon Cuotas Patronales, IRTRA E INTECAP.

7. Bonificación Anual

Código	Empleado	Sueldo Base	Fecha de Ingreso	Fecha de Egreso	Día a pagar	Bonificación Anual
0011	Rosa Elizabeth Luna Gonzales	Q 1,479.20	16/07/2008	01/10/2008	78 días	Q 316.11
	<i>Total Bono 14</i>					Q 316.11

Terminología y Abreviaturas

SB= Sueldo Base

DT= Día trabajados

365 días año calendario

F= Factor

B14= Bonificación Anual

Cálculos Financieros:

DT= 77 días (Del 17/07/2008 – 31/10/2008)

F=SB / 365 Días



F= Q. 1,479.25 / 365= 4.052739726

B14= 4.052739726 * 78 días trabajados= Q. 316.11

- El cálculo corresponden al periodo del dieciséis de julio al uno de octubre.

8. Aguinaldo

Código	Empleado	Sueldo Base	Fecha de Ingreso	Fecha de Egreso	Días a pagar	Aguinaldo
0011	Rosa Elizabeth Luna González	Q 1,479.25	16/07/2008	01/10/2008	78 días	Q 316.11
	Total Aguinaldo					Q 316.11

Terminología y Abreviaturas

SB=Sueldo Base

DT=Día trabajados

B= 365 días calendario

F=Factor

A= Aguinaldo

Cálculos Financieros:

DT=77 días (Del 17/07/2008 – 01/10/2008)

F= SB / 365 Días \longrightarrow F= Q. 1,479.25 / 365= 4.052739726

A= 4.052739726 * 78 días trabajados= Q. 316.11

- El cálculo de aguinaldo para este caso corresponde del dieciséis de julio al uno de octubre.

9. Indemnización

Código: 0011

Empleado: Rosa Elizabeth Luna González

Fecha de Ingreso: 16/07/2008

Fecha de Egreso: 01/10/2008

	Fecha	Días	Sueldos Devengados
	Jul-08	16	Q 739.63
	Agosto 208	31	Q 1,479.25
	Sep-08	30	Q 1,479.25
	Oct-08	1	Q 49.31
	Subtotal		Q 3,747.44
(+)	6 meses de Aguinaldo		Q 312.28
(+)	6 meses de Bonificación Anual		Q 312.28
	Subtotal	78	Q 4,372.00
	Promedio Diario		Q 56.05
	Promedio Mensual		Q 1,681.54
	Indemnización por 78 días		Q -

- En este caso no se calcula la indemnización por tratarse de renuncia.
- No existe en esta empresa la Indemnización Universal.

- Su base es el sueldo mas las comisiones, valor que se multiplica por el porcentaje determinado mediante la regla de tres, cuarenta y dos punto ochenta y seis por ciento(42.86%).
- El resultado es multiplicado por los días totales que duro la relación laboral y este a su vez se divide entre trescientos sesenta y cinco días o trescientos sesenta y seis días según sea el caso.

Constructora Fidely, S.A.
Procedimientos Contables

Póliza 1
 Empresa Constructora Fidely, S.A.
 Póliza de Sueldos
 Correspondiente al mes de octubre de 2008
 Cifras expresadas en Quetzales

Código	Cuenta	Debe	Haber
610111	Sueldos	49.31	
610112	Bonificación Decreto 37-2001	8.33	
610113	Sueldos Extraordinarios	0.00	
610114	Cuota IGSS Patronal	6.24	
110211	Banco El Angel		55.26
210511	Cuota IGSS Laboral por pagar		2.38
210612	Cuota IGSS Patronal por pagar		6.24
	Registro de los sueldos y salarios pagados mes de octubre 2008		
	a la trabajadora Rosa Elizabeth Luna	63.88	63.88

- Registro de lo pagado por concepto de sueldos, bonificación y calculo de la cuota laboral y patronal que corresponde al único día trabajado.

Póliza 2
 Empresa Constructora Fidely, S.A
 Póliza Provisión de Prestaciones Laborales
 Correspondiente al mes de octubre 2008

Código	Cuenta	Debe	Haber
610411	Vacaciones Gasto	2.05	
610511	Aguinaldo Gasto	4.11	
610611	Indemnización Gasto	4.11	
610621	Bono 14 Gasto	4.11	
210401	Vacaciones por Pagar		2.05
210402	Aguinaldo por Pagar		4.11
210403	Indemnizaciones por pagar		4.11
210404	Bono 14 por Pagar		4.11
	Registro de la Provisión de Prestaciones laborales del mes de octubre 2008		
	a la trabajadora Rosa Elizabeth Luna	14.38	14.38

- Registro de la provisión de prestaciones laborales.

Constructora Fidely, S.A.
Procedimientos Contables

Póliza 3
 Empresa Constructora Fidely, S.A
 Póliza Pago de Prestaciones Laborales
 Correspondiente al mes de octubre 2008

Código	Cuenta	Debe	Haber
210401	Vacaciones por Pagar	158.06	
210402	Aguinaldo por Pagar	316.11	
210403	Indemnización por Pagar	-	
210404	Bonificación Anual(Bono 14) por Pagar	316.11	
610114	Cuota IGSS Patronal	20.03	
610120	Ventajas Económicas	133.75	
110211	Banco El Angel		916.40
210511	Cuota IGSS Patronal por Pagar		20.03
210612	Cuota IGSS Laboral por Pagar		7.63
	Registro del pago de Prestaciones Laborales por pago Liquidación Laboral durante el mes de octubre a la trabajadora Rosa Elizabeth Luna González	944.06	944.06

- En la póliza dos se dejaron provisionados los valores por prestaciones laborales y se registró el gasto.
 En esta póliza se están rebajando contablemente por el cálculo de Liquidación Laboral.
- Se calculan Cuota IGSS Laboral y Patronal por las vacaciones según cálculo en liquidación laboral.
- Se registra lo pagado por concepto de Ventajas Económicas, este rubro no debe de registrarse juntamente con la Indemnización, para un mejor control.

