

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

**“AUDITORÍA INTERNA AL RUBRO DE SUELDOS Y SALARIOS EN UNA
EMPRESA QUE SE DEDICA A LA CONSTRUCCIÓN DE OBRA CIVIL”**

TESIS

PRESENTADA A LA JUNTA DIRECTIVA DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

POR

GERMAN ELEODORO LÓPEZ LÓPEZ

PREVIO A CONFERÍRSELE EL TÍTULO DE

CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

LICENCIADO

GUATEMALA, AGOSTO DE 2020

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

Decano	Lic. Luis Antonio Suárez Roldán
Secretario	Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales
Vocal primero	Lic. Carlos Alberto Hernández Gálvez
Vocal segundo	Msc. Byron Giovanni Mejía Victorio
Vocal tercero	Vacante
Vocal cuarto	Br. CC.LL. Silvia María Oviedo Zacarías
Vocal quinto	P.C. Omar Oswaldo García Matzuy

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

Matemática-Estadística	Lic. Felipe Hernández Sincal
Auditoría	Lic. Juan José Rosales
Contabilidad	Licda. Enma Yolanda Chacón Ordóñez

**PROFESIONALES QUE REALIZARON EL EXAMEN
PRIVADO DE TESIS**

Presidente	Lic. Luis Oscar Ricardo de la Rosa
Secretario	Lic. Erik Roberto Flores Lopez
Examinador	Lic. José de Jesús Portillo Hernández

ACTO QUE DEDICO

A Dios	Por su gracia y misericordia y por brindarme la sabiduría y la oportunidad de poder obtener mi licenciatura.
A mis padres	Graciela López Vásquez y German López Mazariegos por guiarme y enseñarme los principios elementales.
A mi esposa	Ana Victoria Palacios de López por el apoyo y la paciencia.
A mis hijos	Melannie Carolina López Palacios y José Samuel López Palacios por ser mi inspiración de poder darles un mejor futuro.
A La Facultad de Ciencias Económicas	Por ser la facultad a través de la cual adquirí el conocimiento, el desarrollo profesional y académico.
A La Universidad de San Carlos de Guatemala	Por ser mi casa de estudios, y por permitirme ser de sus egresados.

	ÍNDICE	Página
INTRODUCCIÓN		i
CAPÍTULO I		
EMPRESA QUE SE DEDICA A LA CONSTRUCCIÓN DE OBRA CIVIL		
1.1	Definición de empresa	1
1.2	Naturaleza de la empresa	1
1.3	Antecedentes históricos	1
1.3.1	Importancia de la construcción para el desarrollo del país	2
1.3.2	La construcción de obra civil en Guatemala	2
1.4	Objetivos de la empresa	2
1.5	Estructura organizacional de la empresa	3
1.6	Clasificación de las empresas	5
1.6.1	Por su giro de negocio	5
1.6.2	Por su origen de capital	6
1.7	Legislación aplicable	7
1.7.1	Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la Republica de Guatemala, Año 1985, y sus reformas	7
1.7.2	Código de Comercio, Decreto 2-70, y sus reformas	8
1.7.3	Código Tributario, Decreto 6-91, y sus reformas	9
1.7.4	Ley de actualización tributaria, Decreto 10-2012, Libro I, ISR, y sus reformas	9
1.7.5	Ley del Impuesto al Valor Agregado -IVA-, Decreto 27-92, y sus reformas	15
1.7.6	Ley del Impuesto de solidaridad, Decreto 73-2008	16
CAPÍTULO II		
RUBRO DE SUELDOS Y SALARIOS		
2.1	Definición	18
2.1.1	Empleador	18
2.1.2	Trabajador	22
2.1.3	Sueldos y salarios	26
2.1.4	Planilla o nómina	26
2.1.5	Libro de salarios	27

	ÍNDICE	Página
2.1.6	Reglamento interno de trabajo	27
2.1.7	Código de Trabajo	27
2.1.8	Jornada de trabajo	29
2.2	Clasificación de sueldos	29
2.2.1	Sueldo ordinario	29
2.2.2	Sueldo extraordinario	30
2.2.3	Bonificación incentivo	30
2.3	Prestaciones laborales	30
2.3.1	Indemnización	31
2.3.2	Bono 14	32
2.3.3	Aguinaldo	33
2.3.4	Vacaciones	35
2.3.5	Cuota patronal y laboral IGSS	36

CAPÍTULO III

AUDITORÍA INTERNA

3.1	Definición de auditoría	39
3.2	Clasificación de auditoría	39
3.2.1	Según quien realiza la auditoría	39
3.2.2	De acuerdo al área examinada	39
3.3	Definición de auditoría interna	41
3.3.1	Importancia	41
3.3.2	Objetivos	42
3.3.3	Alcance	42
3.4	Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (NIEPAI)	43
3.4.1	Normas sobre atributos	44
3.4.2	Normas sobre desempeño de la auditoría interna	47
3.5	Metodología aplicable	51
3.5.1	Documentar información del rubro para la estrategia de auditoría	52
3.5.2	Evaluación del riesgo de auditoría	52

ÍNDICE		Página
3.6	Procedimientos y técnicas de auditoría	53
3.7	Matriz de riesgos	56
3.8	Informe de auditoría interna	56
3.8.1	Estructura	57
3.8.2	Características	57
3.9	Comunicación a la gerencia	59
3.9.1	Reunión con el auditado	59
3.10	Seguimiento a los planes de remediación	59
3.10.1	Objetivos del Seguimiento	60

CAPÍTULO IV

AUDITORÍA INTERNA AL RUBRO DE SUELDOS Y SALARIOS EN UNA EMPRESA QUE SE DEDICA A LA CONTRUCCIÓN DE OBRA CIVIL

(CASO PRÁCTICO)

4.1	Antecedentes	61
4.2	Nombramiento	63
4.3	Índice de papeles de trabajo	64
4.4	Planificación de auditoría	65
4.5	Programa de trabajo	68
4.6	Evaluación de control interno	70
4.7	Sumaria	74
4.8	Analítica	75
4.9	Informe de auditoría interna	104
	CONCLUSIONES	111
	RECOMENDACIONES	112
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113
	WEB-GRAFÍA	114

INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de orientar sobre los procedimientos que el Contador Público y Auditor debe de considerar al momento de realizar una auditoría interna al rubro de sueldos y salarios en una empresa de construcción de obra civil se desarrolla la siguiente investigación.

La obra civil representa un papel importante para el desarrollo en general, y es aquella ingeniería profesional que diseña y elabora casi todas las obras que se tiene en el país. Carreteras, puentes, vías, puertos y aeropuertos entre otros.

Derivado de esto es importante determinar los diferentes gastos que ejecutan las empresas que se dedican a la construcción de obra civil dentro de los cuales se hace mención de combustibles, Ac-20, cemento, arrendamientos de maquinaria, sueldos y salarios, entre otros; así mismo considerando que los sueldos y salarios es un rubro de importancia material se realizó la investigación, en la cual se contemplan varios aspectos importantes como lo es la relación que existe entre patrono y empleado, los tipos de jornada, remuneraciones estipuladas según ley, entre otros.

Salario es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero, por la prestación de un servicio laboral por cuenta ajena, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

La auditoría interna es la denominación de una serie de procesos y técnicas, a través de las cuales se da una seguridad de primera mano a la dirección respecto a los empleados de su propia organización, a partir de la observación en el trabajo respecto a: si los controles establecidos por la dirección son mantenidos adecuada y efectivamente; si los registros e informes reflejan las operaciones actuales y los resultados adecuada y rápidamente en cada división, departamento u otra unidad,

y si éstos se están llevando fuera de los planes, políticas o procedimientos de los cuales la auditoría es responsable de verificar dichos procedimientos.

Debido a esto la auditoría juega un papel importante en la construcción de obra civil, porque sirve como un ente controlador para la evaluación de la ejecución de los recursos, a través de los procedimientos de auditoría se indaga, investiga y comprueba con el objeto de obtener evidencia suficiente, confiable, relevante y útil que le permitan fundamentar sus opiniones, conclusiones y recomendaciones.

El presente trabajo de tesis se divide en 4 capítulos, en el capítulo I se hace referencia a las empresas comerciales en sus aspectos como antecedentes históricos, definición, tipos de sociedades mercantiles en Guatemala, estructura organizacional y legislación aplicable.

El capítulo II contiene definiciones y aspectos importantes relacionadas al rubro de sueldos y salarios, así como su marco regulatorio aplicable, obligaciones y derechos del empleador como el empleado, también se describen los sueldos, bonificaciones, ventajas económicas y prestaciones laborales, contratos de trabajo, libro de salario y planillas, entre otros.

El capítulo III contiene los antecedentes históricos de la auditoría interna, definiciones, así como su marco regulatorio a través de las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna, el objetivo al realizar una auditoría al rubro de sueldos y salarios, es importante derivado de esto representa uno de los costos más importantes dentro del estado financiero. También se describen las técnicas de auditoría a utilizar por parte del Contador Público y Auditor al realizar el trabajo de campo, que se reflejen en los procedimientos aplicados a las pruebas de auditoría tales como de cumplimiento o pruebas sustantivas, así mismo contiene las fases de la auditoría las cuales son; Planificación, ejecución y terminación, para llegar finalmente a la estructura del informe del auditor interno.

