

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

**ASPECTOS CONTABLES, FISCALES Y LEGALES DE LAS
OBLIGACIONES LABORALES DE UNA INDUSTRIA DE
COMIDA RÁPIDA**

TESIS

**PRESENTADA A LA JUNTA DIRECTIVA DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS**

POR

HANZEL DEMETRIO ORTIZ BENITES

**PREVIO A CONFERÍRSELE EL TÍTULO DE
CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO**

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2009

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

| | |
|------------|-------------------------------------|
| Decano | Lic. José Rolando Secaida Morales |
| Secretario | Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales |
| Vocal 1 | Lic. Albaro Joel Girón Barahona |
| Vocal 2 | Lic. Mario Leonel Perdomo Salguero |
| Vocal 3 | Lic. Juan Antonio Gómez Monterroso |
| Vocal 4 | P.C. Edgar Arnoldo Quiché Chiyal |
| Vocal 5 | P.C. José Antonio Vielman |

**PROFESIONALES QUE REALIZARON LOS EXÁMENES
DE ÁREAS PRÁCTICAS BÁSICAS**

| | |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| Área Matemática - Estadística | Lic. Edgar Ranulfo Valdés Castañeda |
| Área Contabilidad | Lic. Erik Roberto Flores López |
| Área Auditoría | Lic. Jorge Luis Monzón Rodríguez |

PROFESIONALES QUE REALIZARON EL EXAMEN PRIVADO DE TESIS

| | |
|------------|-------------------------------------|
| Presidente | Lic. Felipe Hernández Sincal |
| Examinador | Lic. Edgar Ranulfo Valdés Castañeda |
| Examinador | Lic. Mario Leonel Perdomo Salguero |

Guatemala, 25 de febrero de 2009.

Señor Decano de la
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Lic. José Rolando Secaída Morales
Ciudad

En providencia de fecha 27 de agosto de 2007 **DIC.AUD.167/2007** dictada por esa Decanatura a su cargo, fui designado como asesor del trabajo de tesis denominado **"ASPECTOS CONTABLES, FISCALES Y LEGALES DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE UNA INDUSTRIA DE COMIDA RAPIDA"** que debe desarrollar **Hanzel Demetrio Ortiz Benítez**, previo a su graduación como Contador Público y Auditor en el grado de licenciado.

En atención a la designación de que fui objeto, he asesorado en el desarrollo del trabajo mencionado y tengo mucho agrado en manifestar que éste llena a cabalidad los propósitos que a mi juicio deberían conformar los trabajos de tesis de graduación profesional.

Por la razón expuesta, recomiendo que el trabajo presentado por el señor Hanzel Ortiz, sea aceptado para su discusión en el examen de tesis previo a su investidura profesional.

Sin otro particular hago propiciar la oportunidad para suscribirme del señor Decano con toda consideración y respeto.



Victor Manuel Alvarez Pocón
Colegiado No CPA-701

Lic. Victor M. Alvarez P.
CONTADOR PUBLICO Y AUDITOR
COLEGIADO No. CPA-701



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS

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

**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS. GUATEMALA,
DIECIOCHO DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL NUEVE.**

Con base en el Punto QUINTO, inciso 5.6., subinciso 5.6.1 del Acta 19-2009 de la sesión celebrada por la Junta Directiva de la Facultad el 10 de septiembre de 2009, se conoció el Acta AUDITORIA 126-2009 de aprobación del Examen Privado de Tesis, de fecha 23 de julio de 2009 y el trabajo de Tesis denominado: "ASPECTOS CONTABLES, FISCALES Y LEGALES DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE UNA INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA", que para su graduación profesional presentó el estudiante HANZEL DEMETRIO ORTIZ BENITES, autorizándose su impresión.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. CARLOS ROBERTO CABRERA MORALES
SECRETARIO



LIC. JOSE ROLANDO SECADA MORALES
DECANO

Smp.



Imprid
REVISADO

DEDICATORIA

A DIOS: Por darme la salud, disciplina, capacidad y las herramientas para lograr alcanzar con éxito y satisfacción esta meta.

A MIS PADRES: Por sus consejos, enseñanzas y paciencia.

A MIS HERMANOS: Por todo el apoyo que me proporcionaron en los momentos difíciles.

A MI NOVIA: Que Siempre estuvo animándome y que celebró cada momento de esta tesis, con mucho amor a Gaby.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS: Por ayudarme de forma incondicional cuando los necesité y por mostrarme todo su cariño.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO: Siempre me dieron su mucho apoyo y por todos los consejos para seguir adelante. Especialmente a Rosa María Quezada por darme el tiempo en los momentos que lo necesité y así poder concluir con éxito esta Licenciatura.

A MIS DEMÁS FAMILIARES: Por confiar en mí en toda carrera como estudiante y ahora como profesional, siempre fui un ejemplo a seguir.

A MIS CENTROS DE ESTUDIO: Escuela para Párvulos No. 68, Escuela para Varones “Emilio Arenales Catalán”, Instituto Experimental de Educación Básica “Enrique Gómez Carrillo”, Escuela de Ciencias Comerciales “Rómulo Gallegos

Freire” y la Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, las cuales me dieron la enseñanza que hicieron posible que llegara a este día muy especial en mi vida y que concluyo como Contador Público y Auditor en el grado de Licenciado.

A LAS EMPRESAS DE TRABAJO: Almacenes Paiz, Arthur Andersen y Mcdonald’s Mesoamérica en especial por la oportunidad de crecer profesionalmente.

A MI ASESOR DE TESIS: Lic. Víctor Álvarez, que de forma incondicional me dio todo su apoyo y que con sus conocimientos concreté la tesis de una forma profesional.

A MIS SUPERVISORES DE TESIS: Lic. Olivio Cifuentes y Lic. Jorge Trujillo.

A LA TERNA EXAMINADORA: Lic. Marco Antonio Oliva Orellana, Lic. Felipe Hernández Sincal, Lic. Edgar Ranulfo Valdés Castañeda y Lic. Mario Leonel Perdomo Salguero.

A MIS CATEDRÁTICOS EN TODOS MIS CENTROS DE ESTUDIO: Con mucho cariño.

ÍNDICE

| | No. Págs. |
|--|------------------|
| INTRODUCCIÓN | I |
| CAPÍTULO I | |
| GENERALIDADES DE UNA INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | |
| 1.1 Definición de Industria | 1 |
| 1.2 Definición de Comida Rápida | 1 |
| 1.3 Definición de Restaurante | 2 |
| 1.4 Actividad principal que realiza | 2 |
| 1.5 Impacto social de este tipo de Industria | 2 |
| 1.6 Estructura organizacional | 3 |
| 1.7 Área de Recursos Humanos | 4 |
| 1.7.1 Recurso Humano | 4 |
| 1.7.2 Definición de trabajador | 4 |
| 1.7.3 Definición de patrono | 4 |
| 1.7.4 Definición de salario | 4 |
| 1.7.4.1 El coste de la vida | 5 |
| 1.7.4.2 Los niveles de la vida | 6 |
| 1.7.4.3 La oferta de trabajo | 6 |
| 1.7.4.4 La productividad | 6 |
| 1.7.4.5 Poder de Negociación | 7 |
| 1.7.4.6 El valor relativo del producto | 7 |
| 1.7.4.7 Coste requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria | 7 |

| | |
|---|----|
| 1.7.4.8 La escasez de ciertas especializaciones laborales | 7 |
| 1.7.4.9 Interés relativo del trabajo | 8 |
| 1.7.4.10 Movilidad del trabajo | 8 |
| 1.7.4.11 Costumbre y legislación | 8 |
| 1.7.5 Características del Recurso Humano | 12 |
| 1.7.6 Definición de Horarios de trabajo | 13 |
| 1.7.7. Jornadas de trabajo | 15 |
| 1.7.8. Tipos de horarios de trabajo que se manejan | 16 |
| 1.7.9. Beneficios que se ofrecen a los trabajadores | 16 |
| 1.7.10. Tipos de empleados | 17 |
| 1.7.11. Obligaciones del empleador al contratar un trabajador | 17 |
| 1.7.12. Días de descanso, asuetos, vacaciones y otros descansos | 20 |
| 1.7.13. Pago de salario al trabajador | 22 |
| 1.7.14. Prestaciones laborales | 25 |
| 1.7.14.1. Vacaciones | 26 |
| 1.7.14.2. Aguinaldo | 27 |
| 1.7.14.3. Bono 14 | 29 |
| 1.7.14.4. Bonificación Incentivo | 30 |
| 1.7.14.5. Ventajas Económicas | 32 |
| 1.7.14.6. Indemnización | 32 |
| 1.7.14.7. Reglamento para el goce de periodo de lactancia | 36 |
| 1.7.15. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social | 36 |

| | |
|---|----|
| 1.7.16. Instituto de Recreación de los trabajadores de la empresa privada (I.R.T.R.A) | 38 |
| 1.7.17. Instituto de capacitación y productividad (I.N.T.E.C.AP) | 39 |

CAPÍTULO II

ASPECTOS CONTABLES

| | |
|---|----|
| 2.1. Definición de una Contabilidad Industrial | 42 |
| 2.2. Nomenclatura de una Industria de Comida Rápida | 42 |
| 2.3. Métodos de contabilización | 43 |
| 2.3.1. Sistema de lo devengado | 43 |
| 2.3.2. Sistema de lo percibido | 43 |
| 2.4. Contabilización de sueldos | 43 |
| 2.5. Contabilización de vacaciones | 44 |
| 2.6. Contabilización de liquidaciones | 44 |
| 2.7. Contabilización de provisiones de prestaciones laborales | 45 |

CAPÍTULO III

ASPECTOS FISCALES

| | |
|--|----|
| 3.1. Ley del Impuesto Sobre la Renta | 46 |
| 3.1.1. Declaración Jurada proyectada ante el patrono | 47 |
| 3.1.2. Determinación de la Renta Neta | 49 |
| 3.1.3. Deducciones aplicadas al Impuesto Sobre la Renta | 49 |
| 3.1.4. Formas de aplicar las tarifas del Impuesto Sobre la Renta | 50 |

| | |
|---|----|
| 3.1.5. Agentes de Retención | 51 |
| 3.1.6. Planilla de Impuesto al Valor Agregado | 51 |
| 3.1.7. Devolución de retención efectuadas en exceso | 53 |
| 3.1.8. Conciliación anual de retenciones | 54 |

CAPÍTULO IV

ASPECTOS LEGALES

| | |
|---|----|
| 4.1. Definición de Ley | 56 |
| 4.1.1. No Discriminación | 56 |
| 4.1.2. Edad Mínima | 57 |
| 4.1.3. Período de Prueba | 57 |
| 4.1.4. Duración del empleo | 57 |
| 4.2. Instituciones que se relacionan a esta industria | 58 |
| 4.2.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social | 58 |
| 4.2.2. Atribuciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y funciones a favor de los trabajadores y patronos | 59 |
| 4.2.3. Departamento de Inspección, Industria y Comercio | 59 |
| 4.2.4. Departamento de Inspección Agropecuaria | 60 |
| 4.2.5. Inspecciones Integrales | 60 |
| 4.2.6. Unidad de Liquidación Laboral | 60 |
| 4.2.7. Unidad de Multas | 60 |
| 4.2.8. Unidad de Apelaciones | 61 |
| 4.2.9. Oficina de Inscripción de Establecimientos | 61 |

| | |
|--|----|
| 4.2.10. Dirección General de Trabajo | 61 |
| 4.2.11. Tipos de Penalización por incumplimiento de un patrono | 61 |
| 4.3. Contrato individual de trabajo | 62 |
| 4.4. Autorización de Libro de Salarios | 68 |
| 4.5. Autorización de Reglamento Interno de Trabajo | 71 |
| 4.6. Presentación del informe anual de salarios | 74 |
| 4.7. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social | 76 |
| 4.8. Solicitud de Certificados de Trabajo | 76 |
| 4.9. Inscripción de Afiliados (trabajadores) | 77 |
| 4.10. Planillas de Seguridad Social (cuotas IGSS Patronal y Laboral) | 78 |
| 4.11. Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala (IRTRA) | 81 |
| 4.11.1. Solicitud de Carné de Afiliación IRTRA | 82 |
| 4.11.2. Renovación de Carné de Afiliación IRTRA | 85 |
| 4.11.3. Reposición de Carné de Afiliación IRTRA | 86 |
| 4.12. Instituto de Técnico de Capacidad y Productividad | 86 |
| 4.13. Capacitación de Recursos | 87 |
| 4.14. Municipalidad | 87 |
| 4.15. Otras instituciones | 89 |
| 4.15.1. Juzgados de Paz Civil | 90 |
| 4.15.2. Banco de los Trabajadores | 90 |

CAPÍTULO V

ASPECTOS CONTABLES, FISCALES Y LEGALES DE LAS OBLIGACIONES

LABORALES DE UNA INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA

CASO PRÁCTICO

| | |
|--|----|
| 5.1. Antecedentes de la Industria de Comida Rápida denominada servihamburguesas, S. A. | 92 |
| 5.1.1. Ubicación | 92 |
| 5.1.2. Población | 92 |
| 5.2. Objetivos de la empresa | 93 |
| 5.3. Prestaciones y beneficios adicionales | 93 |
| 5.4. Aspectos Contables | 95 |
| 5.5. Aspectos Fiscales | 97 |
| 5.6. Aspectos Legales | 98 |

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

La presente tesis denominada **“ASPECTOS CONTABLES, FISCALES Y LEGALES DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE UNA INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA”** va relacionada a un mismo objetivo, dar a conocer al lector sobre los diferentes aspectos que se originan al momento de contratar trabajadores, creando una obligación laboral patrono - trabajador. El tema se seleccionó por ser muy importante y tener mucha relevancia específicamente en el salario y prestaciones, también se considera que este tipo de Industria de Comida Rápida tienen un número alto de personal y donde se aplican todos los aspectos antes mencionados, de acuerdo a la legislación laboral vigente en Guatemala.

Este tipo de Industria aparte de cumplir con lo que exigen las leyes laborales, otorgan beneficios adicionales a las de ley, los cuales dan al trabajador una oportunidad de crecimiento personal, profesional y económico, estas prestaciones adicionales deberían de otorgarse en todas las empresas que existen en el país, aunque la situación actual del país no siempre lo permitirá para la mayoría de empresas. El ejemplo que se muestra en la presente tesis es de una Industria de Comida Rápida de Hamburguesas, siendo esta la que otorga dichos beneficios, que como resultado da una motivación al trabajador, beneficiándose la misma Industria, originando resultados superiores a los que se

proyectan y un crecimiento acelerado dentro del mercado, a la vez dando abriendo más oportunidades de trabajo para muchas personas que en la actualidad están por reubicarse en un campo determinado, según su experiencia.

El estudio realizado tiene como finalidad dar a conocer más sobre los aspectos en que se relacionan las obligaciones laborales de una forma general y que puede ser aplicado en cualquier tipo de empresa, para esto se dividió la presente tesis en cinco capítulos, que pretende sirva de orientación general a toda persona, ya sea particular o profesional, estudiantes y cualquier otra.

El capítulo uno se menciona las Generalidades de una Industria de Comida Rápida, su estructura organizacional y todo lo relacionado al recurso humano y prestaciones laborales, dando a la vez un enfoque específico en cada aspecto.

El capítulo dos se refiere Aspectos Contables, los cuales se refieren a la contabilización de la planilla y prestaciones de cada trabajador, registro correspondiente en cada movimiento.

El capítulo tres es sobre Aspectos Fiscales, dando un enfoque sobre las retenciones aplicadas a los trabajadores, proyecciones que presentan al

III

patrono, las conciliaciones anuales y el procedimiento para la devolución de retenciones descontadas durante el año a los trabajadores.

El capítulo cuatro hace mención del Aspecto Legal, da a conocer las instituciones relacionadas a lo laboral, el procedimiento a realizarse de pago de remesas, solicitud de carnés de I.G.S.S e I.R.T.R.A, contratos de trabajo.

Por último se presenta un caso práctico en el capítulo cinco y se consolida los diferentes aspectos: Contable, Fiscal y Legal, donde se describe los puntos importantes de la Industria y los beneficios adicionales de ley hacia los trabajadores.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DE UNA INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA

1.1. DEFINICIÓN DE INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA

“Es la industrialización de un servicio cuyo origen era artesanal y la creación de un modelo de consumo popular que se distingue por brindar al consumidor los mismos productos con una calidad homogénea, disponibilidad en una red de locales manejada principalmente a través de franquicias y un mismo tipo de atención en establecimientos que se caracterizan por su limpieza, un menú estándar y un servicio rápido.

Las cadenas o Industrias de comidas rápidas han facilitado el desarrollo de redes de proveedores y una infraestructura de abastecimiento bastante sofisticada. Los productos de origen agropecuario constituyen uno de los principales insumos y por lo tanto, las cadenas han tenido un impacto muy significativo sobre este sector. Los subsistemas agroindustriales más impactados son: papa, lácteos y pollo”. (1:1).

1.2. DEFINICIÓN DE COMIDA RÁPIDA

“Comida que se vende en restaurantes o lugares especializados lista para consumir de inmediato. La comida rápida incluye productos y platos como pastas

y tortas calientes, sándwiches, hamburguesas, croissants, pizzas, pollo, tortilla de patatas, sopas y ensaladas. También se incluyen bebidas, como los batidos, refrescos y bebidas calientes no alcohólicas”. (1:2).

1.3. DEFINICIÓN DE RESTAURANTE

“Es un establecimiento público donde se atienden a los clientes, se sirven comidas y bebidas, mediante un precio, para ser consumidas en el mismo local”. (13:1).

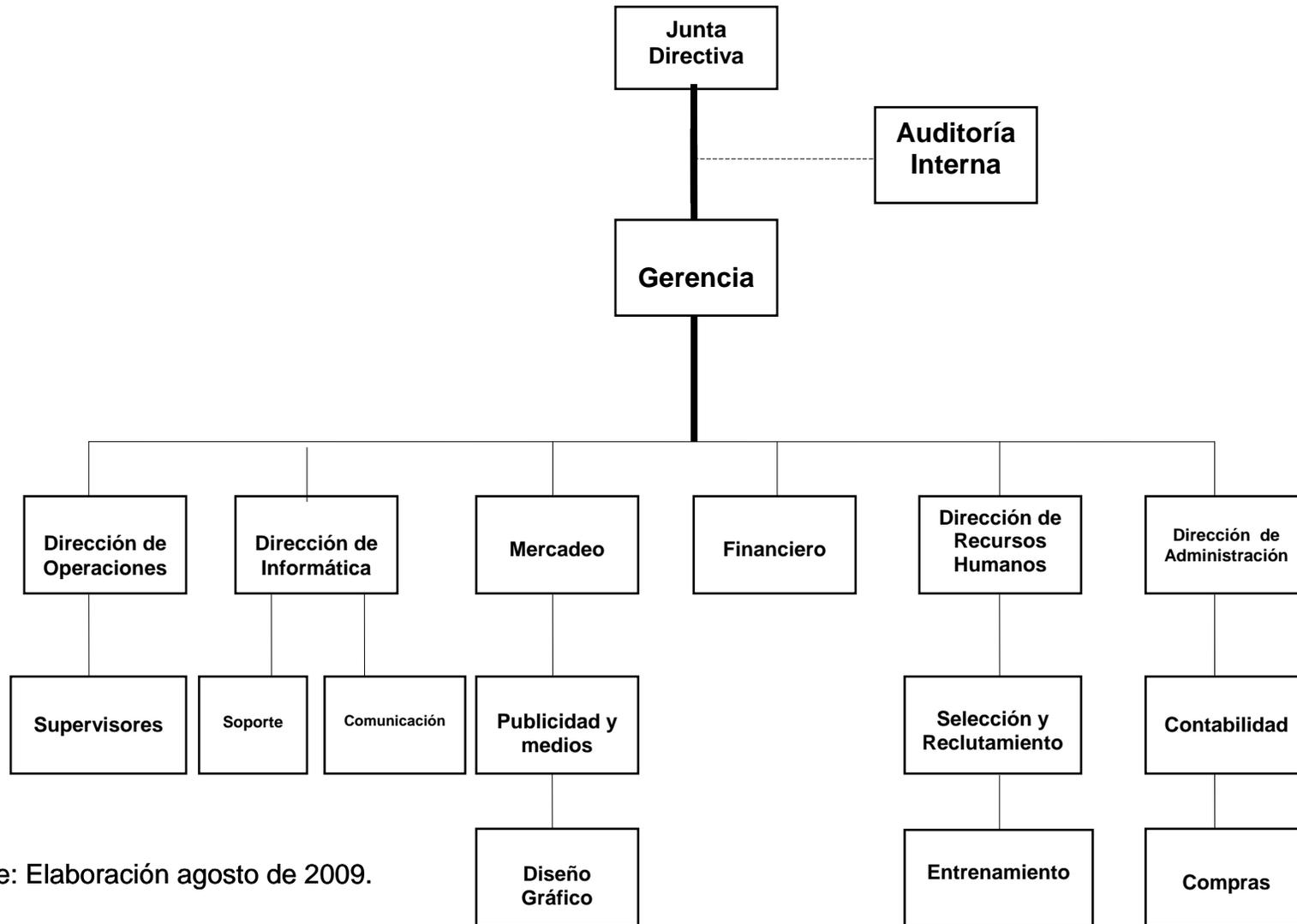
1.4. ACTIVIDAD PRINCIPAL QUE REALIZA

“Es elaborar la comida rápida más deliciosa en diferentes especialidades, de las cuales existen actualmente una cantidad variable y además otros productos como ensaladas, postres” (13:2).

1.5. IMPACTO SOCIAL DE ESTE TIPO DE INDUSTRIA

Es responder a los intereses de diferentes partes (accionistas, empleados, proveedores, consumidores, comunidad, gobierno y medio ambiente), asimismo generando muchas fuentes de empleo que ayudan de forma directa a la economía de las familias de cada uno de estos trabajadores, creando al país una mejor posición en el proceso de desarrollo económico.

1.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Fuente: Elaboración agosto de 2009.

1.7. ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

1.7.1. RECURSO HUMANO

“Es el esfuerzo o actividad humana que comprende conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades y salud. El recurso humano es el más importante porque puede mejorar y perfeccionar el empleo y diseño de los recursos materiales y técnicos. (2:66).

1.7.2. DEFINICIÓN DE TRABAJADOR

“Es toda persona que proporciona de forma voluntaria sus servicios, actividad intelectual o manual en beneficio de una persona individual o jurídica en un tiempo determinado el cual es retribuido por un salario” (3:10).

1.7.3. DEFINICIÓN DE PATRONO

“Persona individual o jurídica que emplea obreros en trabajo u obra de mano en un determinado tiempo indefinido en relación a un Contrato Individual de Trabajo” (3:10).

1.7.4. DEFINICIÓN DE SALARIO

“Son los pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no solo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de

las empresas. A estos ingresos regulares hay que sumarles las primas y los pagos extraordinarios, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio” (14:13).

Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas. Los trabajadores que reciben sus ingresos, gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

En períodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el coste de la vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios. Las retenciones salariales para pagar los Impuestos Sobre la Renta, los pagos a la seguridad social, las pensiones, y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

1.7.4.1. El coste de la vida: Incluso en las sociedades más pobres, los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

1.7.4.2. Los niveles de vida: Los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia y ello permite establecer los niveles de salario mínimo. La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales muy altas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

1.7.4.3. La oferta de trabajo: Cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

1.7.4.4. La productividad: Los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

1.7.4.5. Poder de negociación: La organización de la mano de obra, gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más equitativa o igual.

El nivel salarial medio viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes:

1.7.4.6. El valor relativo del producto: Un trabajador calificado en una Industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.

1.7.4.7. Coste requerido para adquirir la cualificación o preparación necesaria: Los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobrarán más que los albañiles muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros.

1.7.4.8. La escasez de ciertas especializaciones laborales: Los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas suelen recibir elevados ingresos.

1.7.4.9. Interés relativo del trabajo: Los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de cualificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos.

1.7.4.10. Movilidad del trabajo: Cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades.

1.7.4.11. Costumbre y Legislación: Muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Sudáfrica los mineros negros recibieran menores salarios que los mineros blancos, aunque realicen el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo, y otros factores discriminatorios y promocionan la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al

receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia, subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Ésta teoría surgió del mercantilismo y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra, por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia, debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo se ha demostrado, que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría Ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una

remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

Los economistas que defendían ésta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de ésta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentan por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a ésta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los

efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, porque los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

1.7.5. CARACTERÍSTICAS DEL RECURSO HUMANO

Lo que caracterizan al recurso humano, son los siguientes aspectos:

- a) Es escaso, porque la mayoría de trabajadores no poseen las mismas habilidades y conocimientos.
- b) Las experiencias, conocimientos y habilidades del recurso humano son parte del patrimonio personal e implican una disposición voluntaria de la persona que no puede ser obligada a prestar trabajos personales, sin su consentimiento y sin la justa retribución.
- c) El recurso humano es tangible e intangible, los primeros porque se puede palpar a la persona y los segundos porque se manifiesta a través del conocimiento, experiencia y habilidad de la persona en la organización.
- d) Presta un servicio a cambio de una remuneración económica.

1.7.6. DEFINICIÓN DE HORARIOS DE TRABAJO

“Cuadro indicador de las horas en que deben ejecutarse determinadas actividades. Tiempo durante el cual se desarrolla habitual o regularmente una acción o se realiza una actividad”. (15:1).

Es un sistema que se utiliza en cada restaurante de esta Industria de Comida Rápida para tener los empleados correctos, en los puestos correctos y a las horas correctas.

Existen varios factores que son importantes en este sistema de horario los cuales son los siguientes:

El costo mayor viene siendo el de comida, los costos de mano de obra es el segundo mayor gasto controlable, este costo último son afectados en gran medida por la manera en que se programa a los empleados, la meta es mejorar las ganancias mediante una programación cuidadosa.

Los horarios bien programados también ayudan a identificar áreas del restaurante para poder mejorarlas, los cuales se tendrá las personas adecuadas para ofrecer lo mejor al cliente y que éstos vuelvan nuevamente a los restaurantes. También se tendrá un personal motivado y productivo. Se tendrá mejor control del costo de mano de obra dando esto ganancias óptimas. Ayudará también a tener en todas las áreas el personal suficiente para aumentar las ventas.

En el sistema de horarios se manejan dos tipos de horas de mano de obra, los cuales son las Horas Fijas, estas son aquellas que se necesitan para operar sin

tomar en cuenta la cantidad de venta y horas variables, éstas son necesarias en la operación de un restaurante y van a subir o bajar según las ventas promedio.

El horario de empleados se basa principalmente en las proyecciones de ventas y transacciones estimadas para la semana, a la vez se asignan empleados dependiendo de estas proyecciones. La exactitud de la programación es la clave para mejorar las ganancias.

Se siguen los siguientes pasos para hacer un horario:

Proyecciones: Se define la semana a proyectar y se obtienen datos históricos de las ventas.

Definir Horas Fijas: En estas se definen cuales van a hacer y a que hora.

Ejecución: En este paso se genera el proceso de proyección de horarios.

Asignaciones: Se asignan todos los empleados en las diferentes áreas del restaurante.

Metas: Esto quiere decir que las horas proyectadas se comparan con las horas actuales.

Aprobación: Se revisa el horario y después se aprueba por parte del Gerente.

Impresión: Se imprime todo los reportes correspondientes y se ponen a la vista de cada empleado.

Ejecución y Evaluación: Es en donde se sigue el horario que se asignó y se evalúan las áreas que se asignaron. **Ver ANEXO No. 1 y 2.**

1.7.7. JORNADAS DE TRABAJO

El Código de Trabajo en el Artículo 116 “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez”. (3:56)
Asimismo lo indican los artículos 117 al 122.

Las jornadas de trabajo que existen son:

Jornada ordinaria de trabajo: Esta jornada puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo.

Siempre que se pacte una jornada continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esta jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo. Esta jornada está compuesta:

- a) Jornada Diurna: La que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día (8:00 a.m. a 18:00 p.m.), y no puede exceder de ocho (8) horas diarias, ni cuarenta y cuatro (44) a la semana.
- b) Jornada Nocturna: La que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente (18:00 p.m. a 6:00 a.m. del día siguiente), y no puede exceder de seis (6) horas diarias, ni treinta y seis (36) a la semana.
- c) Jornada Mixta: La que se ejecuta durante un tiempo entre la jornada diurna y jornada nocturna y no puede exceder de siete (7) horas diarias, ni cuarenta y dos (42) a la semana.

1.7.8. TIPOS DE HORARIOS DE TRABAJO QUE SE MANEJAN

En los restaurantes se manejan diferentes horarios, de los cuales dependen de la ubicación y por la demanda que exista en dicha ubicación, siendo personal del día, este personal es el que trabaja en el turno de la mañana y tarde, también al personal que trabaja por hora y fines de semana, del pre-cierre, se le llama así porque este personal entra aproximadamente al final la tarde y sale antes del cierre del restaurante, cierre es el personal que entra al finalizar la tarde y sale hasta que se cierra y se deja limpio los restaurantes y turno mixto el cual aplica para todo el personal que se encuentra de encargado del restaurante y está en el turno del día y tarde, tarde y noche.

1.7.9. BENEFICIOS QUE SE OFRECEN A LOS TRABAJADORES

Existen varios beneficios que se ofrecen como tener un trabajo estable con todas las prestaciones de ley y otras adicionales como tener un salario más, seguro

médico, seguro de vida, asociación solidarista, uniformes, comida gratis, oportunidades de crecimiento.

Son formas en que el patrono o la organización motiva a sus trabajadores (premios, ayuda social, comida, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, seguros, viáticos, etc.), a cambio de contribuciones, cada beneficio tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro; lo que es útil para un individuo puede ser inútil para otro. Los beneficios son llamados también alicientes, recompensas o estímulos. Una persona al momento de ingresar a la empresa se le da uniforme completo y cada año tendrá nuevos uniformes sin costo alguno.

1.7.10. TIPOS DE EMPLEADOS

En esta Industria se manejan varias áreas, las cuales se cubre con personal que trabaja como encargado del restaurante y se le llama Administración, también existe el personal de tiempo completo que puede estar en el día o noche, personal de medio tiempo que trabaja por hora o puede estar únicamente los días sábados y domingos.

1.7.11. OBLIGACIONES DEL PATRONO AL CONTRATAR UN TRABAJADOR

El código de trabajo en su Artículo 61:

“Son obligaciones de los patronos:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo 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, un informe impreso, que por lo menos debe contener estos datos:

1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.

2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código de Trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.
- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.

k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.

1.7.12. DÍAS DE DESCANSO, ASUETOS, VACACIONES Y OTROS DESCANSOS

El Código de Trabajo en sus artículos del 126 al 137 indica todo lo referente a los días de descanso, asuetos y vacaciones, según la clasificación siguiente:

a) Descanso Semanal: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo” (3:58).

b) Días de Asueto: “Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1 de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1 de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1 de noviembre, el 24 de diciembre a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad.