<p>Constructora Fidely, S.A. Procedimientos Contables</p>
--

Póliza 4
 Empresa Constructora Fidely, S.A
 Póliza Pago de Prestaciones Laborales
 Correspondiente al mes de octubre 2008

Código	Cuenta	Debe	Haber
610411	Vacaciones Gasto	158.06	
610511	Aguinaldo Gasto	316.11	
610611	Indemnización Gasto	-	
610621	Bonificación Anual(Bono 14) Gasto	316.11	
610114	Cuota IGSS Patronal	20.03	
110211	Banco El Ángel		782.65
210511	Cuota IGSS Patronal por Pagar		20.03
210612	Cuota IGSS Laboral por Pagar		7.63
	Registro del pago de Prestaciones Laborales por pago Liquidación Laboral durante el mes de octubre al trabajador Rosa Elizabeth Luna González	810.31	810.31

➤ Este es el registro que correspondería si el método fuera directo

CONSTRUCTORA " FIDELY, SOCIEDAD ANONIMA "							
CALCULO DE LIQUIDACION LABORAL CIFRAS EXPRESAS EN QUETZALES							
INFORMACIÓN LABORAL							
Código: 0011						Motivo: Renuncia	
Nombre: Rosa Elizabeth Luna González						Fecha de inicio: 16/07/2008	
Estación: Administración						Fecha de Retiro: 01/10/2008	
Departamento: Limpieza						Sueldo Base: 1,479.25	
Total Días P/Indemnización:						0	
Total Días P/Aguinaldo:						77	
Total Días P/Bono 14:						77	
Total Días P/Vacaciones:						77	
Articulo 82 Código de Trabajo	1,479.25	/	365	4.05274 *	77	0	Indemnización
Decreto 42-92	1,479.25	/	365	4.05274 *	77	312.06	Bonificación Anual(Bono 14)
Decreto 76-78	1,479.25	/	365	4.05274 *	77	312.06	Aguinaldo
Articulo 130 Código de Trabajo	1,479.25	/	365 / 2	2.02637 *	77	156.03	Vacaciones
Decreto 37-2001 pendiente	250.00	/	30	*	1	8.33	Bonificación Incentivo
Salario pendiente	1,479.25	/	30	*	1	49.31	
Articulo 90 y 93 Código de Trabajo	1,479.25	/	365 *	0.4286 *	77	133.75	Ventajas Económicas
TOTAL						<u>971.54</u>	
(-) IGSS	205.34	*		0.0483		9.92	
LIQUIDO A RECIBIR						<u><u>961.63</u></u>	

FINIQUITO LABORAL:

En la ciudad de Guatemala el día dos de octubre del año dos mil ocho. Yo, Rosa Elizabeth Luna González de: treinta años de edad, soltera, Guatemalteco con profesión de: Ama de casa, con residencia en: octava avenida colonia El portal casa ocho guión treinta, Zona dos, me identifico con cédula de vecindad número de orden A guión uno y de registro ochocientos setenta y cuatro extendida por la Municipalidad de Guatemala del departamento de Guatemala, por el presente documento vengo a dejar constancia de lo siguiente **PRIMERO:** Que ingrese a laborar para la entidad denominada: **Constructora Fidely, Sociedad Anónima**, el día dieciséis de julio del año dos mil ocho habiendo concluido la relación laboral por Renuncia, el día uno de de octubre del año dos mil ocho, durante la relación laboral desempeñe el puesto de: Encargada de Limpieza. **SEGUNDO:** La entidad denominada **Constructora Fidely, Sociedad Anónima**, por este acto me cancela una suma de: Novecientos setenta y un Quetzales con sesenta y seis Centavos, por conceptos de pago de todas las prestaciones laborales que por mandato legal las cuales están integradas de la siguiente forma:

Bonificación Anual:	Q.	316.11
Aguinaldo:	Q.	316.11
Vacaciones:	Q.	158.06
Sueldo Devengado no Pagado:	Q.	49.31
Bonificación Decreto:	Q.	8.33
Ventajas Económicas:	Q.	133.75
TOTAL:	Q.	981.68
(-) IGSS	Q.	10.02
Liquido a Recibir:	Q.	971.66

TERCERO: Por lo expuesto otorgo a favor de la entidad denominada: **Constructora Fidely, Sociedad Anónima**, el más amplio, completo y eficaz FINIQUITO LABORAL, derivado de los hechos indicados anteriormente, haciendo extensivo el mismo a los ramos laboral, civil, penal, administrativo, y de cualquier otra índole, así como a cualquier otra persona individual o jurídica en contra de la cual pudiera reclamar, obligándome en pacto de no pedir. Leo íntegramente lo escrito, lo acepto, ratifico y firmo en la ciudad de Guatemala el día dieciséis de octubre del año dos mil ocho.

Rosa Elizabeth Luna González
Nombre del Empleado

Firma del Empleado

En la ciudad de Guatemala, el día dos de octubre uno del año dos mil ocho.