El capítulo IV se presenta el caso práctico que contiene los antecedentes de la empresa Constructora de obra civil, S.A., así como el desarrollo del trabajo de auditoría iniciando por el nombramiento del auditor interno por parte de la Junta Directiva, posterior se da inicio con las fases de auditoría descritas en el capítulo III, iniciando con la planificación en el cual se incluye el programa del rubro de sueldos y salarios, luego continua la fase de ejecución con la evaluación del control interno a través del cuestionario y la realización de los papeles de trabajo con las cédulas de auditoría, tanto sumarias como analíticas, finalmente se incluye el informe de auditoría interna en el cual se detallan los hallazgos encontrados en el trabajo realizado. Y por último se presentan las conclusiones y recomendaciones resultado de la investigación, así como las referencias bibliográficas utilizadas.

CAPÍTULO I

EMPRESA QUE SE DEDICA A LA CONSTRUCCIÓN DE OBRA CIVIL

1.1 Definición de empresa

Generalmente se define como una unidad de negocio en la cual se relacionan varios factores para la prestación de un servicio o bien, también se entiende como una institución individual o jurídica conformada con un capital de trabajo con el objeto de realizar una actividad con fines de lucro.

“Se entiende por empresa mercantil como el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios.” (1: página 129)

Las empresas dependiendo su giro de negocio, puede ser; industriales, comerciales y servicios.

1.2 Naturaleza de la empresa

La empresa se dedica a la construcción de obra civil, bacheos, pavimentación de carreteras, mantenimientos entre otros, estos trabajos específicamente se realizan con el sector público y privado, derivado de esto existe un compromiso por parte del estado, el poder contribuir al desarrollo del país, se establece un presupuesto para este tipo de trabajos.

La empresa de construcción de obra civil, se clasifica como una empresa de servicios esto derivado de esto, este tipo de empresas no venden carreteras, sino prestan el servicio para la construcción de las mismas, en lo cual se incluye mano de obra, materiales, herramientas y maquinaria y equipo para realizar dicha función.

1.3 Antecedentes históricos

La empresa de construcción de obra civil ha tenido una creciente línea de productividad en los trabajos de bacheos, pavimentación y construcción de

carreteras, puentes, vivienda, entre otros trabajos de obra civil, con ello contribuye al desarrollo y progreso del país.

1.3.1 Importancia de la construcción para el desarrollo del país

Es importante mantener los niveles de inversión en obra civil en Guatemala, esto para que la industria, el comercio, la generación de empleo, siga creciendo en el país. Así mismo la obra pública es importante para la inversión extranjera en el país, para la generación del producto interno bruto en Guatemala. Y también para que el crecimiento en general sea sostenible a largo plazo.

1.3.2 La construcción de obra civil en Guatemala

La obra civil en Guatemala es aquella rama de la ingeniería profesional que diseña y elabora casi todas las obras que se tiene en el país. Carreteras, puentes, vías, puertos y aeropuertos entre otros.

Así mismo la ingeniería industrial cumple un papel importante en el desarrollo económico y social del país, derivado de esto suple necesidades a través de la construcción, esta industria presenta un grado menor desarrollo, en comparación con la informática y la comunicación.

Esta industria de la construcción se puede dividir en dos grandes grupos: diseño y ejecución. En lo cual se desarrollan un gran grupo de profesionales, tales como arquitectos, ingenieros civiles, ingenieros en construcción y constructores civiles.

1.4 Objetivos de la empresa

- a. Desarrollar proyectos que garanticen el desarrollo económico del país.
- b. Planificar de forma adecuada la utilización de los recursos.

- c. Buscar el ahorro en los costos de construcción para ser la mejor alternativa económica para la construcción de obra civil.
- d. Prestar un servicio oportuno de asesoría durante la etapa de desarrollo conceptual del proyecto con el único objetivo de optimizar el producto compatibilizando los lineamientos comerciales con el diseño, manteniendo un adecuado costo de construcción que maximice las utilidades.
- e. Crear una empresa constructora competitiva que con un alto nivel de control en su gestión permita obtener beneficios suficientes que aseguren la continuidad de la empresa en el tiempo y la confianza.
- f. Actualizar permanentemente los conocimientos en el ámbito de la construcción, propiciando la incorporación de nuevas tecnologías e innovaciones en los proyectos que desarrolle.
- g. Incorporar el cuidado y buen manejo del medio ambiente con su entorno.
- h. Generar fuentes de trabajo para el bienestar socioeconómico del país.

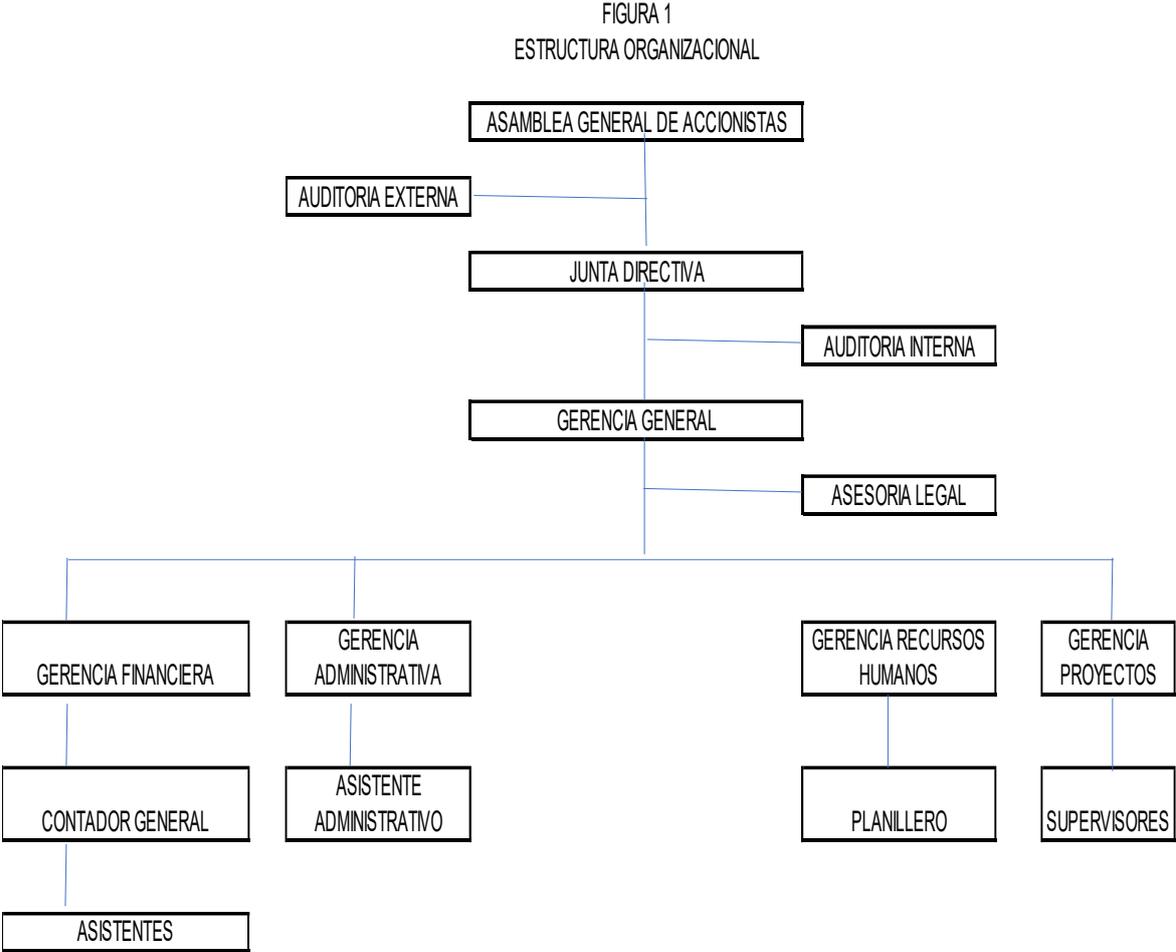
1.5 Estructura organizacional de la empresa

Se define como un conjunto de las funciones que se relación entre si a través de los diferentes rangos jerárquicos.

También se entiende como una organización de actividades que sirve de medio para el alcance de los objetivos de la empresa.

“La estructura organizacional de una entidad proporciona el marco de referencia dentro del cual se planean, ejecutan, controlan y revisan sus actividades para lograr objetivos al nivel de entidad. Establecer una estructura organizacional relevante

incluye considerar áreas clave de autoridad y responsabilidad y líneas apropiadas de información. Una entidad desarrolla una estructura organizacional adecuada a sus necesidades. Lo apropiado de la estructura organizacional de una entidad depende, en parte, de su tamaño y de la naturaleza de sus actividades” (16: página 244)



Fuente: Propia

1.6 Clasificación de las empresas

Las empresas se pueden clasificar de la siguiente manera:

1.6.1 Por su giro de negocio

Las empresas según su giro habitual se pueden clasificar en:

- a) Industriales: empresas que realizan actividades de producción de materias primas, mano de obra y gastos de fabricación, así mismo estas se pueden clasificar en:
- Manufactureras: este tipo de empresas transforman las materias primas en productos de consumo final.
 - De extracción: este tipo de empresas se dedican a la explotación de los recursos naturales renovables y no renovables como por ejemplo las empresas pesqueras, madereras, mineras, petroleras, entre otras.
 - Agropecuarias: empresas que se dedican a la explotación de la ganadería y la agricultura.
- b) Comerciales: este tipo de empresas son intermediarios entre el que produce los productos y el consumidor de los mismos, el objetivo es la compra-venta de productos finales, dentro de las cuales se clasifican:
- Mayoristas: este tipo de actividad realizan ventas en gran escala, y a su vez obtienen un precio más favorable por la cantidad negociada.
 - Minoristas: Este tipo de actividad realizan ventas al por menor, en otras palabras, esta actividad ofrece productos al consumidor final.

c) De servicios: este tipo de empresas que brindan un servicio a la población en general para satisfacer una necesidad en particular dentro de las cuales se pueden mencionar:

- Salud
- Educación
- Servicios profesionales
- Instituciones financieras
- Transporte
- Turismo
- Servicios básicos

1.6.2 Por el origen de su capital

Por el origen de las inversiones de capital se clasifican en:

Empresas privadas

Este tipo de empresas son conformadas por particulares y pueden ser las siguientes:

- Nacionales: empresa cuando el origen del capital es de personas del mismo país.
- Extranjeras: empresa cuando el origen del capital es de personas de diferente país.
- Transnacionales: empresa cuando el origen del capital es predominantemente extranjero y las utilidades se reinvierten en los países de origen.

a) Empresas públicas

El origen de este capital pertenece al Estado y su objetivo es el bienestar común de la población las cuales pueden ser:

- Centralizadas: el presidente tiene la supremacía de la jerarquía sobre los organismos que la conforman, su objetivo es unificar decisiones, el mando y la ejecución.
- Descentralizadas: este tipo de actividades competen al estado y son de interés general, contienen personalidad jurídica y régimen jurídico propio.
- Estatales: pertenecen al Estado, se dedican a una actividad económica, poseen personalidad jurídica, se someten al derecho privado y público.