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal” (3:59).

c) Vacaciones: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles” (3:59).

d) Otros descansos con goce de salario: De acuerdo al inciso ñ) del Artículo 61, artículos 152 y 153 del Código de Trabajo con sus reformas del Artículo 1 al 12 y 13 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, los que se deben de considerar son los siguientes:

1. “Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
4. Cuando el patrono autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate” (3:30).
6. Por embarazo, la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el 100% de su salario durante 30 días que procedan al parto y 54 días siguientes, formando un total de 84 días, siempre y cuando la madre trabajadora esté acogida al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y en caso contrario la empresa no se encuentre al día con el pago de sus contribuciones, o no se encuentre inscrita ante el IGSS, el patrono le pagará a la madre trabajadora.

7. En período de lactancia, la madre trabajadora dispone de media hora dos veces al día, y podrá acumular las dos medias horas a efecto de tomar una hora y otra al inicio o final de la jornada de trabajo; dicho período se fija en diez meses a partir del momento que la madre retorne a sus labores.
8. El Decreto No. 1794 del Congreso de la República en su Artículo 2 indica que gozarán de asueto con pago de salario el 10 de mayo de cada año las madres trabajadoras.
9. El Decreto No. 25-94 del Congreso de la República en su Artículo 2 indica que gozarán de asueto laboral o goce de salario las secretarias trabajadoras el 26 de abril de cada año.
10. El Acuerdo Gubernativo No. 133-2001, indica que para gozar del derecho del día del profesional de las Ciencias Económicas el cual es el 6 de agosto de cada año, el profesional deberá acreditar su calidad de colegiado activo.

1.7.13. PAGO DE SALARIO AL TRABAJADOR

El Código de Trabajo en su Artículo 88 indica que el “salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

El cálculo de este salario o sueldo para el efecto de su pago puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora)
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo)

c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos, de las pérdidas que tenga el patrono” (3:47).

El Código de trabajo en su Artículo 90 señala que “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal” (4:9) y el Artículo 92 establece que “Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para que el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Si el salario consiste en participación de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador. (3:48).

Para efectos legales que se deriven, el salario comprende lo devengado en las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas cuando el salario se pague por pieza, tarea, precio alzado o a destajo; así como el que percibe en especie según lo pactado con el trabajador. Si por alguna razón no se ha estipulado la porción entre el salario en especie y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un 30% de salario total.

No se debe de olvidar que de acuerdo a la Constitución Política de la República en el Artículo 102 señala cuales son los derechos sociales mínimos que

fundamentan la legislación del trabajo, en el inciso f) estando la “Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley” (3:51).

El Artículo 103 del Código de Trabajo indica que “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que permita satisfacer sus deberes como jefe de familia” (3:51).

Se menciona en el siguiente párrafo lo decretado el 31 de diciembre del año 2008, el cual dice así:

1. Fue publicado en el Diario Oficial, el Acuerdo Gubernativo emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Presidente de la República, por medio del cual se fijan los nuevos salarios mínimos que regirán para el año 2009.
2. Dicho acuerdo entró en vigencia a partir del 1 de enero del 2009.
3. Señala como salario mínimo para las Actividades Agrícolas:
 - a) Salario diario: Q.52.00 que corresponde a los casos en que se labore una jornada ordinaria completa, ya sea diurna, nocturna o mixta.
 - b) Cuando se pacte salario mensual el mínimo sería de Q.1, 560.00 de acuerdo al criterio de la Dirección General de Trabajo.
4. Señala como salario mínimo para las Actividades No Agrícolas:
 - a) Salario diario: Q.52.00 que corresponde a los casos en que se labore una jornada ordinaria completa, ya sea diurna, nocturna o mixta.

b) Cuando se pacte un salario mensual el mínimo sería de Q.1, 560.00 según el criterio de la Dirección General de Trabajo.

5. Señala como salario mínimo para las Actividades para la Actividad Exportadora y de Maquila:

a) Salario diario: Q.47.75 que corresponde a los casos en que se labore una jornada ordinaria completa, ya sea diurna, nocturna o mixta.

e) Cuando se pacte salario mensual el mínimo sería de Q.1, 457.37 de acuerdo al criterio de la Dirección General de Trabajo.

Se considera que podrán aplicar este salario aquellas entidades que han sido clasificadas como tal, de acuerdo al Decreto 28-89 del Congreso de la República.

6. La disposición debe aplicarse a todos aquellos trabajadores que devenguen el salario menor al nuevo mínimo establecido, sin importar la forma de cómputo del salario, ya sea por unidad de obra, unidad de tiempo o participación (comisiones).

7. La bonificación Incentivo de Ley (regulada en los Decretos 78-89 y 37-2001 del Congreso de la República) no constituyen salario mínimo, por lo que deben pagarse adicionalmente doscientos cincuenta quetzales exactos (Q.250.00) a los montos antes señalados.

1.7.14. PRESTACIONES LABORALES

Estas son las que la ley obliga a todo patrono a pagar a cada trabajador, con el objetivo en compensación por el tiempo prestado, o bien como incentivo para aumentar su productividad y eficiencia, tal como se expone en lo siguiente:

1.7.14.1 VACACIONES

La Constitución Política de la República en el Artículo 102, inciso i) establece el “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de las empresas Agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles” (4:19). Para la Industria son quince días hábiles de vacaciones anuales, según lo dice la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo.

Se debe de tomar en cuenta lo que dice el Artículo 131 del Código de Trabajo donde dice que “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 150 días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código de Trabajo o por pacto colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo” (3:59). El Código de Trabajo dice en los artículos siguientes:

Artículo 132 “El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones”. (3:60).

Artículo 133 “Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Cuando el trabajador cese en su trabajo, cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio”. (3:60).

Artículo 134 “Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho a las vacaciones. El importe de este salario debe cubrirse por anticipado”. (3:60).

1.7.14.2 AGUINALDO

La Constitución Política de la República en el Artículo 102, inciso j), establece al patrono la “Obligación del patrono de otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuera mayor, a los trabajadores que hubieran laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento” (4:18).

La Ley Reguladora de la prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector privado (Decreto 76-78) dice en su Artículo 1 “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 éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente” (11:1).

En el Artículo 2 “La prestación a que se refiere el Artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente”. (11:2). Cabe mencionar que si el patrono por pacto colectivo de costumbre o voluntariamente cubre el cien por ciento, no estará obligado al pago de ningún complemento en el mes de enero del año siguiente.

El Artículo 9 dice que “Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses” (11:3).

Este pago de aguinaldo es deducible según lo indica en su Artículo 15 “El aguinaldo a que se refiere la presente ley, 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, inclusive 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. Es inembargable, salvo las excepciones que prescriban leyes especiales”. (11:4).

1.7.14.3 BONO 14

Según la Ley de Bonificación Anual para trabajadores del Sector Privado y Público (Decreto 42-92), donde dice el Artículo 1 “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Ésta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador” (5:1).

La forma de pago lo dice el Artículo 2 “La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año” (5:2). Se debe de tomar en cuenta el Artículo 3 “La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el

patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación” (5:3).

Al momento de que un trabajador termine su relación deberá de tomarse en cuenta lo que dice el Artículo 4 “Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengado por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses” (5:4).

1.7.14.4 BONIFICACIÓN INCENTIVO

La ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 78-89), el Artículo 1 dice “Se crea la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia” (6:1).

El Artículo 2 “La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan. Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del Impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. No estará

sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas” (6:2).

En el Artículo 3 indica “Por su naturaleza, la bonificación-incentivo a que se refiere esta ley, 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” (6:3).

Y el Artículo 7 “Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de doscientos cincuenta quetzales (Q. 250.00) que deberán pagar sus patrono es junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la bonificación incentivo a que se refieren los decretos 78-89 y 7-2000, ambos del Congreso de la República. Esta bonificación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, los salarios mínimos establecidos o que se establezcan en el futuro y, por su naturaleza, es independiente de cualquier incremento en el salario que los patrono es hubieren concedido o tengan previsto conceder a sus trabajadores, por cualquier concepto, y no limita el derecho de éstos a obtener mejoras salariales a través de la negociación colectiva o mediante la celebración de pactos colectivos de condiciones de trabajo” (6:4) .

1.7.14.5 VENTAJAS ECONÓMICAS

De acuerdo al Artículo 90 del Código de Trabajo en su último párrafo indica que “las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado” (3:47).

1.7.14.6 INDEMNIZACIÓN

Según la Constitución Política de la República en el Artículo 102 en el inciso o) indica que es “obligación del patrono de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del computo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea” (4:20), se menciona que esta Industria de Comida Rápida tiene Indemnización Universal.

El Código de Trabajo en el Artículo 82 dice: “Si el trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del computo de servicios

contínuos, debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo cualquiera que esta sea” (3:43). En resumen, Artículo 82 del Código de Trabajo nos indica que:

- a) El importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado salvo algunos casos como indica el Artículo 97.
- b) La continuidad del trabajo no se puede interrumpir por enfermedad, vacaciones, licencias.
- c) El trabajador que es despedido por enfermedad o invalidez permanente o vejez, el patrono no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre y cuando el trabajador este protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; si el trabajador no goza de esta protección el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo de servicio que le corresponda.

El Código de Trabajo en el Artículo 85 señala que en el caso de fallecimiento del trabajador el patrono debe otorgar al cónyuge, hijos menores o incapacitados, una prestación o indemnización equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Se debe cubrir por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario percibido por el trabajador, siempre que el trabajador al momento de su deceso no gozaba de la protección del I.G.S.S.

Para el cálculo de la indemnización debe incluirse, según lo dice el Artículo 82 del Código de Trabajo en el inciso b): “Debe tomarse como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan

de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado” (3:43), el decreto No. 76-78, ley reguladora de la prestación de aguinaldo para trabajadores del sector privado, en su Artículo 9. Establece que “para el calculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio, o por el tiempo trabajado si los servicios no lleguen a seis meses”(3:43), y el decreto No. 42-92 del Congreso de la República, ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, en su Artículo 4. Dice que “para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio, o por el tiempo trabajado, si este fuera menor de seis meses”(3:43).

La ley regula tres supuestos principales de despido del trabajador:

a) Despido colectivo. Extinción del contrato de trabajo por razones económicas, insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa, la incapacidad o muerte del patrono cuando estos hechos produzcan como consecuencia necesaria la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En estos casos la Inspección de Trabajo o los tribunales de trabajo deberán graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso estas puedan ser menores del

importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario por cada trabajador. En todo caso debe de tomarse en cuenta la capacidad económica de cada empresa en armonía con el tiempo que tenga de vigencia cada contrato.

Solo cuando la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se pueden aplicar indemnizaciones mayores similares a las del despido injustificado.

b) Causas justas, despido procedente. Las causas objetivas definidas legalmente incluyen: conducta inmoral o delictiva del trabajador, ausencia injustificada por más de dos días consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes, que el trabajador infrinja alguna de las prohibiciones que recogen el Código de Trabajo (embriaguez, mal uso de herramientas de trabajo, revele secretos de la empresa, realice propaganda política, porte armas, y otros) o el reglamento interno de trabajo tras su primer apercibimiento del patrono por escrito, incapacidad manifiesta para realizar los trabajos que se le asignen.

El despido, para que surta efectos, deber ser comunicado al trabajador por escrito, haciendo constar la causa del mismo.

En estos casos el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

c) Despido Improcedente. Un trabajador despedido injustificadamente o cuando se considere despedido indirectamente, por falta de pago del salario,

porque el patrono lo traslade a un puesto de menor categoría o con menos sueldo, etc. Tendrá derecho a que el patrono le pague una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicio.

1.7.14.7 REGLAMENTO PARA EL GOCE DE PERÍODO DE LACTANCIA

Este reglamento dice en sus Artículos 1 “Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo, salvo que por convenio o costumbre corresponda un descanso mayor” (12:1).

Artículo 2 “El período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, salvo convenio o costumbre más favorable a la trabajadora” (12:2).

Artículo 4 “Las normas del presente reglamento son aplicables a las madres trabajadoras de las empresas de carácter privado y a las que prestan sus servicios en el Estado y sus instituciones autónomas, semiautónomas o descentralizadas” (12:3).

1.7.15. INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL (I.G.S.S)

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 100: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de

los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria” (4:18).

“El régimen de seguridad social dio inicio con la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.), mediante el Decreto número 295 del Congreso de la República de fecha 28 de Octubre de 1,946, con la finalidad de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social de conformidad con el sistema de protección mínima; el régimen de seguridad social cuyas siglas conocidas son el I.G.S.S., comprende la protección y beneficios en:

- a) Accidente de trabajo
- b) Maternidad
- c) Enfermedades generales
- d) Invalidez
- e) Orfandad
- f) Viudez
- g) Vejez
- h) Muerte (gastos de entierro) mínima. (9:1)

Actualmente, el I.G.S.S. tiene un fondo para sus afiliados en invalidez, vejez y sobrevivencia para su jubilación.

Las contribuciones del seguro social vigentes para la República de Guatemala son: Para los departamentos de Guatemala, Baja Verapaz, Chiquimula,

Totonicapán, Zacapa, Jalapa, Quiche, Sacatepéquez, Sololá, Escuintla, Suchitepéquez, Alta Verapaz, Chimaltenango, San Marcos y Retalhuleu:

| PROGRAMA | PATRONOS | TRABAJADORES |
|----------------------------------|-----------------|---------------------|
| Accidentes en general | 3.00 % | 1.00 % |
| Enfermedad y Maternidad | 4.00 % | 2.00% |
| Invalidez, vejez y Supervivencia | 3.67 % | 1.83 % |
| TOTAL | 10.67 % | 4.83 % |

Para los departamentos de El progreso, Peten y Santa Rosa:

| PROGRAMA | PATRONOS | TRABAJADORES |
|----------------------------------|-----------------|---------------------|
| Accidentes en general | 3.00 % | 1.00 % |
| Invalidez, vejez y Supervivencia | 3.67 % | 1.83 % |
| TOTAL | 6.67 % | 2.83 % |

1.7.16. INSTITUTO DE RECREACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA (I.R.T.R.A)

El Instituto de Recreación de los Trabajadores de la empresa privada de Guatemala, conocida con las siglas I.R.T.R.A., “fue creado mediante el decreto No. 1528 del Congreso de la República de fecha 6 de junio de 1962” (7:1), su finalidad principal consiste en organizar y promover la recreación, el descanso de todos los trabajadores de las empresas privadas y para ello actualmente cuenta con 6 parques en distintas partes de la República, los cuales son:

- 1) Parque Amatitlán: Ubicado en el kilometro 28 de la carretera de circunvalación al lago de Amatitlán.
- 2) Parque Agua Caliente: Ubicado en el kilometro 29 de la carretera al Atlántico.
- 3) Parque Urbano Petapa: Ubicado en la ciudad capital, Avenida Petapa y 43 calle, zona 12.
- 4) Parque Acuático Xocomil en Retalhuleu
- 5) Parque Vacacional Hostales de I.R.T.R.A. en Retalhuleu
- 6) Parque de Diversiones Xetulul en Retalhuleu

Los parques 4, 5 y 6 están ubicados en el kilómetro 180.5 de la carretera que por la costa sur va hacia Quetzaltenango.

Esta institución está organizada, operada y financiada por las empresas de la iniciativa privada de Guatemala, se sostiene con una contribución que pagan las empresas privadas que se encuentran inscritas bajo el régimen del seguro social (I.G.S.S.), la cual equivale al 1% (reformado por el Artículo 12 del decreto 42-92) sobre el monto del sueldo ordinario y extraordinario devengado mensualmente por cada trabajador de la empresa privada el cual es recaudado por el I.G.S.S.

1.7.17. INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD (I.N.T.E.C.AP)

Es conocido con las siglas I.N.T.E.C.A.P., "...fue creado mediante el decreto No.17-72 del Congreso de la República de fecha 19 de mayo de 1972". (10:1), como entidad descentralizada técnica no lucrativa, con patrimonio propio, fondos

propios y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, sus principales funciones son:

- a) “La capacidad de los recursos humanos: El aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los trabajadores del país, en diversas actividades económicas y en todos los niveles ocupacionales.
- b) Incremento de la productividad: El aumento del producto por unidad de recurso empleado. Se consideran medios para el logro de tal finalidad: Los estudios, labores, métodos, normas técnicas y disposiciones legales que conduzcan al mejor aprovechamiento de los recursos naturales, financieros y humanos, con miras a obtener un mayor rendimiento de la producción, con menor esfuerzo, reducción de tiempo y de costos” (10:2).

Esta institución se sostiene con una contribución que pagan las empresas y entidades privadas, que realicen actividades con fines lucrativos que se encuentran inscritas bajo el régimen del seguro social (I.G.S.S.), la cual equivale al 1%, sobre la totalidad de las planillas de sueldos y salarios ordinarios y extraordinarios, devengando mensualmente por cada trabajador de la iniciativa privada y es recaudado por el I.G.S.S. Por tal motivo el instituto ha creado sedes regionales, centros de capacitación, delegaciones departamentales y departamentos de servicios, directos al cliente que ejecutan eventos de asistencia técnica y programas de habilitación y complementación, especialización y aprendizaje a empresarios, trabajadores y población económicamente activa.

El instituto capacita por medio de distintos tipos de eventos como:

- a) Formación integral de jóvenes: proporciona formación integral y sistemática de jóvenes para lograr las competencias que les permitan desempeñarse en una ocupación a nivel operativo. Requisitos: mayores de 14 a 22 años, 6to primaria experiencia no necesaria, duración: de 1 a 3 años.
- b) Carreras Técnicas: Proporciona formación integral y sistemática a jóvenes y adultos para lograr las competencias que les permitan desempeñarse en una ocupación a nivel medio. Requisitos: mayores de 18 años, 3ro básico o título de nivel medio, experiencia no necesaria, Duración: 1 año.
- c) Diplomados: Proporciona formación de directivos y ejecutivos de empresas, para desarrollar las competencias en temas relacionados con la gestión de las organizaciones. Requisitos: mayores de 18 años, estudios universitarios, o 3 años de experiencia en dirección empresarial. Duración: 6 meses.

CAPÍTULO II

ASPECTOS CONTABLES

2.1. DEFINICIÓN DE UNA CONTABILIDAD INDUSTRIAL

“Es el proceso mediante el cual se identifica, mide, registra y comunica la información económica de una empresa industrial, con el fin de que los gestores puedan evaluar la situación de la entidad” (1:6).

Cuando se lleva a cabo la contabilidad de una organización industrial, se utiliza un sistema de doble entrada: cada transacción se registra reflejando el doble impacto que tiene sobre la posición financiera de la empresa industrial y sobre los resultados que ésta obtiene.

La información relativa a la posición financiera de una empresa industrial se refleja en el llamado balance, mientras que los resultados obtenidos aparecen desglosados en la cuenta de Pérdidas y Ganancias o Estado de Resultados.

2.2. NOMENCLATURA DE UNA INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA

En ésta se detallan todas las cuentas contables y su respectivo número, las cuales se utilizan la contabilización de todas las operaciones que se realizan a diario indispensables para el buen funcionamiento de la Industria de Comida Rápida. **Ver ANEXO No. 3.**

2.3. MÉTODOS DE CONTABILIZACIÓN

2.3.1. SISTEMA DE LO DEVENGADO

Consiste en la forma que la compañía registra o reconoce sus ingresos, y este sistema se cumple cuando:

- a) El proceso productivo está completo o virtualmente completo. Se entiende por proceso productivo, todas las actividades directamente rentables de una empresa, que comprende el proceso por el cual obtienen ingresos.
- b) Ha tenido lugar una transferencia de dominio.

2.3.2. SISTEMA DE LO PERCIBIDO

Este sistema indica que el reconocimiento del ingreso, se debe efectuar en el momento en que se ha percibido el efectivo, independientemente de cuando se formalice. Se establece como sistema contable el método de lo percibido modificado, es decir, reconocer los ingresos cuando se perciben y los costos financieros y gastos cuando se devengan, o sea un sistema mixto.

2.4. CONTABILIZACIÓN DE SUELDOS

Estos se contabilizan de forma quincenal, se maneja un centro de costo para cada restaurante, dirección, departamento y sección, quedando todos los ingresos de cualquier naturaleza y deducciones que se aplicaron a los empleados de su sueldo contabilizados de forma correcta.

Para la contabilización de sueldos se hace en base a la nomenclatura de cuentas contables que se tienen creadas específicamente para cada ingreso y deducción.

2.5. CONTABILIZACIÓN DE VACACIONES

Esta contabilización es de forma semanal y siempre basada en la nomenclatura de cuentas contables creadas específicamente para este tipo de prestación, en donde también solo se hace descuento únicamente del Igss, ahorro de la Asociación Solidarista, vehículo, Préstamo de Banco de los Trabajadores e intereses de la Asociación Solidarista por capital en préstamo.

Toda esta contabilización es realizada según el salario promedio de los últimos 6 salarios que devengó este empleado.

2.6. CONTABILIZACIÓN DE LIQUIDACIONES

Se realiza la contabilización de forma semanal con las cuentas contables creadas específicamente, en estas liquidaciones de prestaciones quedan todos ingresos como: salario ordinario y extraordinario, productividad, incentivo, viáticos, éstos si hubieran días pendientes de pago al momento del retiro del empleado, así también deduciendo los descuentos de ley, capital en préstamo de la Asociación Solidarista.

2.7. CONTABILIZACIÓN DE PROVISIONES DE PRESTACIONES LABORALES

Éstas se realizan de forma mensual en base a los porcentajes de ley y sobre todos los gastos realizados por Sueldos, Vacaciones y Liquidaciones, tomando de la nomenclatura contable las cuentas específicas como Bonificación Decreto 42-92, Aguinaldo, Indemnización, Bonificación Anual por año trabajado en la Industria de comida rápida.

CAPÍTULO III

ASPECTOS FISCALES

3.1. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

En esta Industria de Comida Rápida se hablará el cumplimiento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Decreto No. 26-92 del Congreso de la República y sus reformas, se menciona lo que se conoce como Impuesto Sobre la Renta empleados, el cual es un Impuesto Sobre la Renta de las personas en relación de dependencia.

La renta que se grava es aquella de fuente guatemalteca, tal como todo ingreso generado en Guatemala, por capitales, bienes, servicios o derechos de cualquier naturaleza invertidos o utilizados en el país.

Todas las personas físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras, domiciliadas o no en el país son contribuyentes de este Impuesto.

La renta neta de las personas individuales se obtiene deduciendo de la renta bruta los costos y gastos necesarios para producir o conservar la fuente productora de las rentas gravadas cuando se trata de trabajadores autónomos y los salarios y sueldo cuando se trata de trabajadores asalariados.

En ambos casos de la renta neta imponible se obtendrá de la renta neta menos una serie de deducciones o gastos deducibles entre ellos, en concepto de deducciones personales, pero también cuotas a colegios profesionales, pensiones alimenticias, donaciones, gastos médicos, etc.

Las tarifas del Impuesto sobre la Renta de las personas físicas son:

| INTERVALOS DE RENTA IMPONIBLE | | | | IMPUESTO A PAGAR |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--|
| | De más de | a | Importe fijo | Más del % sobre el excedente de renta imponible de |
| 1 | Q. '0.00 | Q. 65,000.00 | Q. '0.00 | + 15% Q. '0.00 |
| 2 | Q. 65,000.01 | Q.180,000.00 | Q. 9,750.00 | + 20% Q. 65,000.00 |
| 3 | Q.180,000.01 | Q.295,000.00 | Q.32,750.00 | + 25% Q.180,000.00 |
| 4 | Q.295,000.01 | En adelante | Q.61,500.00 | + 31% Q.295,000.00 |

3.1.1. DECLARACIÓN JURADA PROYECTADA ANTE EL PATRONO

En el Artículo 56 inciso a) y c) de la ley del I.S.R, reformado por el Artículo 24 del decreto No.36-97 y Artículo 27 del reglamento de la ley del I.S.R, reformado por el Artículo 13 del Acuerdo Gubernativo 185-2002, se refiere a las personas individuales que se desempeñen exclusivamente en relación de dependencia, cuyos ingresos totales anuales no superan Q.36, 000.00 y “cuando se les haya efectuado la retención de la totalidad de la fuente. En caso contrario, deberán presentar la declaración jurada a la dirección, pagando el Impuesto correspondiente”. (8:29), estos no están obligados a presentar declaración jurada anual del Impuesto Sobre la Renta; en caso contrario, es necesario presentar la

declaración jurada a la Superintendencia de administración tributaria. El Artículo 57 de la ley del Impuesto Sobre la Renta, reformado por el Artículo 25 del Decreto No.36-97 del Congreso de la República y Artículo 31 del reglamento de la ley del I.S.R, indica que las personas que trabajan en relación de dependencia deben presentar en formulario que indique la dirección de la Superintendencia de Administración Tributaria a su patrono al inicio de sus actividades laborales, en donde se consigna la proyección anual de ingresos y gastos para obtener así la renta neta, y determinar el Impuesto que el patrono debe retener al empleado mensualmente; si el empleado tiene más de un patrono debe presentar la Declaración ante el patrono que le pague el mayor remuneración anual e informar a los demás patronos por medio de una fotocopia del formulario de la Declaración presentada a su primer patrono para que ya no le sea retenido el Impuesto. Y si por alguna circunstancia se modifican los sueldos o algún dato del empleado, esté deberá informar a su patrono mediante la presentación de otra declaración jurada dentro de los 20 días hábiles siguientes de ocurrido el cambio. Dicha declaración contendrá los datos siguientes:

- a) Nombres y apellidos completos del empleado, domicilio, fiscal, Número de Identificación Tributaria (N.I.T.).
- b) Nombres y apellidos completos o razón social y domicilio fiscal de otros patronos, si los hubiera.
- c) Monto de sueldos y salarios que estima percibirá durante el período.
- d) Crédito estimado por el Impuesto al Valor Agregado (I.V.A.) del 50% sobre el total de las rentas netas del trabajador.

3.1.2. DETERMINACIÓN DE LA RENTA NETA

En el Artículo 37 de la ley del I.S.R , reformado por el Artículo 1° del Decreto No.61-92 Artículo 6 del decreto no.61-94, Artículo 14 del Decreto no.36-97 y Artículo 9° del decreto no.18-04, todos del Congreso de la República indica que es “Renta neta de personas individuales en relación de dependencia. Constituye renta neta para las personas individuales que obtengan ingresos exclusivamente por prestación de servicios personales en relación de dependencia, los sueldos y salarios, comisiones y gastos de representación cuando no deban ser comprobadas, bonificaciones, incluyendo el decreto número 78-89 del Congreso de la República y otras remuneraciones similares” (8:16), la renta neta del trabajador que labora en una empresa lo constituye las remuneraciones indicadas anteriormente, superiores a Q.36,000.00 anuales.

3.1.3. DEDUCCIONES APLICADAS AL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

El trabajador que obtiene ingresos superiores a Q.36, 000.00 (renta neta), como lo indica el Artículo 37 de la ley, puede deducir de su renta los conceptos siguientes:

- a) La suma de Q.36, 000.00 por gastos personales sin comprobación.
- b) Las cuotas pagadas a colegios profesionales, primas de fianza, cuotas por contribuciones ante el I.G.S.S., las primas de seguro de vida no dotales, de accidentes personales y gastos médicos hospitalarios, los reintegros de seguros de vida dotales entre otros.
- c) El monto de pensiones alimenticias fijadas por tribunal de familia.

- d) Las donaciones que puedan comprobarse.
- e) Los gastos médicos (honorarios) pagados en Guatemala en beneficio de su cónyuge o de sus hijos menores de edad o discapacitados.
- f) Las rentas exentas establecidas en el Artículo 6 de la Ley.
- g) Las cuotas y donaciones a sindicatos hasta un máximo de Q.500, 000.00.
- h) Acreditamiento a cuenta del Impuesto Sobre la Renta, por el I.V.A., por adquisición de bienes y servicios para uso personal y familiar el 12% de la renta neta.

Del total de los ingresos se deberá deducir lo indicado anteriormente, para determinar su renta imponible sobre la cual se calculará el Impuesto.

3.1.4. FORMAS DE APLICAR LAS TARIFAS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Las personas individuales que obtienen ingresos en relación de dependencia, ingresos por servicios profesionales o técnicos, deben aplicar la escala progresiva de tarifas de acuerdo a los Artículos 8 y 9 del Decreto No.61-94, Artículos 18 y 19 del Decreto No.36-97, Artículos 13 y 14 del Decreto No. 44-2000 y Artículo 16 del Decreto No. 18-04, todos del Congreso de la República, y para actividades de naturaleza mercantil, deben aplicar la tarifa única del Artículo 44 de la misma ley del Impuesto Sobre la Renta.

3.1.5. AGENTES DE RETENCIÓN

Los Artículos 63 y 67 de la Ley, indica que las retenciones efectuadas sobre rentas de los asalariados, con excepción del caso establecido en el Artículo 56, inciso a), las remuneraciones de cualquier naturaleza, por servicios provenientes del trabajo personal debe retener el Impuesto Sobre la Renta, la retención también se aplicará a las personas que además de obtener rentas en relación de dependencia, obtienen rentas de otras fuentes, pero solo en la parte que corresponda a los ingresos en relación de dependencia, y que deberán pagarse a la Superintendencia de Administración Tributaria dentro de los diez días hábiles del mes inmediato siguiente a aquel en que se efectuaron las retenciones y acompañarlas con una declaración jurada.

3.1.6. PLANILLA DE IMPUESTO AL VALOR AGREGADO

El Artículo 57 que se refiere al Crédito por Impuesto al Valor Agregado indica: “El Impuesto al Valor Agregado acreditable al Impuesto Sobre la Renta, al que se refiere el numeral 10 de este Artículo, se determina multiplicando la suma total de los bienes o servicios adquiridos por el contribuyente para su uso personal y el de su familia durante el período de liquidación definitiva anual, por el coeficiente 0.1071428. Al valor así determinado, se sumará el IVA pagado por la adquisición de vehículos terrestres usados.

El crédito por IVA no podrá exceder del seis por ciento (6%) de la renta neta del contribuyente. Si el crédito excede del valor del Impuesto a pagar, tal excedente no genera derecho a devolución alguna” (8:30). Este último párrafo fue suspendido por la Corte de Constitucionalidad.

Se debe de considerar que el Artículo 37 “A” de la Ley reformado por el Artículo 10 del Decreto No. 18-04 indica que el “Crédito a Cuenta del Impuesto de las personas individuales a que se refiere el Artículo 37 de la ley tendrán derecho a un crédito a cuenta del Impuesto Sobre la Renta, por el Impuesto al Valor Agregado pagado en la adquisición de bienes y servicios durante el período de liquidación anual, para su personal y de su familia hasta un monto equivalente a la tarifa al Valor Agregado aplicada a su renta neta obtenida en dicho período.