Yo, el infrascrito Notario, doy fe: a) Que la firma que antecede es autentica por haber sido puesta el día de hoy en mi presencia por: Luis Daniel Ortiz Hernández, quien se identifica con la cedula de vecindad numero de orden: guión uno y de registro ochocientos setenta y cuatro, extendida por la Municipalidad de Guatemala del departamento de Guatemala. Y b) Que el signatario firma conmigo al pie de la presente acta.

F. 
Rosa Elizabeth Luna González

ANTE MÍ:



Ficha No. 4

Código: 0029
 Nombre del Empleado: Luis Maldonado Valenzuela
 Fecha de Ingreso: 31/10/2000
 Fecha de Egreso: 31/10/2008
 Sueldo Base: Q. 2,050.00
 Bonificación Decreto 37-2001: Q. 250.00
 Ultimo periodo de Vacaciones gozadas: Gozó de sus vacaciones de forma anticipada, correspondientes al período del 01/09/2008 al 22/09/2008.

INTEGRACION No. 4

Sueldos y salarios Devengados en los últimos 6 meses.

Cifras expresadas en Quetzales.

Meses	Valor
nov-07	Q 1,700.00
dic-07	Q 1,700.00
ene-08	Q 1,700.00
feb-08	Q 1,700.00
mar-08	Q 1,700.00
abr-08	Q 1,700.00
may-08	Q 1,700.00
jun-08	Q 1,700.00
jul-08	Q 2,050.00
ago-08	Q 2,050.00
sep-08	Q 2,050.00
oct-08	Q 2,050.00
Total	Q 21,800.00
	12 meses
Promedio Mensual	Q 1,816.67

1. Caso No. 4

Sueldo Devengado no Pagado.

Código	Empleado	Sueldo Base	Sueldo diario devengado	Días pendientes de pago	Sueldo devengado
0029	Luis Maldonado Valenzuela	Q 2,050.00	Q 68.33	-	Q -
	Total Sueldos				Q -

Terminología y Abreviaturas

SB= Sueldo Base

NDT= Número de días trabajados

SD= Sueldo Devengado

Base: 30 días año comercial

VDO= Valor del día ordinario

Cálculos Financieros:

Empleado: 0004

$$\text{VDO} = \text{SB} / 30 \longrightarrow \text{VDO} = \text{Q. } 2,050.00 / 30 = \text{Q. } 68.33$$

$$\text{SD} = \text{VDO} * \text{NDT} \longrightarrow \text{SD} = \text{Q. } 68.33 * 0 = \text{Q. } 0.00$$

- En este caso no hay sueldos pendientes de pago.

2. Cálculo de Bonificación Devengada no Pagada

Código	Empleado	Bonificación Decreto 37-2001	Bonificación devengada	días pendientes de pago	Bonificación Decreto devengado
0029	Luis Maldonado Valenzuela	Q 250.00	Q 8.33	Q -	Q -
	<i>Total Sueldos</i>				Q -

Terminología y Abreviaturas

BI= Bonificación Incentivo

NDT=Número de días trabajados

Base: 30 días año comercial

Cálculos Financieros:

$$BI= Q. 250.00 / 30 * 0= Q. 0.00$$

- En este caso no hay bonificación pendiente de pago.

3. Jornada Ordinaria y Extraordinaria

Código	Empleado	Sueldo Base	Jornada de Trabajo	Valor de la hora ordinaria de trabajo	Horas Extras	Valor Extraordinario
0029	Luis Maldonado Valenzuela	Q 2,050.00	8	Q 8.54	Q -	Q -
	Total Horas Extras					Q -

Terminología y Abreviaturas

SB= Sueldo Base

SD= Sueldo Devengado

SE=Sueldo extraordinario

8 horas si es jornada diurna

6 horas jornada nocturna

VDO=Valor del día ordinario

NDT=Número de días trabajados

NH=Número de horas extras

7 horas jornada mixta

30 días año comercial

Cálculos Financieros:

$$\text{VDO} = \text{SB} / 30$$

$$\longrightarrow \text{VDO} / 8 \text{ jornada de trabajo} * 1.5 * \text{NH}$$

$$\text{VDO} = \text{Q. } 2,050.00 / 30 = \text{Q. } 8.54$$

$$\longrightarrow \text{SE} = \text{VDO} / 8 \text{ jornada diurna} * 1.5 * \text{NH}$$

$$\text{SE} = \text{Q. } 8.54 / 8 * 1.5 * 0 = \text{Q. } 0.00$$

- No hay horas extras pendientes de pago.

4. Cuota Seguro Social

Código	Empleado	Sueldo Devengado	Sueldo Extraordinario	Percepciones Totales	Cuota IGSS	Liquido a Recibir
0029	Luis Maldonado Valenzuela	Q 2,050.00	Q -	Q 2,050.00	Q 99.02	Q 1,950.99
	Total Cuota IGSS					Q 1,950.99

Terminología y Abreviaturas

PT= Percepciones Totales

PT= SB+ SE

SE= Sueldo Extraordinario

Cuota IGSS 4.83%

Cálculos Financieros:

$$\text{Cuota IGSS} = \text{PT} * 4.83 \% = \longrightarrow \text{Q. } 2,050.00 * 4.83 \% = \text{Q. } 99.02$$

$$\text{LR} = \text{Q. } 2,050.00 - \text{Q. } 99.02 = \text{Q. } 1,950.99$$

- La cuota IGSS calculada, corresponde al sueldo pagado durante el mes de octubre.
- Todos los cálculos realizados por este concepto, serán incluidos en la Planilla del mes, para su presentación y respectivo pago ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