1.7 Legislación aplicable

La empresa que se dedican a la construcción de obra civil, está sujeta a los siguientes impuestos y legislación vigente:

1.7.1 Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la Republica de Guatemala, Año 1985, y sus reformas

a) Propiedad privada

Se garantiza la propiedad privada como un derecho inherente a la persona humana. Toda persona puede disponer libremente de sus bienes de acuerdo con la ley. El Estado garantiza el ejercicio de este derecho y deberá crear las condiciones que faciliten al propietario el uso y disfrute de sus bienes, de manera que se alcance el progreso individual y el desarrollo nacional en beneficio de los guatemaltecos.

b) Libertad de industria, comercio y de trabajo

Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes.

c) Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo

Derecho a la libre elección del trabajo, igualdad de salario para igual trabajo prestado. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley, entre otros.

1.7.2 Código de Comercio, Decreto 2-70, y sus reformas

El artículo 2 describe:

a) Comerciantes

Quienes ejercen en nombre propio son comerciantes, así como también los tienen fines de lucro, cualquiera que sea su actividad siguiente:

- La industria que produce bienes o presta servicios
- El distribuidor de bienes y el que presta un servicio
- La banca, seguros y fianzas
- Auxiliares de los anteriores

b) Registro

La escritura de constitución, ampliaciones y modificaciones, deberán presentarse ante el registro mercantil un mes después de la fecha del documento.

c) Libro de actas

Las sociedades mercantiles llevarán un libro de actas de junta general de socios o asamblea general de accionistas.

d) Contabilidad y registros indispensables

Los comerciantes están obligados a llevar su contabilidad bajo principios de contabilidad generalmente aceptados, de acuerdo con el sistema de partida doble.

Así mismo los libros contables que deberán llevar son los siguientes:

- Inventario
- Diario
- Mayor
- Estados financieros

1.7.3 Código Tributario, Decreto 6-91, y sus reformas

El objetivo de esta ley es regular la relación entre el fisco y el contribuyente, en cuanto a las obligaciones formales, para lo cual se definen algunos conceptos:

a) Obligación tributaria

Constituye un vínculo jurídico, de carácter personal, entre la Administración Tributaria y otros entes públicos acreedores del tributo y los sujetos pasivos de ella.

La obligación tributaria pertenece al derecho público y es exigible coactivamente.

b) Sujeto pasivo de la obligación tributaria

Es el obligado para cumplir las prestaciones tributarias, sea en calidad de contribuyentes o de responsable.

1.7.4 Ley de actualización tributaria, Decreto 10-2012, Libro I, ISR, y sus reformas

Esta ley establece las siguientes rentas aplicables:

a) Rentas de actividades lucrativas

Todo tipo de rentas generadas dentro del territorio nacional, desde el que se realice toda o parte de esa actividad. Se tenga o no establecimiento

Incluye rentas provenientes de:

- Producción, vender y comercializar bienes en Guatemala.
- Exportación de bienes producidos, manufacturados, tratados o comercializados
- Los servicios prestados en Guatemala y la exportación de servicios desde Guatemala.
- El servicio de transporte de carga y de personas, en ambos casos entre Guatemala y otros países e independientemente del lugar en que se emitan o paguen los fletes o pasajes.
- Servicios de comunicaciones cualquiera que sea su naturaleza

b) Rentas del trabajo

Corresponde a las que tienen su origen en la contraprestación, retribución o ingreso, cualquiera sea su denominación o naturaleza, y que se deriven del trabajo personal prestado por un residente en relación de dependencia, ejecutado en Guatemala o fuera de Guatemala.

Se incluyen las siguientes rentas de trabajo:

- La ejecución de trabajo realizado en Guatemala o fuera de ella, que sea retribuido por otro residente en Guatemala o un establecimiento permanente u organismo internacional que opere en Guatemala.
- Pensiones, jubilaciones y montepíos, por razón de un empleo realizado dentro del país, que pague o acredite a cualquier beneficiario un residente en Guatemala.
- Sueldos, salarios y bonificaciones, así como también viáticos no sujetos a liquidación que constituyan reintegro de gastos
- Sueldos, salarios y bonificaciones, así como también viáticos no sujetos a liquidación que constituyan reintegro de gastos que se acrediten a Consejos de Administración y otros organismos directivos o consultivos.

c) Hecho generador

Lo compone hecho generador del Impuesto Sobre la Renta, obtención de rentas provenientes de actividades lucrativas realizadas con carácter de su giro habitual u ocasional realizada por personas individuales o jurídicas, residentes en Guatemala.

Las actividades lucrativas las que se generan de la combinación de uno o más factores de producción, con el fin de producir, transformar, comercializar, transportar o distribuir bienes para su venta o prestación de servicios.

Se incluyen entre ellas, pero no se limitan, como rentas de actividades lucrativas, las siguientes:

- Las que se originan en la realización de actividades civiles, de construcción, inmobiliarias, comerciales, bancarias, financieras, industriales, agropecuarias, forestales, pesqueras.
- Son las que se originan en la prestación de servicios públicos o privados, entre otros el suministro de energía eléctrica y agua.

d) Actividades de construcción y similares.

El contribuyente debe establecer su renta imponible del periodo que corresponde, en relación a la fase del proyecto, derivado al tipo de actividad de construcción o trabajos sobre inmuebles cuando sean propios o de terceros, o bien actividades similares a través de los siguientes métodos:

1. Todo el valor de la venta documentada a través de contratos de promesa de compra venta se le debe asignar como renta bruta del período, o la factura en el caso de obra civil o construcciones. A dicha renta bruta debe deducírsele el

monto de los costos, y gastos incurridos efectivamente en el período, determinados de la siguiente forma:

- Cuando los trabajos sean sobre inmuebles propios, los costos se determinan de la forma siguiente durante la fase de desarrollo:
 - i. Cuando se haya pagado el impuesto que corresponde, se podrá incluir el costo de adquisición del inmueble, incluyendo el monto de la revaluación.
 - ii. El costo de adquisición del inmueble estará integrado por valor total de los costos y gastos para la construcción según la programación de obra.
 - iii. Se divide el costo, por el número de metros cuadrados de la construcción o unidades, el valor total del inmueble integrado conforme al numeral anterior.
 - iv. El costo de venta por metro cuadrado vendido o por unidad, se obtendrá de la división de metros cuadrados por el total del inmueble.
 - Cuando los trabajos sean sobre inmuebles propiedad de terceros, los costos se determinan de la forma siguiente durante la fase de desarrollo:
 - i. Estimar el valor total de los costos y gastos para la construcción.
 - ii. Se divide por el número de metros cuadrados de la construcción o unidades el valor total conforme al numeral anterior.
 - iii. El costo de venta por metro cuadrado vendido o por unidad resultará realizando el cociente resultante al numeral anterior.
2. El total de lo percibido en el período (efectivamente cobrado) se debe asignar como renta bruta. Se le deducirá el costo a la renta bruta como se determina en

los incisos a y b del numeral 1; según el caso, aplicando la parte proporcional al porcentaje de renta bruta correspondiente a lo percibido, y los gastos incurridos efectivamente.

El contribuyente debe efectuar el ajuste pendiente, en cualquier método elegido, al terminar la construcción de la obra, Así mismo también conservará la documentación de soporte del resultado de las ventas y del costo final de la construcción, durante el plazo de prescripción. Cuando el constructor sea el propietario del inmueble, se determinará de la siguiente forma la renta imponible de los períodos de liquidación posteriores al de la finalización de la construcción:

- I. Se suma el total de costos y gastos incurridos en la construcción.
- II. El valor descrito anteriormente se incorpora al valor del inmueble, incluyendo el de la revaluación cuando se haya pagado el impuesto respectivo.
- III. Se divide por el número de metros cuadrados de la construcción. El valor total del inmueble integrado conforme al numeral anterior,
- IV. El cociente resultante del numeral anterior constituye el costo de venta por metro cuadrado vendido.