En caso que este crédito supere el Impuesto Sobre la Renta a pagar, el excedente no generara derecho a devolución alguna” (8:16).

Para ello se deberá presentar planilla a la S.A.T., dentro de los primeros diez días hábiles del mes de enero de cada año y deberán entregar copia de la misma a su patrono para los efectos de determinar y liquidar su Impuesto definitivo. Dicha planilla de Impuesto al Valor Agregado, debe contener los siguientes datos:

- a) Identificación del contribuyente: Nombres y apellidos completos, número de identificación tributaria y período de liquidación definitiva anual.
- b) Identificación del patrono: Nombres y apellidos completos, si es persona individual o razón social si es persona jurídica, número de identificación tributaria.
- c) Nombres y apellidos completos o nombre comercial, si es persona individual y razón social, denominación o nombre comercial, si es persona jurídica, número de identificación tributaria del emisor (vendedor).

- d) Datos de facturas: Fecha de emisión, número correlativo de la factura, descripción de las compras de los bienes y servicios adquiridos, al valor total de las compras por factura que incluyen el Impuesto del I.V.A.
- e) Total del Impuesto al Valor Agregado pagado por el contribuyente en el período de liquidación definitiva anual del contribuyente.

3.1.7. DEVOLUCIÓN DE RETENCIÓN EFECTUADAS EN EXCESO

El Artículo 68 de la Ley indica “Acreditamiento y devolución de retenciones efectuadas en exceso a los asalariados. Los agentes de retención cuando comprueben al hacer la declaración jurada anual de las retenciones practicadas, que efectuaron retenciones en exceso a cualesquiera de sus asalariados, deberán proceder a devolverles a estos las sumas retenidas en exceso, e informarán de ello a la Dirección en detalle y por cada asalariado, antes de la fecha de vencimiento para la presentación de la citada declaración jurada anual, en los formularios que proporcionará. Al mismo tiempo los agentes de retención, descontarán el total de tales sumas devueltas a los contribuyentes, del monto que les corresponda pagar en concepto de retenciones del mismo mes calendario en que se realicen dichas devoluciones o de los siguientes, hasta reunir el valor de tales devoluciones”(8:35), y el Artículo 39 en el numeral 5 del Reglamento de la Ley del I.S.R, indica: “Devolver a los contribuyentes asalariados los montos de las retenciones practicadas en exceso durante el período de imposición”(8:21).

3.1.8. CONCILIACIÓN ANUAL DE RETENCIONES

El Artículo 63 de la Ley reformado por el Artículo 22 del Decreto No. 18-04 del Congreso de la República, en su último párrafo indica que “Los agentes de retención, deberán presentar una declaración jurada anual que contenga una conciliación de las retenciones efectuadas a empleados en relación de dependencia, acompañado la nómina de empleados y salarios pagados durante el año calendario anterior. Dicha declaración deberá presentarla, a más tardar el treinta y uno de marzo de cada año”. (8:33).

Por ejemplo:

En los incisos mencionados anteriormente indica que todo trabajador (empleado) en relación de dependencia que labora para una empresa (patrono) que devenga un salario de Q3, 000.01 mensuales, se efectúa el siguiente procedimiento:

- 1) El trabajador debe presentar una declaración en Formulario SAT-No.1101 denominada Declaración Jurada Ante el Patrono del Impuesto Sobre la Renta que debe contener: Nombre y apellidos completos, número de identificación tributaria, dirección, monto de los sueldos, salarios y cualquier otro ingreso afecto que se estime durante el año que va a devengar; y cualquier modificación del ingreso proyectado deberá efectuar una nueva declaración, dentro del plazo de 20 días hábiles siguientes en que se produjo el incremento, dicha declaración debe presentarse al inicio de su actividad laboral con la empresa y/o al inicio del período del primero de enero al treinta y uno de diciembre de cada año.

- 2) En base a dicha declaración la empresa le efectúa los cálculos para determinar la renta neta y retención que deberá descontarse mensualmente, dicha retención la empresa deberá descontarla al trabajador mensualmente y pagarla a la S.A.T., dentro de los primeros diez días hábiles del mes inmediato siguiente.

- 3) El trabajador deberá presentar una planilla con copia en Formulario SAT-No. 1111 denominado planilla para el Crédito por el Impuesto al Valor Agregado dentro de los primeros diez días hábiles del mes de enero de cada año ante la S.A.T., en donde le colocan un sello de su presentación y la copia de dicho formulario debidamente sellada por la S.A.T., es presentada al patrono.

- 4) El patrono en base a la copia del Formulario SAT-No. 1101 de planilla de I.V.A., presentada por el trabajador, efectuará un cálculo definitivo del Impuesto Sobre la Renta, en donde se determinará si el I.V.A. cubre dicho Impuesto, o en caso contrario se le efectúa una retención final o la devolución del Impuesto Sobre la Renta

- 5) La empresa deberá efectuar una declaración de una conciliación anual de retenciones y/o devoluciones efectuadas a los trabajadores, la que deberá presentar a más tardar el 31 de marzo de cada año mediante formulario SAT-No. 1071 y el anexo a la conciliación anual de retenciones a empleados en el formulario SAT-1081.

CAPÍTULO IV

ASPECTOS LEGALES

4.1. DEFINICIÓN DE LEY

Precepto dictado por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados.

La Constitución de la República recoge el derecho al trabajo y los derechos sociales mínimos, así como el que los derechos laborales son irrenunciables.

La ley básica en este ámbito es el Código de Trabajo que regula los derechos y obligaciones de los empresarios y los trabajadores y crea las instituciones para resolver los conflictos.

Algunas de las reglas del Derecho Laboral guatemalteco se mencionan las siguientes:

4.1.1. No Discriminación. La Constitución de Guatemala prohíbe con carácter general la discriminación por razón de sexo o nacionalidad. Guatemala ha ratificado el Convenio de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y el Convenio de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

4.1.2. Edad Mínima. Los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. En todo está prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

4.1.3. Período de Prueba. En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que las partes, de común acuerdo, estipulen otro menor.

4.1.4. Duración del empleo. Todo contrato individual de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Los contratos a plazo fijo y por obra determinada tienen carácter de excepción.

Los contratos temporales contemplados en el Código de Trabajo son el “Contrato a plazo fijo” cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente pone fin a la relación de trabajo.

El contrato individual de trabajo también puede ser “por obra determinada” cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyen.

4.2. INSTITUCIONES QUE SE RELACIONAN CON ESTA INDUSTRIA

Están el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los Trabajadores, Ministerio de Trabajo y la Inspección de Trabajo, Superintendencia de Administración Tributaria, Instituto Técnico de Capacitación.

4.2.1. EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Por Decreto Legislativo de fecha 11 de mayo de 1911, fue emitida la Ley de Accidentes de Trabajo, confiándose la función de vigilar su cumplimiento a los Alcaldes Municipales y a los Jueces de Paz.

El 02 de marzo de 1927, se introdujo reformas al Reglamento interior del Poder Ejecutivo, creando Despacho de Trabajo, adscrito al entonces Ministerio de Gobernación.

Por decreto Ejecutivo de fecha 15 de junio de 1927, se fundaron Juntas de Conciliación que operaban en cada cabecera departamental. En 1934, se organizó la Secretaría de Estado que atendería el Despacho de Trabajo, adscrita siempre al Ministerio de Gobernación, por Decreto Ejecutivo No.282 del 22 de diciembre de 1945, fue creado un Ministerio de Estado y su correspondiente Subsecretaría denominado Ministerio de Trabajo, Industria y Agricultura.

Por Decreto Legislativo No. 321 de fecha 12 de enero de 1946, fue creado el Departamento Nacional del Trabajo, señalándose como funciones las de preparar

la Legislación del Trabajo; la Inspección Laboral y conocer de las disputas entre el capital y conocer de las disputas entre el capital y el trabajo.

Por Decreto Legislativo número 134 de fecha 14 de octubre de 1946 fue creado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.2.2. ATRIBUCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y FUNCIONES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES Y PATRONOS

La labor que realiza la Dirección General de Inspección de Trabajo, es coordinar la verificación del cumplimiento de las normas laborales para lograr una mejor armonía laboral en Guatemala. Así mismo coordinar las distintas áreas de servicios, como inscripción de establecimientos, liquidación laboral, suspensiones disciplinarias, reexportación de maquinaria, entrega de hojas de terminación de contrato y extensión de solvencias laborales. Así mismo conocer en apelación los trámites de multa.

A continuación se describen brevemente las distintas unidades que conforman la Dirección General de Inspección de Trabajo.

4.2.3. Departamento de Inspección, Industria y Comercio

Vigilar el cumplimiento de las Leyes Laborales aplicables a la Industria y Comercio; A través de inspecciones programadas que son aquellas que el inspector realiza para prevenir la violación de los derechos consignados en la ley.

Inspecciones especiales o no programadas que son las que solicitan los trabajadores cuando consideran que se les ha violado sus Derechos Laborales.

4.2.4. Departamento de Inspección Agropecuaria

Vigilar el cumplimiento de las Leyes Laborales aplicables al campo agrícola.; A través de Inspecciones programadas que son aquellas que el Inspector realiza para prevenir la violación de los derechos consignados en la Ley. Inspecciones Especiales o no Programadas que son las que solicitan los trabajadores cuando consideran que se les ha violado sus Derechos Laborales.

4.2.5. Inspecciones Integrales

Vigilar el cumplimiento de las leyes laborales, de Seguridad Social, e Higiene Ocupacional y Trabajo; A través de Inspecciones Programadas que son aquellas que el inspector realiza para prevenir la violación de los derechos consignados en la Ley.

4.2.6. Unidad de Liquidación Laboral

Es la unidad encargada de ofrecer el servicio de realización de cálculos laborales que sirven de base para reclamar prestaciones laborales.

4.2.7. Unidad de Multas

Es la unidad que prepara los proyectos de resolución de imposición de multas cuando no se ha subsanado la infracción puntualizada por el inspector de trabajo,

a través de la celebración de audiencias, en donde se le da la oportunidad de defenderse al infractor.

4.2.8. Unidad de Apelaciones

En ésta unidad se realizan los trámites de apelaciones y se preparan los proyectos de resoluciones.

4.2.9. Oficina de Inscripción de Establecimientos

En ella se inscriben los establecimientos de trabajo para darle cumplimiento a lo establecido en la Ley de Organización y Funciones.

4.2.10. Dirección General de Trabajo

Es la encargada de promover la armonía en las relaciones laborales entre trabajadores y patronos, atendiendo los conflictos de trabajo que se suscitan entre los actores sociales.

4.2.11. Tipos de penalización por incumplimiento de un patrono

Existen varios, los cuales se pueden mencionar, si un patrono despide a una persona en estado de embarazo o período de lactancia sin tener el permiso judicial para hacerlo, ésta persona podrá solicitar a los Tribunales de trabajo, el derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de recibir durante el tiempo que estuvo sin trabajar. (3:64).

Los Inspectores de Trabajo de la Sección de Visitaduría siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, levantarán acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho.

Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió.

En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción respectiva.

Los inspectores de trabajo pueden citar a sus oficinas a patronos y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia.

La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales.

4.3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El Código de Trabajo en sus Artículos 1° y 2°. Nos da la definición de patrono y trabajador, respectivamente, presentando el patrono como el patrono y el trabajador como empleado, con ellos se inicia la relación del trabajo. El Código

de Trabajo en los Artículos del 18 al 37 regula todo lo referente al contrato de trabajo. En su Artículo 18 nos indica que “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico - jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una distribución de cualquier clase o forma” (3:14). **Ver ANEXO No. 4**

En el Artículo 25 del mismo Código de Trabajo señala que la duración del contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido
- b) A plazo fijo, y
- c) Para obra determinada

El Código de Trabajo en su Artículo 27 establece que el contrato individual de trabajo puede ser:

- a) **Contrato verbal:** cuando se refiere a labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, trabajos temporales (no mayores de 60 días) y a la prestación de un trabajo por obra determinada, cuyo valor no exceda de Q.100.00 quetzales.
- b) **Contrato escrito:** es aplicable a todas las actividades no indicadas anteriormente y debe extenderse por escrito en tres ejemplares, uno por cada de las partes y la otra debe presentarse a la Dirección General de Trabajo

dentro de los 15 días posteriores a su celebración. El Artículo 29 indica que dicho contrato debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes, domicilio preciso donde viva el trabajador.
- b) La fecha de la iniciación de la relación del trabajo.
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar y las condiciones de trabajo (tiempo de jornada de trabajo y las horas que debe prestarse) y lugar o lugares donde deben prestarse los servicios
- d) Duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada
- e) Valor del 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 manera, y la forma, período y lugar de pago
- f) Demás estipulaciones legales en que se convengan las partes
- g) El lugar y la fecha de celebración del contrato, y
- h) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El contrato de trabajo se divide en 3 etapas:

1) **De Inicio:**

REQUISITOS:

Los Artículos 19 y 26 del Código de Trabajo indican que “para que el contrato individual de trabajo”. (3:15) y “todo contrato de trabajo debe tenerse por

celebrado por tiempo indefinido”. (3:17). Por todo lo anterior, recomendable que toda empresa cumpla con este documento para regular adecuadamente la relación patrono - trabajador.

2) De Suspensión de los contratos de trabajo:

REQUISITOS:

En el Artículo 65 del Código de Trabajo se especifica que la suspensión puede ser:

- a) Individual Parcial: Cuando una de las partes deja de cumplir con sus obligaciones.
- b) Individual Total: Cuando las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones.
- c) Colectiva Parcial: Cuando por una misma causa, se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones.
- d) Colectiva Total: Cuando por una causa, se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir con sus obligaciones.

3) De Terminación de contratos de trabajo:

REQUISITOS:

El Artículo 76 del Código de Trabajo indica que se consideran causas de terminación de un contrato:

- a) Por voluntad o consentimiento de una o ambas partes
- b) Por atribuir a otra culpa o delito
- c) Por disposición de ley

El Artículo 23 del Código de Trabajo señala que la sustitución del patrono no afecta los contratos en perjuicio del trabajador, hasta por el término de seis meses.

De conformidad con el Artículo 77 del Código de Trabajo son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, cuando el trabajador:

- a) En el lugar y fuera de lugar de trabajo, sea inmoral, ofenda la dignidad, acuda a la calumnia y a la injuria o a las vías de hecho contra su patrono, representantes de éste o compañeros de trabajo.
- b) Cometa delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono o compañeros de trabajo, asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia daño material en las máquinas, herramientas, materiales primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo.
- c) Revele secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concorra directa o indirectamente, así como a los asuntos administrativos reservados.
- d) Deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante 2 días laborales completos o consecutivos en el mismo mes.
- e) Se niegue a atacar las normas o instrucciones que se le indiquen.

- f) Lleve a cabo propaganda política contraria a los intereses de la empresa y por ende fuera del contexto constitucional y democrático del país, o cuando trabaje en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.
- g) Use los útiles o herramientas para fines diferentes a los destinados.
- h) Porte armas de cualquier clase, excepto en los casos autorizados por las leyes respectivas.
- i) Constituyan actos de sabotaje contra la empresa.
- j) Cuando, al celebrar al contrato de trabajo haya inducido un error al patrono con cualidades conocimientos y referencias que no posee, o al momento de ejecutar su trabajo no responda con la capacidad esperada por el patrono.
- k) Cuando sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoria.

PROCEDIMIENTO:

- 1) Se compra el talonario de contrato individual de trabajo.
- 2) Se elabora contrato individual de trabajo entre el patrono (patrono) y el trabajador (empleado) al momento de iniciar la relación laboral.
- 3) Se elabora carta de solicitud en hoja de papel con membrete de la empresa solicitante, en la que se hace constar la solicitud de autorización del contrato individual de trabajo indicando el nombre(S) del nuevo(S) trabajador(ES), la cual debe ser firmada por el Representante Legal, contador y/o Encargado de Recursos de la empresa y a la carta se le adjunta el contrario(S) de trabajo en original-patrono (blanco) y dos copias una para el ministerio (celeste) y una para el Empleado (amarillo).

- 4) La carta se presenta dentro de los 15 días siguientes después de que inicie la nueva relación de trabajo, en el ministerio de Trabajo en el departamento Administrativo, en donde la carta y el contrato(s) (original y copias) son sellados; la carta, el original y la tercer copia (amarilla) del contrato de trabajo son devueltos, y la segunda copia (celeste) del contrato de trabajo se queda en el Ministerio. Así es como ya tiene vigencia el nuevo(S) contrato(S) de trabajo.

- 5) El contrato original (blanco) queda en poder de la empresa y la tercera copia (amarilla) es entregada al trabajador. Actualmente las empresas pueden elaborar el contrato individual de trabajo en forma computarizada, para lo cual se efectúa el siguiente procedimiento en el Ministerio de Trabajo en el Departamento Laboral:
 - 1) Se solicita Modelo de Contrato Individual de Trabajo en el Ministerio de Trabajo
 - 2) En base a dicho modelo de contrato se elabora en computadora, y
 - 3) Se efectúa el mismo procedimiento desde el numeral 2) del contrato de trabajo, descrito anteriormente.

4.4. AUTORIZACIÓN DEL LIBRO DE SALARIOS

De acuerdo al Artículo 102 del Código de Trabajo, "Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo

y Previsión Social, el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión. Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto de Seguridad Social” (3:51), además en su Artículo 123 el mismo Código de Trabajo establece que “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 sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario” (3:57). **Ver ANEXO No. 5**

PROCEDIMIENTO:

- 1) Se compra el libro de salarios.
- 2) Se elabora carta de solicitud en hoja de papel con membrete de la empresa solicitante, en la que se hace constar solicitud de autorización del nuevo Libro de Salarios para Trabajadores Permanentes y/o Control de Trabajadores por planillas, la cual debe ser firmada por el Representante Legal, contador y/o Encargado de Recursos Humanos de la empresa y a la carta se le adjunta el nuevo Libro de Salarios.
- 3) La carta y el nuevo Libro de Salarios se presenta en el Ministerio de Trabajo en el Departamento de Salarios, en donde la carta y el libro son sellados.
- 4) El libro es devuelto en el mismo momento.
- 5) Así el libro ya está listo para ser utilizado en la empresa actualmente, las empresas pueden llevar el Libro de Salarios en un formulario computarizado,

para la cual en el Departamento de Salarios del Ministerio, se efectúa el siguiente procedimiento:

- 1) Se solicita Modelo de Formato Computarizado de Libro de Salarios para Trabajadores Permanentes y/o Modelo de Control de Trabajadores por planilla en el Ministerio de Trabajo en el Departamento de Salarios.
- 2) Se elabora carta de solicitud en hoja de papel con membrete de la empresa solicitante, en la cual se hace constar la solicitud de autorización del Formato Computarizado del Libro de Salarios (Trabajadores permanentes y/o Control de Trabajadores por planilla), la cual debe ser firmada por el Representante Legal, contador y/o encargados de recursos humanos de la empresa y a la carta se le adjunta la copia del Formato Computarizado de Libros de Salarios.
- 3) La carta y formato es presentada al Ministerio de Trabajo en el Departamento de Libro de Salarios, y se esperan 8 días para su autorización.
- 4) Pasados 8 días y autorizado el formato Computarizado se efectúa el siguiente procedimiento:
 - a) Se elabora carta con copia en hoja de papel con membrete de la empresa solicitante, en la que se hace constar la solicitud de habilitación de la cantidad de hojas que se desean, la cual debe ser firmada como se indica el y a la carta se adjuntan las hojas del Libro de Salarios numeradas que se desean habilitar (cuando la empresa inicia este procedimiento por primera vez debe iniciar a numerar las hojas desde el número 001 al número que la empresa

desea, y posteriormente del último número inmediato siguiente al que se habilitó y así sucesivamente).

- b) La carta copia y hojas de formato son recibidas, y las hojas son devueltas a los 8 días al presentar la copia de la carta firmada.
- c) Las hojas del formato del Libro de Salarios son devueltas, las cuales ya están listas para ser utilizadas en la empresa.

4.5. AUTORIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

En los Artículos del 57 al 60 del Código de Trabajo, se encuentra regulado todo lo referente al reglamento interno de trabajo. El Artículo 57 dice que el “reglamento interno de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contrato vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”(3:28); en su Artículo 58 indica que “todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente más de diez trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento”(3:28). El Artículo 59 manda que “todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en la que va comenzar a regir, debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar del trabajo, o en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa que se trate”(3:28), además, debe tomarse en cuenta todo lo

anterior cuando el patrono efectúe una modificación o derogatoria del reglamento interno del trabajo. El reglamento interno de trabajo debe contener:

- a) El lugar, las jornadas del trabajo (las horas en que deben comenzar (hora de entrada) y terminar (hora de salida) de los trabajadores.
- b) Las normas pertinentes a las diversas clases de laborales de acuerdo con la edad, el sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación, y compostura personal que éstos deben guardar.
- c) Los diversos tipos de salario y las categorías de trabajo a que correspondan.
- d) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.
- e) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros.

PROCEDIMIENTO:

- 1) Se elabora carta con copia de la hoja de papel con membrete de la empresa solicitante, en la que se hace constar la solicitud de la compra del borrador del Reglamento Interno de Trabajo, la cual debe ser firmada por el Representante Legal, Contador y/o Encargado de Recursos Humanos de la empresa, la cual presenta en oficinas de Secretaría de la Inspección General de Trabajo, previo pago de Q.50.00 que se efectúa en las cajas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante recibo autorizado por la Contraloría General de Cuentas de la Nación, adjunto Patentes de Comercio con dos copias.

- 2) En base al modelo de Reglamento Interno de Trabajo, (borrador o proyectos).
- 3) Para entregar el borrador del Reglamento, se elabora carta con copia en hoja de papel con membrete de la empresa solicitante, en la que se hace constar una solicitud de revisión de borrador del cual debe ser firmada por el Representante Legal, Contador y/o Encargado de los Recursos Humanos de la empresa, y a la carta se le adjunta:
 - a) Fotocopia de recibo de pago del formulario de pago de Q.50.00.
 - b) Fotocopia de Patente de Comercio.
 - c) Fotocopia de planilla y recibo de pago I.G.S.S. recientes.
 - d) Información detallada de los Artículos 10, 14, 15 y 39 al 45 del Código de Trabajo, la que debe consignarse en anexos separados ordenados e identificados con título para saber de que se Artículo se trata de cada uno, así mismo indicar el Artículo del formulario a que corresponde, todo lo anterior debe presentarse en original y dos copias cada una en fólder con gancho debidamente foliadas todas las hojas.
- 4) La carta, copia y borrador del Reglamento se presenta en el Ministerio de Trabajo en el Secretaría de la Inspección General de Trabajo, en donde la copia de la carta es sellada.
- 5) La secretaría de la Inspección General de Trabajo asigna a un Inspector Revisor quien establecerá si el borrador del Reglamento presentado se ajusta a los lineamientos del Código de Trabajo de no ser así indicará las correcciones a efectuar, para ello será devuelto dicho borrador para efectuar los cambios necesarios, y nuevamente es entregado a la Secretaría ya corregido para su aprobación.

- 6) Una vez que el Inspector Revisor de su dictamen de aprobación del proyecto del Reglamento presentado, lo remitirá a la Asesoría Jurídica de la Inspección General de Trabajo para su visto bueno previo a ser firmado por el Inspector General de Trabajo.
- 7) Una vez autorizado el Reglamento por el Inspector Revisor, la sección de Notificaciones de la Inspección General de Trabajo notificará al patrono y trabajadores de la empresa para que dicho Reglamento sea colocado en un lugar visible de dicha empresa.

4.6. PRESENTACIÓN DEL INFORME ANUAL DE SALARIOS

El Código de Trabajo Artículo 61, inciso a) reformado por el Artículo 1°. Del decreto 18-2001 ambos del Congreso de la República, indica que es obligación del patrono “enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directivamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

- 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y
- 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año” (3:29).

PROCEDIMIENTO:

- 1) El Ministerio de Trabajo envía por correo el formulario del Informe del patrono a la empresa, o en caso contrario lo solicita a dicho Departamento.
- 2) Se prepara y elabora el llenado del formulario con datos generales tanto de la empresa como de los trabajadores, así como total de las horas trabajadas y el total de lo devengado durante el año terminado.
- 3) Se elabora carta en hoja de papel con membrete de la empresa, en la que se hace constar la presentación del Informe Anual y el año a presentar, la cual debe ser firmada por el Representante Legal, Contador y/o Encargado de Recursos Humanos, y se adjunta el formulario del Informe Anual.
- 4) La carta y el formulario del Informe Anual del patrono es presentado al Departamento de Estadística en el Ministerio de trabajo, en donde la carta es sellada y la entrega de un recibo de recepción del Informe Anual. Actualmente, las empresas pueden preparar el Informe Anual en forma computarizada, para lo cual en el Ministerio de Trabajo en el Departamento de Estadística, se efectúa el siguiente procedimiento:
 - a) La empresa solicitante se anota en un listado indicando el nombre y el N.I.T. de la misma, y entrega un diskette en blanco.
 - b) El ministerio le entrega un diskette que contiene el formato del Informe Anual.
 - c) En el computador de la empresa se instala un diskette que contiene el formato del Informe Anual, se prepara y elabora el llenado del formulario con datos generales tanto de la empresa como de los trabajadores, así como el

total de las horas trabajadas y el total de lo devengado durante el año terminado.

- d) El disco es presentado al Ministerio de Trabajo al Departamento de Estadísticas del Ministerio de Trabajo, posteriormente entregan un recibo de recepción del Informe Anual de forma satisfactoria.

4.7. INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL (I.G.S.S.)

El régimen de seguridad social en nuestro medio, otorga a sus afiliadas asistencias médicas preventivas, curativas y quirúrgicas a través del programa de prestaciones en dinero por enfermedad, maternidad o accidente; además cuenta con un programa de invalidez, vejez y sobrevivencia en beneficio de los trabajadores, pero la obtención de dichos beneficios implica que la empresa cumpla con las obligaciones:

4.8. SOLICITUD DE CERTIFICADOS DE TRABAJO

El patrono debe solicitar los certificados de trabajo al Departamento de Patronos para que sus trabajadores (afiliados al I.G.S.S.), reciban atención médica en sus clínicas o en las emergencias:

PROCEDIMIENTO:

- 1) Se elabora solicitud por medio de Formulario FORM.DP-301 denominado Solicitud de Formularios de certificados de Trabajo, en la que se consignan todos los datos del patrono, No. de cédula y nombre de la persona a quien se

le entregaran los mismos, el cual debe ser firmado por el propietario y/o Representante Legal.

- 2) La solicitud se presenta al Departamento de Contribuciones.
- 3) Los certificados de trabajo deberán ser firmados únicamente por las personas que tienen firma registrada.
- 4) Además, los patronos deben estar al día con el pago de sus contribuciones ante el Instituto, en caso contrario serán objeto de medidas legales, y no les serán entregados los certificados de trabajo.

4.9. INSCRIPCIÓN DE AFILIADOS (TRABAJADORES)

Consiste en otorgar el documento de identificación que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social otorga a todos los afiliados, el carné de afiliación tiene estándares de seguridad internacionales que incorpora datos biométricos (fotografía, firma y huella electrónica), así como una banda magnética, código de barras y holograma del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el primer carné es gratuito y las reposiciones tendrán un costo de Q.40.00, el cual se cancela en agencias Banrural.

Para el trámite de carné de afiliación o reposición del mismo, se debe presentar los siguientes requisitos:

- a) Formulario RPT3-A, debidamente lleno, firmado y sellado por el patrono.
- b) Formulario DRPT51 Registro de Información de Afiliados, lleno y firmado por el trabajador.
- c) Formulario DRPT59 Formulario Único de Registro de Afiliados.

- d) Documento de identificación original y fotocopia completa del mismo, (cédula de Vecindad para guatemaltecos mayores de edad) Certificado de Nacimiento para guatemaltecos menores de edad, o Pasaporte para extranjeros).

La entrega del carné de afiliación es personal; sin embargo existe la opción que sea entregado a través del patrono, quien deberá realizar el requerimiento por medio de una nota, adjuntando el listado del personal, con firma y sello del Jefe del Departamento de Recursos Humanos o Representante Legal con firma registrada.

4.10. PLANILLAS DE SEGURIDAD SOCIAL (CUOTAS I.G.S.S. PATRONAL Y LABORAL)

El Artículo 6. Del Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones del Régimen de Seguridad Social, indica que todo patrono declarado formalmente inscrito en el I.G.S.S., y de acuerdo al Artículo 102 del Código de Trabajo, indica "Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que proporcione el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social"(3:51), y el Acuerdo 396, 417 y 1,118, todos de la junta directiva del I.G.S.S. hacen referencia a ello, además, la obligación de presentar, reportar y pagar mensualmente, las cuotas I.G.S.S. que se encuentra integrada así: Cuota Patronal I.G.S.S. de 10.67%, cuotas I.R.T.R.A. e I.N.T.E.C.A.P del 1% respectivamente y la Cuota laboral I.G.S.S. de 4.83% de acuerdo con los datos que figuren en la planilla de seguridad social; y el Artículo 8 Registro de Recaudación y Contribución del Acuerdo No. 546 y 1,118, ambos de la junta Directiva, indican que dicha planilla debe presentarse en el Municipio de

Guatemala, en las oficinas del Instituto y en los demás municipios ante el delegado del mismo, dentro de los primeros veinte (20) días del mes siguiente que corresponda.

Actualmente, las empresas pueden efectuar el pago mensual al I.G.S.S. en un formulario computarizado, para lo cual se efectúa el siguiente procedimiento:

- 1) Se elabora carta con copia en hoja de papel con membrete de la empresa solicitante, donde hace constar la solicitud de autorización del Formato Computarizado de Planilla de seguro social, la cual debe ser firmada por el representante legal, y se adjunta copia de formato computarizado de planilla y el nombramiento del Representante Legal.
- 2) La carta con copia, formato y nombramiento es presentada en el Departamento de Recaudación del I.G.S.S., en donde sellan la copia de la carta de recibida la solicitud, y se espera notificación de 3 a 8 días para su autorización.
- 3) El Departamento resuelve y envía nota de notificación a la empresa de la autorización del formato.
- 4) Así la empresa inicia la presentación del nuevo formato mensual.

PROCEDIMIENTO:

- 1) Se elabora formulario DP1-A denominado Planillas de Seguridad Social en donde se consignan las generalidades de la empresa (nombre, dirección, teléfono, apartado postal), período a cancelar y detalle de cada uno de los

afiliados (No. de afiliación, nombres, apellidos y sueldo y/o salario ordinario y extraordinario devengados) de los trabajadores que laboran en la empresa en el mes, se calcula la Cuota Patronal I.G.S.S. de 10.67%, cuotas I.R.T.R.A. e I.N.T.E.C.A.P. del 1% y la cuota Laboral I.G.S.S. de 4.83% sobre los sueldos ordinarios y extraordinarios de los trabajadores.