5. Cuotas Patronales, IRTRA E INTECAP

Código	Empleado	Percepciones Totales	Cuota Patronal	Cuota IRTRA	Cuota INTECAP
0029	Luis Mandonado Valenzuela	Q 2,050.00	Q 218.74	Q 20.50	Q 20.50
	Total Cuotas		Q218.74	Q 20.50	Q 20.50

Terminología y Abreviaturas

PT=Percepciones Totales

IRTRA E INTECAP 1%

Cuota Patronal 10.67%

Cálculos Financieros:

Cuota Patronal= $PT * 10.67\%$ → Cuota Patronal= $Q. 1,479.25 * 10.67\% = Q. 5.26$

IRTRA= $PT * 1\%$ → IRTRA= $Q. 2,050.00 * 1\% = Q. 20.50$

INTECAP= $PT * 1\%$ → INTECAP= $Q. 2,050.00 * 1\% = Q. 20.50$

- Las cuotas patronales, IRTRA E INTECAP calculadas, corresponden al sueldo del mes de octubre.

7. Bonificación Anual

Código	Empleado	Sueldo Base	Fecha de Ingreso	Fecha de Egreso	Día a pagar	Bonificación Anual
0029	Luis Maldonado Valenzuela	Q 2,050.00	31/10/2000	31/10/2008	123 días	Q 690.82
	<i>Total Bono 14</i>					Q 690.82

Terminología y Abreviaturas

SB=Sueldo Base

DT=Día trabajados

B= 365 días calendario

F=Factor

B14=Bonificación Anual

Cálculos Financieros:

$$F = SB / 365 \text{ Días}$$



$$F = Q. 1,816.67 / 365 = 4.977178082$$

$$DT = 123 \text{ días (Del 01/07/2008 – 31/10/2008)}$$

$$B14 = 4.977178082 * 123 \text{ días trabajados} = Q. 612.19$$

- Para el cálculo de la bonificación anual, la base en este caso es el sueldo promedio mensual que se estableció, el cual se divide entre trescientos sesenta y cinco días y el factor se multiplica por los días que corresponde del uno de julio al treinta y uno de octubre.
- No se uso el último sueldo debido a los incrementos salariales de los últimos meses.

8. Aguinaldo

Código	Empleado	Sueldo Base	Fecha de Ingreso	Fecha de Egreso	Días a pagar	Aguinaldo
0029	Luis Maldonado Valenzuela	Q 2,050.00	31/10/2000	31/10/2008	336 días	Q 1,887.12
	<i>Total Aguinaldo</i>					Q 1,887.12

Terminología y Abreviaturas

SB=Sueldo Base

DT=Día trabajados

B= 365 días calendario

F=Factor

A= Aguinaldo

Cálculos Financieros:

$$F = SB / 365 \text{ Días} \longrightarrow F = Q. 1,816.67 / 366 = 4.963579235$$

$$DT = 336 \text{ días (Del 01/12/2007 – 31/10/2008)}$$

$$A = 4.963579235 * 336 = Q. 1,667.76$$

- La base de cálculo de aguinaldo al igual que la bonificación anual, es el sueldo promedio mensual. Y lo días que corresponden a esta prestación están comprendidos del uno de diciembre del año dos mil siete al treinta y uno de octubre del año dos mil ocho.

9. Indemnización

Código: 0029

Empleado: Luis Maldonado Valenzuela

Fecha de Ingreso: 31/10/2000

Fecha de Egreso: 31/10/2008

	Fecha	Días	Sueldos Devengados	
	May-08	31	Q	1,700.00
	Jun-08	30	Q	1,700.00
	Jul-08	31	Q	2,050.00
	Agosto 208	31	Q	2,050.00
	Sep-08	30	Q	2,050.00
	Oct-08	31	Q	2,050.00
	Subtotal		Q	11,600.00
(+)	50% Aguinaldo		Q	966.67
(+)	50% Bonificación Anual		Q	966.67
	Subtotal	184	Q	13,533.34
	Promedio Diario		Q	73.55
	Promedio Mensual		Q	2,206.52
	Indemnización por 2922 días		Q	17,616.01

Terminología y Abreviaturas

SB= Sueldo Base

PD= Promedio Diario

PM= Promedio Mensual

I= Indemnización

Base= Año 365 días

SS= Sumatoria de Sueldos

30 días que corresponde a 1 mes

TRL= Total de días de la Relación laboral

Cálculos Financieros:

$$PD = SS / 184 \text{ días.} \longrightarrow$$

$$PD = Q. 13,533.34 / 184 = Q. 73.55$$

$$PM = PD * 30 \text{ días.} \longrightarrow$$

$$PM = Q. 73.55 * 30 = Q. 2,206.52$$

$$I = PM / 365 * TRL \longrightarrow$$

$$I = Q. 2,206.52 / 366 * 2922 = Q. 17,616.01$$

- El procedimiento para la indemnización es el mismo que se ha venido aplicando para el resto de los casos.

Constructora Fidely, S.A.
Procedimientos Contables

Póliza 1
 Empresa Constructora Fidely, S.A.
 Póliza de Sueldos
 Correspondiente al mes de octubre de 2008
 Cifras expresadas en Quetzales

Código	Cuenta	Debe	Haber
610111	Sueldos	2,050.00	
610112	Bonificación Decreto 37-2001	250.00	
610113	Sueldos Extraordinarios	0.00	
610114	Cuota IGSS Patronal	259.74	
110211	Banco El Ángel		2,200.99
210511	Cuota IGSS Laboral por pagar		99.02
210612	Cuota IGSS Patronal por pagar		259.74
	Registro de los sueldos y salarios pagados mes de octubre 2008		
	al trabajador Luis Maldonado Valenzuela	2,559.74	2,559.74

- El valor de la póliza corresponde al sueldo pagado al trabajador durante el mes de octubre.
- Se dejan registradas las Cuotas Laborales y Patronales pendientes de pago.