“Si se trata de obras que se realicen en dos (2) períodos de liquidación, pero su duración total no excede de doce (12) meses, el resultado puede declararse en el período de liquidación en que se termina la obra.” (9: Artículo 34)

“El método elegido debe ser aplicado a todas las obras y trabajos que el contribuyente realice, incluso la construcción de obras civiles y obras públicas en general y sólo puede ser cambiado con autorización previa de la Administración Tributaria y rige para el período de liquidación inmediato siguiente a aquel en que se autorice el cambio.” (9: Artículo 34)

e) Tipo impositivo en el Régimen sobre las Utilidades de Actividades

Los contribuyentes que realicen actividades de construcción de obra civil pueden optar a este régimen derivado a los costos y gastos que se estiman en cada proyecto, aplicando el 25% a la base imponible.

f) Pagos trimestrales

Los contribuyentes que estén inscritos en el régimen de actividades lucrativas al Impuesto sobre la Renta deben realizar pagos trimestrales. Para determinar el monto del pago trimestral el contribuyente podrá optar por una de las siguientes fórmulas:

- Realizar cierres contables parciales o una liquidación preliminar de sus actividades al vencimiento de cada trimestre, para determinar la renta imponible;
- Estimar sobre la base de renta imponible un 8% de ganancia marginal y sobre eso determinar el impuesto del veinticinco por ciento 25%

Cuando el contribuyente haya seleccionado cualquiera de las opciones establecidas anteriormente, deberá ser utilizada en el período de liquidación definitiva anual que corresponda. El cambio de opción deberá avisarse a la Administración Tributaria en el mes de diciembre y surtirá efecto a partir del primer pago trimestral correspondiente al período anual inmediato siguiente.

Por medio de declaración jurada se deberá realizar el pago del impuesto trimestral lo enterará dentro del mes siguiente a la finalización del trimestre que corresponda.

1.7.5 Ley del Impuesto al Valor Agregado -IVA-, Decreto 27-92, y sus reformas

Esta ley establece lo siguiente:

a) Del hecho generador

Este impuesto es generado por:

- Por la realización de venta o cambio de bienes muebles o de derechos reales constituidos sobre ellos.
- Los servicios prestados en el territorio nacional.
- El arrendamiento de bienes muebles e inmuebles.
- La primera venta o cambio de bienes inmuebles.

b) Del sujeto pasivo del impuesto

Afecta el impuesto al contribuyente que celebre un acto o contrato gravado por esta ley.

c) Tarifa única

La tarifa única de este impuesto es del doce por ciento (12%) y esto lo pagarán los contribuyentes afectos a las disposiciones de esta ley sobre la base imponible. La tarifa del impuesto en todos los casos deberá estar incluida en el precio de venta de los bienes o el valor de los servicios.

d) Base del impuesto

- Ventas

Sobre las ventas la base imponible la cual será el precio de la operación menos los descuentos concedidos de acuerdo con prácticas comerciales. Debe adicionarse a dicho precio, aun cuando se facturen o contabilicen en forma separada.

- Prestación de servicios

Sobre los servicios la base imponible será el precio de los mismos menos los descuentos concedidos de acuerdo con prácticas comerciales. Debe adicionarse a dicho precio, aun cuando se facturen o contabilicen en forma separada.

1.7.6 Ley del Impuesto de solidaridad, Decreto 73-2008

Este impuesto establece:

a) Materia del impuesto

Quedarán afectos a este impuesto de solidaridad, a cargo de las personas individuales o jurídicas, los fideicomisos, los contratos de participación, las sociedades irregulares, las sociedades de hecho, el encargo de confianza, las sucursales, las agencias o establecimientos permanentes o temporales de personas extranjeras que operen en el país, las copropiedades, las comunidades de bienes, los patrimonios hereditarios indivisos y de otras formas de organización empresarial, que dispongan de patrimonio propio, realicen actividades mercantiles o agropecuarias en el territorio nacional y obtengan un margen bruto superior al cuatro por ciento (4%) de sus ingresos brutos.

b) Hecho generador

La realización de actividades mercantiles o agropecuarias en el territorio nacional por las personas constituye hecho generador de este impuesto.

c) Base imponible

Constituye la base imponible de este impuesto la que sea mayor entre:

- La cuarta parte del monto del activo neto: o,
- La cuarta parte de los ingresos brutos

En el caso de los contribuyentes cuyo activo neto sea más de cuatro (4) veces sus ingresos brutos, aplicarán la base imponible establecida en la literal b) del párrafo anterior.

d) Tipo impositivo

La tasa impositiva del impuesto es del uno por ciento (1%)

CAPÍTULO II

RUBRO DE SUELDOS Y SALARIOS

2.1 Definición

Es la compensación económica que recibe el trabajador por los servicios o tareas realizadas efectivamente a la persona individual o jurídica que lo contrato.

2.1.1 Empleador

Persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. También se le denomina patrono.

Es la persona que posee su empresa y que a la vez genera diferentes puestos de trabajo en el mercado laboral retribuyendo a cada empleado de acuerdo a lo estipulado en el contrato de trabajo.

Otra definición es la de inversionista o capitalista que constituye su empresa con el fin de obtener una rentabilidad en la realización de su operación.

Representante del empleador

“Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél” (7: página 22)

Intermediario

“Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.” (7: página 22)

Funciones que puede realizar el empleador

Dentro de las funciones que puede realizar el empleador se detallan;

- Puede pactar las condiciones de trabajo puede celebrar contrato de trabajo individual o colectivo, e incluir la retribución económica que no puede ser menos del mínimo que establece la ley, sus atribuciones y responsabilidades, sin apartarse de las garantías y derechos mínimos que otorga al trabajador la Constitución Política de la República de Guatemala.

- Puede suspender individual o colectivamente el total de los contratos de trabajo, cuando la relación es afectada y ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. En los siguientes casos:
 - i. Cuando ambas partes acuerden licencias o descansos sin goce de sueldo

 - ii. En los casos de declaración de huelga legalmente declarada o ilegítima, cuyas causas no hayan sido estimadas justas al patrono por los tribunales de Trabajo y Previsión Social

 - iii. Cuando ya transcurrieron los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario por enfermedades, descansos pre y post-natales y riesgos sociales y de la profesión que produzcan incapacidad temporal.

 - iv. En los casos de paro de trabajo legalmente declarado, es decir, justo.

 - v. Faltante de materia prima que impide se realicen los trabajos, siempre que no sean justas al patrono.

 - vi. La muerte o incapacidad del empleador.

- El patrono puede decidir sobre la terminación del contrato de trabajo por alguna causa justa. Pueden ser casos de fuerza mayor o fortuitos cuando sea necesario

la suspensión del trabajo. Las causas consideradas justas se mencionan a continuación:

- i. Cuando el trabajador injurie o calumnie al patrono, a los directivos de la empresa o bien ya sea en contra de sus compañeros de trabajo y sobre todo que actúe y se conduzca en el trabajo de forma inmoral, siempre que se ocasione desorden o se interrumpan las labores a consecuencia de ello. Derivado de esto da lugar a que no se mantenga la armonía en la realización de las actividades.
- ii. Cuando se perjudique al patrono por delitos a la propiedad, de alguno de sus compañeros de trabajo o de un tercero en el interior del establecimiento, también cuando cause daños a las herramientas, máquinas y demás instrumentos de trabajo por imprudencia, descuido o negligencia de manera intencional.
- iii. Cuando el empleado divulgue los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos que elabora la empresa.
- iv. Cuando el empleado no asista a laborar por dos días consecutivos y completos sin previo aviso para su autorización y sin causa justificada. Así mismo, dejar de asistir por 6 medios días en un mismo mes calendario.
- v. Cuando el empleado se niegue e a seguir las medidas preventivas de seguimiento para evitar accidentes o enfermedades y las instrucciones de cómo realizar el trabajo eficientemente.
- vi. Cuando un empleado infrinja el reglamento interior de trabajo de la empresa.
- vii. Cuando de los contratos celebrados se dé falsa información.

Obligaciones del empleador

“Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:” (7: página 49)

- a) El contrato de trabajo debe quedar por escrito como lo establece la ley.
- b) Ante la Inspección General de Trabajo se debe de presentar el respectivo contrato de trabajo.
- c) Abstenerse de maltratar de palabra o de obra a los trabajadores.
- d) Todo patrono que tenga en su empresa permanentemente 10 o más empleados tiene la obligación de elaborar el Reglamento Interior de Trabajo.
- e) El patrono debe de enviar el informe al Ministerio de trabajo, el cual debe contener Egreso total de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica, separando los ordinarios y extraordinarios. Esto debe de ser enviado dentro de los 2 primeros meses de cada año un informe al Ministerio de Trabajo,
- f) Proporcionarles a los empleados el tiempo necesario para el ejercicio del voto popular sin reducirle el sueldo.
- g) 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.
- h) cuando el trabajador fuera despedido en forma directa o indirecta, pagar las prestaciones laborales.
- i) Pagar a la semana el día séptimo a los trabajadores aun cuando haya más días de asueto en la semana.

- j) Proporcionar un lugar seguro y dar a los trabajadores las herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo
- k) Se debe pagar al cónyuge o hijos menores o incapacitados, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado, cuando un trabajador fallezca estando en su servicio, siempre que no esté cubierto por el IGSS. Se debe cubrir por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario percibido por el trabajador.
- l) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: Fallecimiento del cónyuge o la compañera, padres o hijos por 3 días, matrimonio por 5 días, nacimiento de hijo por 2 días, cuando el patrono autorice otros permisos o licencias, para responder a citaciones judiciales y otros que estén previstos en el contrato colectivo de trabajo.
- m) Otorgar a las mujeres en estado de gravidez descanso remunerado por parto durante 30 días anteriores al parto (prenatal) y 54 días después del mismo (post-natal).

2.1.2 Trabajador

Persona individual que presta servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros a un patrono, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

También se define como la persona que desempeña un cargo dentro de una organización realizando tareas específicas que le define el empleador, obteniendo por ello una remuneración dineraria.