- 2) Se elabora un recibo el Formulario Serie C Form.181 A-DP 74, denominado Recibo de Cuotas de Patronos y de Trabajadores, Tasa I.R.T.R.A. e I.N.T.E.C.A.P., en donde se consignan las generalidades de la empresa, período a pagar y el monto de las cuotas I.G.S.S. Patronal y Laboral, así como cuotas I.R.T.R.A. e I.N.T.E.C.A.P., que debe coincidir con el formato DP1-A.
- 3) Los formularios DP1-A y Form.181 A-DP 74 deben ser firmados por la(s) personas que tienen registradas su firma en el Instituto.
- 4) Se paga al Instituto las Cuotas respectivas, las que deben presentarse mensualmente dentro de los 20 días inmediatos siguientes de cada mes vencido.

A partir de julio de 2009, las empresas afiliadas al IGSS podrán presentar la Planilla de Seguridad Social por medios electrónicos y realizar el pago a través del sistema bancario nacional, incluyendo la banca virtual. El sistema permite acceso en línea para generar la planilla, transmitir y verificar la información y finalmente realizar el pago, reduciendo y simplificando los procesos a empleadores y afiliados.

Con fecha 8 de octubre de 2008, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social – IGSS- dio a conocer el nuevo sistema de pago electrónico de la Planilla de Seguridad Social para entidades privadas y públicas, las cuales podrán realizar la transacción a través de banca electrónica de manera fácil, segura y conveniente. El IGSS se ha propuesto formar una alianza con las mejores empresas de tecnología del país para mejorar sus servicios, este sistema fue desarrollado por medio de la plataforma de Microsoft, quien continuamente impulsa iniciativas que faciliten la inclusión digital en Guatemala. Estas iniciativas crean valor y beneficios para todos los guatemaltecos y generan oportunidades para el país.

El pago se realizará a través de los bancos del sistema Banrural y Banco Industrial, que ya tienen este nuevo servicio del IGSS disponible para sus clientes. Además, otros bancos del sistema han mostrado interés e iniciado el proceso de certificación para prestar el servicio.

Los formularios serán los mismo solo que de forma electrónica.

4.11. EN EL INSTITUTO DE RECREACION DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA DE GUATEMALA (I.R.T.R.A.)

De acuerdo al Artículo 12 del Decreto No. 1,528 de la ley de Creación del Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada (I.R.T.R.A.), indica que podrán afiliarse las empresas inscritas formalmente en el régimen de seguridad social y patronos comprendidas en las actividades económicas de:

- a) Explotación de minas y canteras

- b) Industrias manufactureras
- c) Construcción
- d) Electricidad, gas, agua y servicios sanitarios
- e) Comercio
- f) Transporte, almacenajes y comunicaciones (cualquier otra empresa que no este dentro de las actividades indicadas anteriormente no podrá afiliarse y no debe pagar la cuota respectiva I.R.T.R.A.

Las empresas privadas que se encuentre inscritas en el I.G.S.S., de acuerdo al decreto 1,528 de la ley de Creación del Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada (I.R.T.R.A.) y reformado por el Decreto 42-92 del Congreso de la República, indica que debe pagar la cuota del 1%, la cual es calculada sobre la totalidad de las planillas mensuales de sueldos ordinarios y extraordinario presentadas al I.G.S.S., dicha cuota es recaudada por el I.G.S.S., por el sostenimiento de centros recreativos y en ningún momento afecta el salario de los trabajadores, y así el trabajador y su familia pueden gozar de las instalaciones de los parques del I.R.T.R.A. en los distintos puntos de la República.

4.11.1. SOLICITUD DE CARNÉ DE AFILACIÓN I.R.T.R.A.

El I.R.T.R.A. para el control de sus afiliados emite tres (3) tipos de carné que van de acuerdo a la situación de los trabajadores, los cuales son:

- a) **Arcoíris:** Credenciales para los patronos, quienes pueden ir acompañados por 7 invitados, siendo por el portador de la misma credencial responsable de los actos de sus acompañantes.
- b) **Verdes:** para afiliados que reportan más del salario mínimo, quienes pueden ir acompañados por 5 miembros de su núcleo familiar (padres, cónyuge e hijos), y
- c) **Rosados:** para trabajadores que reportan el salario mínimo, quienes pueden ir acompañados por una sola persona.

PROCEDIMIENTO:

El patrono para poder ingresar a las instalaciones de los parques del Instituto deberá realizar el trámite siguiente para obtener credenciales (carné):

- 1) Se elabora carta de solicitud de la credencial la que debe ser firmada por el Gerente de la empresa, y adjunta fotocopia de las últimas 3 planillas pagadas por I.G.S.S.
- 2) Si es primer trámite se adjunta fotocopia de los últimos doce recibos de pago al I.G.S.S.
- 3) Si la empresa acaba de iniciar operaciones, debe presentar la inscripción Patronal al I.G.S.S, con tres (3) recibos y tres (3) planillas pagadas como mínimo.
- 4) Si la empresa ya ha efectuado otros trámites, a partir del último recibo que presentó en su trámite anterior.

- 5) Llenar a máquina una boleta blanca, la que son entregadas en las oficinas Centrales del Instituto.
- 6) A todo lo anterior se le adjunta fotocopia de: La Patente de Comercio si es propietario, Nombramiento del Representante Legal si es Presidente, Administrador único y/o Gerente General.

Los trabajadores para poder ingresar a las diferentes instalaciones de los parques del Instituto, por medio de su patrono deberán realizar el siguiente trámite:

- 1) Una carta de solicitud de la cantidad de carné de los afiliados, las que debe ser firmada por el Gerente de la empresa, adjuntando fotocopia de las 3 últimas planillas pagadas al I.G.S.S. subrayando los nombres de los solicitantes.
- 2) Si es primer trámite, adjuntar fotocopia de los últimos doce (12) recibos de pago al I.G.S.S.
- 3) Si la empresa acaba de iniciar operaciones, debe presentar la inscripción patronal al I.G.S.S. con tres (3) recibos y tres (3) planillas pagadas al I.G.S.S. como mínimo.
- 4) Si la empresa ya ha efectuado otros trámites, a partir del último recibo que presentó en su trámite anterior.
- 5) Llenar a máquina una boleta celeste firmada para cada trabajador y adjuntar la respectiva foto, las que son entregadas en oficinas centrales.
- 6) Si se agregar nuevos afiliados, fotocopia de las tres últimas planillas pagadas al I.G.S.S. subrayando el nombre de los solicitantes.

4.11.2. RENOVACIÓN DE CARNÉ DE AFILIACIÓN I.R.T.R.A.

El carné del afiliado y credencial son emitidos en una tarjeta plástica que tienen una duración de cinco (5) años, luego de dicho tiempo deberá ser cambiado, la vigencia de dichos carnés es anual, para lo cual debe realizarse el procedimiento de renovación cada año de parte de la empresa, para ello el I.R.T.R.A envía nota de recordatorio con la lista de los empleados que vencerán el siguiente mes.

PROCEDIMIENTO:

Por medio de la empresa (patrono) se efectúa el siguiente trámite:

- 1) La carta y reporte de carnés vencidos o por vencerse (que el I.R.T.R.A. envía a la empresa, con anticipación) debe ser firmada por el Gerente de la empresa, y adjuntar fotocopia de planillas y recibos que se solicitan en la carta y reporte de carnés vencidos o por vencerse.
- 2) En las fotocopias subrayar en las tres (3) planillas los nombres de los afiliados a renovar los carnés, y dar de baja una "X" a los afiliados que ya no laboren para la empresa.
- 3) Los afiliados que se empleen en la empresa y ya tengan carnés del I.R.T.R.A., pueden ser agregados en el reporte de carnés vencidos o por vencerse, adjuntando los nombres, apellidos y número de cédula marcándolos en las 3 planillas.

4.11.3. REPOSICIÓN DE CARNÉ DE AFILIACIÓN I.R.T.R.A.

PROCEDIMIENTO:

En caso de extravío o daño de carné se debe proporcionar la siguiente información:

- 1) Se elabora carta de solicitud indicando el motivo de la renovación del carné, en la cual se hace constar los datos del afiliados (nombres, apellidos y números de cédula) del carné a reponer, la cual debe ser firmada por el Gerente de la empresa, adjuntando fotocopia de la última planilla pagada al I.G.S.S. subrayando el nombre del afiliado del carné a reponer.
- 2) Si la reposición es por cambio de color de carné se debe adjuntar las últimas 3 planillas donde se reporta que gana más del salario mínimo, marcar el nombre del afiliado en las 3 y devolver el carné rosado.

4.12. INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACIDAD Y PRODUCTIVIDAD (I.N.T.E.C.A.P)

De acuerdo a las Artículos 2, 7 y 9 del Reglamento de la Tasa Patronal a favor de I.N.T.E.C.A.P, indica que las empresas privadas o patronos inscritas bajo régimen del seguro social (I.G.S.S.), adicionalmente del pago del 1% del I.R.T.R.A., están obligados a pagar el 1% de I.N.T.E.C.A.P., el cual es calculado sobre la totalidad de las planillas mensuales del sueldo ordinario extraordinario devengando mensualmente para cada trabajador, y que también recaudado por el I.G.S.S., dicha cuota se utiliza para financiar las labores del Instituto Técnico de Capacitación y productividad y poder recibir los cursos de capacitación que proporciona el Instituto en las distintas instalaciones de la República.

PROCEDIMIENTO:

- 1) Se efectúa el mismo procedimiento del numeral 4.10 de planillas de Seguridad Social del Numeral 1) y 2) de este capítulo.

4.13. CAPACITACIÓN DE RECURSOS

PROCEDIMIENTO:

Para obtener los beneficios de I.N.T.E.C.A.P., el patrono deberá realizar el siguiente procedimiento:

- 1) Elaborar una carta de solicitud con copia en hoja de papel con membrete de la empresa, en donde se hace constar el nombre del trabajador, el nombre del curso que desea y en el horario que desea recibir, la cual debe ser firmada por el Gerente de la empresa.

4.14. MUNICIPALIDAD

En este apartado nos referimos a la obligación que la empresa tiene con el cumplimiento de la ley del Arbitrio de Ornato de la República, el cual indica que las municipalidades como instituciones autónomas encargadas de entender los servicios públicos, los trabajadores deben pagar a dicha institución un arbitrio denominado boleto de ornato municipal.

REQUISITOS:

Están obligados al pago del arbitrio de ornato, todas las personas guatemaltecas o extranjeras domiciliadas que residan en cada jurisdicción municipal y que se encuentran comprendidas entre los 18 y los 65 años de edad. Se incluyen dentro

de esta obligación, los menores de 18 años que, de conformidad con el código de Trabajo tengan autorización para trabajar. Existe un plazo, el cual es durante los meses de Enero y Febrero de cada año, también que los directores, gerentes de todas las dependencias del estado, así como instituciones autónomas o descentralizadas, y los administradores y/o propietarios de empresas que contraste los servicios de más de una persona, están en la obligación de solicitar el comprobante del ornato, si el trabajador no cuenta con el mismo, deberá retenerle del salario o sueldo devengado lo que corresponda pagar, en el mes de enero y a más tardar el mes de febrero de cada año; en el caso de que hubiera retenido al importe del ornato, la institución debe enviar a la municipalidad respectiva, un listado indicado los nombres de las personas a quienes se les hizo el descuento, así como importe de los sueldos o salarios de cada uno y lo retenido, este reporte debe hacerse dentro de los quince días de efectuada la retención.

Se muestra a continuación la siguiente tabla que se refiere a los rangos a considerar para la compra de los boletos de ornato, esta tabla es anual, si se hiciera un cambio, la municipalidad lo comunicará:

| INGRESOS MENSUALES | | ARBITRIO |
|----------------------|-------------|-----------|
| 1. Hasta | Q.3,000.00 | Q. 15.00 |
| 2. De Q. 3,000.01 A | Q. 6,000.00 | Q. 50.00 |
| 3. De Q. 6,000.01 A | Q. 9,000.00 | Q. 75.00 |
| 4. De Q. 9,000.01 A | Q.12,000.00 | Q. 100.00 |
| 5. De Q. 12,000.01 A | EN ADELANTE | Q. 150.00 |

Existe un procedimiento, el cual se muestra en los siguientes párrafos:

- 1) De acuerdo al sueldo o salario que devenga el trabajador, éste se verifica en la tabla que existe para la compra de los boletos de ornato.
- 2) Se elabora la planilla mensual y se descuenta el valor del arbitrio de boleto de ornato municipal determinado.
- 3) Se elabora un listado con el nombre, apellido y valor de los boletos de ornato que fueron retenidos en planilla.
- 4) Se emite cheque de nombre de la municipalidad por el valor de los boletos descontados, y se adjunta el listado indicado anteriormente.
- 5) Se entregan los boletos de ornato a los trabajadores que le fueron descontados.

4.15. OTRAS INSTITUCIONES

Ante estas situaciones el trabajador adquiere obligaciones a consecuencia de algún contrato u obligación que éste adquirió o firmó, y la empresa es la

intermediaria entre ambos, el patrono es obligado a descontar de acuerdo a orden de juez y por remesas.

Entre estas instituciones se mencionan las siguientes:

4.15.1. JUZGADOS DE PAZ CIVIL

Ante el juzgado de paz de lo civil por procesos judiciales a los que el empleado esté sujeto.

REQUISITOS:

- 1) Se elabora la planilla mensual y de acuerdo a orden del juzgado de paz civil por pensión familiar, se descuentan al trabajador el valor de la misma.
- 2) Se elabora una carta y se deposita en el juzgado el valor de la pensión.

4.15.2. BANCO DE LOS TRABAJADORES

Ante el Banco de los Trabajadores por préstamos que le fueron otorgados ya sea como deudor o codeudor a un trabajador.

REQUISITOS:

Por una orden de descuento por préstamo concedido y nota de remesas de descuento del banco.

PROCEDIMIENTO:

- 1) El trabajador presenta ante la empresa (patrono) orden de descuento por préstamo concedido indicando cantidad y monto de cuotas a descontar.

- 2) Se elabora la planilla mensual y de acuerdo a la orden de descuento por préstamo concedido y remesa que el banco de los Trabajadores por el valor de la remesa descontada al trabajador y de adjunta dicha remesa.

CAPÍTULO V

CASO PRÁCTICO

ASPECTOS CONTABLES, FISCALES Y LEGALES DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE UNA INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA

Se desarrollará una planilla de sueldos del mes de enero de 2009 de una Industria de Comida Rápida denominada Servihamburguesas, S. A, así también las prestaciones de ley y las adicionales a la misma, se menciona información detallada de los diferentes aspectos que ampliarán el conocimiento de este tema y que enriquecerá el presente caso práctico comprendido durante el año 2008 y 2009.

5.1. ANTECEDENTES DE LA INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA DENOMINADA SERVIHAMBURGUESAS, S. A.

5.1.1. UBICACIÓN

Se localiza en la Zona 10 del municipio de Guatemala.

5.1.2. POBLACIÓN

Tiene una población laboral de mil (1,000) empleados distribuidos en los diferentes restaurantes de Guatemala, de los cuales se tomaron de ejemplo tres

(3) personas de restaurante y seis (6) personas distribuidas en los departamentos administrativos, tales como: Recursos Humanos, Contabilidad y Operaciones.

5.2 OBJETIVOS DE LA EMPRESA

- a) Obtener la máxima producción de comida rápida y beneficio, según determinada medida inspirada en los principios de productividad, economicidad y rentabilidad.
- b) Procurar un desarrollo económico y crecimiento armónico como sistema global y en sus diferentes componentes y subsistemas.
- c) Mantener una estabilidad socio-económica entre la fuerza de trabajo y el resto de los factores internos y externos de la empresa.

5.3. PRESTACIONES Y BENEFICIOS ADICIONALES

- a) Bono de aniversario, la condición para recibir este bono es tener un año en la empresa de estar trabajando, este se paga en la quincena que corresponda a la fecha de aniversario laboral. Se toma de base el salario ordinario y la bonificación incentivo decreto 78-89 que cada trabajador devenga. Para cubrir este bono se maneja una provisión mensual de 6.67% del total de salarios devengados por los trabajadores en cada mes, de acuerdo a la política de la Industria.
- b) Bono de Reyes, este se paga el 6 de enero de cada año, la condición para recibir este bono es estar trabajando en la Industria, si o se tiene el año

completo se pagar proporcional a los días, se toma el período de enero a diciembre para su cálculo, para el pago de este bono se toma de base la Bonificación Incentivo Decreto 78-89. Este monto es provisionado durante el año en un 8.33%, según política de la Industria es sobre lo devengado de todo el personal en concepto de Bonificación incentivo Decreto 78-89 durante cada mes.

- c) Para el pago de Aguinaldo, Bonificación Decreto 42-92 y el Bono de Aniversario se toma de base el salario último que devenga cada trabajador, esto como beneficio adicional para los trabajadores de la Industria.
- d) Existe una asociación solidarista, en donde a cada empleado de forma voluntaria llena una solicitud después de dos meses de haber ingresado a la Industria y en esta solicitud confirma el ahorro que desea se descuente en cada quincena y los porcentajes de ahorro son mínimo de 5% y un máximo de 30%.
- e) El ahorro descontado en este caso denominado “Ahorro Asociación” equivale al 5% del salario base. El préstamo asociación está integrado por el 80% de la Indemnización y el 100% de ahorro, las cuotas de préstamo que aparecen en esta planilla son pactadas por el empleado al momento de solicitar el préstamo y es como mínimo cien quetzales (Q.100.00) cada quincena y los intereses se calculan con un 1% sobre el monto total de capital y se descuenta de forma quincenal de acuerdo a la

cuota fijada por el trabajador. Si el empleado se retira de la Industria, dicho saldo de capital que tiene en la asociación se descuenta en su liquidación de prestaciones laborales.

A continuación se expone el caso práctico de forma individual en cada aspecto: Contables, Fiscales y Legales de acuerdo a las leyes laborales, para cada caso se incluyen los cálculos respectivos y cuentas contables para las pólizas correspondientes:

5.4. ASPECTOS CONTABLES

La Industria de Comida Rápida, en el departamento de Recursos Humanos se maneja la planilla de forma quincenal, ésta a la vez contabiliza los costos originados por la planilla, este registro se realiza en un sistema computarizado de nóminas para su revisión preliminar de los montos pagados, cuentas contables y centros de costo. Después de dicho procedimiento se hace el traslado desde el sistema de nóminas hacia el sistema de contabilidad, todos estos pagos al momento de realizarse se van directamente a la cuenta contable llamada Anticipo Planilla y se elimina con la contabilización del mismo gasto que se hace cada quincena.

La planilla por razones de espacio, se presenta en 2 oficios total devengado y total descontado. Se detalla el salario base + las horas extras devengadas (según el Código de Trabajo en su Artículo 121, el cual dice que todo lo trabajado

fuera de los límites de tiempo se pagar con un cincuenta por ciento más del valor normal de la hora) en la primera quincena por los trabajadores de restaurante: Mario José Robles, Rafael Landívar y Manuel Lázaro + la Bonificación Decreto 78-89 el cual es de Q.250.00 mensuales, se puede observar que el pago del trabajador Esteban Hernández en la primera quincena fue de 12 días, esto debido que por enfermedad lo suspendió el I.G.S.S del 13 al 15 de enero de 2009, (**Ver ANEXO No. 6**).

Se descontó el 4.83% de cuota laboral sobre el salario base y sobre lo devengado a cada trabajador, ésta se realiza en cada quincena de cada mes y de forma mensual la Industria de Comida Rápida paga el 12.67% de Cuota Patronal por cada empleado y sobre el salario base.

Al final de cada mes se realiza las provisiones de prestaciones laborales, tales como: Aguinaldo, Bonificación Decreto 42-92 o bono 14, bono de aniversario e indemnización. En este caso no se provisiona las vacaciones (4.17%), éstas se consideran como un gasto normal en el momento que se presente.

Se incluye las contabilizaciones correspondientes al Boleto de Ornato, Descuento Judicial, Banco de los Trabajadores, asimismo el pago de las Vacaciones de un trabajador, liquidación de prestaciones de un trabajador, pago de Bono 14 y Aguinaldo.

Véase a partir de Página No. 102.

5.5. ASPECTOS FISCALES

En la Industria de Comida Rápida denominada Servihamburguesas, S. A., existen trabajadores a los cuales se les retiene el Impuesto Sobre la Renta de acuerdo a sus ingresos proyectados del año 2009.

Según el Artículo 56 del Impuesto Sobre la Renta “Contribuyentes no obligados a presentar declaración jurada”, el personal de esta Industria devenga un monto mayor a Q.36, 000.00 anuales por lo que según el Artículo 57 de la misma ley indica que deben presentar los formularios que indique la dirección de la S.A.T. a su patrono de la proyección de sus ingresos que obtendrán durante el año, que es comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de 2009. Existe personal que sus ingresos son arriba de Q.3, 000.00 mensuales y que al momento de realizar la proyección de sus ingresos anual del año 2009 da una retención negativa y el personal que su retención es positiva se hizo la retención correspondiente a partir de la primera quincena del mes de enero de 2009.

La proyección se hizo en el formulario **SAT-No.1101** que presenta cada trabajador y sirve para determinar la retención mensual que se descontará de forma quincenal durante el año 2009.

Se muestra los ejemplos de la Declaración Jurada Ante el Patrono del Impuesto Sobre la Renta del personal de la Industria de Comida Rápida. *Véase a partir de Página No. 121.*

5.6. ASPECTOS LEGALES

5.6.1. REQUISITOS LEGALES DE INSCRIPCIÓN Y ORGANIZACIÓN LEGAL

La Industria de Comida Rápida llamada Servihamburguesas, S. A. inició operaciones en el año 1970, está constituida de acuerdo a las disposiciones generales de las sociedades mercantiles y disposiciones legales que rigen en cuanto a su forma, organización y funcionamiento, establecidas por el Código de Comercio del país de Guatemala, cuenta con personalidad jurídica, la cual se rige por las estipulaciones de la escritura social.

Está inscrita en el Registro Mercantil por medio de Formulario FORM.002 de inscripción de sociedades mercantiles y formulario de solicitud de inscripción de auxiliares de comercio; además, en la Superintendencia de Administración Tributaria (S.A.T.) por medio de formulario SAT-0013 para inscripción de la empresa, con el formulario SAT-0169 acreditó a una imprenta para la impresión y autorización de facturas y el formulario SAT-0052 para la habilitación de los libros de contabilidad y los libros de compras y ventas que la empresa está obligada a llevar para sus registros contables.

La Industria de Comida Rápida, está considerada como sujeto de gravamen de tributación fiscal, tales como el Impuesto al Valor Agregado (I.V.A), Impuesto Sobre la Renta (I.S.R) y otros más, asimismo contribuciones relacionadas a las obligaciones laborales, las cuales se mencionan a continuación:

5.6.2. CUOTAS DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL (LABORAL Y PATRONAL), INSTITUTO DE RECREACIÓN DE LOS TRABAJADORES E INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

La Industria de Comida Rápida al tener a más de 3 trabajadores quedó inscrita en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por medio de formulario FORM.DRPT-001, para inscripción ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.). Quedando automáticamente inscrita al Instituto de Recreación de los Trabajadores (I.R.T.R.A.) y al Instituto Técnico de Capacitación y productividad (I.N.T.E.C.A.P.). Como toda sociedad mercantil, cumple con el pago de las cuotas I.G.S.S. laboral y patronal, cuyos porcentajes establecidos son los siguientes: cuota laboral 4.83%, cuota patronal 10.67%, cuota I.N.T.E.C.A.P. 1% y cuota I.R.T.R.A. 1%. De estas cuotas la única que se le descuenta al trabajador es la cuota laboral, las cuotas patronales, I.N.T.E.C.A.P. e I.R.T.R.A. son cubiertas por la Industria de Comida Rápida. El pago de dichas cuotas se efectúa por medio de formulario DP1-A y recibo de cuotas dentro de los veinte días siguientes como máximo del mes vencido, este pago se realiza en las cajas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

5.6.3. INSCRIPCIÓN PATRONAL

Quedó inscrita al momento de hacerlo en el formulario FORM.DRPT-001 en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, donde se obtuvo el número patronal designado por esta institución, el cual fue 123:

En cualquier inscripción patronal deberá presentarse una constancia extendida por un perito contador, en la cual debe constar lo siguiente:

PROCEDIMIENTO:

- 1) Fecha completa en la que se ocupó el mínimo o más trabajadores que se establece como obligatorio para inscribirse como patrono, total de trabajadores con los cuales se dio la obligación señalada en la fecha anterior, monto devengado en salarios por el total de trabajadores indicados
- 2) Fotocopia de Patente de Comercio de la Sociedad
- 3) Fotocopia de Escritura Pública de Constitución de Sociedad
- 4) Fotocopia de Acta Notarial de nombramiento del representante legal, con la anotación en el Registro Mercantil
- 5) Fotocopia de Cédula de Vecindad completa del Representante Legal
- 6) Fotocopia de la constancia del número de identificación tributaria (N.I.T).

5.6.4. OTROS

Se muestra el procedimiento para presentar el formulario para la compra del boleto de ornato, pago del descuento judicial, la remesa del Banco de los Trabajadores. Se muestra un ejemplo del cálculo de vacaciones de un trabajador, como también el cálculo de prestaciones laborales de la liquidación de un trabajador. Se presenta el cálculo del pago del Bono 14 o Bonificación Decreto 42.92 y pago del Aguinaldo.

Véase a partir de Página No. 141.

RESOLUCIÓN ASPECTOS CONTABLES:

A continuación se presenta un cuadro detallado de una planilla pagada en el mes de enero de 2009 de varios departamentos, donde se encuentran los ingresos devengados correspondientes al sueldo de cada uno de los trabajadores y sus respectivas deducciones de ley:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 1

Planilla de Sueldos y Salarios del 01 de enero al 15 de enero 2009

TOTAL DEVENGADO

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA Planilla de Sueldos y Salarios Del 01 de enero al 15 de enero de 2009 (Cifras expresadas en Quetzales) | | | | | | | | | | |
|---|------------------------|--------------|-----------------|----|--------------|-------------------|----------------|--------|----------------------|------------------------|
| No. | Nombres y apellidos | Salario Base | Días trabajados | | Horas extras | TOTAL DEVENGADO | | | | |
| | | | Ordinario | | | Salario y sueldos | Extraordinario | Asetos | Otras bonificaciones | Bonificación Dto 78-89 |
| Recursos Humanos | | | | | | | | | | |
| 1 | Esteban Hernández | 5,150.00 | 12 | - | 2,060.00 | | - | - | 100.00 | 2,160.00 |
| 2 | Mario Rodriguez | 3,450.00 | 15 | - | 1,725.00 | | - | - | 125.00 | 1,850.00 |
| Contabilidad | | | | | | | | | | |
| 3 | Mónica Sagastume | 1,650.00 | 15 | - | 825.00 | | - | - | 125.00 | 950.00 |
| 4 | Alexander Morales | 4,250.00 | 15 | - | 2,125.00 | | - | - | 125.00 | 2,250.00 |
| Operaciones | | | | | | | | | | |
| 5 | Alejandro Enríquez | 34,750.00 | 15 | - | 17,375.00 | | - | - | 125.00 | 17,500.00 |
| 6 | Luis Antonio Marroquin | 19,750.00 | 15 | - | 9,875.00 | | - | - | 125.00 | 10,000.00 |
| Restaurantes | | | | | | | | | | |
| 7 | Mario José Robles | 3,500.00 | 15 | 25 | 1,750.00 | 529.23 | - | - | 125.00 | 2,404.23 |
| 8 | Rafael Landívar | 5,450.00 | 15 | 35 | 2,725.00 | 1,538.31 | - | - | 125.00 | 4,388.31 |
| 9 | Manuel Lázaro | 3,300.00 | 15 | 10 | 1,650.00 | 228.11 | - | - | 125.00 | 2,003.11 |
| Total | | 81,250.00 | 132 | 70 | 40,110.00 | 2,295.65 | - | - | 1,100.00 | 43,505.65 |
| Nota: la persona Mario José Robles trabaja en el turno del día el cual se toma de base 8 horas para el pago de extras, Rafael Landívar trabaja en el cierre tomando de base 6 horas extras y Manuel Lázaro trabaja en un turno mixto para el pago de horas extras se toma de base 7 horas. | | | | | | | | | | |

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 2

Planilla de Sueldos y Salarios del 01 de enero al 15 de enero 2009

TOTAL DESCUENTOS

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA Planilla de Sueldos y Salarios Del 01 de enero al 15 de enero de 2009 (Cifras expresadas en Quetzales) | | | | | | | | | | |
|--|------------------------|------------|--------------|---------------------|------------------|--------------------|------------------|----------|-------------------------|-----------|
| No. | Nombres y apellidos | DESCUENTOS | | | | | | | Total Liquido a recibir | |
| | | I.G.S.S | Ahorro Asoc. | Préstamo Asociación | Bco Trabajadores | Descuento Judicial | Boleto de Ornato | I.S.R. | | Total |
| Recursos Humanos | | | | | | | | | | |
| 1 | Esteban Hernández | 99.50 | 103.00 | - | | | 15.00 | 217.50 | 1,942.50 | |
| 2 | Mario Rodriguez | 83.32 | 86.25 | 150.00 | - | | 15.00 | 334.57 | 1,515.43 | |
| Contabilidad | | | | | | | | | | |
| 3 | Mónica Sagastume | 39.85 | 41.25 | 300.00 | - | | 15.00 | 396.10 | 553.90 | |
| 4 | Alexander Morales | 102.64 | 106.25 | 450.00 | - | 743.75 | 15.00 | 1,417.64 | 832.36 | |
| Operaciones | | | | | | | | | | |
| 5 | Alejandro Enríquez | 839.21 | 868.75 | 2,500.00 | 1,200.00 | | 15.00 | 2,621.94 | 8,044.90 | |
| 6 | Luis Antonio Marroquin | 476.96 | 493.75 | 1,000.00 | - | | 15.00 | 956.91 | 2,942.62 | |
| Restaurantes | | | | | | | | | | |
| 7 | Mario José Robles | 110.09 | 87.50 | - | - | | 15.00 | 212.59 | 2,191.64 | |
| 8 | Rafael Landívar | 205.92 | 136.25 | - | - | | 15.00 | 12.12 | 369.29 | |
| 9 | Manuel Lázaro | 90.71 | 82.50 | - | - | | 15.00 | 188.21 | 1,814.90 | |
| Total | | 2,048.19 | 2,005.50 | 4,400.00 | 1,200.00 | 743.75 | 135.00 | 3,590.97 | 14,123.41 | 29,382.24 |