Constructora Fidely, S.A.
Procedimientos Contables

Póliza 2
 Empresa Constructora Fidely, S.A
 Póliza Provisión de Prestaciones Laborales
 Correspondiente al mes de octubre 2008

Código	Cuenta	Debe	Haber
610411	Vacaciones Gasto	85.38	
610511	Aguinaldo Gasto	170.77	
610611	Indemnización Gasto	170.77	
610621	Bonificación Anual(Bono 14) Gasto	170.77	
210401	Vacaciones por Pagar		85.38
210402	Aguinaldo por Pagar		170.77
210403	Indemnizaciones por pagar		170.77
210404	Bono 14 por Pagar		170.77
	Registro de la Provisión de Prestaciones laborales del mes de octubre 2008 al trabajador Luis Maldonado	597.68	597.68

- Registro de la provisión que corresponden al sueldo pagado así como el gasto.

Póliza 3
 Empresa Constructora Fidely, S.A
 Póliza Pago de Prestaciones Laborales
 Correspondiente al mes de octubre 2008

Código	Cuenta	Debe	Haber
210401	Vacaciones por Pagar	-	
210402	Aguinaldo por Pagar	1,667.76	
210403	Indemnización por Pagar	17,616.01	
210404	Bonificación Anual(Bono 14) por Pagar	612.19	
610114	Cuota IGSS Patronal	-	
110211	Banco El Ángel		19,895.96
210511	Cuota IGSS Patronal por Pagar		-
210612	Cuota IGSS Laboral por Pagar		-
	Registro del pago de Prestaciones Laborales por pago Liquidación Laboral durante el mes de octubre al trabajador Luis Maldonado	19,895.96	19,895.96

- Registro de pago que corresponde a las Prestaciones Laborales calculadas al trabajador mediante Liquidación Laboral
- No fueron calculadas las vacaciones, estas se dieron de forma anticipada.

<p>Constructora Fidely, S.A. Procedimientos Contables</p>
--

Póliza 4
 Empresa Constructora Fidely, S.A
 Póliza Pago de Prestaciones Laborales
 Correspondiente al mes de octubre 2008

Código	Cuenta	Debe	Haber
610411	Vacaciones Gasto	-	
610511	Aguinaldo Gasto	1,667.76	
610611	Indemnización Gasto	17,616.01	
610621	Bonificación Anual(Bono 14) Gasto	612.19	
610114	Cuota IGSS Patronal	-	
110211	Banco El Ángel		19,895.96
210511	Cuota IGSS Patronal por Pagar		-
210612	Cuota IGSS Laboral por Pagar		-
	Registro del pago de Prestaciones Laborales por pago Liquidación Laboral durante el mes de		
	octubre al trabajador Luis Maldonado Valenzuela	19,895.96	19,895.96

➤ Este registro corresponde al método directo.

Constructora Fidely, S.A.
Procedimientos Contables

Póliza 5
 Empresa Constructora `` Fidely, S.A
 Póliza pago Cuotas Igss Laboral y Patronal
 Correspondiente al mes de octubre 2008
 Cifras expresadas en Quetzales

Código	Cuenta	Debe	Haber
210511	Cuota IGSS Laboral por Pagar	283.70	
210512	Cuotas IGSS Patronal por Pagar	844.88	
720111	Gastos Financieros	10.00	
110211	Banco El Ángel		1,138.58
	Registro del pago de las Cuotas Igss Laborales y Patronales mas valor de cheque de caja del mes de octubre de 2008		
		1,138.58	1,138.58

- En cada caso práctico desarrollado, en la póliza uno se dejaron las Cuotas IGSS Laborales y Patronales como un pasivo a corto plazo.
- En esta póliza se están rebajando estas cuentas, el trámite de pago que se debe realizar cada mes.

CONSTRUCTORA " FIDELY, SOCIEDAD ANÓNIMA "									
CALCULO DE LIQUIDACIÓN LABORAL									
CIFRAS EXPRESAS EN QUETZALES									
INFORMACIÓN LABORAL									
Código: 0029								Motivo:	Despido
Nombre: Luis Maldonado Valenzuela								Fecha de inicio:	31/10/2000
Estación: Albañiles								Fecha de Retiro:	31/10/2008
Departamento: Albañiles								Sueldo Base:	2.050.00
Total Días P/Indemnización:									2922
Total Días P/Aguinaldo:									336
Total Días P/Bono 14:									123
Total Días P/Vacaciones:									0
Artículo 82 Código de Trabajo									
	1,700.00		31	May-08					
	1,700.00		30	Jun-08					
	2,050.00		31	Jul-08					
	2,050.00		31	Ago-08					
	2,050.00		30	Sep-08					
	2,050.00		31	Oct-08					
	1,025.00		184						
	<u>1,025.00</u>								
	13,650.00								
	/								
	184								
Promedio Diario	<u>74.18</u>								
	*								
	30								
Promedio Mensual	2,225.54	/	365	*	2922	2922	17,816.54	Indemnización	
Artículo 82 Código de Trabajo									
Decreto 42-92	2,050.00	/	365		5.616438	*	123	690.82	Bonificación Anual(Bono 14)
Decreto 76-78	2,050.00	/	365		5.616438	*	336	1887.12	Aguinaldo
Artículo 130 Código de Trabajo									
Decreto 37-2001 pendiente	250.00	/	30		*		0	0.00	Bonificación Incentivo
Salario pendiente	2,050.00	/	30		*		0	0.00	
Artículo 90 y 93 Código de Trabajo									
	0.00	/	365	*	0.4286	*	0	0.00	Ventajas Económicas
TOTAL								20,394.49	
(-) IGSS	0.00	*			0.0483			0.00	
LIQUIDO A RECIBIR								20,394.49	