Derechos del trabajador

Los empleados gozan de los siguientes derechos:

- a) Cuando el empleado contrae matrimonio tiene el derecho a gozar de 5 días
- b) Goce de 3 días por el fallecimiento del cónyuge.
- c) Medio día como máximo para responder a citaciones judiciales o 1 día cuando sea fuera del departamento de que se trate.
- d) 2 días por nacimiento de hijo.
- e) Por cada semana laborada el empleado tiene derecho a descansar el séptimo día y el cual tiene que ser remunerado.
- f) Goce de 2 descansos retribuidos con un 100% de salario, 30 días prenatal y 54 días post-natal, haciendo un total de 84 días para las madres trabajadoras.
- g) Goce de media hora 2 veces al día en época de lactancia. El período de lactancia es de 10 meses y se computa a partir del día en que la madre retorne a sus labores.
- h) Causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:
 - Cuando en contra del trabajador exista injuria o calumnia por parte del patrono o su representante.
 - Cuando el pago de salario no se le pague completo al empleado por parte del patrono, en la fecha y lugar convenido o acostumbrado, excepto las deducciones conforme a la ley.

- Cuando exista por parte del patrono falta de probidad u honradez durante el trabajo.
 - Cuando al trabajador se le dé una función de menor categoría con un menor sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo.
 - Cuando se pone en peligro la integridad del empleado o su familia; por carecer de condiciones higiénicas, excesiva insalubridad o falta de prevención.
 - Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono no incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales.
 - Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo, prescribe en el término de 20 días hábiles contados a partir del momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto, cuando el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del trabajador para entablar las acciones correspondientes.
- i) 30 días a partir de la terminación del contrato, los trabajadores tienen derecho para reclamar contra su patrono en caso de despido.

Obligaciones del trabajador

“Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:” (7: página 49)

- a) Para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros. Los empleados deben de observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos.
- b) Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten en el trabajo. Y restituir al patrono los materiales no usados.
- c) Realizar el servicio para lo cual fue contratado el empleado bajo la dirección del patrono o de su representante.
- d) Las buenas costumbres durante el trabajo se deben aplicar.
- e) En caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas, o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, prestar los auxilios.
- f) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- g) A solicitud del patrono, el empleado deberá someterse a reconocimientos médicos.
- h) Los secretos de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, así como temas técnicos, comerciales, los debe guardar el empleado. Cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la

responsabilidad que tenga de guardarlos por razones de la ocupación que desempeña.

- i) La vivienda que les haya facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Desocupar dentro de un término de 30 días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo.

2.1.3 Sueldos y salarios

Es la retribución que recibe el empleado por parte del patrono en relación al cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

Es el total de las percepciones económicas que reciben los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

El salario o sueldo es la retribución económica que el empleador le da al empleado por los servicios o tareas realizadas efectivamente, estas pueden ser dinerarias o en especie, siempre y cuando el empleado este de acuerdo con la forma de pago.

2.1.4 Planilla o nómina

Libro en el cual el empleador debe de registrar la realización de pagos al empleado, por el pago separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de los trabajadores por concepto de trabajo extraordinario. 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.

2.1.5 Libro de salarios

El patrono estará obligado de llevar dicho registro siempre y cuando ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por la Dirección General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.

2.1.6 Reglamento interno de trabajo

Documento que contiene el conjunto de normas, procedimientos y políticas por parte del patrono y que a su vez permite regular la relación laboral entre el empleado y patrono.

“Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos 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.” (7: página 48)

2.1.7 Código de Trabajo

Es una ley ordinaria que desarrolla en general las bases para las relaciones laborales entre trabajadores y patronos, establecidas por la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos, el Código de Trabajo los regula, sin embargo, hay que tener en cuenta que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

El Código de Trabajo y sus reformas contiene disposiciones sobre la relación laboral entre el patrono y trabajador, así mismo establece lineamientos para la orientación y aplicación de normas jurídicas guatemaltecas.

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo

Este tipo de derecho fundamenta la legislación del trabajo, la actividad de tribunales y autoridades, fundamentan la legislación del trabajo:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo con las condiciones, satisfactorias, digna que garantice al trabajador una vida digna.
- b) Un pago debido para el asalariado en moneda local, exceptuando
- c) Los menores de catorce años no podrán optar a ningún trabajo que exponga la integridad física
- d) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. No podrá ser embargados los implementos personales de trabajo por ningún motivo. Con excepción, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- e) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- f) Derecho del trabajador a descansar un día por cada semana laborada o por seis días consecutivos laborados. Los días de asueto también serán remunerados.
- g) Derecho a goce de quince días hábiles de vacaciones por cada año consecutivo laborado, con excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles, las vacaciones serán gozadas y no podrán ser remuneradas en forma distinta, salvo cuando se pierda la relación laboral.

2.1.8 Jornada de trabajo

Es el tiempo efectivo de trabajo en el cual el patrono puede disponer del empleado.

- Diurna: la jornada diurna es de 8 horas diarias de lunes a viernes y sábado 4 horas para acumular a la semana 44 horas como lo establece la ley para esta jornada de trabajo. comprende de las 6 am a las 18 horas.
- Mixta: la jornada mixta es de 7 horas diarias para acumular a la semana 42 horas como lo establece la ley para esta jornada de trabajo; comprende parte de la jornada diurna y nocturna.
- Nocturna: la jornada mixta es de 6 horas diarias para acumular a la semana 36 horas como lo establece la ley para esta jornada de trabajo. comprende de las 18 horas de un día a las 6 am del siguiente día.

2.2 Clasificación de sueldos

Los sueldos se pueden clasificar en:

2.2.1 Sueldo ordinario

Ingreso que percibe el empleado como remuneración por los servicios prestados dentro de una jornada ordinaria de trabajo.

De conformidad con el Acuerdo Gubernativo No. 297-2017 publicado en el Diario de Centroamérica el 27 de diciembre de 2017, se establece el nuevo salario mínimo que regirá a partir del uno de enero de 2018.

TABLA 1
SALARIO MINIMO APLICABLE

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	HORA DIURNA ORDINARIA	HORA ORDINARIA JORNADA MIXTA	HORA ORDINARIA NOCTURNA	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	BONIFICACIÓN INCENTIVO	SALARIO TOTAL
NO AGRÍCOLAS	Q11.27	Q12.88	Q15.03	Q90.16	Q2,742.37	Q.250.00	Q2,992.37

2.2.2 Sueldo extraordinario

El salario extraordinario de conformidad con el artículo 121 del Código de Trabajo, es la retribución del trabajo que se efectúe fuera de la jornada ordinaria de trabajo o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacten, debe ser remunerada por lo menos con un 50% más de los salarios ordinarios.

2.2.3 Bonificación incentivo

Beneficio creado con el objeto de incentivar a los trabajadores a aumentar la productividad y eficiencia, misma que puede ser pagada conjuntamente con el sueldo ordinario y/o salario mensual y equivale a 250.00 quetzales.

No incrementa el valor del salario para el cálculo de las prestaciones laborales y obligaciones patronales. Para efectos de impuestos y contribuciones es gasto deducible para el patrono y renta afecta para el trabajador en cuanto a la determinación del ISR.

2.3 Prestaciones laborales

Desde inicio de la relación laboral, la ley concede al trabajador este tipo de prestaciones mínimas que son de aplicación forzosa y que el empleador está obligado a pagar en las fechas estipuladas.

Dentro de las prestaciones laborales se pueden mencionar: aguinaldo, bonificación anual, indemnización, vacaciones, horas extras, este tipo de gastos que realiza el

empleador según el punto de vista fiscal son deducibles del impuesto sobre la renta anual, siempre y cuando sean registrados correctamente. Su funcionamiento y su base legal es el Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, que entró en vigor desde el año de 1,962. Ley laboral 14 que le otorga al trabajador protección jurídica preferente, esto con el objetivo de compensar la desigualdad económica de éstos.

2.3.1 Indemnización

El artículo 82 del Código de Trabajo establece la base legal para el otorgamiento de esta prestación. “si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado o por causa justa que facultan al trabajador a dar por terminado su contrato, el patrono debe pagar a éste 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 cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se ha iniciado la relación laboral, cualquiera que sea.” (7: página 66)

Así mismo para el registro de provisión de indemnización se debe de considerar la doceava parte del aguinaldo y la doceava parte del bono 14 siendo el 9.72% para dicho registro mensual.

El pago de indemnización como obligación se da cuando:

- a) se despida al trabajador de forma indirecta.

- b) se despida al empleado y el patrono no pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

- c) En caso de muerte.

En general los dos primeros meses se contemplarán como período de prueba, En todo contrato por tiempo indeterminado, durante este período cualquiera de las dos partes puede ponerle término al contrato. Sin causar obligación alguna por su propia voluntad.

Esta prestación se rige por:

- a) Debe calcularse con base al promedio del salario de los últimos seis meses, tomando en consideración la doceava parte del aguinaldo y bono 14 para dicho cálculo.
- b) No puede tener descuentos.
- c) No puede ser objeto de compensación y no puede ser embargado.
- d) En los casos de enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal no terminan un contrato, solo lo suspenden.
- e) Si el empleado está protegido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, si esta institución no cubriera todo, el patrono debe pagar la diferencia que faltare, pero si el trabajador no gozare de dicha protección el patrono queda obligado al pago completo por el tiempo que corresponda. Así mismo si el patrono despide a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a indemnizar al trabajador.