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 3

Planilla de Sueldos y Salarios del 16 de enero al 31 de enero 2009

TOTAL DEVENGADO

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA Planilla de Sueldos y Salarios Del 16 de enero al 31 de enero de 2009 (Cifras expresadas en Quetzales) | | | | | | | | | | |
|---|------------------------|--------------|------------|-------|-----------------|--------|-------------------|----------------|-----------|----------------------|
| No. | Nombres y apellidos | Salario Base | Días | Horas | TOTAL DEVENGADO | | | | | |
| | | | trabajados | | Ordinario | extras | Salario y sueldos | Extraordinario | Asuetos | Otras bonificaciones |
| Recursos Humanos | | | | | | | | | | |
| 1 | Esteban Hernández | 5,150.00 | 12 | - | 2,575.00 | - | - | 125.00 | 2,700.00 | |
| 2 | Mario Rodriguez | 3,450.00 | 16 | - | 1,725.00 | - | - | 125.00 | 1,850.00 | |
| Contabilidad | | | | | | | | | | |
| 3 | Mónica Sagastume | 1,650.00 | 16 | - | 825.00 | - | - | 125.00 | 950.00 | |
| 4 | Alexander Morales | 4,250.00 | 16 | - | 2,125.00 | - | - | 125.00 | 2,250.00 | |
| Operaciones | | | | | | | | | | |
| 5 | Alejandro Enríquez | 34,750.00 | 16 | - | 17,375.00 | - | - | 125.00 | 17,500.00 | |
| 6 | Luis Antonio Marroquin | 19,750.00 | 16 | - | 9,875.00 | - | - | 125.00 | 10,000.00 | |
| Restaurantes | | | | | | | | | | |
| 7 | Mario José Robles | 3,500.00 | 16 | - | 1,750.00 | - | - | 125.00 | 1,875.00 | |
| 8 | Rafael Landívar | 5,450.00 | 16 | - | 2,725.00 | - | - | 125.00 | 2,850.00 | |
| 9 | Manuel Lázaro | 3,300.00 | 16 | - | 1,650.00 | - | - | 125.00 | 1,775.00 | |
| Total | | 81,250.00 | 140 | - | 40,625.00 | - | - | 1,125.00 | 41,750.00 | |
| Nota: la persona Mario José Robles trabaja en el turno del día el cual se toma de base 8 horas para el pago de extras, Rafael Landívar trabaja en el cierre tomando de base 6 horas extras y Manuel Lázaro trabaja en un turno mixto para el pago de horas extras se toma de base 7. | | | | | | | | | | |

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 4

Planilla de Sueldos y Salarios al 31 de enero de 2009

TOTAL DESCUENTOS

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA Planilla de Sueldos y Salarios Del 16 de enero al 31 de enero de 2009 (Cifras expresadas en Quetzales) | | | | | | | | | | |
|--|------------------------|------------|--------------|---------------------|------------------|--------------------|------------------|----------|-----------|-------------------------|
| No. | Nombres y apellidos | DESCUENTOS | | | | | | | Total | Total Liquido a recibir |
| | | I.G.S.S | Ahorro Asoc. | Préstamo Asociación | Bco Trabajadores | Descuento Judicial | Boleto de Ornato | I.S.R. | | |
| Recursos Humanos | | | | | | | | | | |
| 1 | Esteban Hernández | 124.37 | 128.75 | - | - | - | - | - | 253.12 | 2,446.88 |
| 2 | Mario Rodriguez | 83.32 | 86.25 | 150.00 | - | - | - | - | 319.57 | 1,530.43 |
| Contabilidad | | | | | | | | | | |
| 3 | Mónica Sagastume | 39.85 | 41.25 | 300.00 | - | - | - | - | 381.10 | 568.90 |
| 4 | Alexander Morales | 102.64 | 106.25 | 450.00 | - | 743.75 | - | - | 1,402.64 | 847.36 |
| Operaciones | | | | | | | | | | |
| 5 | Alejandro Enríquez | 839.21 | 868.75 | 2,500.00 | 1,200.00 | - | - | 2,621.94 | 8,029.90 | 9,470.10 |
| 6 | Luis Antonio Marroquin | 476.96 | 493.75 | 1,000.00 | - | - | - | 956.91 | 2,927.62 | 7,072.38 |
| Restaurantes | | | | | | | | | | |
| 7 | Mario José Robles | 84.53 | 87.50 | - | - | - | - | - | 172.03 | 1,702.98 |
| 8 | Rafael Landívar | 131.62 | 136.25 | - | - | - | - | 12.12 | 279.99 | 2,570.01 |
| 9 | Manuel Lázaro | 79.70 | 82.50 | - | - | - | - | - | 162.20 | 1,612.81 |
| | Total | 1,962.19 | 2,031.25 | 4,400.00 | 1,200.00 | 743.75 | - | 3,590.97 | 13,928.16 | 27,821.84 |

En los cuadros números del 1 al 4 de sueldos y salarios y descuentos se muestran 9 trabajadores donde se detalla lo que devengó durante la primera y segunda quincena de enero, asimismo descuentos como ahorro y préstamo de asociación solidarista, banco de los trabajadores, descuento judicial, así también la retención del Impuesto Sobre la Renta.

Cuando se haya concluido la elaboración de la planilla de Sueldos y Salarios y los descuentos de ley y de la Industria, el líquido a pagar a cada trabajador se contabiliza de la siguiente forma para la primera y segunda quincena del mes de enero:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 5

Contabilización de Anticipo de Sueldos y Salarios 15 de enero de 2009

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | |
|---|--------------------|------------------|------------------|
| Póliza Contable | | | |
| 15 de enero 2009 | | | No. 2600 |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | |
| Número Cuenta Contable | Descripción | Debe | Haber |
| 001002005' | Anticipo planilla | 29,382.24 | |
| 001002002' | Bancos | | 29,382.24 |
| Contabilización de la primera quincena de enero de sobre el anticipo de los sueldos y salarios | | 29,382.24 | 29,382.24 |

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 6

Contabilización de Anticipo de Sueldos y Salarios 31 de enero de 2009

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | |
|---|-------------------|------------------|------------------|
| Póliza Contable | | | |
| 31 de enero 2009 | | | |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | No. 2601 |
| Número Cuenta Contable | Descripción | Debe | Haber |
| 001002005' | Anticipo planilla | 27,821.84 | |
| 001002002' | Bancos | | 27,821.84 |
| Contabilización de la segunda quincena de enero de sobre el anticipo de los sueldos y salarios | | 27,821.84 | 27,821.84 |

En el cuadro siguiente se detalla el número de horas extras trabajadas por el personal en el mes de enero de 2009:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 7

Detalle de Horas Extras 15 de enero 2009

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | | | |
|--|-------------------|--|---|------------------------------|------------------------------|-----------------------|
| DETALLE DE HORAS EXTRAS | | | | | | |
| DEL 01 AL 15 DE ENERO 2009 | | | | | | |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | | | | |
| No. | EMPLEADOS | Semana del 01 enero al 6 de enero de 2008 | Semana del 07 enero al 13 de enero de 2008 | Sub-Total horas extras | Descuento Horas extras | Total Horas Extras |
| Restaurantes | | | | | | |
| 1 | Mario José Robles | 15 | 10 | 25 | | 25 |
| 2 | Rafael Landívar | 25 | 10 | 35 | | 35 |
| 3 | Manuel Lázaro | 8 | 2 | 10 | | 10 |
| TOTAL | | | | 70 | 0 | 70 |
| (f) _____ Gerente de Departamento | | | | | | |

Se hace el cálculo de las horas extras pagadas en el mes de enero:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 8

Detalle Cálculo de Horas Extras enero de 2009

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | | | | |
|--|-----------------|---------------------|--------|-------|-------|--------------|-----------------|
| Cálculo de Horas Extras | | | | | | | |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | | | | | |
| Turno Día | | | | | | | |
| Esta comprende una cantidad de 8 horas diarias | | | | | | | |
| Se maneja que si una persona excede más de las 8 horas diarias se consideran horas extras y el total de la semana al exceder de 44 horas | | | | | | | |
| Empleado Mario José Robles trabajó durante el mes de enero 25 horas extras los cuales se calcularon de la siguiente forma: | | | | | | | |
| Salario mensual | | Horas extras | | | | | |
| Salario Ordinario | 3,500.00 | 25 | | | | | |
| Bonificación Gobierno | 250.00 | | | | | | |
| Total | 3,750.00 | | | | | | |
| Salario ordinario / 31 = / 8 * 1.5 * total horas extras | | | | | | | |
| | 3,500.00 | 3,500.00 | 112.90 | 14.11 | 21.17 | 25.00 | 529.23 |
| | | | | | | | Total extras |
| Turno Cierre | | | | | | | |
| Esta comprende una cantidad de 6 horas diarias | | | | | | | |
| Se maneja que si una persona excede más de las 6 horas diarias se consideran horas extras y el total de la semana al exceder de 36 horas | | | | | | | |
| Empleado Rafael Landívar trabajó durante el mes de enero 35 horas extras los cuales se calcularon de la siguiente forma: | | | | | | | |
| Salario mensual | | Horas extras | | | | | |
| Planilla Ordinario | 5,450.00 | 35 | | | | | |
| Bonificación Gobierno | 250.00 | | | | | | |
| Total | 5,700.00 | | | | | | |
| Salario ordinario / 31 = / 6 * 1.5 * total horas extras | | | | | | | |
| | 5,450.00 | 5,450.00 | 175.81 | 29.30 | 43.95 | 35.00 | 1,538.31 |
| | | | | | | | Total extras |
| Turno Mixto | | | | | | | |
| Esta comprende una cantidad de 7 horas diarias | | | | | | | |
| Se maneja que si una persona excede más de las 7 horas diarias se consideran horas extras y el total de la semana al exceder de 42 horas | | | | | | | |
| Empleado Manuel Lázaro trabajó durante el mes de enero 10 horas extras los cuales se calcularon de la siguiente forma: | | | | | | | |
| Salario mensual | | Horas extras | | | | | |
| Planilla Ordinario | 3,300.00 | 10 | | | | | |
| Bonificación Gobierno | 250.00 | | | | | | |
| Total | 3,550.00 | | | | | | |
| Salario ordinario = / 31 = / 7 * 1.5 * total horas extras | | | | | | | |
| | 3,300.00 | 3,300.00 | 106.45 | 15.21 | 22.81 | 10.00 | 228.11 |
| | | | | | | | Total extras |

Se realiza la contabilización de la planilla pagada en cada quincena, ésta se hace en su oportunidad, con ésta operación se elimina la cuenta de Anticipo Planilla.

Se hacen los cargos a las cuentas contables como: Planilla ordinario y extraordinario, bonificación gobierno, se abona a la cuenta de anticipo planilla, ésta última porque cuando se pagó a cada trabajador se hizo la contabilización en la quincena que correspondía, así también se abona la cuenta Asociación Solidarista, banco de los trabajadores, el descuento judicial por un embargo de salario que tiene el señor Alexander Morales, el Impuesto Sobre la Renta de retenciones aplicadas a trabajadores: señores Alejandro Enríquez, Luis Antonio Marroquín y Rafael Landívar, por último el boleto de ornato que se descontó en la primera quincena de enero:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 9

Contabilización de Planilla de Sueldos y Salarios 15 de enero de 2009

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | |
|--|-------------------------------------|------------------|------------------|
| Póliza Contable | | | |
| 15 de enero 2009 | | | |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | |
| | | | No. 2659 |
| Número Cuenta Contable | Descripción | Debe | Haber |
| 006001001' | Planilla Ordinario y extraordinario | 42,405.65 | |
| 006001003' | Bonificación Gobierno | 1,100.00 | |
| 001002005' | Anticipo planilla | | 29,382.24 |
| 003002003' | Asociación Solidarista | | 6,405.50 |
| 003002004' | Boleto de Ornato | | 135.00 |
| 003002005' | Descuentos judiciales | | 743.75 |
| 003002008' | ISR empleados | | 3,590.97 |
| 003002010' | Banco de los Trabajadores | | 1,200.00 |
| 003002011' | IGSS Cuota Laboral | | 2,048.19 |
| Contabilización Planilla 1ra de enero 2009. | | 43,505.65 | 43,505.65 |

Véanse los Cuadros No. 1 y 3 de Págs. 102 y 104 respectivamente.

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 10

Contabilización de Planilla de Sueldos y Salarios 31 de enero de 2009

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | |
|--|-------------------------------------|------------------|------------------|
| Póliza Contable | | | |
| 31 de enero 2009 | | | |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | No. 2700 |
| Número Cuenta Contable | Descripción | Debe | Haber |
| 006001001' | Planilla Ordinario y extraordinario | 40,625.00 | |
| 006001003' | Bonificación Gobierno | 1,125.00 | |
| 001002005' | Anticipo planilla | | 27,821.84 |
| 003002003' | Asociación Solidarista | | 6,431.25 |
| 003002005' | Descuentos judiciales | | 743.75 |
| 003002008' | ISR empleados | | 3,590.97 |
| 003002010' | Banco de los Trabajadores | | 1,200.00 |
| 003002011' | IGSS Cuota Laboral | | 1,962.19 |
| Contabilización Planilla 2da de enero 2009. | | 41,750.00 | 41,750.00 |

Véanse los Cuadros No. 2 y 4 de Págs. 103 y 105 respectivamente.

A continuación un ejemplo de la boleta de pago del trabajador Rafael Landívar correspondiente a la primera quincena y segunda quincena del mes de enero de 2009:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 11

Boletas de Pago 15 y 31 de enero de 2009

| BOLETA DE PAGO | | | |
|----------------------------|----------------------------|---------------------|----------------|
| Empresa: | Industria de Comida Rápida | | Restaurante: 0 |
| Código: | 8 | Apellido: Landívar | Nombre: Rafael |
| % Ahorro: | 5 | Ordinarias: 15 | Extras: 35 |
| Planilla No. 1 | | Del 01-01-2009 | Al 15-01-2009 |
| INGRESOS | | DESCUENTOS | |
| 01 Planilla Ordinario | 2.725,00 | 01 I.G.S.S. | 205,92 |
| 02 Planilla Extraordinario | 1.538,31 | 02 Ahorro Asoc. | 136,25 |
| 03 Bonificación Gobierno | 125,00 | 03 Boleto de Ornato | 15,00 |
| | | 04 I.S.R. empleados | 12,12 |
| Total Ingresos | 4.388,31 | Total Deducciones | 369,29 |
| Liquido a Recibir | 4.019,02 | | |
| ----- | | | |
| (f) empleado | | | |

| BOLETA DE PAGO | | | |
|-------------------|----------------------------|---------------------|----------------|
| Empresa: | Industria de Comida Rápida | | Restaurante: 0 |
| Código: | 8 | Apellido: Landívar | Nombre: Rafael |
| % Ahorro: | 5 | Ordinarias: 15 | Extras: |
| Planilla No. 2 | | Del 16-01-2009 | Al 31-01-2009 |
| INGRESOS | | DESCUENTOS | |
| 01 Ordinario | 2.725,00 | 01 I.G.S.S. | 131,62 |
| 02 Extraordinario | | 02 Ahorro Asoc. | 136,25 |
| 03 Incentivo | 125,00 | 04 I.S.R. empleados | 12,12 |
| | | | |
| Total Ingresos | 2.850,00 | Total Deducciones | 279,99 |
| Liquido a Recibir | 2.570,01 | | |
| ----- | | | |
| (f) empleado | | | |

Véanse los Cuadros No. 1, 2, 3 y 4 de Págs. 102, 103, 104 y 105 respectivamente.

En el cuadro siguiente se muestra como se contabilizó la remesa de las cuotas I.G.S.S. y Patronales del mes de enero pagada en febrero, éstas deben de efectuarse a más tardar el 20 de cada mes, en este caso se emitió cheque, el cual fue a nombre del Banco donde se comprará el cheque de caja, éste último a nombre del I.G.S.S.:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 12

Remesa de Cuota Laboral y Patronal enero de 2009

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | |
|---|-------------------------------|------------------|------------------|
| Póliza Contable IGSS LABORAL Y PATRONAL | | | |
| 20 de febrero de 2009 | | | No. 2708 |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | |
| Cuenta Contable | Descripción | Debe | Haber |
| 003002011' | IGSS Cuota Laboral por pagar | 4,010.38 | |
| 003002012' | IGSS Cuota Patronal por pagar | 10,519.98 | |
| 001002002' | Bancos | | 14,530.36 |
| Contabilización de remesa IGSS Laboral y Patronal de enero 2009. | | 14,530.36 | 14,530.36 |

Para la remesa del I.G.S.S Laboral fue el resultado de Q.83, 030.65 de salarios que se pagaron en el mes de enero a este monto se le aplicó el 4.83% dando un resultado de Q.4, 010.38, para el cálculo de la Cuota Patronal se le aplicó el 10.67% dando un resultado de Q.8, 859.37, el 1% de IRTRA dando un resultado de Q.830.31, el 1% de INTECAP dando un resultado de Q.830.31. El total de la remesa del mes de febrero fue por un total de Q.14, 530.36. Véase formularios en cuadros No. 43 y 44. Págs. 144 y 145 respectivamente.

Según la Ley del Arbitrio de Ornato de la República de Guatemala todo trabajador debe de adquirir el boleto de ornato en los primeros dos meses, en este caso la Industria tiene como política descontarlo en la primera quincena de enero de cada año y de enviarlo a comprar a más tardar en la segunda quincena de enero, para esto se hizo un cheque a nombre de Municipalidad de Guatemala realizando la siguiente operación:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 13

Contabilización compra Boleto de Ornato enero de 2009

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA Póliza Contable BOLETO DE ORNATO 20 de enero de 2009 (Cifras expresadas en Quetzales) | | | | No. 2709 |
|---|----------------------------|---------------|---------------|-----------------|
| Cuenta Contable | Descripción | Debe | Haber | |
| 003002004' | Boleto de Ornato por pagar | 135.00 | | |
| 001002002' | Bancos | | 135.00 | |
| Contabilización de Boleto de Ornato del año 2009. | | 135.00 | 135.00 | |

Véase planilla de boleto de ornato en Cuadro No. 45 en Pág. 146.

El día 20 de diciembre de 2008 se recibió una nota del Organismo Judicial donde se solicita un embargo al señor Alexander Morales en donde se le aplique el 35% si excede su salario de Q.300.00, en este caso es por un monto de Q.1,487.50 mensuales, para esto se muestra la forma en que se dejó contabilizado dicho descuento:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 14

Contabilización pago Descuento judicial enero de 2009

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | |
|--|---------------------------------|-----------------|-----------------|
| Póliza Contable Descuento Judicial | | | |
| 20 de febrero de 2009 | | | No. 2710 |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | |
| Cuenta Contable | Descripción | Debe | Haber |
| 003002005' | Descuentos judiciales por pagar | 1,487.50 | |
| 001002002' | Bancos | | 1,487.50 |
| Contabilización de Pago de Descuento Judicial al señor | | | |
| Alexander Morales correspondiente al mes de enero | | 1,487.50 | 1,487.50 |

Véase orden descuento judicial en Cuadro No. 46 en Pág. 147.

En la Industria el trabajador Alejandro Enríquez adquirió un préstamo en el mes de diciembre de 2008 en el Banco de los Trabajadores, se le indicó en el descuento del Banco de los Trabajadores que se harán de Q.1, 200.00 de forma quincenal, en este ejemplo se muestra cuando se paga la remesa al banco en el mes de febrero y corresponde del mes de enero y debe ser a más tardar el 20 de cada mes:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 15

Remesa Banco de los Trabajadores enero de 2009

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | |
|--|-------------------------------------|-----------------|-----------------|
| Póliza Contable Banco los Trabajadores | | | |
| 20 de febrero de 2009 | | | No. 2711 |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | |
| Cuenta Contable | Descripción | Debe | Haber |
| 003002010' | Banco de los Trabajadores por pagar | 2,400.00 | |
| 001002002' | Bancos | | 2,400.00 |
| Contabilización de Pago de Bantrab del mes de enero de 2009 | | 2,400.00 | 2,400.00 |

Véase orden descuento Banco de los Trabajadores en Cuadro No. 47 en Pág. 148.

Como lo exige la ley del Impuesto Sobre la Renta en su Artículo 63 y 67 las retenciones se deben de pagar en los primeros 10 días hábiles del mes siguiente, en este caso lo retenido en el mes de enero se emitió cheque con fecha 14 y ese mismo día se envió a pagar a la Superintendencia de Administración Tributaria:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 16

Contabilización de Retención del Impuesto Sobre la Renta enero de 2009

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | |
|--|-------------------------|-----------------|-----------------|
| Póliza Contable ISR Empleados | | | |
| 14 de febrero de 2009 | | | No. 2707 |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | |
| Cuenta Contable | Descripción | Debe | Haber |
| 003002008' | ISR empleados por pagar | 7,181.94 | |
| 001002002' | Bancos | | 7,181.94 |
| Contabilización de Pago ISR Empleados del mes de enero 2009 | | 7,181.94 | 7,181.94 |

Véase Declaración Retenciones mes de enero en Cuadro No. 34 en Pág. 131.

Por política de la empresa cada final de mes se provisiona las prestaciones que se pagarán en el transcurso del año, tales como Bonificación Decreto 42-92, Aguinaldo, Indemnización y el Bono de Aniversario y Bonificación Anual, éstas últimas son beneficios adicionales de la Industria de Comida Rápida, no se provisiona las vacaciones porque la Industria las registra de forma directa, se muestra ejemplo de las provisiones:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 17

Cálculo de Provisión de Prestaciones Laborales enero de 2009

| | | | |
|--|------------------|-------------------------|------------------|
| Salarios devengados del mes de enero de 2009 | | | |
| Ordinario | | 80,735.00 | |
| Extraordinario | | 2,295.65 | |
| Incentivo | | 2,225.00 | |
| Total | | <u>85,255.65</u> | |
| Cálculo de Provisión Aguinaldo mensual | | | |
| Ordinario + extraordinario + incentivo | | | |
| Salario Ordinario | 80,735.00 | | |
| Salario Extraordinario | 2,295.65 | | |
| Bonificación Gobierno | <u>2,225.00</u> | | |
| | 85,255.65 | * 8.33% | 7,101.80 |
| Nota: en esta provisión se toma de base también el Bono Gobierno, el cual se rebaja al momento de pagar dicho bono El 6 de enero de cada año. | | | |
| Cálculo de Provisión Indemnización mensual | | | |
| Ordinario + extraordinario | | | |
| Salario Ordinario | 80,735.00 | | |
| Salario Extraordinario | <u>2,295.65</u> | | |
| | 83,030.65 | * 8.33% | 6,916.45 |
| Cálculo de Provisión Bonificación Dto 42-92 mensual | | | |
| Ordinario + extraordinario | | | |
| Salario Ordinario | 80,735.00 | | |
| Salario Extraordinario | 2,295.65 | | |
| | 83,030.65 | * 8.33% | 6,916.45 |
| Cálculo de Provisión Bono de Aniversario mensual | | | |
| Ordinario + extraordinario + incentivo | | | |
| Salario Ordinario | 80,735.00 | | |
| Salario Extraordinario | 2,295.65 | | |
| Bonificación Gobierno | <u>2,225.00</u> | | |
| | 85,255.65 | * 6.67 % | 5,686.55 |
| TOTAL | | | 26,621.25 |

Contablemente se registran las provisiones de cada mes de la forma siguiente:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 18

Contabilización de Provisiones de Prestaciones Laborales enero de 2009

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | |
|--|----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Póliza Contable | | | |
| 31 de enero 2009 | | | No. 2702 |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | |
| Número Cuenta Contable | Descripción | Debe | Haber |
| 006001005' | Aguinaldo | 7,101.80 | 8.33% |
| 006001006' | Indeminización | 6,916.45 | 8.33% |
| 006001007' | Bono 14 | 6,916.45 | 8.33% |
| 006001008' | Bono por año cumplido | 5,686.55 | 6.67% |
| 003001003' | Reservas para Prestaciones | | 26,621.25 |
| Contabilización de prestaciones del mes de enero de 2009. | | <u>26,621.25</u> | <u>26,621.25</u> |

Cuando el personal sale de vacaciones se realiza la siguiente operación, en este caso salió de vacaciones el trabajador Esteban Hernández a partir del 15 de febrero:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 19

Contabilización de Vacaciones febrero de 2009

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | |
|---|-------------------------------------|------------------------|------------------------|
| Póliza Contable Vacaciones | | | |
| 15 de febrero de 2009 | | | No. 2701 |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | |
| Número Cuenta Contable | Descripción | Debe | Haber |
| 006001001' | Planilla Ordinario y Extraordinario | 2,403.33 | |
| 006001003' | Bonificación Gobierno | 116.67 | |
| 006001002' | Vacaciones | 3,868.08 | |
| 001002007' | Anticipo Planilla Prestaciones | | 5,827.67 |
| 003002003' | Asociación Solidarista por pagar | | 257.50 |
| 003002011' | IGSS Cuota Laboral por pagar | | 302.91 |
| Contabilización de Planilla y Vacaciones del trabajador Esteban Hernández. | | <u>6,388.08</u> | <u>6,388.08</u> |

Véase cálculo de vacaciones en No. 48 en Pág. 149.

En el siguiente ejemplo se detalla la forma en que se contabiliza las prestaciones pagadas al trabajador Mario Rodríguez, el cual dejó de laborar el 15 de diciembre de 2008, éstas quedan contabilizadas al momento en que se emite el cheque:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 20

Contabilización de Prestaciones Laborales Mario Rodríguez

| INDUSTRIA DE COMIDA RAPIDA | | | |
|---|--|------------------|------------------|
| Póliza Contable Liquidaciones | | | |
| 15 de diciembre 2008 | | No. 2706 | |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | |
| Número Cuenta Contable | Descripción | Debe | Haber |
| 006001003' | Vacaciones | 1,531.23 | |
| 003001003' | Provisión Aguinaldo por pagar | 132.33 | |
| 003001005' | Provisión Bonificación Dto 42-92 por pagar | 1,550.14 | |
| 003001004' | Provisión Indemnización por pagar | 12,404.38 | |
| 001002002' | Bancos | | 15,544.12 |
| 003002011' | IGSS Cuota Laboral por pagar | | 73.96 |
| Contabilización de Liq. prestaciones del señor Mario Rodriguez | | 15,618.08 | 15,618.08 |

Véase Cálculo de liquidación en Cuadro No. 49 en Pág. 151.

En el cuadro siguiente se muestra la contabilización de la bonificación decreto 42-92 o bono 14, éste se paga a más tardar los primeros diez días del mes de julio de cada año. Esta Bonificación o bono 14, es de la provisión que se viene acumulando cada mes la cual se llama Provisión de Bonificación Decreto 42-92 por pagar, se toma de base del 01 de julio de 2008 al 30 de junio de 2009:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 21

Contabilización de Bonificación Decreto 42-92 o bono 14

| INDUSTRIA DE COMIDA RAPIDA | | | |
|--|--|------------------|------------------|
| Póliza Contable | | | |
| 10 de Julio 2009 | | | No. 2704 |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | |
| Número Cuenta Contable | Descripción | Debe | Haber |
| 003001005' | Provisión Bonificación Dto 42-92 por pagar | 68,841.10 | |
| 001002002' | Bancos | | 68,841.10 |
| Contabilización de Bono Dto 42-92 del día 10 de julio de 2009 | | 68,841.10 | 68,841.10 |

Véase Planilla de Bonificación Decreto 42-92 en Cuadro No. 51 en Pág. 153.

En el siguiente ejemplo se muestra la contabilización del Aguinaldo, el cual se paga a más tardar en los primeros días del mes de diciembre y se toma de base la fecha 01 de diciembre de 2007 al 30 de noviembre de 2008, el aguinaldo se contabiliza rebajando la provisión de aguinaldo por pagar:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 22

Contabilización de Aguinaldo

| INDUSTRIA DE COMIDA RAPIDA | | | |
|--|-------------------------------|------------------|------------------|
| Póliza Contable | | | |
| 10 de Diciembre 2008 | | | No. 2705 |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | |
| Número Cuenta Contable | Descripción | Debe | Haber |
| 003001003' | Provisión Aguinaldo por pagar | 81,250.00 | |
| 001002002' | Bancos | | 81,250.00 |
| Contabilización de Aguinaldo pagado el día 10 de diciembre de 2008. | | 81,250.00 | 81,250.00 |

Véase planilla de aguinaldo en Cuadro No. 52 en Pág. 154.

Como parte de los beneficios que ofrece la Industria, se tiene una bonificación anual conocida como bono de reyes, ésta se paga cada 6 de enero de cada año, consiste en Q.250.00 por un año trabajado o proporcional al tiempo trabajado si fuera menos de un año, ésta bonificación se entrega a todo el personal de la Industria, estas prestaciones son adicionales a la ley, los cuales son parte de la motivación e incentivos que se proporcionan al empleado para su superación profesional y económico, para lo cual se en el cuadro siguiente se presenta el cálculo correspondiente comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de 2008:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 23

Cálculo de Bono de Reyes enero de 2009

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA DETALLE DE CÁLCULO DE BONO DE REYES DEL 01 ENERO 2008 AL 31 DE DICIEMBRE 2008 (Cifras expresadas en Quetzales) | | | | | |
|--|------------------------|------------------|--------------|-----------------------|-----------------|
| No. | Nombres y apellidos | Fecha de ingreso | Total días | Bonificación Gobierno | Total a pagar |
| Capital Humano | | | | | |
| 1 | Esteban Hernández | 1-feb-06 | 365 | 250.00 | 250.00 |
| 2 | Mario Rodriguez | 2-ene-06 | 365 | 250.00 | 250.00 |
| Contabilidad | | | | | |
| 3 | Mónica Sagastume | 2-ene-06 | 365 | 250.00 | 250.00 |
| 4 | Alexander Morales | 30-ago-07 | 121 | 250.00 | 82.88 |
| Operaciones | | | | | |
| 5 | Alejandro Enríquez | 1-nov-07 | 60 | 250.00 | 41.10 |
| 6 | Luis Antonio Marroquin | 2-ene-06 | 365 | 250.00 | 250.00 |
| Restaurantes | | | | | |
| 7 | Mario José Robles | 2-ene-06 | 365 | 250.00 | 250.00 |
| 8 | Rafael Landívar | 2-ene-06 | 365 | 250.00 | 250.00 |
| 9 | Manuel Lázaro | 2-ene-06 | 265 | 250.00 | 181.51 |
| TOTAL BONO DE REYES | | | 2,636 | 2,250.00 | 1,805.48 |
| En el cálculo del bono de reyes se toma de base a los Q.250.00 dividido por 365 días y se multiplica por la cantidad de días que haya trabajado. | | | | | |

Se muestra en el cuadro siguiente la contabilización de ésta bonificación anual o bono de reyes como se le conoce en ésta Industria.