FINIQUITO LABORAL:

En la ciudad de Guatemala el día dos de noviembre del año dos mil ocho. Yo, Luis Maldonado Valenzuela de: treinta y ocho años de edad, casado, Guatemalteco con profesión de: Albañil, con residencia en: cuarta calle diez guión veinte colonia El porvenir, Zona dieciocho, me identifico con cédula de vecindad número de orden A guión uno y de registro ochocientos doce mil trescientos catorce extendida por la Municipalidad de Guatemala del departamento de Guatemala, por el presente documento vengo a dejar constancia de lo siguiente **PRIMERO:** Que ingresé a laborar para la entidad denominada: **Constructora Fidely, Sociedad Anónima**, el día treinta y uno de octubre del año dos mil habiendo concluido la relación laboral por Despido, el día treinta y uno del año dos mil ocho, durante la relación laboral desempeñé el puesto de: Albañil. **SEGUNDO:** La entidad denominada **Constructora Fidely, Sociedad Anónima**, por este acto me cancela una suma de: Diecinueve mil ochocientos noventa y cinco Quetzales con noventa y seis Centavos, por conceptos de pago de todas las prestaciones laborales que por mandato legal las cuales están integradas de la siguiente forma:

Indemnización:	Q. 17,616.01
Bonificación Anual:	Q. 612.19
Aguinaldo:	Q. 1,667.76
Vacaciones:	Q. 0.00
Sueldo Devengado no Pagado:	Q. 0.00
Bonificación Decreto:	Q. 0.00
Ventajas Económicas:	Q. 0.00
TOTAL:	Q. 19,895.96

TERCERO: Por lo expuesto otorgo a favor de la entidad denominada: **Constructora Fidely, Sociedad Anónima**, el más amplio, completo y eficaz FINIQUITO LABORAL, derivado de los hechos indicados anteriormente, haciendo extensivo el mismo a los ramos laboral, civil, penal, administrativo, y de cualquier otra índole, así como a cualquier otra persona individual o jurídica en contra de la cual pudiera reclamar, obligándome en pacto de no pedir. Leo íntegramente lo escrito, lo acepto, ratifico y firmo en la ciudad de Guatemala el día dieciséis de octubre del año dos mil ocho.

Luis Maldonado Valenzuela
Nombre del Empleado

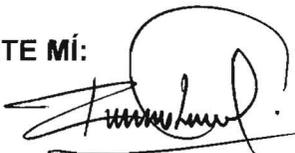
Firma del Empleado

En la ciudad de Guatemala, el día dos de octubre uno del año dos mil ocho.
Yo, el infrascrito Notario, doy fe: a) Que la firma que antecede es autentica por haber sido puesta el día de hoy en mi presencia por: Luis Daniel Ortiz Hernández, quien se identifica con la cedula de vecindad numero de orden: guión uno y de registro ochocientos setenta y cuatro, extendida por la Municipalidad de Guatemala del departamento de Guatemala. Y b) Que el signatario firma conmigo al pie de la presente acta.

F. 

Luis Maldonado Valenzuela

ANTE MÍ:



Cálculo de Prestaciones Laborales

IMPRIMIR CALCULO

Fecha: 01/10/2008 Hora: 05:35 PM

DESGLOSE DE LIQUIDACIÓN

Motivo:	Fecha Inicio:	Fecha Retiro:	Días laborados:	Salario Ordinario:
RENUNCIA	17/07/2008	01/10/2008	75 Dias	Q. 1,479.25

Comisiones:	Horas Extras:	Días Gozados:	Bonificación Decreto:	Días Pendientes de pago:	Horas Pendientes:
0.00	0.00		Q250.00	1	0

Indemnización:	Q. 0.00	del 17/07/2008	al 01/10/2008	Art. 82 CT
Vacaciones:	Q. 151.98	del 17/07/2008	al 01/10/2008	Art. 130 CT
Aguinaldo:	Q. 303.96	del 17/07/2008	al 01/10/2008	Dto. 76-78
Bonif. anual (Bono 14):	Q. 303.96	del 17/07/2008	al 01/10/2008	Dto. 42-92
Salarios Pendientes:	Q. 49.31	del 30/09/2008	al 01/10/2008	
Ventajas Económicas:	Q. 0.00	del 17/07/2008	al 01/10/2008	Art. 90 y 93 CT
Ajuste Salarial:	Q. 0.00			
Bonificación Incentivo Pendiente:	Q 8.33	del 30/09/2008	al 01/10/2008	Dto. 37-01 CT
Horas Extras Pendientes:	Q 0.00			

TOTAL A LIQUIDAR: Q. 817.54

NOTA: Esta liquidación está sujeta a variación, si los datos proporcionados no son correctos.

Esta Hoja de Cálculo de Prestaciones Laborales no es oficial. Las hojas de Cálculo de Prestaciones Laborales oficiales solo se extienden en la Sección de Cálculo de Prestaciones de la Inspección General de Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el sello respectivo.