2.3.2 Bono 14

Esta prestación está regulada legalmente por el decreto 42-92 y es comúnmente conocida como Bono 14, su objetivo primordial es mejorar las condiciones de vida económica y social del trabajador. Esta obligación que debe pagar el patrono está sujeta a contemplar los siguientes aspectos:

- a. Como base para el cálculo del monto de la prestación se tomará el promedio de los sueldos ordinarios devengados por el trabajador en el año que finaliza en el mes de junio de cada año. El periodo que comprende dicha prestación es del 1 de julio de un año al 30 de junio del otro.
- b. El pago por bono 14 corresponde al equivalente al 100% de un sueldo ordinario mensual y es independiente al aguinaldo.
- c. La bonificación incentivo no se toma de base para el cálculo de esta prestación.
- d. El pago de esta bonificación anual debe realizarse dentro de la primera quincena del mes de julio de cada año. La bonificación es por un año de servicio continuo, pero si este no alcanzara el año el pago será proporcional al tiempo de servicio.
- e. La doceava parte del bono 14 se toma como base para el cálculo de la indemnización por tiempo de servicio establecido en el Código de Trabajo.
- f. Para efectos fiscales el pago de dicha prestación laboral es gasto deducible del Impuesto sobre la Renta, hasta el 100% del salario ordinario mensual.
- g. Para efectos laborales la bonificación anual no está sujeta a las cuotas del seguro social.

2.3.3 Aguinaldo

Esta prestación está regulada legalmente por el decreto Número 76-78 del Congreso de la República y es un mandato constitucional, el cual tiene como objetivo primordial para otorgarles una remuneración económica a los trabajadores, que les permita cubrir sus gastos adicionales a fin e inicio de año.

Se debe considerar lo siguiente derivado de esto es una obligación del patrono hacer efectiva la prestación por aguinaldo cada año al trabajador:

- a) El 50% del aguinaldo se deberá pagar en la primera quincena del mes de diciembre y el otro 50% en la segunda quincena del mes de enero del siguiente año, sin embargo, el patrono podrá pagar el 100% del aguinaldo en el mes de diciembre si así lo pacta con el empleado. No se interrumpe el trabajo, aunque al empleado el patrono haya concedido licencias con o sin goce de sueldo, o bien, suspensiones individuales o colectivas que haya gozado el trabajador.
- b) El monto a pagar por el concepto de aguinaldo es el equivalente al 100% del sueldo ordinario mensual por un año de servicios continuos prestados, o bien, la parte proporcional.
- c) Para el cálculo de esta prestación no se incluye la bonificación incentivo regulada en el decreto 78-89 y sus reformas en los decretos 7-2000 y 37-2001 del Congreso de la República.
- d) Cuando el patrono haya realizado anticipos de aguinaldo. No se exime de la obligación al patrono de cancelar el 100% de la prestación en las fechas establecidas.
- e) Al momento de la terminación del contrato de trabajo tiene derecho de percibir la parte proporcional correspondiente por concepto de aguinaldo, en relación al tiempo laborado. El aguinaldo no es acumulativo año con año, para efectos de percibir una mayor cantidad de dinero.
- f) Si el trabajador ha percibido más del 100% de aguinaldo, tiene el derecho a seguir disfrutándolo.
- g) El pago del aguinaldo se deberá dejar constancia por escrito.
- h) La doceava parte del aguinaldo se toma como base para el cálculo de la indemnización por tiempo de servicio establecido en el Código de Trabajo.

- i) Para efectos fiscales el pago de dicha prestación laboral es gasto deducible del Impuesto sobre la Renta, la bonificación anual pagada por el patrono no importando que sea más del 100% e ingreso no afecto para el trabajador únicamente hasta el 100% del aguinaldo tomando como referencia un sueldo ordinario por lo que el excedente del 100% es renta afecta,
- j) Para efectos laborales el aguinaldo no está sujeta a las cuotas del Seguro Social.

2.3.4 Vacaciones

Todo empleado que preste sus servicios sin excepción, tiene derecho a gozar después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, un período de vacaciones remuneradas. cuya duración mínima es de quince días hábiles. En los cuales deben de ser gozados sin interrupciones, salvo cuando sean de caso especial puede ser dividido en dos periodos como máximo.

“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 como mínimo ciento cincuenta 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 el Código de Trabajo, por enfermedad común o por accidente de trabajo”. (7: página 90)

Dentro de los sesenta días siguientes el patrono debe señalar al trabajador la época en que gozará sus vacaciones. Por ningún motivo las vacaciones se pagarán, los trabajadores deben disfrutar del período vacacional, la excepción se dará únicamente cuando el trabajador haya adquirido ese derecho, pero no las haya disfrutado por haber terminado la relación laboral. Entonces se calculará el pago con base al promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante el último año.

Con el fin de disfrutar un período más prolongado. Las vacaciones no son acumulables de año con año, Sin embargo, si pasara y el trabajador dejara de laborar por cualquier circunstancia solo pueden reclamarse las correspondientes a cinco años.

2.3.5 Cuota patronal y laboral IGSS

A través del Decreto 295 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, establece: “De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, todos los habitantes de Guatemala que sean parte activan del proceso de producción de bienes y servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del Régimen de Seguridad Social, en proporción a sus ingresos.” (5: página 10)

La obligación que existe por parte del patrono a descontar las contribuciones de seguridad social a sus trabajadores, para enterarlas al Instituto junto con la contribución patronal, dentro del plazo reglamentario dentro de los veinte primeros días de cada mes, la Planilla de Seguridad Social y sus soportes respectivos, y las cuotas correspondientes a los salarios pagados dentro del mes calendario anterior.

El patrono tiene la obligación del pago global de las cuotas propias y de la entrega de las descontadas a sus trabajadores. Al trabajador le deducirán de su sueldo ordinario mensual, el importe de la cuota que le corresponde, debiendo dejar constancia de las sumas descontadas individualmente en los registros contables, de trabajadores y salarios.

En los registros contables deben de figurar las planillas de seguridad social. En los casos de incumplimiento de las obligaciones patronales, el Instituto podrá ejercer acción directa por medio de sus inspectores, para realizar lo siguiente:

a) Obtener información sobre la situación de la empresa.

b) Revisar los libros de contabilidad o registros.

c) Iniciar un proceso de cobro por la vía que sea pertinente.

Se deberá cancelar previamente el adeudo en su totalidad, incluyendo intereses y costas judiciales. Esto para rescindir o dar por terminado cualquier juicio, La cancelación de la deuda no exime al patrono de su obligación de entregar las Planillas de Seguridad Social correspondientes.

Con relación a la jubilación para las personas que se inscribieron en el instituto en los años anteriores al año 2,010 los requisitos para el trámite de jubilación se deben tener cumplidos 60 años y tener en su récord laboral un total de 180 cuotas pagadas, el trámite es personal, adjuntando en la siguiente documentación:

- Solicitud fotocopia de identificación
- Constancias laborales de trabajo de cada lugar donde laboró; y los inscritos de este año en adelante deben llegar a 62 años cumplidos y acumular 210 cuotas.

Las siguientes empresas deben de estar inscritos a más tardar 30 días siguientes al mes, en que estén obligados a contribuir al régimen de IGSS y realizar un descuento mensual a sus trabajadores sobre sueldos y salarios

- Empresas de transporte terrestre, cuando ocupen a 1 o más trabajadores.
- Empresas ubicadas en el Departamento de Guatemala; al ocupar los servicios de por lo menos 3 trabajadores.
- Empresas ubicadas en el resto de Departamentos de la Republica al ocupar los servicios de por lo menos 5 trabajadores.

Además, el cálculo de las contribuciones al IGSS recae sobre el salario ordinario, las horas extras y las comisiones pagadas al trabajador a los cuales se les aplican los porcentajes de contribución, según el artículo 4 del acuerdo 1118 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual se detalla a continuación:

Tabla 2
Integración Cuota Patronal y Laboral

Distribución	Patrono	Trabajador
Programa de Accidentes	3%	1%
Programa de Enfermedad	2%	1%
Programa de Maternidad	2%	1%
Programa de Invalidez, Vejez y sobrevivencia	3.67%	1.83%
Contribucion al IRTRA	1%	0%
Contribucion al INTECAP	1%	0%
Total	12.67%	4.83%

CAPÍTULO III

AUDITORÍA INTERNA

3.1 Definición de auditoría

Es el análisis crítico y sistemático que realiza un profesional experto o grupo de personas independientes del sistema auditado, con el objeto de emitir una opinión independiente y competente sobre una persona, organización, sistema, proyecto o producto.

La auditoría es una serie de análisis y métodos de investigación, en donde se aplican técnicas y procedimientos con el objetivo de producir la revisión y evaluación.

3.2 Clasificación de auditoría

La auditoría se puede clasificar:

3.2.1 Según quien realiza la auditoría

a) Auditoría interna

Análisis crítico y sistemático que realiza el equipo de auditoría de la entidad.

b) Auditoría externa

Análisis crítico y sistemático que realiza una persona independiente.

c) Auditoría gubernamental

Cuando la practican auditores de la Contraloría General de cuentas, o auditores internos del sector público o firmas privadas que realizan auditorías en el Estado con el permiso de la Contraloría.