Ésta contabilización se rebaja de la provisión que se hizo en el Aguinaldo, esto porque cada mes se utiliza de base los Q.250.00 del salario para ésta provisión, el cual no está afecto a ningún Impuesto según la legislación laboral vigente:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 24

Contabilización de Bono de Reyes enero de 2009

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | |
|--|-------------------------------|-----------------|-----------------|
| Póliza Contable | | | |
| 06 de enero 2009 | | | No. 2703 |
| (Cifras expresadas en Quetzales) | | | |
| Número Cuenta Contable | Descripción | Debe | Haber |
| 003001003' | Provisión Aguinaldo por pagar | 1,805.48 | |
| 001002002' | Bancos | | 1,805.48 |
| Contabilización de Bono de Reyes del 6 de enero de 2009 | | 1,805.48 | 1,805.48 |

RESOLUCIÓN ASPECTOS FISCALES:

Se detalla las proyecciones de retención del Impuesto Sobre la Renta por cada trabajador, así mismo el procedimiento a seguir en este aspecto:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 25

Proyección del Impuesto Sobre la Renta SAT No. 1101 ALEJANDRO

ENRÍQUEZ

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | |
|---|--|--------------|----------------|-------------------|
| PROYECCIÓN DE RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA | | | | |
| Nombre del trabajador: | Alejandro Enríquez | | | |
| Periodo: | 01 de enero al 31 de diciembre de 2009 | | | |
| NIT: | 1192515-5 | | | |
| Dirección: | 20 Calle 2-28, Zona 10 | | | |
| Meses | Sueldos | Bonificación | Otros Ingresos | Total |
| Enero | 34,750.00 | 250.00 | 41.10 | 35,041.10 |
| Febrero | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 |
| Marzo | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 |
| Abril | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 |
| Mayo | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 |
| Junio | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 |
| Julio | 34,750.00 | 250.00 | 23,039.73 | 58,039.73 |
| Agosto | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 |
| Septiembre | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 |
| Octubre | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 |
| Noviembre | 34,750.00 | 250.00 | 35,000.00 | 70,000.00 |
| Diciembre | 34,750.00 | 250.00 | 34,750.00 | 69,750.00 |
| 417,000.00 3,000.00 92,830.83 | | | | 512,830.83 |
| Total Ingresos y Renta Neta | | | | 512,830.83 |
| DEDUCCIONES | | | | |
| Deducciones personales | | | 36,000.00 | |
| Valor cuota por contribuciones de Seguro Social | | | | |
| Salario ordinario * 4.83% * 12 meses | | | 20,141.10 | |
| Aguinaldo y Bonificación Dto 42-92 | | | 57,830.83 | |
| Total Deducciones | | | | 113,971.93 |
| Renta Imponible o Pérdida Fiscal | | | | 398,858.90 |
| Impuesto Sobre la Renta | | | | |
| Renta Imp. Q.398,858.90 - Q.295,000.00 * 31% + 61,500 | | | | 93,696.26 |
| Estimación de I.V.A. | | | | |
| (-) I.V.A. Crédito Fiscal pagado | | | | |
| Q.513,166.67 * 50% * 12% | | | | 30,769.85 |
| I.S.R. Sujeto a Retención | | | | 62,926.41 |
| Número de meses | | | | 12 |
| Mensual a Retener | | | | 5,243.87 |

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 26

Proyección del Impuesto Sobre la Renta LUIS ANTONIO MARROQUÍN

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | |
|---|--|-----------------|------------------|-------------------|
| PROYECCIÓN DE RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA | | | | |
| Nombre del trabajador: | Luis Antonio Marroquín | | | |
| Periodo: | 01 de enero al 31 de diciembre de 2009 | | | |
| NIT: | 1192515-4 | | | |
| Dirección: | 20 Calle 2-28, Zona 11 | | | |
| Meses | Sueldos | Bonificación | Otros Ingresos | Total |
| Enero | 19,750.00 | 250.00 | 20,250.00 | 40,250.00 |
| Febrero | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Marzo | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Abril | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Mayo | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Junio | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Julio | 19,750.00 | 250.00 | 19,750.00 | 39,750.00 |
| Agosto | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Septiembre | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Octubre | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Noviembre | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Diciembre | 19,750.00 | 250.00 | 19,750.00 | 39,750.00 |
| 237,000.00 | | 3,000.00 | 59,750.00 | 299,750.00 |
| Total Ingresos y Renta Neta | | | | 299,750.00 |
| DEDUCCIONES | | | | |
| Deducciones personales | | | | 36,000.00 |
| Valor cuota por contribuciones de Seguro Social | | | | |
| Salario ordinario * 4.83% * 12 meses | | | | 11,447.10 |
| Aguinaldo y Bonificación Dto 42-92 | | | | 39,500.00 |
| Total Deducciones | | | | 86,947.10 |
| Renta Imponible o Pérdida Fiscal | | | | 212,802.90 |
| <u>Impuesto Sobre la Renta</u> | | | | |
| Renta Imp. Q.212,802.90 - Q.180,000.00 * 25% + 32750 | | | | 40,950.73 |
| <u>Estimación de I.V.A.</u> | | | | |
| (-) I.V.A. Crédito Fiscal pagado | | | | |
| Q.299,750.00 * 50% * 12% | | | | 17,985.00 |
| I.S.R. Sujeto a Retención | | | | 22,965.73 |
| Número de meses | | | | 12 |
| Mensual a Retener | | | | 1,913.81 |

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 27

Proyección del Impuesto Sobre la Renta RAFAEL LANDÍVAR

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | |
|--|--|--------------|----------------|------------------|
| PROYECCIÓN DE RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA | | | | |
| Nombre del trabajador: | Rafael Landívar | | | |
| Periodo: | 01 de enero al 31 de diciembre de 2009 | | | |
| NIT: | 1192515-2 | | | |
| Dirección: | 14 Calle 0-28, Zona 14 | | | |
| Meses | Sueldos | Bonificación | Otros Ingresos | Total |
| Enero | 5,450.00 | 250.00 | 7,488.31 | 13,188.31 |
| Febrero | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Marzo | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Abril | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Mayo | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Junio | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Julio | 5,450.00 | 250.00 | 5,450.00 | 11,150.00 |
| Agosto | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Septiembre | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Octubre | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Noviembre | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Diciembre | 5,450.00 | 250.00 | 5,450.00 | 11,150.00 |
| 65,400.00 3,000.00 18,388.31 | | | | 86,788.31 |
| Total Ingresos y Renta Neta | | | | 86,788.31 |
| DEDUCCIONES | | | | |
| Deducciones personales | | | | 36,000.00 |
| Valor cuota por contribuciones de Seguro Social | | | | |
| Salario ordinario * 4.83% * 12 meses | | | | 3,233.12 |
| Aguinaldo y Bonificación Dto 42-92 | | | | 10,900.00 |
| Total Deducciones | | | | 50,133.12 |
| Renta Imponible o Pérdida Fiscal | | | | 36,655.19 |
| <u>Impuesto Sobre la Renta</u> | | | | |
| Renta Imp. Q.36,684.17 * 15% | | | | 5,498.28 |
| <u>Estimación de I.V.A.</u> | | | | |
| (-) I.V.A. Crédito Fiscal pagado | | | | |
| Q.86,788.31 * 50% * 12% | | | | 5,207.30 |
| I.S.R. Sujeto a Retención | | | | 290.98 |
| Número de meses | | | | 12 |
| Mensual a Retener | | | | 24.25 |

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 28

Proyección del Impuesto Sobre la Renta SAT No. 1101 ESTEBAN

HERNÁNDEZ

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | |
|--|--|--------------|----------------|------------------|
| PROYECCIÓN DE RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA | | | | |
| Nombre del trabajador: | Esteban Hernández | | | |
| Periodo: | 01 de enero al 31 de diciembre de 2009 | | | |
| NIT: | 1192515-9 | | | |
| Dirección: | 15 Calle 1-23, Carretera El Salvador | | | |
| Meses | Sueldos | Bonificación | Otros Ingresos | Total |
| Enero | 5,150.00 | 250.00 | 5,700.00 | 11,100.00 |
| Febrero | 5,150.00 | 250.00 | - | 5,400.00 |
| Marzo | 5,150.00 | 250.00 | - | 5,400.00 |
| Abril | 5,150.00 | 250.00 | - | 5,400.00 |
| Mayo | 5,150.00 | 250.00 | - | 5,400.00 |
| Junio | 5,150.00 | 250.00 | - | 5,400.00 |
| Julio | 5,150.00 | 250.00 | 5,150.00 | 10,550.00 |
| Agosto | 5,150.00 | 250.00 | - | 5,400.00 |
| Septiembre | 5,150.00 | 250.00 | - | 5,400.00 |
| Octubre | 5,150.00 | 250.00 | - | 5,400.00 |
| Noviembre | 5,150.00 | 250.00 | - | 5,400.00 |
| Diciembre | 5,150.00 | 250.00 | 5,150.00 | 10,550.00 |
| 61,800.00 3,000.00 16,000.00 | | | | 80,800.00 |
| Total Ingresos y Renta Neta | | | | 80,800.00 |
| DEDUCCIONES | | | | |
| Deducciones personales | | | 36,000.00 | |
| Valor cuota por contribuciones de Seguro Social | | | | |
| Salario ordinario * 4.83% * 12 meses | | | 927.36 | |
| Aguinaldo y Bonificación Dto 42-92 | | | 10,300.00 | |
| Total Deducciones | | | | 47,227.36 |
| Renta Imponible o Pérdida Fiscal | | | | 33,572.64 |
| <u>Impuesto Sobre la Renta</u> | | | | |
| Renta Imponible Q.33,572.64 - 9,750.00* 20% | | | | 4,764.53 |
| <u>Estimación de I.V.A.</u> | | | | |
| (-) I.V.A. Crédito Fiscal pagado | | | | |
| Q.80,880.00 * 50% * 12% | | | | 4,848.00 |
| I.S.R. Sujeto a Retención | | | | (83.47) |
| Número de meses | | | | 12 |
| Mensual a Retener | | | | (6.96) |

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 29

Proyección del Impuesto Sobre la Renta MARIO RODRÍGUEZ

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | |
|---|--|--------------|----------------|------------------|
| PROYECCIÓN DE RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA | | | | |
| Nombre del trabajador: | Mario Rodríguez | | | |
| Periodo: | 01 de enero al 31 de diciembre de 2009 | | | |
| NIT: | 1192515-8 | | | |
| Dirección: | 20 Calle 3-23, Zona 3 | | | |
| Meses | Sueldos | Bonificación | Otros Ingresos | Total |
| Enero | 3,450.00 | 250.00 | 3,950.00 | 7,650.00 |
| Febrero | 3,450.00 | 250.00 | - | 3,700.00 |
| Marzo | 3,450.00 | 250.00 | - | 3,700.00 |
| Abril | 3,450.00 | 250.00 | - | 3,700.00 |
| Mayo | 3,450.00 | 250.00 | - | 3,700.00 |
| Junio | 3,450.00 | 250.00 | - | 3,700.00 |
| Julio | 3,450.00 | 250.00 | 3,700.00 | 7,400.00 |
| Agosto | 3,450.00 | 250.00 | - | 3,700.00 |
| Septiembre | 3,450.00 | 250.00 | - | 3,700.00 |
| Octubre | 3,450.00 | 250.00 | - | 3,700.00 |
| Noviembre | 3,450.00 | 250.00 | - | 3,700.00 |
| Diciembre | 3,450.00 | 250.00 | 3,700.00 | 7,400.00 |
| 41,400.00 3,000.00 11,350.00 | | | | 55,750.00 |
| Total Ingresos y Renta Neta | | | | 55,750.00 |
| DEDUCCIONES | | | | |
| Deducciones personales | | | | 36,000.00 |
| Valor cuota por contribuciones de Seguro Social | | | | |
| Salario ordinario * 4.83% * 12 meses | | | | 869.40 |
| Aguinaldo y Bonificación Dto 42-92 | | | | 7,400.00 |
| Total Deducciones | | | | <u>44,269.40</u> |
| Renta Imponible o Pérdida Fiscal | | | | 11,480.60 |
| <u>Impuesto Sobre la Renta</u> | | | | |
| Renta Imponible Q.11,480.60 * 15% | | | | 1,722.09 |
| <u>Estimación de I.V.A.</u> | | | | |
| (-) I.V.A. Crédito Fiscal pagado | | | | |
| Q.55,750.00 * 50% * 12% | | | | <u>3,345.00</u> |
| I.S.R. Sujeto a Retención | | | | (1,622.91) |
| Número de meses | | | | 12 |
| Mensual a Retener | | | | (135.24) |

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 30

Proyección del Impuesto Sobre la Renta MÓNICA SAGASTUME

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | |
|---|--|--------------|----------------|--------------------|
| PROYECCIÓN DE RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA | | | | |
| Nombre del trabajador: | Mónica Sagastume | | | |
| Periodo: | 01 de enero al 31 de diciembre de 2009 | | | |
| NIT: | 1192515-7 | | | |
| Dirección: | 20 Calle 3-23, Zona 8 | | | |
| Meses | Sueldos | Bonificación | Otros Ingresos | Total |
| Enero | 1,650.00 | 250.00 | 2,150.00 | 4,050.00 |
| Febrero | 1,650.00 | 250.00 | - | 1,900.00 |
| Marzo | 1,650.00 | 250.00 | - | 1,900.00 |
| Abril | 1,650.00 | 250.00 | - | 1,900.00 |
| Mayo | 1,650.00 | 250.00 | - | 1,900.00 |
| Junio | 1,650.00 | 250.00 | - | 1,900.00 |
| Julio | 1,650.00 | 250.00 | 1,650.00 | 3,550.00 |
| Agosto | 1,650.00 | 250.00 | - | 1,900.00 |
| Septiembre | 1,650.00 | 250.00 | - | 1,900.00 |
| Octubre | 1,650.00 | 250.00 | - | 1,900.00 |
| Noviembre | 1,650.00 | 250.00 | - | 1,900.00 |
| Diciembre | 1,650.00 | 250.00 | 1,650.00 | 3,550.00 |
| 19,800.00 3,000.00 5,450.00 | | | | 28,250.00 |
| Total Ingresos y Renta Neta | | | | 28,250.00 |
| DEDUCCIONES | | | | |
| Deducciones personales | | | | 36,000.00 |
| Valor cuota por contribuciones de Seguro Social | | | | |
| Salario ordinario * 4.83% * 12 meses | | | | 854.91 |
| Aguinaldo y Bonificación Dto 42-92 | | | | 3,300.00 |
| Total Deducciones | | | | 40,154.91 |
| Renta Imponible o Pérdida Fiscal | | | | (11,904.91) |
| <u>Impuesto Sobre la Renta</u> | | | | |
| Renta Imponible (Q.11,904.91) * 15% | | | | (1,785.74) |
| <u>Estimación de I.V.A.</u> | | | | |
| (-) I.V.A. Crédito Fiscal pagado | | | | |
| Q.28,250.00 * 50% * 12% | | | | 1,695.00 |
| I.S.R. Sujeto a Retención | | | | (3,480.74) |
| Número de meses | | | | 12 |
| Mensual a Retener | | | | (290.06) |

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 31

Proyección del Impuesto Sobre la Renta ALEXANDER MORALES

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | |
|---|--|--------------|----------------|------------------|
| PROYECCIÓN DE RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA | | | | |
| Nombre del trabajador: | Alexander Morales | | | |
| Periodo: | 01 de enero al 31 de diciembre de 2009 | | | |
| NIT: | 1192515-6 | | | |
| Dirección: | 20 Calle 2-28, Zona 1 | | | |
| Meses | Sueldos | Bonificación | Otros Ingresos | Total |
| Enero | 4,250.00 | 250.00 | 250.00 | 4,750.00 |
| Febrero | 4,250.00 | 250.00 | - | 4,500.00 |
| Marzo | 4,250.00 | 250.00 | - | 4,500.00 |
| Abril | 4,250.00 | 250.00 | - | 4,500.00 |
| Mayo | 4,250.00 | 250.00 | - | 4,500.00 |
| Junio | 4,250.00 | 250.00 | - | 4,500.00 |
| Julio | 4,250.00 | 250.00 | 3,551.37 | 8,051.37 |
| Agosto | 4,250.00 | 250.00 | 4,500.00 | 9,000.00 |
| Septiembre | 4,250.00 | 250.00 | - | 4,500.00 |
| Octubre | 4,250.00 | 250.00 | - | 4,500.00 |
| Noviembre | 4,250.00 | 250.00 | - | 4,500.00 |
| Diciembre | 4,250.00 | 250.00 | 4,250.00 | 8,750.00 |
| 51,000.00 3,000.00 12,551.37 | | | | 66,551.37 |
| Total Ingresos y Renta Neta | | | | 66,551.37 |
| DEDUCCIONES | | | | |
| Deducciones personales | | | 36,000.00 | |
| Valor cuota por contribuciones de Seguro Social | | | | |
| Salario ordinario * 4.83% * 12 meses | | | 840.42 | |
| Aguinaldo y Bonificación Dto 42-92 | | | 7,801.37 | |
| Total Deducciones | | | | 44,641.79 |
| Renta Imponible o Pérdida Fiscal | | | | 21,909.58 |
| <u>Impuesto Sobre la Renta</u> | | | | |
| Renta Imponible Q.21,909.58 * 15% | | | | 3,286.44 |
| <u>Estimación de I.V.A.</u> | | | | |
| (-) I.V.A. Crédito Fiscal pagado | | | | |
| Q.64,782.64 * 50% * 12% | | | | 3,993.08 |
| I.S.R. Sujeto a Retención | | | | (706.65) |
| Número de meses | | | | 12 |
| Mensual a Retener | | | | (58.89) |

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 32

Proyección del Impuesto Sobre la Renta MARIO JOSÉ ROBLES

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | |
|---|----------|--|------------------|-------------------|
| PROYECCIÓN DE RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA | | | | |
| Nombre del trabajador: | | Mario José Robles | | |
| Periodo: | | 01 de enero al 31 de diciembre de 2009 | | |
| NIT: | | 1192515-3 | | |
| Dirección: | | 20 Calle 2-28, Zona 11 | | |
| Meses | Sueldos | Bonificación | Otros Ingresos | Total |
| Enero | 3,500.00 | 250.00 | 4,000.00 | 7,750.00 |
| Febrero | 3,500.00 | 250.00 | - | 3,750.00 |
| Marzo | 3,500.00 | 250.00 | - | 3,750.00 |
| Abril | 3,500.00 | 250.00 | - | 3,750.00 |
| Mayo | 3,500.00 | 250.00 | - | 3,750.00 |
| Junio | 3,500.00 | 250.00 | - | 3,750.00 |
| Julio | 3,500.00 | 250.00 | 3,500.00 | 7,250.00 |
| Agosto | 3,500.00 | 250.00 | - | 3,750.00 |
| Septiembre | 3,500.00 | 250.00 | - | 3,750.00 |
| Octubre | 3,500.00 | 250.00 | - | 3,750.00 |
| Noviembre | 3,500.00 | 250.00 | - | 3,750.00 |
| Diciembre | 3,500.00 | 250.00 | 3,500.00 | 7,250.00 |
| 42,000.00 | | 3,000.00 | 11,000.00 | 56,000.00 |
| Total Ingresos y Renta Neta | | | | 56,000.00 |
| DEDUCCIONES | | | | |
| Deducciones personales | | | 36,000.00 | |
| Valor cuota por contribuciones de Seguro Social | | | | |
| Salario ordinario * 4.83% * 12 meses | | | 956.34 | |
| Aguinaldo y Bonificación Dto 42-92 | | | 7,000.00 | |
| Total Deducciones | | | | 43,956.34 |
| Renta Imponible o Pérdida Fiscal | | | | 12,043.66 |
| <u>Impuesto Sobre la Renta</u> | | | | |
| Renta Imp. Q.12,043.66 * 15% | | | | 1,806.55 |
| <u>Estimación de I.V.A.</u> | | | | |
| (-) I.V.A. Crédito Fiscal pagado | | | | |
| Q.56,000.00 * 50% * 12% | | | | 3,360.00 |
| I.S.R. Sujeto a Retención | | | | (1,553.45) |
| Número de meses | | | | 12 |
| Mensual a Retener | | | | (129.45) |

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 33

Proyección del Impuesto Sobre la Renta MANUEL LÁZARO

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | |
|---|--|-----------------|------------------|-------------------|
| PROYECCIÓN DE RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA | | | | |
| Nombre del trabajador: | Manuel Lázaro | | | |
| Periodo: | 01 de enero al 31 de diciembre de 2009 | | | |
| NIT: | 1192515-1 | | | |
| Dirección: | 14 Calle 0-28, Zona 15 | | | |
| Meses | Sueldos | Bonificación | Otros Ingresos | Total |
| Enero | 3,300.00 | 250.00 | 3,800.00 | 7,350.00 |
| Febrero | 3,300.00 | 250.00 | - | 3,550.00 |
| Marzo | 3,300.00 | 250.00 | - | 3,550.00 |
| Abril | 3,300.00 | 250.00 | - | 3,550.00 |
| Mayo | 3,300.00 | 250.00 | - | 3,550.00 |
| Junio | 3,300.00 | 250.00 | - | 3,550.00 |
| Julio | 3,300.00 | 250.00 | 3,300.00 | 6,850.00 |
| Agosto | 3,300.00 | 250.00 | - | 3,550.00 |
| Septiembre | 3,300.00 | 250.00 | - | 3,550.00 |
| Octubre | 3,300.00 | 250.00 | - | 3,550.00 |
| Noviembre | 3,300.00 | 250.00 | - | 3,550.00 |
| Diciembre | 3,300.00 | 250.00 | 3,300.00 | 6,850.00 |
| 39,600.00 | | 3,000.00 | 10,400.00 | 53,000.00 |
| Total Ingresos y Renta Neta | | | | 53,000.00 |
| DEDUCCIONES | | | | |
| Deducciones personales | | | | 36,000.00 |
| Valor cuota por contribuciones de Seguro Social | | | | |
| Salario ordinario * 4.83% * 12 meses | | | | 927.36 |
| Aguinaldo y Bonificación Dto 42-92 | | | | 6,600.00 |
| Total Deducciones | | | | 43,527.36 |
| Renta Imponible o Pérdida Fiscal | | | | 9,472.64 |
| Impuesto Sobre la Renta | | | | |
| Renta Imp. Q.9,472.64 * 15% | | | | 1,420.90 |
| Estimación de I.V.A. | | | | |
| (-) I.V.A. Crédito Fiscal pagado | | | | |
| Q.53,000.00 * 50% * 12% | | | | 3,180.00 |
| I.S.R. Sujeto a Retención | | | | (1,759.10) |
| Número de meses | | | | 12 |
| Mensual a Retener | | | | (146.59) |

En el cuadro siguiente se muestra la declaración de retenciones mensuales, dicha retención es la que se descuenta a los trabajadores cada quincena, se paga por parte de la Industria de Comida Rápida dentro de los primeros 10 días hábiles de cada mes, en este ejemplo se incluyen retenciones del mes de enero, pagadas en febrero de 2009, según el Artículo 60 de la ley del Impuesto Sobre la Renta indica que debe pagarse dentro de los primeros diez (10) días hábiles inmediatos siguientes a la fecha en que el contribuyente quede legalmente notificado de su obligación:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 34

Declaración Jurada mensual de Retenciones

|  DECLARACION JURADA Y RECIBO DE PAGO MENSUAL DE RETENCIONES DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA E IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS FINANCIEROS <small>SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA</small> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---------------|--|-----------------|--|--|--|-----------------------|--|---------------------|------------------------------|----------------------------------|-----|-----|----|--------------------|--|
| LUGAR Y FECHA DE PRESENTACION GUATEMALA, | | | | | | | | | | | 01 SAT-No.1052 802090 | | | | | | |
| DIA 09 | | MES 02 | | AÑO 2009 | | 02 No. DE IDENTIFICACION TRIBUTARIA (NIT) | | 03 PERIODO A DECLARAR | | 04 ADMINISTRACION | | | | | | | |
| 0001234-5 | | DEL 01 | | MES ENERO | | AÑO 2009 | | AL 31 | | ENERO 2009 | | | | | | | |
| 05 NOMBRE INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 06 No. O NOMBRE DE CALLE O AVENIDA | | | | 07 # CASA | | 08 APTO.SIMILAR | | 09 ZONA 10 | | 10 COLONIA O BARRIO | | 11 DEPARTAMENTO GUATEMALA | | | | | |
| CALLE, AVENIDA Y ZONA | | | | | | | | | | | | 16 E-MAIL | | | | | |
| 12 MUNICIPIO | | | | 13 TELEFONO | | 14 FAX | | 15 APTO. POSTAL | | | | | | | | | |
| IDENTIFICACION | IMPUESTO SOBRE LA RENTA | | | | | | | | | | | BASE | | % | | RETENCION | |
| | Régimen asalariados, (sueldos y similares) | | | | | | | | | | | | | | | 26 7,181.94 | |
| | (-) Total devoluciones practicadas en exceso régimen de asalariados | | | | | | | | | | | | | | | 27 | |
| | Total impuesto retenido régimen asalariados | | | | | | | | | | | | | | | 28 | |
| | Pago por actividades técnicas, profesionales, científicas | | | | | | | | | | | 17 | | 5% | | 29 | |
| | Servicios prestados por personas individuales o jurídicas | | | | | | | | | | | 18 | | 5% | | 30 | |
| | Servicio de transporte de personas o carga | | | | | | | | | | | 19 | | 5% | | 31 | |
| | Arrendamiento de bienes muebles o inmuebles | | | | | | | | | | | 20 | | 5% | | 32 | |
| | Pagos a deportistas, artistas, profesionales de teatro, TV y otros espectáculos | | | | | | | | | | | 21 | | 5% | | 33 | |
| | Dietas | | | | | | | | | | | 22 | | 5% | | 34 | |
| | Facturación por cuenta del vededor (factura especial) | | | | | | | | | | | 23 | | 5% | | 35 | |
| | Premios por loterías, sorteos, bingos y similares | | | | | | | | | | | 24 | | 10% | | 36 | |
| | Total Impuesto Sobre la Renta Retenido (sume casillas 28 a 36) | | | | | | | | | | | | | | | 37 7,181.94 | |
| IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS FINANCIEROS | | | | | | | | | | | 25 | | 10% | | 38 | | |
| (+) Intereses (Decreto No.26-95) | | | | | | | | | | | | | | | 39 | | |
| Cantidad de constancias que adjuntan | | | | 0% 1 | | 5% 2 | | 10% 0 | | TOTAL CONSTANCIAS | | | | | | | |
| VALOR A INGRESAR CON ESTA DECLARACION (Suma Casillas 37 mas 38) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CASILLAS 41 Y 42, EXCLUSIVAMENTE EN EL CASO DE ESTA UNA RECTIFICACION | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| No. DECLARACION QUE SE RECTIFICA 41 VALOR INGRESADO CON DECLARACION 42 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OFICINA DE ATENCION CONTRIBUYENTE SAT | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EXCLUSIVO SAT | Impuesto a Pagar (Casilla 40 menos casilla 42) | | | | | | | | | | | 43 | | | | | |
| | (+) Multa | | | | | | | | | | | 44 | | | | | |
| | (+) Intereses | | | | | | | | | | | 45 | | | | | |
| | (+) Mora | | | | | | | | | | | 46 | | | | | |
| | (-) Total a Pagar | | | | | | | | | | | 47 | | | | | |
| DECLARO Y JURO QUE SON VERDADEROS LOS DATOS CONTENIDOS EN ESTE FORMULARIO | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FIRMA | | | | BANCO | | | | | | | | | | | | | |
| FIRMA DECLARANTE O REPRESENTE LEGAL | | | | | | VALIDO UNICAMENTE POR EL IMPORTE IMPRESO POR LA MAQUINA REGISTRADORA | | | | | | | | | | | |

Véase Contabilización de retenciones del mes de enero en Cuadro No. 16 en Pág. 115.