<p>Constructora Fidely, S.A.</p> <p>Diferencias Liquidación Laboral</p> <p>Vrs.</p> <p>Ministerio de Trabajo</p>
--

Entre las diferencias que existen entre los cálculos que realiza el Ministerio de Trabajo y los de una empresa están.

- El conteo de los días. El sistema del ministerio de trabajo considera meses de 30 días, mientras que las empresas meses calendario.
En nuestro caso práctico hay diferencia de 2 días en el caso de la indemnización, aguinaldo, bonificación anual, vacaciones.
- En el caso de que los sueldos hayan variado durante los últimos 6 meses y se establezca un promedio para realizar los cálculos siempre habrá diferencia, porque el Ministerio de Trabajo no trabaja sobre la base de promedios, sino conforme al último sueldo.
- Las vacaciones también variarán ya que las empresas toman en cuenta el sueldo extraordinario y el Ministerio de trabajo no.
- En algunas empresas al calcular sueldos y vacaciones se les descuenta la cuota Igss, lo cual es correcto. El ministerio de trabajo no descuenta este tipo de valores.
- La indemnización de igual forma es interpretada y calculada por las empresas de diferentes formas.
De todas las prestaciones laborales que se calculan la indemnización es la que mayor variación tiene entre los cálculos del Ministerio de Trabajo y las empresas.
- En relación de las ventajas económicas, la mayoría de empleadores no las calculan.
Ésta prestación es interpretada de diferentes formas para su cálculo, hay quienes le calculan el 30% al salario y este valor se lo suman a la liquidación lo cual es incorrecto.

<p align="center">Constructora Fidely, S.A.</p> <p align="center">Diferencias Liquidación Laboral</p> <p align="center">Vrs.</p> <p align="center">Ministerio de Trabajo</p>
--

- Si comparamos la Bonificación Anual que calcula la empresa contra lo que indica el Ministerio de Trabajo conforme al primer caso, la empresa está calculando un valor de: Q. 312.06 contra Q. 303.96 que según el Ministerio tendría que recibir el trabajador.

Si comparamos la bonificación anual y las vacaciones calculadas por el Ministerio de Trabajo y el presente trabajo se tiene las siguientes diferencias.

BONO14

Empresa

SB= 1479.25
 DT= 77
 BA= Bono 14
 Año= 365 días

$BA = SB / 365 * DT$

$BA = Q. 1479.25 / 365 * 77$
 BA= Q. 312.06

Ministerio de Trabajo

SB= 1479.25
 DT= 75
 BA= Bono 14
 Año= 365 días

$BA = SB / 365 * DT$

$BA = Q. 1479.25 / 365 * 75$
 Q. 303.96

Diferencia

Q. 8.00

VACACIONES

Empresa

$$SB = Q. 1,479.25$$

$$DT = 77$$

$$V = SB / 2 / 365$$

$$V = Q. 1,479.25 / 2 / 365 * 77$$

$$Q = 2.02636986 * 77 = Q. 156.03$$

Ministerio de Trabajo

$$SB = Q. 1,479.25$$

$$DT = 75$$

$$V = Q. 1,479.25 / 2 / 365 * 75$$

$$Q = 2.02636986 * 75 = Q. 151.98$$

Diferencia

Q. 4.05

Aunque los registros y procedimientos en el pago de sueldos y salarios así como de liquidaciones laborales varía considerablemente de acuerdo al número de empleados y del sistema contable que utilice la entidad, existen procedimientos básicos:

➤ Registro Contable:

Se deben utilizar cuentas correctas en los registros contables por concepto de remuneraciones que reciba el personal de la entidad, para lo cuál la Nomenclatura de cuentas debe ser apropiada.

➤ Asiento contable de las deducciones::

El registro contable de los descuentos aplicados a los empleados usualmente se hace al mismo tiempo en que se registra la nómina. Por ejemplo, el descuento del seguro social se registra como pasivo a corto plazo, el cuál se rebaja al momento de emitir el cheque de pago de la Planilla del Instituto de Seguridad Social, al igual que el Impuesto sobre la renta que se registra como pasivo y se rebaja cuando se declaran ante SAT las retenciones realizadas a los empleados en relación de dependencia.

Es importante tener presente que para el cálculo de las Cuotas IGSS laboral y patronal no están afectas la indemnización, Aguinaldo, y la Bonificación Anual. Las Vacaciones si están afectas por lo cual se le debe descontar al empleado del total de su Liquidación Laboral.

➤ Contabilización de Prestaciones Laborales:

El valor por concepto de prestaciones laborales debe registrarse correctamente, observando la Legislación Laboral y que éste refleje el pago oportuno al trabajador

➤ Registro de Nómina:

Se realiza una póliza en donde se registran los sueldos y salarios pagados, las deducciones como cuota laboral Igss y apropiaciones por ISR, otros descuentos aplicados a los trabajadores y pasivos laborales por pagar por parte del patrono.

El registro contable de la nómina debe realizarse en fechas oportunas y las cantidades deben ser las mismas que se reflejan en ella.