3.2.2 De acuerdo al área examinada

a) Financiera

Examen que realiza el experto a los estados financieros que tiene por objeto determinar si los estados financieros auditados presentan cifras razonablemente, íntegras y oportunas.

b) Operacional

Examen objetivo, sistemático y profesional de evidencias, su objetivo principal es evaluar el desempeño de una entidad, para mejorar la efectividad, eficiencia y economía en el uso de los recursos humanos y materiales para facilitar la toma de decisiones.

c) Ambiental

Es un examen que se realiza con el objeto de evaluar las medidas sobre el medio ambiente, tomando como referencia las leyes del país y si se están cumpliendo adecuadamente.

d) Informática

Esta auditoría evalúa la práctica a los recursos computarizados de una empresa, comprendiendo los siguientes factores:

- Capacidad del personal que los maneja
- Distribución de los equipos
- Estructura del departamento de informática y utilización de los mismos.

e) De recursos humanos

Es el análisis que se realiza al área de personal, para evaluar su eficiencia y eficacia en el manejo del personal y los controles que se ejercen con los expedientes, asistencia y puntualidad, nóminas de pago, políticas de atención social, entre otros.

f) De cumplimiento

Este tipo de evaluación verifica las metas, orientaciones, leyes, normas y reglamentos aplicables a la entidad y si estos se cumplen.

g) De seguimiento

Examen que se realiza con el objeto de verificar si se están cumpliendo las medidas y recomendaciones dejadas por la auditoría anterior.

3.3 Definición de auditoría interna

“Es un control de tipo gerencial cuyas funciones se orientan a evaluar la efectividad de los controles existentes en la empresa. De ahí que sus principales funciones son:

- Determinar la razonabilidad de las cifras y su adecuada presentación en los estados financieros.
- Evaluar la efectividad de los procedimientos internos existentes, en lo relativo al control interno.
- Con la evaluación que realiza del control interno, evita pérdidas, robos y mal uso o deterioros de los activos de la empresa
- Efectuar el examen de las funciones de cada departamento, evaluando el control interno existente
- Evaluar el adecuado registro de las operaciones contables
- Mantener la vigilancia en relación a las políticas, planes y procedimientos preestablecidos por la administración, de manera que sean seguidos a cabalidad por los empleados y funcionarios de la empresa. (7 página 5)

3.3.1 Importancia

La importancia de la auditoría interna, radica en que la actividad de ésta, es un control de los controles e instrumento de medición y evaluación de la efectiva

estructura del control interno en una organización, y la misma contribuye a los objetivos planteados.

Su evaluación de tipo financiero se concentra en la corrección de los registros contables, para que las cifras expresadas sean razonables, integrales y oportunas.

La auditoría interna desempeña, a menudo, un papel muy importante dentro de cualquier organización. Gracias a su posición y autoridad, así como a la objetividad en el desarrollo de sus actividades.

3.3.2 Objetivos

Son declaraciones amplias que desarrollan los auditores internos para definir los logros que se pretenden conseguir en el trabajo.

En términos generales, el objetivo primordial es asistir a los miembros de la organización. Derivado de esto la auditoría interna debe proporcionar análisis, valoraciones, recomendaciones y toda la información concerniente a las actividades revisadas.

3.3.3 Alcance

Este alcance de auditoría interna abarca el examen y evaluación de lo adecuado y efectivo del sistema de control interno de la organización y de la calidad en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas.

La auditoría interna realiza:

Revisión de los sistemas establecidos que aseguren el cumplimiento de aquellas políticas, planes, procedimientos, leyes y normas susceptibles que afectan las operaciones e informes para el logro de objetivos.

- Ayuda a asegurarse de que las políticas, programas y procedimientos establecidos por la organización se cumple.

- Trata de asegurarse de que la información utilizada sea útil para dirección.
- Trata de evaluar la calidad y eficacia de la ejecución de las responsabilidades asignadas.
- Asesora sobre mejoras operativas dentro de la organización.
- Evaluación de la eficiencia en el empleo de los recursos de la organización.

Es importante que el alcance de la auditoría interna sea establecido en cada trabajo que se realiza.

3.4 Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (NIEPAI)

Para el ejercicio de las responsabilidades de los auditores internos es esencial el cumplimiento de las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna, emitidas por el Instituto de Auditores Internos en el año 2016.

Deberán cumplir con todas las demás partes y efectuar la correspondiente declaración. En el caso de que los auditores internos no puedan cumplir con ciertas partes de las normas por impedimentos legales o de regulaciones, Si los auditores internos utilizan estas Normas junto con normas emitidas por otros organismos de regulación, podrán mencionar el uso de las otras normas en sus comunicados de auditoría, cuando sea apropiado. Si hubiera inconsistencia entre estas Normas y las normas emitidas por otros organismos, los auditores internos deberán cumplir con estas Normas y podrán también cumplir con las otras en caso de que sean más restrictivas.

“Estas normas definen los principios básicos que representan el ejercicio de la Auditoría Interna, así mismo proveen un marco para ejercer y promover un amplio

rango de actividades de auditoría interna también las bases para evaluación y fomentar las mejoras en los procesos y operacionales de la organización” (11:4-11).

Están integradas por:

- a) Normas sobre atributos
- b) Normas sobre desempeño

3.4.1 Normas sobre atributos

- 1000 propósito, autoridad y responsabilidad

De acuerdo a las normas, la actividad de auditoría interna debe estar formalmente definidos en un estatuto, así mismo estar aprobados por el Consejo de Administración.

- 1100 Independencia y objetividad

La actividad de auditoría interna debe ser independiente, y los auditores internos deben ser objetivos en el cumplimiento de su trabajo.

La auditoría debe cumplir con sus actividades y responsabilidades y para ello debe responder ante un nivel jerárquico tal dentro de la organización. Los auditores internos deben tener una actitud imparcial y neutral, y evitar conflictos de intereses. Si existen detalles del impedimento deben darse a conocer a las partes correspondientes si la independencia u objetividad se ve comprometida de hecho o en apariencia. La naturaleza de esta comunicación dependerá del impedimento. Los auditores internos deben abstenerse de evaluar operaciones específicas de las cuales hayan sido previamente responsables (el año anterior).

- 1200 pericia y debido cuidado profesional

Los auditores internos deben reunir los conocimientos, las aptitudes y otras competencias necesarias para cumplir con sus responsabilidades individuales.

Los auditores internos deben tener suficientes conocimientos para identificar los indicadores de fraude, pero no es de esperar que tenga conocimientos similares a los de aquellas personas cuya responsabilidad principal es la detección y la investigación del fraude. Debe de obtener asesoramiento competente y asistencia si el personal de auditoría interna carece de los conocimientos, el director ejecutivo de auditoría primordialmente debe ser capacitado, tener las aptitudes u otras competencias necesarias para llevar a cabo la totalidad o parte del trabajo; derivado de ello, debe desarrollar un proceso de capacitación para alcanzar las pericias necesarias para el desarrollo de los auditores. Los auditores internos deben comprender los riesgos y controles clave en tecnología informática y de las técnicas de auditoría para cumplir con el trabajo asignado. Los auditores deben ser prudentes y competentes para cumplir su trabajo con el cuidado y la pericia que se esperan. El auditor interno debe ejercer el debido cuidado profesional al considerar:

- a) Establecer el alcance necesario para cumplir con los objetivos del trabajo.
- b) Los procesos de gobierno, gestión y control deben de ser adecuados.
- c) Los procedimientos de aseguramiento están relacionados a la relativa complejidad, materialidad o significatividad de asuntos.
- d) Siempre existe la probabilidad de errores materiales, irregularidades o incumplimientos legales.
- e) Los beneficios potenciales en relación a su costo de aseguramiento.

Los auditores internos deben perfeccionar sus conocimientos, aptitudes y otras competencias mediante la capacitación profesional continua. Los riesgos materiales

que pudieran afectar los objetivos, el auditor interno debe estar alerta, de las operaciones o los recursos. Sin embargo, los procedimientos de aseguramiento por sí solos, incluso cuando se llevan a cabo con el debido cuidado profesional, no garantizan que todos los riesgos materiales sean identificados.

- 1300 programa de Aseguramiento de Calidad y Cumplimiento

Se debe desarrollar y mantener un programa de calidad, para poder cumplir con el objetivo de cubrir todos los aspectos de la actividad de auditoría interna. Así mismo que su eficacia se revise continuamente. El director ejecutivo de auditoría debe desarrollar y mantener este programa. Cada parte del programa debe estar diseñado para ayudar a la actividad de auditoría interna a añadir valor y a mejorar las operaciones de la organización, proporcionando aseguramiento de que dicha actividad cumple con las Normas y el Código de Ética. Este programa incluye evaluaciones de calidad externas e internas periódicas y supervisión interna continua.

Las evaluaciones internas deben incluir:

- i. La actividad de auditoría interna debe tener revisiones continuas del desempeño y,
- ii. Mediante autoevaluación realizar revisiones periódicas o mediante otras personas dentro de la organización, con conocimiento de las prácticas de auditoría interna y de las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna.

Realizar revisiones de aseguramiento de calidad, al menos una vez cada cinco años por un revisor o equipo de revisión calificado e independiente. Es conveniente ese tipo de evaluaciones externas. El director ejecutivo de auditoría debe comunicar los resultados de las evaluaciones externas al consejo de administración.

3.4.2 Normas sobre desempeño de la auditoría interna

- 2000 administración de la actividad de auditoría interna

La actividad de auditoría interna para asegurar que añada valor a la organización la debe realizar el director ejecutivo de auditoría.

Así mismo debe establecer planes basados en los riesgos, Dichos planes deberán ser consistentes con las metas de la organización. A fin de determinar las prioridades de la actividad de auditoría interna.

En este proceso deben tenerse en cuenta los comentarios de la alta dirección y del consejo de administración. El plan de trabajo de la actividad de auditoría interna debe estar basado en una evaluación de riesgos, realizada al menos una vez al año.