Al finalizar el año se determina la retención definitiva de los trabajadores, según el período comprendido del 01 de enero 2008 al 31 de diciembre de 2008, esto es conforme a lo que realmente devengó cada trabajador durante el año, esto para determinar el Impuesto real a pagar y para confirmar si la planilla I.V.A presentada a la S.A.T en los primeros 10 días de enero da como resultado, una devolución sobre lo descontado durante el año o puede que se origine otro descuento que se debe pagar inmediatamente en el año siguiente:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 35

Retención Definitiva ALEJANDRO ENRÍQUEZ

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | | |
|---|--|-----------------|----------------|--------------------|--|
| RETENCIÓN DEFINITIVO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA | | | | | |
| Nombre del trabajador: | Alejandro Enríquez | | | | |
| Periodo: | 01 de enero al 31 de diciembre de 2008 | | | | |
| NIT: | 1192515-5 | | | | |
| Dirección: | 20 Calle 2-28, Zona 10 | | | | |
| Meses | Sueldos | Bonificación | Otros Ingresos | Total | |
| Enero | 34,750.00 | 250.00 | 41.10 | 35,041.10 | |
| Febrero | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 | |
| Marzo | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 | |
| Abril | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 | |
| Mayo | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 | |
| Junio | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 | |
| Julio | 34,750.00 | 250.00 | 23,039.73 | 58,039.73 | |
| Agosto | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 | |
| Septiembre | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 | |
| Octubre | 34,750.00 | 250.00 | - | 35,000.00 | |
| Noviembre | 34,750.00 | 250.00 | 35,000.00 | 70,000.00 | |
| Diciembre | 34,750.00 | 250.00 | 34,750.00 | 69,750.00 | |
| 417,000.00 | | 3,000.00 | | 92,830.83 | |
| Total Ingresos y Renta Neta | | | | 512,830.83 | |
| DEDUCCIONES | | | | | |
| Deducciones personales | | | | 36,000.00 | |
| Valor cuota por contribuciones de Seguro Social | | | | | |
| Salario ordinario * 4.83% * 12 meses | | | | 20,141.10 | |
| Aguinaldo y Bonificación Dto 42-92 | | | | 57,789.73 | |
| Total Deducciones | | | | 113,930.83 | |
| Renta Imponible o Pérdida Fiscal | | | | 398,900.00 | |
| <u>Impuesto Sobre la Renta</u> | | | | | |
| Renta Imp. Q.398,900 - 295000*31% + Imp. fijo Q.61,500 | | | | 93,709.00 | |
| <u>Estimación de I.V.A.</u> | | | | | |
| (-) I.V.A. Crédito Fiscal pagado | | | | | |
| Q.512,830.83 * 50% * 12% | | | | 30,769.85 | |
| I.S.R. a pagar durante el período | | | | 62,939.15 | |
| I.S.R. retenido durante el período | | | | 62,926.56 | |
| I.S.R. parcialmente pagado con I.V.A. Formulario S.A.T. 1111 | | | | 62,939.15 | |
| Suma de I.S.R.Retenido e I.V.A. de SAT-No.1111 | | | | 125,865.71 | |
| I.S.R A DEVOLVER | | | | (62,926.56) | |

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 36

Retención Definitiva LUIS ANTONIO MARROQUÍN

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | |
|---|--|--------------|----------------|-------------------|
| RETENCIÓN DEFINITIVO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA | | | | |
| Nombre del trabajador: | Luis Antonio Marroquin | | | |
| Periodo: | 01 de enero al 31 de diciembre de 2008 | | | |
| NIT: | 1192515-4 | | | |
| Dirección: | 20 Calle 2-28, Zona 11 | | | |
| Meses | Sueldos | Bonificación | Otros Ingresos | Total |
| Enero | 19,750.00 | 250.00 | 20,250.00 | 40,250.00 |
| Febrero | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Marzo | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Abril | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Mayo | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Junio | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Julio | 19,750.00 | 250.00 | 19,750.00 | 39,750.00 |
| Agosto | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Septiembre | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Octubre | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Noviembre | 19,750.00 | 250.00 | - | 20,000.00 |
| Diciembre | 19,750.00 | 250.00 | 19,750.00 | 39,750.00 |
| 237,000.00 3,000.00 59,750.00 | | | | 299,750.00 |
| Total Ingresos y Renta Neta | | | | 299,750.00 |
| DEDUCCIONES | | | | |
| Deducciones personales | | | 36,000.00 | |
| Valor cuota por contribuciones de Seguro Social | | | | |
| Salario ordinario * 4.83% * 12 meses | | | 11,447.10 | |
| Aguinaldo y Bonificación Dto 42-92 | | | 39,500.00 | |
| Total Deducciones | | | | 86,947.10 |
| Renta Imponible o Pérdida Fiscal | | | | 212,802.90 |
| <u>Impuesto Sobre la Renta</u> | | | | |
| Renta Imp. Q.212,802.90 - 180,000 * 25% + importe fijo | | | | 40,950.73 |
| Q.32,750.00 | | | | |
| <u>Estimación de I.V.A.</u> | | | | |
| (-) I.V.A. Crédito Fiscal pagado | | | | |
| Q.299,750.00 * 50% * 12% | | | | 17,985.00 |
| I.S.R. a pagar durante el período | | | | 22,965.73 |
| I.S.R. retenido durante el período | | | | 22,965.84 |
| I.S.R. parcialmente pagado con I.V.A. Formulario S.A.T. 1111 | | | | 320.00 |
| Suma de I.S.R.Retenido e I.V.A. de SAT-No.1111 | | | | 23,285.84 |
| I.S.R A DEVOLVER | | | | (320.11) |

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 37

Retención Definitiva RAFAEL LANDÍVAR

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | |
|---|----------|--|------------------|------------------|
| RETENCIÓN DEFINITIVO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA | | | | |
| Nombre del trabajador: | | Rafael Landívar | | |
| Periodo: | | 01 de enero al 31 de diciembre de 2008 | | |
| NIT: | | 1192515-2 | | |
| Dirección: | | 14 Calle 0-28, Zona 14 | | |
| Meses | Sueldos | Bonificación | Otros Ingresos | Total |
| Enero | 5,450.00 | 250.00 | 7,488.31 | 13,188.31 |
| Febrero | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Marzo | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Abril | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Mayo | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Junio | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Julio | 5,450.00 | 250.00 | 5,450.00 | 11,150.00 |
| Agosto | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Septiembre | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Octubre | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Noviembre | 5,450.00 | 250.00 | - | 5,700.00 |
| Diciembre | 5,450.00 | 250.00 | 5,450.00 | 11,150.00 |
| 65,400.00 | | 3,000.00 | 18,388.31 | 86,788.31 |
| Total Ingresos y Renta Neta | | | | 86,788.31 |
| DEDUCCIONES | | | | |
| Deducciones personales | | | 36,000.00 | |
| Valor cuota por contribuciones de Seguro Social | | | | |
| Salario ordinario * 4.83% * 12 meses | | | 3,233.12 | |
| Aguinaldo y Bonificación Dto 42-92 | | | 10,900.00 | |
| Total Deducciones | | | | 50,133.12 |
| Renta Imponible o Pérdida Fiscal | | | | 36,655.19 |
| <u>Impuesto Sobre la Renta</u> | | | | |
| Renta Imp. Q.36,655.19 * 15% | | | | 5,498.28 |
| <u>Estimación de I.V.A.</u> | | | | |
| (-) I.V.A. Crédito Fiscal pagado | | | | |
| Q.86,788.31 * 50% * 12% | | | | 5,207.30 |
| I.S.R. a pagar durante el período | | | | 290.98 |
| I.S.R. retenido durante el período | | | | 290.88 |
| I.S.R. parcialmente pagado con I.V.A. Formulario S.A.T. 1111 | | | | - |
| Suma de I.S.R.Retenido e I.V.A. de SAT-No.1111 | | | | 290.88 |
| I.S.R A DESCONTAR | | | | 0.10 |

Dentro de los primeros 5 días del mes de enero de cada año, la Industria de Comida Rápida solicita a cada trabajador copia sellada por la Superintendencia de Administración Tributaria de la planilla del I.V.A. en el formulario **SAT-No.1111**, para determinar si con el I.V.A. de dicho formulario cubre el valor del Impuesto Sobre la Renta definitivo y que fue retenido mensualmente según el año 2008, en la proyección o si existe devolución.

Para ejemplificar lo antes expuesto, se tomará el cuadro de cálculo de retención definitivo de Impuesto Sobre la Renta indicado anteriormente complementándolo con la información siguiente de cada trabajador:

1. Alejandro Enríquez presentó a la Superintendencia de Administración Tributaria (S.A.T.) el formulario No. **SAT-1111** por Q.62, 939.15, del cual entregó copia a la empresa. Con el I.V.A. pagado cubre el Impuesto Sobre la Renta que tenía que pagar por Q 62,939.15. Al final se tiene que devolver al trabajador Q.62, 926.56.
2. Luis Antonio Marroquín presentó a la Superintendencia de Administración Tributaria (S.A.T.) el formulario No. **SAT-1111** por Q.320.00, del cual entregó copia a la empresa. Con el I.V.A. pagado cubre el Impuesto Sobre la Renta que tenía que pagar por Q.22, 965.84. Al final se le tiene que devolver Q.320.11, esto porque si hubiera presentado la planilla I.V.A por el monto retenido se devolvería el 100%.

3. Rafael Landívar no presentó a la Superintendencia de Administración Tributaria (S.A.T.) el formulario No. **SAT-1111**, del cual no entregó copia a la empresa. Al final se le tiene que descontar Q.0.10 centavos.

La Industria de Comida Rápida Servihamburguesas, S. A., en el mes de marzo del año 2009, debe presentar la conciliación del período vencido (01 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008), según lo indica el Artículo 63 “los agentes de retención deberán presentar una declaración jurada anual, que contenga una conciliación de las retenciones efectuadas a empleados en relación de dependencia” ésta debe presentarse a más tardar el 31 de marzo. El formulario **No. SAT-1082** se elabora con los datos individuales de los trabajadores Alejandro Enríquez, Luis Antonio Marroquín y Rafael Landívar. Al final del formulario se suman los datos dando un total que se utiliza para el formulario **No. SAT-1071**, según ejemplo siguiente:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 38

Conciliación Anual de Retenciones a empleados

| LUGAR Y FECHA DE PRESENTACION | | GUATEMALA, | | | | | | |
|--|--|-------------------------------------|--------------------|---|------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| DIA | 10 | MES | 03 | AÑO | 2009 | SAT-No.1082 | | |
| IDENTIFICACION | 02 No.DE IDENTIFICACION TRIBUTARIA (NIT) | 03 | PERIODO A DECLARAR | | | 04 | | |
| | 00001234-5 | | DEL | DIA | MES | AÑO | ADMINISTRACION | |
| | | | 01 | ENERO | 2,008 | | | |
| | | AL | 31 | DICIEMBRE | 2,008 | | | |
| 05 APELLIDOS Y NOMBRES O RAZON SOCIAL INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | | | | | |
| 06 No. O NOMBRE DE CALLE O AVENIDA | | 07 NUMERO | 08 APTO.SIMILAR | 09 COLONIA O BARRIO | 10 COLONIA O BARRIO | 11 DEPARTAMENTO | | |
| CALLE, AVENIDA Y ZONA | | | | | | GUATEMALA | | |
| 12 MUNICIPIO | | 13 TELEFONO | 14 FAX | 15 APTO. POSTAL | 16 E-MAIL | | | |
| GUATEMALA | | | | | | | | |
| IMPORTANTE: Antes de completar esta Declaración LEA las instrucciones al reverso de esta página INCLUIR TODOS LOS EMPLEADOS CON SALARIOS MAJORES DE Q36,000 AL AÑO, ART.37 | | | | | | | | |
| NIT | APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS | A/B | 1 RENTA NETA | 2 RENTA IMPONIBLE | 3 IMPUESTO DETERMINADO | 4 CREDITO IVA S/PLANILLA | 5 RETENCIONES ESTE PERIODO | 6 AJUSTE A RENCIONES+ (-) |
| 1192515-5 | ENRIQUEZ, ALEJANDRO | A | 512,830.83 | 398,900.00 | 62,939.15 | 62,939.15 | 62,926.56 | (62,926.56) |
| 1192515-4 | MARROQUIN, LUIS ANTONIO | A | 299,750.00 | 212,802.90 | 22,965.73 | 320.00 | 22,965.84 | (320.11) |
| 1192515-2 | LANDIVAR, RAFAEL | A | 86,788.31 | 36,655.19 | 290.98 | 0.00 | 290.88 | 0.10 |
| TOTALES | | | 899,369.14 | 648,358.09 | 86,195.86 | 63,259.15 | 86,183.28 | (63,246.57) |
| FIRMA | | NIT DE QUIEN FIRMA SI NO ES TITULAR | | | | SELLO DE RECEPCION (SAT): | | |
|  | | | | | | | | |
| | | CALIDAD CON QUE ACTUA | | REP.LEGAL <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| NOMBRE HANZEL DEMETRIO ORTIZ BENITES | | | | | | | | |

El formulario **No. SAT-1071 declaración jurada anual**: se elabora con el formulario **No. SAT-1052** de retenciones efectuadas y pagadas mensualmente a la S.A.T. que al final debe cuadrar con los datos del formulario **No. SAT-1082** conciliación anual, según ejemplo siguiente:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 39

Declaración Jurada Anual de Conciliación de Retenciones, efectuadas a trabajadores

| SAT SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA REPUBLICA DE GUATEMALA, C.A. | | | | | | | | | | |
|---|--|-------|-----|-----|--------|-------|-------|-------|-----------|-------|
| DECLARACION JURADA ANUAL DE CONCILIACION DE RETENCIONES, EFECTUADAS A EMPLEADOS EN RELACION DE DEPENDENCIA | | | | | | | | | | |
| LUGAR Y FECHA DE PRESENTACION GUATEMALA, | | | | | | | | | | |
| DIA <input type="text" value="10"/> MES <input type="text" value="03"/> AÑO <input type="text" value="2009"/> | SAT-No.1071 | | | | | | | | | |
| 02 No. DE IDENTIFICACION TRIBUTARIA (NIT) 03 | PERIODO A DECLARAR | | | | | | | | | |
| 00001234 - 5 | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">DIA</td> <td style="text-align: center;">MES</td> <td style="text-align: center;">AÑO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">DEL 01</td> <td style="text-align: center;">ENERO</td> <td style="text-align: center;">2,008</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">AL 31</td> <td style="text-align: center;">DICIEMBRE</td> <td style="text-align: center;">2,008</td> </tr> </table> | DIA | MES | AÑO | DEL 01 | ENERO | 2,008 | AL 31 | DICIEMBRE | 2,008 |
| DIA | MES | AÑO | | | | | | | | |
| DEL 01 | ENERO | 2,008 | | | | | | | | |
| AL 31 | DICIEMBRE | 2,008 | | | | | | | | |
| 04 ADMINISTRACION | | | | | | | | | | |
| 05 APELLIDOS Y NOMBRES O RAZON SOCIAL INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | | | | | | | |
| 06 No. O NOMBRE DE CALLE O AVENIDA | 07 NUMERO | | | | | | | | | |
| 08 APTO. SIMILAR | 09 ZONA | | | | | | | | | |
| 10 COLONIA O BARRIO | 11 DEPARTAMENTO | | | | | | | | | |
| 12 MUNICIPIO | 13 TELEFONO | | | | | | | | | |
| 14 FAX | 15 APTO. POSTAL | | | | | | | | | |
| 16 E-MAIL | | | | | | | | | | |
| DETALLE MENSUAL DE RETENCIONES | | | | | | | | | | |
| CUADRO A | PERIODO ANTERIOR | | | | | | | | | |
| | DEVOLUCIONES | | | | | | | | | |
| | RETENCIONES | | | | | | | | | |
| | PERIODO ACTUAL | | | | | | | | | |
| | RETENCIONES | | | | | | | | | |
| | TOTAL | | | | | | | | | |
| | No. DE SAT-1051 | | | | | | | | | |
| ENERO/ | 7,181.94 | | | | | | | | | |
| FEBRERO/ | 7,181.94 | | | | | | | | | |
| MARZO/ | 7,181.94 | | | | | | | | | |
| ABRIL/ | 7,181.94 | | | | | | | | | |
| MAYO/ | 7,181.94 | | | | | | | | | |
| JUNIO/ | 7,181.94 | | | | | | | | | |
| JULIO/ | 7,181.94 | | | | | | | | | |
| AGOSTO/ | 7,181.94 | | | | | | | | | |
| SEPTIEMBRE/ | 7,181.94 | | | | | | | | | |
| OCTUBRE/ | 7,181.94 | | | | | | | | | |
| NOVIEMBRE/ | 7,181.94 | | | | | | | | | |
| DICIEMBRE/ | 7,181.94 | | | | | | | | | |
| TOTALES | 86,183.28 | | | | | | | | | |
| DETALLE DE LA CONCILIACION | | | | | | | | | | |
| CUADRO B | 17 | | | | | | | | | |
| 1. IMPUESTO DETERMINADO SEGUN ART.43 (Total columna 3 SAT-1081) | 86,195.86 | | | | | | | | | |
| 2. (-) CREDITO IVA SEGUN PLANILLAS (Total columna 4 SAT-1081) | 63,259.15 | | | | | | | | | |
| 3. IMPUESTO NETO (Casilla 17 menos 18) | 22,936.71 | | | | | | | | | |
| 4. TOTAL RETENCIONES PERIODO ACTUAL (Total columna 5 SAT-1081) | 86,183.28 | | | | | | | | | |
| 5. DEVOLUCIONES EFECTUADAS EN ENERO Y FEBRERO | 21 63,246.57 | | | | | | | | | |
| 6. RETENCIONES POSTERIORES A ENERO | 22 0.00 | | | | | | | | | |
| 7. AJUSTE NETO A RETENCIONES (Total columna 6 SAT-1081) | 23 (63,246.57) | | | | | | | | | |
| 8. TOTAL LINEA 4 MENOS LINEA 7 (Debe ser igual a total Casilla 19) | 24 22,936.71 | | | | | | | | | |
| CASILLAS 25 EXCLUSIVAMENTE EN EL CASO DE SER ESTA UNA RECTIFICACION | | | | | | | | | | |
| No. DE DECLARACION QUE SE RECTIFICA | POR RECTIFICACION O PRESENTACION EXTEMPORANEA DEBE ACUDIR PRIMERO A UNA OFICINA DE ATENCION AL CONTRIBUYENTE EN SAT | | | | | | | | | |
| PRESENTACION EXTEMPORANEA | | | | | | | | | | |
| (+) Multa | 26 | | | | | | | | | |
| (=) Total a pagar | 27 | | | | | | | | | |
| FIRMA | BANCO | | | | | | | | | |
| FIRMA DECLARANTE O REPRESENTANTE LEGAL | VALIDO UNICAMENTE POR EL IMPORTE IMPRESO POR LA MAQUINA REGISTRADORA | | | | | | | | | |

Al momento de inscribir al I.G.S.S. cualquier empresa se debe llenar el formulario siguiente:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 41

Formulario Inscripción Patronal

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|-----------------------|
|  | | INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL INSCRIPCIÓN PATRONAL | | FORM.DRPT-001 PARA USO DEL IGSS NUMERO PATRONAL | |
| DATOS DEL PATRONO | | | | | |
| 1 NOMBRES Y APELLIDOS (CASO DE PERSONA JURIDICA/RAZON SOCIAL) | | | | 2. NIT. | |
| 3 DIRECCION DEL PATRONO | | | | | |
| MUNICIPIO GUATEMALA | | DEPARTAMENTO | | | |
| 4 TELEFONO | | 5 FAX | | 6 E-MAIL | |
| 7 APTO.POSTAL: | | | | | |
| PATRONO: PERSONA INDIVIDUAL | | | | | |
| 8 CEDULA DE VECINDAD | | NUMERO DE ORDEN: | | NUMERO DE REGISTRO: | |
| MUNICIPIO: | | DEPARTAMENTO: | | | |
| 9 OTROS COPROPIETARIOS: NOMBRES Y APELLIDOS | | | CEDULA DE VECINDAD | | EXTENDIDA (MUNICIPIO) |
| PATRONO: PERSONA JURIDICA | | | | | |
| 10 PATENTE DE COMERCIO DE SOCIEDAD: | | LIBRO: | | FECHA DE INSCRIPCIÓN DEFINITIVA | |
| NUMERO: | | FOLIO: | | FECHA DE PATENTE | |
| 11 REPRESENTANTE LEGAL NOMBRE | | | CARGO DEL REPRESENTANTE LEGAL: | | |
| FECHA DE ACTA NOTARIAL | | | NOTARIO: | | |
| 12 OTRO DOCUMENTO | | | | | |
| DATOS DE LA EMPRESA | | | | | |
| 13 NOMBRE O ESPECIFICACION (CASO DE PERSONA JURIDICA: RAZON COMERCIAL) | | | | | |
| 14 DIRECCION DE LA EMPRESA: | | | | | |
| MUNICIPIO GUATEMALA | | DEPARTAMENTO GUATEMALA | | | |
| 15 TELEFONO: | | 16. FAX: | | 17. E-MAIL: | |
| 18. APTO.POSTAL | | 19 PATENTE DE COMERCIO DE EMPRESA: | | | |
| NUMERO | | FOLIO | | LIBRO | |
| 20 OTRO DOCUMENTO: | | FECHA | | | |
| 21 ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL: (PROPIA DE LA EMPRESA REFERIDA EN No.13) | | | | | |
| EN LA ESCRITURA DE CONSTITUCION | | | | | |
| USO EXCLUSIVO IGSS: | | INTECAP: SI NO | | INTECAP: SI NO | |
| CODIGO: | | | | | |
| 22 FECHA INICIO OBLIGACION INSCRIPCIÓN EN IGSS | | 23 TOTAL DE TRABAJADORES | | 24 MONTO TOTAL DE SALARIOS | |
| 25 PERIODO BASE DE INSCRIPCIÓN (SEMANA O CATORCENA - QUINCENA O MES): DEL MENSUAL AL | | | | | |
| 26 DIRECCION PARA RECIBIR NOTIFICACIONES (NO OFICINA DE OPERACIÓN CONTABLE, NI BUFETES): | | | | | |
| MUNICIPIO | | | DEPARTAMENTO | | |
| <small>NOTA: EL IGSS EN CUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 19 DEL ACUERDO 1,123 DE JUNTA DIRECTIVA, SE RESERVA EL DERECHO DE COMPROBAR LA INFORMACION CONSIGNADA EN LOS NUMERALES 22,23 Y 24, RELACIONADO CON LA OBLIGACION QUE TIENE EL PATRONO DE INSCRIBIRSE EN EL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL, QUE PUEDE SER CON ANTERIORIDAD A LA FECHA DECLARARA EN ESTA INSCRIPCIÓN QUE ENTERADO DEL DELITO DE PERJURIO SI LO QUE DECLARE NO FUERE CIERTO, CONTENIDO EN LOS ARTICULOS 226, 227, 228 Y 459 DEL CODIGO PENAL, POR ESTE ACTO EXPRESAMENTE DECLARO: BAJO JURAMENTO, QUE LA INFORMACION CONTENIDA EN EL PRESENTE FORMULARIO, ES VERIDICA Y SE FUNDAMENTA EN LA DOCUMENTACION APORTADA EN REGISTROS SALARIALES Y CONTABLES DE LA EMPRESA.</small> | | | | | |
| LUGAR Y FECHA | | | FIRMA: | | |
| | | | PATRONO (Persona Individual) o REPRESENTANTE LEGAL (Persona Juridica) | | |

IMPORTANTE: ESTE FORMULARIO DEBE SER LLENADO A MAQUINA POR LA PARTE PATRONAL

La Industria de Comida Rápida para solicitar certificados de trabajo debe de utilizar el formulario DP-30, el cual se llama: solicitud de certificados de trabajos, Ejemplo de formulario:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 42
Solicitud de Formularios Certificado de Trabajo

| | | |
|---|---|---|
| INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL Guatemala, Centro América | | DP-301 |
| SOLICITUD DE FORMULARIOS DE CERTIFICADOS DE TRABAJO | | |
| Señor Jefe de la División de Recaudación | |  |
| Delegado o Cajero del IGSS Sirvase proporcionar | 20 CANTIDAD | formularios de Certificados |
| de Trabajo, para uso de: | Industria de Comida Rápida (NOMBRE DEL PATRONO O RAZON SOCIAL) | |
| inscrita en el Instituto bajo el Número Patronal | 123 | que tiene a su |
| servicio | 9 CANTIDAD | trabajadores y se localiza en |
| | GUATEMALA | Zona 10 DIRECCION, MUNICIPIO |
| Y DEPARTAMENTO DONDE ESTÁ SITUADA LA EMPRESA | | |
| con teléfono número | 22789086 | |
| <p>NOTA: Si no puede presentarse personalmente a solicitar los Certificados de Trabajo, y desea autorizar a otra persona que lo haga en su nombre, se le agradecerá llenar también los espacios siguientes: Sirvase entregar al Señor Esteban Hernández</p> | | |
| <p>quien se identifica con Cédula de vecindad No. De Orden A-1 y No. De Registro 45373 extendida MIXCO bajo mi responsabilidad 9</p> | | |
| <p>formularios de Certificados de Trabajo para uso de la Empresa descrita en la parte superior.</p> | | |
| <p align="right">Guatemala, 01 de febrero de 2009 Lugar y Fecha</p> | | |
| <p align="center">Demetrio Ortiz Benites</p> | | |
| <p>NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS DEL PATRONO O REPRESENTANTE LEGAL</p> | | |
| <p align="right"> (Firma del Patrono o Representante Legal)</p> | | |
| <p>SELLO DE LA EMPRESA: (o dependencia del Estado)</p> | | |
| <p>NOTA: a) LA ENTREGA DE CERTIFICADOS DE TRABAJO SE AUTORIZA A PERSONAS IDENTIFICADAS UNICAMENTE CON SU CEDULA DE VECINDAD (Según Decto.Legislativo 1735). b) SI HUBIERA NECESIDAD DE REGISTRAR NUEVAS FIRMAS, PARA EMISION DE CERTIFICADOS DE TRABAJO, SIRVASE SOLICITAR LA TARJETA PARA EL EFECTO c) DEBEN CONSIGNARSE LOS DATOS COMPLETOS QUE SE REQUIEREN EN ESTE FORMULARIO</p> | | |
| NO SE ACEPTA FOTOCOPIA DE ESTE DOCUMENTO | | |

La Industria de Comida Rápida efectúa el pago de cuotas I.G.S.S. laboral 4.83% y patronal 10.67%, IRTRA 1% e INTECAP 1%, pagando un total de 17.50% mensual.

Para ello se elabora el formulario DP-1 planilla de seguridad social. Para llenar el formulario se requiere de la siguiente información:

- a) Datos generales de la Industria de Comida Rápida.
- b) Número de afiliación, apellidos y nombres completos de cada afiliado y monto del salario total devengado en el mes.
- c) Suma del total de salarios pagados en el mes y el número de trabajadores.
- d) Lugar, fecha de presentación del formulario y firma del patrono o representante legal.

Además, se elabora el formulario serie C FORM.181 A.DP 74 recibo de cuotas de patronos y trabajadores Impuesto I.R.T.R.A. y tasa I.N.T.E.C.A.P. para llenar el recibo se requiere de la siguiente información:

- a) Datos generales de la Industria de Comida Rápida.
- b) Número de trabajadores, lugar y fecha de presentación del formulario.
- c) Suma del total de salarios pagados en el mes, total de cuotas I.G.S.S., I.R.T.R.A. e I.N.T.E.C.A.P.
- d) Forma de pago de la persona que está registrada en el I.G.S.S.
- e) Firma de la persona que está registrada en el I.G.S.S.

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 44

Recibo de pago Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

ESTE RECIBO NO ES VALIDO SI EL IMPORTE RESPECTIVO NO ESTA CERTIFICADO POR LA CAJA REGISTRADOR AQUÍ →



INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

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

SERIE C FORM 181 A-DP 74 No. 13021981

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|-----|---|---|----------------------------------|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|
| NOMBRE DEL PATRONO O RAZON SOCIAL | | | | | | | | | | | | | | | | |
| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DIRECCION DEL PATRONO | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CALLE Y AVENIDA, ZONA 10 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | DEL | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 9 | AL | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 9 |
| NO. PATRONAL | | | | | | PERIODO DE CONTRIBUCION | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | GUATEMALA, 20 DE FEBRERO DE 2009 | | | | | | | | | | |
| NUMERO DE TRABAJADORES | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LUGAR Y FECHA | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OCHENTA Y TRES MIL TREINTA CON 65/100 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Q. 83,030.65 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL DE SALARIOS REPORTADOS EN PLANILLA EN LETRAS Y NUMEROS | | | | | | | | | | | | | | | | |

| CONCEPTOS | TOTALES |
|---|--------------|
| CUOTA DE PATRONOS | Q. 8,859.37 |
| CUOTA DE TRABAJADORES | 4,010.38 |
| RECARGO POR CUOTAS | |
| IMPUESTO I.R.T.R.A. | 830.31 |
| RECARGO IMPUESTO I.R.T.R.A. | |
| TASA INTECAP | 830.31 |
| RECARGOS INTECAP | |
| TOTAL GENERAL EN LETRAS Y NUMEROS | |
| CATORCE MIL SEISCIENTOS VEINTE CON 49/100 | Q. 14,530.36 |

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

FORMA DE PAGO: EFECTIVO CHEQUE: No. _____ BANCO _____

AUTORIZADO SEGÚN RESOLUCION DE LA CONTRALORIA GENERAL DE CUENTAS No.Br./10754 CLAS:2271-26-S-10-84 DE FECHA 21/09/84


 FIRMA DEL INTERESADO

SELLO DE CAJA

FIRMA DEL CAJERO

ORIGINAL AL INTERESADO

Véase cuadro No. 12 "Contabilización de Remesa IGSS y Patronal" Pág. 112.

La Industria de Comida Rápida efectúa el pago del boleto de ornato a la Municipalidad a más tardar a finales del mes de enero de cada año, anterior a este trámite se les informa a los trabajadores que la fecha máxima para que presenten copia del boleto de ornato es a los primeros 7 días del mes de enero, posteriormente se descuenta en su planilla del 15 de enero para los que no presentaron su copia, se elabora la planilla de pago por los boletos de ornato a comprar según formulario requerido por la Municipalidad de Guatemala, según ejemplo siguiente:

CUADRO POR CONTABILIDAD RECURSOS HUMANOS No. 45

Formato presentación compra boleto de ornato

| FORMULARIO PARA ADQUIRIR BOLETO DE ORNATO NILLAS, AÑO 2,009 | | | | | | | | | |
|--|-------|--------------|----------------------------------|----------------------------------|--|-----------------------------|---------------|----------|---------------|
| DATOS DEL EMPLEADOR | | | | | | | | | |
| Nombre de la Empresa INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | | | | | | |
| Razon Social INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | | No. de Registro Mercantil | | | | |
| Direccion Ciudad | | | Telefono: (of. 24350000) | | Contacto Gerente Administrativo | | | | |
| E-mail Empresa | | | | Nit. De la Empresa 1234-5 | | Codigo Patronal (IGSS): 123 | | | |
| DATOS DE LOS EMPLEADOS | | | | | | | | | |
| CEDULA | | | | | | | | | |
| | orden | No. Registro | Depto. | Municipio | 1er. Nombre | 2do. Nombre | 1er. Apellido | NIT | valor Q. |
| 1 | A-1 | 11096 | Guatemala | Guatemala | Esteban | | Hernández | 251662-4 | 15.00 |
| 2 | A-1 | 15513 | Guatemala | Guatemala | Mario | | Rodríguez | 712195-4 | 15.00 |
| 3 | A-1 | 443156 | Guatemala | Guatemala | Mónica | | Sagastume | 522095-5 | 15.00 |
| 4 | A-1 | 743893 | Guatemala | Guatemala | Alexander | | Morales | 720166-4 | 15.00 |
| 5 | A-1 | 570050 | Guatemala | Guatemala | Alejandro | | Enriquez | 206674-2 | 15.00 |
| 6 | A-1 | 640094 | Guatemala | Guatemala | Luis | Antonio | Marroquín | 272249-6 | 15.00 |
| 7 | A-1 | 892243 | Guatemala | Guatemala | Mario | José | Robles | 743886-9 | 15.00 |
| 8 | A-1 | 777361 | Guatemala | Guatemala | Rafael | | Landívar | 835581-9 | 15.00 |
| 9 | A-1 | 672291 | Guatemala | Guatemala | Manuel | | Lázaro | 685801-5 | 15.00 |
| TOTAL | | | | | | | | | 135.00 |

Véase Cuadro No. 13 sobre contabilización de boleto de ornato. Pág. 113.

La Industria de Comida Rápida efectúa el descuento de acuerdo a la orden del juzgado de paz al trabajador Alexander Morales, la Industria hace el pago según lo requirió el juzgado el 8 de febrero de 2009 para Tarjetas Cuscatlán:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 46

Orden Descuento Judicial

| |
|--|
| <p>ORGANISMO JUDICIAL GUATEMALA, CIUDAD</p> <p style="text-align: right;">Guatemala, 20 de Diciembre de 2.008</p> <p>SEÑOR CAJERO PAGADOR INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA PRESENTE</p> <p>Por este medio le informo que dentro del Juicio C UNO GUIÓN UNO MIL CUATRO TREINTA Y CUATRO MIL CIENTO QUINCE, a cargo del Notificador SEGUNDO (C-1 14115 Not. 2o.), Promovido por TARJETAS CUSCATLÁN, SOCIEDAD ANONIMA, en contra de ALEXANDER MORALES, se se dicto resolución en la cual se ordeno EL EMBARGO PRECAUTORIO del porcentaje legal del sueldo, bonificaciones, dividendo, dietas, comisiones o cualquier otra retribución o emolumento que devenga el ejecutado en dicha entidad, quedando usted nombrado como depositario de lo embargado hasta nueva orden de este juzgado.</p> <p>Sírvase descontar a favor de la parte acreedora, el porcentaje legal con base a la siguiente escala: El 10% si el sueldo no llega a Q.200.00 el 20% si no llega a Q.300.00 y el 35% si excede de ésta última cantidad</p> <p style="text-align: center;">Atentamente,</p> <p style="text-align: right;">JUEZ OCTAVO PAZ DEL RAMO CIVIL</p> |
|--|

Véase contabilización de pago orden judicial en Cuadro No. 14 en Pág. 114.