CONCLUSIONES:

1. El papel que juega el Contador Público y Auditor en la actualidad en la diversidad de empresas que se han constituido en el territorio Guatemalteco, no se limita al área tributaria, sino que ha trascendido a los aspectos de nivel Financiero – Laboral, en donde su participación ha sido de vital importancia.
2. Los profesionales de las Ciencias Económicas y en especial los Contadores Públicos y Auditores le dan mayor interés al estudio del área Contable - Fiscal, descuidando temas de materia laboral que son importantes en el desarrollo de la profesión.
3. Se evidenció en esta investigación que las empresas, por medio del personal a cargo, tienen procedimientos diferentes en cuanto al cálculo de Liquidaciones Laborales se refiere, y muy pocos de estos coinciden con los que el Ministerio de Trabajo realiza.
4. No hay suficiente información de consulta que pueda resolver cualquier duda con respecto a los procedimientos necesarios que se deben adoptar para calcular y elaborar una Liquidación Laboral, la única fuente de información es el Código de Trabajo el cuál en ocasiones es insuficiente.
5. El conocimiento apropiado con respecto a los Procedimientos Financieros y Contables en las Liquidaciones Laborales de cualquier tipo de empresa, permitirá cumplir con las obligaciones patronales al menor costo posible y evitar cualquier tipo de contingencias.

6. Las empresas que se dedican a la consultoría no publican temas relacionados al área laboral, y la causa es que hay personas que erróneamente no se interesan por este tipo de tema, debido al gran desconocimiento sobre la importancia que este tema tiene dentro de la empresa. Así como el recurso humano que es una herramienta de gran valor en nuestras manos y que se encuentra al servicio de la empresa.

7. La buena aplicación de los cálculos financieros y contables conlleva a darle cierta seguridad a las empresas, con esto se evitará en un gran porcentaje demandas constantes por parte de sus trabajadores por inconformidad en el pago de sus Prestaciones Labores, provocando un desequilibrio en las operaciones y la buena imagen de las empresas ante las autoridades del Estado.

RECOMENDACIONES:

1. El Ministerio de Trabajo debería difundir la importancia de la aplicabilidad de las Leyes Laborales, específicamente los procedimientos de cálculo en la emisión de Liquidaciones Laborales por finalización de Contratos Individuales de Trabajo, esto a través de boletines o seminarios a las empresas guatemaltecas.
2. Es importante que los patronos capaciten a las personas que se encuentran involucradas en el manejo de los trabajadores, en temas fiscales y legales en que estén involucrados los empleados, ya que ésto evitará de alguna manera contingencias futuras y gastos innecesarios por el desconocimiento e incumplimiento de las leyes.
3. La Universidad de San Carlos de Guatemala, debería incluir en el pensum de estudios del Contador Público y Auditor seminarios relacionados con este tema ya que durante la carrera jamás se aborda el área laboral.
4. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debería implementar cursos, seminarios, charlas relacionadas al ámbito laboral del país, para que los Contadores Públicos y Auditores puedan capacitarse de mejor manera en esta área.
5. Es importante inscribir a la empresa en cuanto tenga la obligación de hacerlo ante las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
6. Si la empresa tiene turnos nocturnos se recomienda mantener una persona bien instruida para que pueda atender a los visitantes por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ante cualquier tipo de inspección.

7. Es recomendable que todas las empresas cumplan con las obligaciones estipuladas en el Código de trabajo siendo éstas: tener Contratos de Trabajo debidamente firmados por los trabajadores y registrados ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, velar porque las boletas de pago correspondiente al pago de sueldos y salarios las firmen los trabajadores y que se encuentren debidamente archivadas.

Bibliografía

1. Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas México 1975. Páginas 470.
2. Bosch Castro, Gulbio Homero. Elementos Fundamentales del Derecho Editorial Ramírez. Guatemala febrero 1999. Páginas 134.
3. Cashin, James. Feldman, Saúl, Lerner, Joel. Contabilidad Intermedia I. Editorial Carbayòn S.A. de C.V. 1ra Edición 1997. Páginas 302.
4. Castillo López, Herbert Vinicio. Análisis Jurídico Laboral de las prácticas Patronales de Liquidación Anual y sus Repercusiones en el pago de Prestaciones Laborales de los trabajadores. Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Octubre 2005 páginas 195.
5. Cooper, William. Diccionario Kohler para Contadores. Editorial Limusa Noriega. Edición 1995. México D.F. Páginas 595.
6. Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional del Constituyente. Reformado por Acuerdo Legislativo 18-93
7. Congreso de la República de Guatemala. Código de Trabajo, Decreto 14-41 Edición Exclusiva 2001.
8. Congreso de la República de Guatemala. Ley del Impuesto sobre la Renta Decreto 26-92.
9. Congreso de la República de Guatemala. Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto 42-92.

10. Congreso de la República de Guatemala. Ley de Bonificación Incentivo Decreto 37-2001.
11. Congreso de la República de Guatemala. Ley del Aguinaldo Decreto 76-78.
12. Congreso de la República de Guatemala. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295.
13. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social. Acuerdo de Junta Directiva 1123. Mayo 2004.
14. Lidman Sven. Enciclopedia Temática. Editorial Onix Corporación, S.A. de C.V. Tomo III. Edición 1995. Páginas 530.
15. Meigs, Walter. Contabilidad la base para decisiones gerenciales. Octava edición septiembre 1993. Editorial Programas Educativos, S.A. de C.V. Páginas 670.
16. Ministerio de Finanzas Públicas. Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Acuerdo Gubernativo 2006-2004.
17. Pineda Suárez, Carlos Julio. Las empresas de la Economía solidaria en Ibero América. Editorial Nomos, S.A. Impreso en Colombia. Edición 1999. Páginas 432.
18. Suárez, Eduardo. Fundamentos de Contabilidad. Editorial Limusa, .S.A. Primera Edición 1976. Páginas 329.
19. Valenzuela Herrera, Augusto. Manual de Derecho Laboral. Editorial Sur, S.A. Edición Guatemala julio 2003. Páginas 134.

20. www.prensalibre.com

21. www.elsalario.com

22. www.mintrabajo.com.gt

23. www.altavista.com