La Industria de Comida Rápida realiza el descuento según nota que envía el Banco, el cual se especifica el monto del préstamo concedido y la cuota pactada, donde ya se incluyen los intereses, este descuento se hace de forma quincenal y se le paga al banco de forma mensual a más tardar los primeros 20 días de cada mes, según remesa que se recibe con fecha 20 de diciembre de 2008:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 47

Orden Descuento Banco de los Trabajadores

| BANCO DE LOS TRABAJADORES | | | | | | | | | |
|--|--------------|--|---|-----|-----|-----|----|----|------|
| AVENIDA LA REFORMA 6-20, ZONA 10 PBX: 2339-8600 GUATEMALA, C.A. | | | | | | | | | |
| ORDEN DE DESCUENTO POR PRESTAMO CONCEDIDO | | | | | | | | | |
|  <p>UN BANCO CON SENTIDO SOCIAL</p> | | <table border="1"> <tr> <th>DIA</th> <th>MES</th> <th>AÑO</th> </tr> <tr> <td>20</td> <td>12</td> <td>2008</td> </tr> </table> | | DIA | MES | AÑO | 20 | 12 | 2008 |
| DIA | MES | AÑO | | | | | | | |
| 20 | 12 | 2008 | | | | | | | |
| <p>Industria de Comida Rápida Servihamburguesas, S. A. Ciudad, Zona 10</p> | | | | | | | | | |
| <p>LES INFORMAMOS QUE ESTA INSTITUCION CONCEDIO UN PRESTAMO POR UN MONTO DE Q.60.000.00 A SU TRABAJADOR(A) Alejandro Enríquez CEDULA A-1 345689 POR LO QUE LES SOLICITAMOS DESCONTARLE MENSUALMENTE DEL SALARIO QUE DEVENGA, LA CUOTA PACTADA QUE INDICAMOS EN LOS DATOS DEL CREDITO, PARA AMORTIZARLO, ESTAS CANTIDADES DEBEN SER REMITIDAS AL BANCO UTILIZANDO PREFERENTEMENTE NUESTRA REMESA DE DESCUENTO DENTRO LOS PRIMEROS 15 DIAS CORRIDOS DEL MES SIGUIENTE AL DESCUENTO</p> | | | | | | | | | |
| DATOS DEL PRESTAMO | | | PERIODO A DESCONTAR | | | | | | |
| No. DE CREDITO | PAGO MENSUAL | Nº. DE PAGOS | DE A | | | | | | |
| 1235660968 | Q. 2,400.00 | 36 | Ene-09 Dic-2010 | | | | | | |
| TOTAL A DESCONTAR | | | | | | | | | |
| Q.86,400.00 | | | | | | | | | |
| <p>LOS INTERESADOS ACEPTAMOS ESTA ORDEN DE DESCUENTO, Y AUTORIZAMOS A NUESTROS RESPECTIVOS PATRONOS PARA QUE DE NUESTROS SUELDOS O SALARIOS, NOS DESCUENTEN LAS CUOTAS MENSUALES ESTIPULADAS EN ESTE ORDEN, Y DE NUESTRAS PRESTACIONES LABORALES EN CASO DE RETIRARNOS, VOLUNTARIAMENTE O INVOLUNTARIAMENTE DEL TRABAJO CUALQUIER SALDO PENDIENTE HASTA CANCELAR TOTALMENTE EL PRESTAMO ADEMÁS NOS COMPROMETEMOS A VELAR POR QUE NUESTROS RESPECTIVOS PATRONOS EFECTUEN Y ENVÍEN DE NUESTROS CONTRATOS DE TRABAJO E INFORMAR INMEDIATAMENTE DE NUESTRO NUEVO PATRONO AL BANCO. ACEPTAMOS EXPRESAMENTE QUE EL BANCO HAGA EFECTIVOS LOS DESCUENTOS DEL SALARIO DE CO-DEUDOR, INMEDIATAMENTE DESPUES DE QUE EL DEUDOR PRINCIPAL SE LE DEJE DE EFECTUAR LOS DESCUENTOS A SU SALARIO.</p> | | | | | | | | | |
| FIRMA DEUDOR PRINCIPAL | | FIRMA DEL DELEGADO DEL BANCO | FIRMA Y SELLO AUTORIZADO DEL PATRONO DEL DEUDOR PRINCIPAL | | | | | | |
| <p>SEÑOR PATRONO: EL ORIGINAL DE ESTA ORDEN DEBE QUEDAR EN PODER DE SU EMPRESA PARA SU CUMPLIMIENTO, DEBIENDO SELLAR Y FIRMAR EL DUPLICADO Y ENTREGARLO AL TRABAJADOR INTERESADO PARA LOS TRAMITES RESPECTIVOS EN EL BANCO ARTICULO 28 (REFORMADO POR EL ARTICULO 18 DEL DECRETO 21-89 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA) EL ESTADO, LAS MUNICIPALIDADES, LAS ENTIDADES ESTATALES DESCENTRALIZADAS, AUTONOMAS, SEMIAUTONOMAS, LAS EMPRESAS PRIVADAS Y EN GENERAL TODOS LOS PATRONOS, ESTAN OBLIGADOS A DESCONTAR DE LOS SUELDOS O SALARIOS DE SUS EMPLEADOS O TRABAJADORES, LAS CANTIDADES DEBIDAMENTE AUTORIZADAS POR ESTOS PARA CUBRIR SUS OBLIGACIONES CON EL BANCO COMO DEUDORES O CODEUDORES POR CONCEPTO DE PRESTAMOS PARA FORMACION DE AHORROS COMPRA VOLUNTARIA DE ACCIONES Y OTROS DESCUENTOS QUE AUTORIZA EL INTERESADO O QUE ORDENE ESTA LEY. LOS DESCUENTOS A QUE SE REFIERE EL PRESENTE ARTICULO DEBEN REALIZARSE PUNTUALMENTE, NO OBSTANTE LA EXISTENCIA DE OTROS DESCUENTOS AUTORIZADOS POR LOS TRABAJADORES U ORDENADOS POR AUTORIDAD COMPETENTE. EL BANCO ESTA AUTORIZADO PARA EXIGIR A LAS EMPRESAS Y PATRONOS EN LA FORMA QUE LO ESTIME MAS CONVENIENTE, QUE EFECTU EN LOS DESCUENTOS A QUE SE REFIERE EL PRESENTE ARTICULO ESTOS FONDOS DEBEN SER ENTREGADOS AL BANCO DENTRO DE LOS PRIMEROS QUINCE DIAS DEL MES SIGUIENTE AL DEL DESCUENTO. EL BANCO DE LOS TRABAJADORES Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, ESTAN OBLIGADOS A PRACTICAR INSPECCIONES PERIODICAS EN LOS LUGARES DE EMPLEO O CENTROS DE TRABAJO, CON EL OBJETO DE ESTABLECER EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION DE EFECTUAR LOS DESCUENTOS Y LA ENTREGA AL BANCO DE LOS FONDOS A QUE SE REFIERE ESTA LEY. EN CASO CONTRARIO SE LEVANTARA ACTA PARA LOS EFECTOS PREVISTOS EN EL PRESENTE ARTICULO</p> <p>A. LAS CANTIDADES NO DESCONTADAS Y LAS QUE NO FUEREN ENTREGADAS DENTRO DE LOS PLAZOS ESTABLECIDOS DE ESTA LEY, CAUSAN UN REGARGO DE UN CIENTO POR CIENTO QUE DEBE PAGAR EL PATRONO, EL CUAL QUEDARA A FAVOR DEL PROPIO BANCO Y ESTE LO CARGARA A LA CUENTA DEL INFRAGTOR AL TENER CONOCIMIENTO DE TAL SITUACION.</p> <p>B. LA OMISION DE LOS DESCUENTOS O SU RETENCION SON IMPUTABLES DIRECTAMENTE AL PATRONO Y CONSTITUYEN FALTAS DE TRABAJO DEBIENDO APLICARSE LO DISPUESTO EN EL CAPITULO DECIMO CUARTO Y EL ARTICULO 264, DEL CODIGO DE LA MATERIA, Y</p> <p>C. LAS CANTIDADES NO DESCONTADAS Y LAS NO ENTREGADAS POR LOS PATRONOS DENTRO DE LOS PLAZOS ESTABLECIDOS EN LA PRESENTE LEY, ASI COMO LOS REGARGOS A QUE SE REFIERE EL INCISO A DE ESTE ARTICULO, PUEDE COBRARLOS EL BANCO POR LA VIA JUDICIAL PARA CUYO EFECTO CONSTITUYE TITULO EJECUTIVO SUFICIENTE, LA CERTIFICACION QUE DEL ESTADO DE CUENTA DEL PATRONO OMISO EXTIENDA EL CONTADOR DE LA INSTITUCION.</p> | | | | | | | | | |
| Duplicado: Cliente | | | | | | | | | |

Véase contabilización Orden Descuento Banco de los Trabajadores Cuadro No. 15 en Pág. 115.

Los cálculos anteriores del cuadro se realizaron en base al promedio de los últimos 6 salarios que haya devengado en su sueldo ordinario y se multiplica por la cantidad de días que estará de vacaciones siendo 21 comprendidos del 15 de febrero al 6 de marzo de 2009, los 14 días pagados como planilla se calcularon del salario total que tiene mensualmente, el cual es un monto de Q.5,150.00 + Bonificación Decreto 78-89 de Q.250.00 esto se divide dentro de 30 días del mes por 14 días trabajados antes de salir de vacaciones. Estos 21 días incluyen los días domingos, porque para personal que se encuentra en la operación se toma los 15 días de ley de lunes a sábado, para personal de oficinas se toma de lunes a viernes, de ahí difiere la cantidad de días que se pagarán como vacaciones, cuando existe un día de asueto se corren, es decir que se pagaría más días de vacaciones.

A continuación se muestra un ejemplo de liquidación de prestaciones laborales del trabajador Mario Rodríguez, el cual ingresó a la Industria de Comida Rápida el día 01 de enero de 2007 y se retiró de forma voluntaria el día 15 de diciembre de 2008, debajo de este cuadro se describe la forma en que se calcularon todas sus prestaciones de ley:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 49

Liquidación de Prestaciones Laborales

| | | | | | | |
|--|-------------------|-----------------------|---|---------------------------------|--------------------------------|----------|
| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | | | | FECHA: 15-dic-08 | | |
| Liquidación de Prestaciones | | | | Días trabajados: 1078 | | |
| Código | 2 Mario Rodríguez | Rest. Oficinas | Motivo de Retiro: Renuncia | Fecha ingreso: 02 ene 06 | Fecha Retiro: 15 dic 08 | |
| Año | Mes | Monto | Año | Mes | Monto | |
| | 2008 | 6 | 3,450.00 | 2008 | 9 | 3,450.00 |
| | 2008 | 7 | 3,450.00 | 2008 | 10 | 3,450.00 |
| | 2008 | 8 | 3,450.00 | 2008 | 11 | 3,450.00 |
| Salario Promedio 6 meses (ordinario + extraordinario) | | 3,450.00 | Salario promedio prestaciones de 6 meses atrás | | 4,200.00 | |
| Días Laborados: 0 | Extras: 0 | Aguinaldo: 14 | Bono 14: 164 | Vacaciones: 324 | | |
| Concepto | Ingreso | Deducción | | | | |
| Vacaciones | 1,531.23 | | | Salario Ordinario: | 3,450.00 | |
| Aguinaldo | 132.33 | | | Bonificación Incentivo: | 250.00 | |
| Bono 14 | 1,550.14 | | | | | |
| Indemnización | 12,404.38 | | | | | |
| IGSS | | 73.96 | | | | |
| | 15,618.08 | 73.96 | | | | |
| Total a pagar | 15,544.12 | | | | | |

Véase Contabilización de Liquidación en Cuadro No. 20 Pág. 118.

En el cuadro anterior consiste que una persona dejó de laborar para la Industria de Comida Rápida el día 15 de diciembre de 2008, en la cual se le pagaron todas las prestaciones de ley, según lo exige el Código de Trabajo adicionalmente se pagó la Indemnización universal, ésta se paga en base al promedio de sus últimos 6 salarios + el promedio de Aguinaldo + Bonificación Decreto 42-92 o Bono 14, en el pago de sus prestaciones se entrega juntamente el Finiquito Laboral, el cual se detalla que se le pagaron sus prestaciones según lo exige la ley y donde se da por terminada la relación laboral por ambas partes, según ejemplo siguiente:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 50

Finiquito de prestaciones laborales

FINIQUITO LABORAL

Yo, Mario Rodríguez por la presente hago constar que estoy recibiendo de Industria de Comida Rápida la cantidad de: **DOCE MIL CUATROCIENTOS CUATRO CON TREINTA Y OCHO CENTAVOS** por concepto de INDEMNIZACIÓN, proporcional al período comprendido de: **02 DE ENERO 2006 a: 15 DE DICIEMBRE DE 2008; UN MIL QUINIENTOS TREINTA Y UNO 23 CENTAVOS** correspondiente a VACACIONES proporcionales al período comprendido de: **02 DE ENERO 2008 a: 15 DE DICIEMBRE 2008; CIENTO TREINTA Y DOS CON 33 CENTAVOS** de AGUINALDO proporcional al período comprendido de: **01 DE DICIEMBRE DE 2008 a: 15 DE DICIEMBRE 2008; UN MIL QUINIENTOS CINCUENTA CON 14 CENTAVOS** correspondiente al DECRETO 42-92 proporcional al período comprendido de: **01 DE JULIO DE 2008 a: 15 DE DICIEMBRE DE 2008** que sumados hacen un total de:

QUINCE MIL SEISCIENTOS DIECIOCHO CON OCHO CENTAVOS

Por lo anteriormente expuesto, RENUNCIA, al finalizar la relación de trabajo que me unió con Industria de Comida Rápida expresamente declaro: A) Que durante dicha relación de trabajo me fueron total y oportunamente pagadas todas mis prestaciones laborales ordinarias y extraordinarias. B) Que a la fecha no se me adeuda por ningún concepto. C) Que en consecuencia le otorgo a Industria de Comida Rápida mi ex patrono un amplio, total, completo y eficaz finiquito o sin reserva alguna y me comprometo en pacto de no pedir en contra de la empresa y/o personeros, por lo que recibo y firmo de conformidad en la ciudad de Guatemala, a 15 día (s) del mes de diciembre de 2008.

f) _____ Cédula: _____

f) _____

Se muestra en el cuadro siguiente el detalle del pago de la Bonificación Decreto 42-92:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 51

Cálculo de Bonificación Decreto 42-92 o Bono 14

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA DETALLE DE CÁLCULO DE BONO DTO 42-92 DEL 01 JULIO 2008 AL 30 DE JUNIO 2009 (Cifras expresadas en Quetzales) | | | | | | |
|---|------------------------|------------------|--------------|-------------------|------------------|------------------|
| No. | Nombres y apellidos | Fecha de ingreso | Total días | Sueldo y Salarios | Total Salarios | Total a pagar |
| Capital Humano | | | | | | |
| 1 | Esteban Hernández | 1-feb-06 | 365 | 5,150.00 | 5,150.00 | 5,150.00 |
| 2 | Mario Rodriguez | 2-ene-06 | 365 | 3,450.00 | 3,450.00 | 3,450.00 |
| Contabilidad | | | | | | |
| 3 | Mónica Sagastume | 2-ene-06 | 365 | 1,650.00 | 1,650.00 | 1,650.00 |
| 4 | Alexander Morales | 30-ago-07 | 305 | 4,250.00 | 4,250.00 | 3,551.37 |
| Operaciones | | | | | | |
| 5 | Alejandro Enríquez | 1-nov-07 | 242 | 34,750.00 | 34,750.00 | 23,039.73 |
| 6 | Luis Antonio Marroquin | 2-ene-06 | 365 | 19,750.00 | 19,750.00 | 19,750.00 |
| Restaurantes | | | | | | |
| 7 | Mario José Robles | 2-ene-06 | 365 | 3,500.00 | 3,500.00 | 3,500.00 |
| 8 | Rafael Landívar | 2-ene-06 | 365 | 5,450.00 | 5,450.00 | 5,450.00 |
| 9 | Manuel Lázaro | 2-ene-06 | 365 | 3,300.00 | 3,300.00 | 3,300.00 |
| TOTAL BONO DTO 42-92 | | | 3,102 | 81,250.00 | 81,250.00 | 68,841.10 |

En el cuadro anterior se realizaron los cálculos en base al día 10 de julio de 2009 donde se hizo el pago de la Bonificación Decreto 42-92 o Bono 14 a todo el personal, este es en base al último salario y comprende el Salario Ordinario, si un trabajador entró después del período que se está computando del 01 de julio

de 2008 al 30 de junio de 2009, se pagará de forma proporcional a los días trabajados, los cuales son los casos de Alexander Morales y Alejandro Enríquez.

Véase Contabilización de Bonificación Decreto 42-92 en Cuadro No. 21 en Pág. 119.

A continuación se detalla la forma en que se pagó el Aguinaldo de todo el personal de la Industria:

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS No. 52

Cálculo de Aguinaldo

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA DETALLE DE CÁLCULO DE AGUINALDO DEL 01 DICIEMBRE 2007 AL 30 DE NOVIEMBRE 2008 (Cifras expresadas en Quetzales) | | | | | | |
|--|------------------------|------------------|--------------|--------------------|------------------|------------------|
| No. | Nombres y apellidos | Fecha de ingreso | Total días | Sueldos y Salarios | Total Salarios | Total a pagar |
| Capital Humano | | | | | | |
| 1 | Esteban Hernández | 1-feb-06 | 365 | 1,600.00 | 5,150.00 | 5,150.00 |
| 2 | Mario Rodríguez | 2-ene-06 | 365 | 1,500.00 | 3,450.00 | 3,450.00 |
| Contabilidad | | | | | | |
| 3 | Mónica Sagastume | 2-ene-06 | 365 | 1,475.00 | 1,650.00 | 1,650.00 |
| 4 | Alexander Morales | 30-ago-07 | 365 | 1,450.00 | 4,250.00 | 4,250.00 |
| Operaciones | | | | | | |
| 5 | Alejandro Enríquez | 1-nov-07 | 365 | 1,800.00 | 34,750.00 | 34,750.00 |
| 6 | Luis Antonio Marroquin | 2-ene-06 | 365 | 1,800.00 | 19,750.00 | 19,750.00 |
| Restaurantes | | | | | | |
| 7 | Mario José Robles | 2-ene-06 | 365 | 1,650.00 | 3,500.00 | 3,500.00 |
| 8 | Rafael Landívar | 2-ene-06 | 365 | 1,700.00 | 5,450.00 | 5,450.00 |
| 9 | Manuel Lázaro | 2-ene-06 | 365 | 1,600.00 | 3,300.00 | 3,300.00 |
| TOTAL BONO DTO 42-92 | | | 3,285 | 14,575.00 | 81,250.00 | 81,250.00 |

En el cuadro anterior consistió que el día 10 de diciembre se hizo el pago del aguinaldo, y se calculó con el último salario que tiene cada trabajador, esto es un beneficio propio de la Industria, en la base legal dice: “Es proporcional al salario devengado en los seis meses anteriores, esto es en el Artículo 9 de la Ley reguladora del Aguinaldo”, siempre se realiza de forma proporcional para el personal que no trabajó el año completo, esto para el personal nuevo, en este ejemplo no hubo ningún trabajador con menos días

Véase Contabilización de Aguinaldo en Cuadro No. 22 en Pág. 119.

CONCLUSIONES

1. Los conocimientos actualizados sobre los Aspectos Contables, Fiscales y Legales, proporcionan una base razonable sobre la correcta aplicación en Industrias de Comida Rápida y cualquier otra empresa que maneja estos rubros en sus actividades.
2. El recurso humano, constituye el elemento activo y principal de toda actividad económica, por consiguiente lo es también para las Industrias de Comida Rápida, como también a cualquier empresa que opera en el país, es por ello que, logrando el otorgamiento de beneficios adicionales, lo mantendrá motivado y obtendrá una mejor productividad, eficiencia y colaboración en sus actividades laborales.
3. Los procedimientos que utilizan en la Industria de Comida Rápida, unidad de análisis del presente trabajo de investigación, son los adecuados porque son aplicados de conformidad con lo que establecen la leyes laborales de Guatemala, dando credibilidad a las operaciones realizadas y la información utilizada para los diferentes procesos.

RECOMENDACIONES

1. Capacitar constantemente al personal de las Industrias de Comida Rápida y de cualquier otro tipo de empresa, en especial al departamento de Recursos Humanos y en el área de planillas o nóminas, sobre la legislación laboral vigente, para realizar correctamente los procedimientos sobre los Aspectos Contables, Fiscales y Legales que se derivan de la clase trabajadora.
2. Incentivar al trabajador con beneficios y otras prestaciones adicionales de ley, que ayuden a mantener un ambiente motivado dentro de la Industria o empresa, lo cual permitirá que se alcancen los objetivos trazados y conjuntamente la rentabilidad del negocio. Estos beneficios deben ser otorgados en forma indefinida e irrenunciable.
3. Contratar a un Contador Público y Auditor para una adecuada supervisión, sobre la correcta aplicación de las normativas de carácter laboral, además es un profesional que está capacitado y actualizado en las diferentes áreas de una empresa, lo cual evitará contingencias que pongan en riesgo las actividades de las Industrias de Comida Rápida.

BIBLIOGRAFÍA

1. Biblioteca Encarta 2007 y Google. Concepto de Industria.
2. Cárdenas Reyes, Dora Elizabeth. / Administración del recurso humano como un efectivo control interno.// Guatemala, 1994. Tesis Contador Público y Auditor. Facultad de Ciencias Económicas. USAC. 66 p.
3. Congreso de la República de Guatemala. Código de Trabajo, Decreto No. 1441 y sus reformas, artículos 2 y 3. 10 p., Artículos 18 – 37, 14 – 22 Págs. Artículo 61. 29 p., artículo 82 43. Pág. Artículo 88 - 90 47 pág. Artículo 92 48 pág. Artículo 103 51 pág. Artículos 116 – 125. 56-58 págs. Artículos 126 – 137, 58-61 págs.
4. Congreso de la República de Guatemala, Constitución Política de la República de Guatemala. Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente. Artículo 100, 18 Pág. Artículo 102, 19 y 20 Págs.
5. Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para trabajadores del Sector Privado y Público (Decreto 42-92). Artículos 1, 2, 3 y 4.

6. Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Incentivo para los trabajadores del Sector Privado y Público (Decreto 78-89). Artículos 1, 2, 3 y artículo 7.
7. Congreso de la República Ley de Creación del Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala, IRTRA, Decreto 1528.
8. Congreso de la República de Guatemala. Ley del Impuesto Sobre la Renta, Decreto 26-92 y sus reformas y su reglamento Acuerdo Gubernativo 596-97.
9. Congreso de la República. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. I.G.S.S. Decreto 295. Acuerdo No. 1118 de la Junta Directiva I.G.S.S. Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social”
10. Congreso de la República de Guatemala. Ley Orgánica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. INTECAP, Decreto 17-72.
11. Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector privado (Decreto 76-78). Artículos 1, 2, 9 y 15.

12. Congreso de la República de Guatemala, Reglamento para el goce del período de lactancia., Artículos 1, 2, 4.
13. Historia de una industria de comida rápida. Página en Internet. Guatemala. Año 2000 – 2009.
14. Información sobre “Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Guatemala”. Página 13.
15. Sistema de Horarios. / procedimientos para realizar horarios de un restaurante.// Guatemala, 2003. Industria de Comida Rápida. 1 – 30 P.
16. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Económicas. Material de apoyo para las pláticas de orientación de elaboración de tesis. Lic. Francisco Israel Ayala Morales, Lic. Carlos Augusto Cabrera López, Lic. Jorge Eduardo Soto, Lic. Jorge Alberto Trujillo Corzo. Guatemala. 3 – 67 Págs.

ANEXOS

Anexo No. 1 Modelo de un horario de un trabajador en un restaurante.

Anexo No. 2 Modelo Reporte de horario para Gerente de Restaurante.

Anexo No. 3 Modelo Nomenclatura Contable de una Industria de Comida Rápida.

Anexo No. 4 Modelo de Contrato Individual de Trabajo.

Anexo No. 5 Modelo de Autorización de Libro de Salarios.

Anexo No. 6 Modelo de Suspensión del I.G.S.S.

ANEXO 3

MODELO DE NOMENCLATURA CONTABLE DE UNA INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA

ACTIVO

| INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA | |
|----------------------------|---|
| NOMENCLATURA CONTABLE | |
| ACTIVO | |
| Número | Nombre de la Cuenta |
| 001000000' | Activos |
| 001001000' | Activos no Corrientes |
| 001001001' | Restaurantes de Industria Comida Rápida |
| 001001002' | Terrenos |
| 001001003' | Edificios |
| 001001004' | Mobiliario y Equipo |
| 001001005' | Vehículos |
| 001001006' | Maquinaria |
| 001001007' | Equipo de Cómputo |
| 001001008' | Herramientas |
| 001002000' | Activos Corrientes |
| 001002001' | Caja |
| 001002002' | Bancos |
| 001002003' | Bancos exterior |
| 001002004' | Inventarios |
| 001002005' | Anticipo planilla |
| 001002006' | Gastos anticipados |
| 001002007' | Anticipo planilla prestaciones |

PASIVO

| | |
|---------------|--|
| PASIVO | |
| 002000000' | Capital y Reservas |
| 002001000' | Capital |
| 002001001' | Capital Autorizado |
| 002001002' | Acciones por suscribir |
| 002002000' | Reserva |
| 002002001' | Reserva Legal |
| 002003000' | Utilidades Retenidas |
| 002003001' | Resultados ejercicios anteriores |
| 002003002' | Ganancias acumuladas |
| 002003003' | Pérdidas y/o ganancias de capital |
| 002003004' | Resultado de ejercicio actual |
| 002003005' | Ganancias del Ejercicio |
| 003000000' | Pasivo |
| 003001000' | Pasivo No Corriente |
| 003001001' | Cuentas por Pagar Largo Plazo |
| 003001002' | Préstamos bancarios |
| 003001003' | Provisión Aguinaldo por pagar |
| 003001004' | Provisión Indemnización por pagar |
| 003001005' | Provisión Bonificación Dto 42-92 por pagar |
| 003001006' | Provisión Bono de aniversario por pagar |
| 003002000' | Pasivo Corriente |
| 003002001' | Cuentas por pagar |
| 003002002' | Proveedores locales |
| 003002003' | Asociación Solidarista |
| 003002004' | Boleto de Ornato |
| 003002005' | Descuentos judiciales |
| 003002006' | otras cías corporación |
| 003002007' | Impuestos por pagar |
| 003002008' | ISR empleados |
| 003002009' | IUSI |
| 003002010' | Banco de los Trabajadores |
| 003002011' | IGSS Cuota Laboral por pagar |
| 003002012' | IGSS Cuota Patronal pagar |
| 003002013' | Anticipos Varios |
| 003002014' | Prestaciones Laborales |
| 003002015' | Seguros |

ESTADO DE RESULTADOS

| ESTADO DE RESULTADOS | |
|----------------------|---------------------------------------|
| 004000000' | Ventas |
| 004001000' | Ventas |
| 004001001' | Ventas netas |
| 005000000' | Costo de Ventas |
| 005001000' | Costo de Ventas |
| 005002000' | Compras |
| 006000000' | Gastos de Operación |
| 006001000' | Gastos controlables |
| 006001001' | Planilla Ordinario y extraordinario |
| 006001003' | Vacaciones |
| 006001004' | Bonificación Gobierno |
| 006001005' | Aguinaldo |
| 006001006' | Indeminización |
| 006001007' | Bono 14 |
| 006001008' | Bonificación por año cumplido |
| 006001009' | Viáticos |
| 006001010' | Seguro Médico |
| 006001011' | Seguro de Vida |
| 006001012' | Cuota Patronal, IGSS, IRTRA e INTECAP |
| 006001013' | Depreciaciones |
| 006001014' | Amortizaciones |
| 007000000' | Otros Productos y Gastos |
| 007000001' | Productos Financieros |
| 007000002' | Gastos Financieros |

ANEXO 5

MODELO DE AUTORIZACIÓN DE LIBROS DE SALARIOS

**DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
DEPARTAMENTO NACIONAL DE SALARIOS**



Registro No. _____
LIBRO PARA _____
COMPUESTO DE _____ FOLIOS, RAZONADOS EL PRIMERO Y EL ULTIMO POR EL JEFE Y EL SECRETARIO DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE SALARIOS Y SELLADOS LOS DEMAS, EL CUAL SERA DESTINADO PARA USO DE: _____

AUTORIZADO CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 102 DEL DTO. DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA NUMERO 1,441.
GUATEMALA, _____ DEL AÑO _____

SECRETARIA Bo.Vo. _____
JEFE

**DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
DEPARTAMENTO NACIONAL DE SALARIOS**



AQUÍ TERMINAN _____ FOLIOS AUTORIZADOS.
GUATEMALA, _____ DEL AÑO _____

SECRETARIA Bo.Vo. _____
JEFE

ANEXO 6

MODELO DE SUSPENSIÓN DEL I.G.S.S

IGSS

SPS-60

AVISO DE SUSPENSIÓN DE TRABAJO

GUATEMALA, 12 de Enero de 2,009
No. de Afiliación 456123467-0
Nombre del afiliado HERNANDEZ, ESTEBAN
Unidad Médica PERIFERICA ZONA 6
Clínica BARRIO SAN ANTONIO ZONA 6.

Señor Patrono
INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA
CIUDAD DE GUATEMALA

Señor Patrono:

Atentamente nos dirigimos a usted para informarle que el (la) trabajador (a) que se cita en el epigrafe se encuentra en tratamiento en esta Unidad Médica y no podrá trabajar debido a:

Accidente Ocurrió el _____
desde _____
Enfermedad desde 13 de enero 2009 al 15 de enero 2009 ALTA: 16 de enero 2009
Maternidad desde _____ hasta _____

De conformidad con el Artículo
del Acuerdo 468 de la Junta Directiva.

Asimismo, nos permitimos manifestarle que si usted recibe al (la) trabajador (a) de mérito sin previa orden médica para que reanude sus labores, este hecho representa responsabilidad para el patrono conforme el Artículo 49 del Acuerdo 410 de la Junta Directiva. Reglamento sobre Protección Relativa a Enfermedad y Maternidad y 114 del Acuerdo 97 de dicha Junta.

Con muestras de consideración, nos suscribimos atentos servidores,

Firma del Médico y Sello

Nombre completo del Médico

No. de Colegiado Activo

Nombre y firma de quien elaboró

Original: Patrono
Duplicado: Expediente Médico
Triplicado: Afiliado
Cuadruplicado: Depto.de Prestaciones en Dinero

UNIDAD PERIFERICA Z.6
CIRUGIA
CLINICA No.3
IGSS