Basado en el potencial del trabajo para mejorar la gestión de riesgos, añadir valor y mejorar las operaciones de la organización, asimismo aquellos trabajos que hayan sido aceptados deben ser incluidos en el plan anual de auditoría. Los trabajos de auditoría y consultoría que le sean propuestos, comunicar los planes y requerimientos son funciones que el director de auditoría debe de realizar, incluyendo los cambios provisorios significativos, a la alta dirección y al consejo de administración para la adecuada revisión y aprobación y comunicar el impacto de cualquier limitación de recursos.

También debe asegurar que los recursos de auditoría interna sean suficientes, adecuados, y efectivamente asignados para cumplir con el plan aprobado por el consejo de administración, también debe establecer políticas y procedimientos para guiar la actividad de auditoría interna. Debe coordinar y compartir información de las actividades con otros proveedores internos y externos de aseguramiento y servicios de consultoría relevantes minimizando la duplicidad de esfuerzos y asegurando una cobertura adecuada.

- 2100 naturaleza del trabajo

La función de auditoría interna es evaluar y contribuir a la mejora de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno, utilizando un enfoque sistemático y disciplinado.

El auditor interno debe tener criterio adecuado para evaluar controles. Se deben cerciorar sobre alcance. Si fuera apropiado. Si no fueran apropiados los criterios, los auditores internos deben trabajar con la dirección para desarrollar criterios de evaluación adecuados.

La actividad de auditoría interna se debe evaluar y hacer las recomendaciones apropiadas para mejorar el proceso de gobierno en el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a) La información de riesgo y control a las áreas adecuadas de la organización se deben de comunicar eficazmente.
- b) Dentro de la organización la ética se debe promover, así como los valores apropiados
- c) Asegurar la gestión y responsabilidad eficaces en el desempeño de la organización.
- d) Las actividades coordinarlas eficazmente y la información de comunicación entre el consejo de administración, los auditores internos, auditores externos y, la dirección.
- e) Deben de ser compatibles los objetivos de los trabajos de consultoría y las metas generales de la organización.

- 2200 planificación del trabajo

Se debe de registrar por parte del parte del auditor interno para cada trabajo, este debe incluir el alcance, los objetivos, el tiempo y la asignación de recursos.

Cuando se realice la planificación los auditores deben de considerar:

- a) Los riesgos significativos de la actividad, sus objetivos, operaciones y recursos, los medios con los cuales el impacto potencial del riesgo se mantiene a un nivel aceptable.
- b) El control relevante comparado con la adecuación y eficacia de los sistemas de gestión de riesgos y control de la actividad.
- c) Los objetivos de la actividad que está siendo revisada y los medios con los cuales la actividad controla su desempeño.
- d) Ver las oportunidades de introducir mejoras significativas y control de la actividad en los sistemas de gestión de riesgos,

Los auditores internos deben establecer un acuerdo escrito con ellas respecto de los objetivos cuando se planifica un trabajo para partes ajenas a la organización, el alcance, las responsabilidades correspondientes y otras expectativas, incluyendo las restricciones a la distribución de los resultados del trabajo y el acceso a los registros del mismo.

- 2300 desempeño del trabajo

- a) Registro de la información. Se debe de registrar por parte de los auditores internos la información relevante que les permita soportar las conclusiones y los resultados del trabajo.

- b) Identificación de la información. Se debe identificar información suficiente, confiable, relevante y útil de manera tal que les permita alcanzar los objetivos del trabajo.
- c) Análisis y evaluación. Los auditores internos deben basar sus conclusiones y los resultados del trabajo en adecuados análisis y evaluaciones.
- d) Supervisión del Trabajo. Los trabajos deben ser adecuadamente supervisados para asegurar el logro de sus objetivos, la calidad del trabajo y, el desarrollo profesional del personal.
- e) Comunicación de Resultados. Deben de comunicar los auditores internos resultados del trabajo. El objetivo y el alcance deben de estar.

Las comunicaciones deben incluir los objetivos y alcance del trabajo, así como las conclusiones correspondientes, las recomendaciones y, los planes de acción. La comunicación final de los resultados del trabajo debe incluir, si corresponde, la opinión general y/o conclusiones del auditor interno.

Cuando se envíen resultados de un trabajo a partes ajenas a la organización, la comunicación debe incluir las limitaciones a la distribución y uso de los resultados. Las comunicaciones deben ser precisas, objetivas, claras, concisas, constructivas, completas y oportunas. Si una comunicación final contiene un error u omisión significativos, el director ejecutivo de auditoría debe comunicar la información corregida a todas las partes que recibieron la comunicación original. Cuando el incumplimiento con las normas afecta a una tarea específica, la comunicación de los resultados debe exponer:

- 2400 comunicación de resultados

Las comunicaciones deben incluir los objetivos y alcance del trabajo, así como las conclusiones del trabajo, recomendaciones y planes de acción. El Director Ejecutivo de Auditoría debe revisar, aprobar y difundir las comunicaciones finales del trabajo realizado y el resultado a las partes apropiadas.

- 2500 supervisión del progreso

El Director de Auditoría Interna debe establecer y mantener un sistema para supervisar la disposición de los resultados comunicados a la Dirección. Se debe establecer un proceso de seguimiento, para supervisar y asegurar que las acciones de la Dirección hayan sido efectivamente implantadas o que la alta dirección ha aceptado el riesgo de no tomar acción.

- 2600 decisión de Aceptación de los riesgos por la dirección

Cuando la dirección de auditoría interna considere que la alta dirección ha aceptado un nivel de riesgo residual que pueda ser inaceptable para la organización, debe discutir esta cuestión con la alta dirección. Si la decisión referida al riesgo residual no se resuelve, el director de auditoría interna y la alta dirección debe informar esta situación al Consejo de Administración para su resolución.

3.5 Metodología aplicable

Se requiere de una serie de pasos para llevar a cabo una auditoría de sueldos y salarios, los cuales deberán diseñarse previamente de manera secuencial de acuerdo a las etapas, eventos y actividades que se requieran para su ejecución. Al establecer una metodología apropiada de revisión, que permita diseñar correctamente los pasos a seguir en la evaluación de las áreas elegidas y servirá para establecer las técnicas, métodos y procedimientos aplicables. La metodología para la auditoría del rubro de sueldos y salarios será:

- a) Obtener y documentar información acerca del cliente y considerarla para la estrategia de auditoría.
- b) Establecer los objetivos de la auditoría
- c) Determinar los puntos que serán evaluados en la auditoría
- d) Obtención de información sobre las obligaciones legales del cliente
- e) Establecer la importancia y evaluar el riesgo
- f) Conocimiento de la estructura de control interno
- g) Desarrollar un plan de auditoría general y un programa de auditoría
- h) Aplicar pruebas y otros procedimientos de auditoría
- i) Formular y preparar el dictamen del auditor y comunicar las desviaciones del control interno

3.5.1 Documentar información del rubro para la estrategia de auditoría

Un conocimiento amplio del rubro y también sobre las operaciones de la compañía es necesario para realizar una auditoría adecuada.

3.5.2 Evaluación del riesgo de auditoría

El riesgo de auditoría es la base para verificar que y cuando deben medirse los procesos y productos de calidad para obtener los máximos beneficios para la organización.

Así pues, el auditor debe considerar el riesgo de auditoría, tanto en la etapa de planificación como en la ejecución de la auditoría. Como es sabido la

responsabilidad del auditor es dar un valor agregado al control interno establecido por la administración.

El riesgo de que se pueda presentar incorrectamente por un importe insignificante podría ser muy alto. La importancia y el riesgo ya fueron explicados en el punto, por lo que no se profundizará en ellos.

3.6 Procedimientos y técnicas de auditoría

Las técnicas de auditoría se clasifican de la siguiente manera:

Son métodos analíticos de investigación y pruebas que los auditores deben utilizar en su examen, con el objeto de obtener evidencia suficiente, confiable, relevante y útil que le permitan fundamentar sus opiniones, conclusiones y recomendaciones.

Para la obtención de evidencias se deberá considerar la relación costo – beneficio, entre los insumos necesarios y la utilidad de los resultados esperados.

Para la elección de los procedimientos y técnicas de auditoría, se tendrá en cuenta el resultado de la evaluación del Sistema de Control Interno realizado en la etapa de revisión de la información. Los procedimientos a aplicar podrán ser los siguientes:

a) Indagación: Consiste en averiguar mediante entrevistas directas con el personal de la entidad auditada o con terceros que tengan relación con las operaciones de ésta.

b) Encuestas y cuestionarios: Realizar preguntas vinculadas con las operaciones, para conocer la verdad de los hechos, situaciones u operaciones. Deben estar debidamente intervenidas por los involucrados.

c) Observación: verificación ocular de operaciones y procedimientos durante la ejecución de las actividades de la unidad. Se lo considera complemento del relevamiento (evidencias físicas).

d) Comparación: análisis entre las operaciones realizadas y las definidas para determinar sus relaciones e identificar sus diferencias y semejanzas (evidencias analíticas).

e) Revisión selectiva: examen de las características importantes que debe cumplir una actividad, informe o documento, seleccionándose así parte de las operaciones que serán evaluadas o verificadas en la ejecución de la auditoría (evidencias analíticas).

f) Registro: conjunto de actividades que permiten documentar la forma en la que se ejecuta un procedimiento (evidencias documentales, testimoniales).

g) Rastreo: seguimiento de una operación, a través de la documentación respectiva, a fin de conocer y evaluar su ejecución (evidencias analíticas).

h) Revisión de cálculos matemáticos: verificación de la exactitud aritmética de las operaciones contenidas en documentos (evidencias analíticas y documentales).

i) Confrontación: cotejo de información contenida en registros contra el soporte documental para confirmar la veracidad, exactitud, existencia, legalidad y legitimidad de las operaciones realizadas (evidencias analíticas y documentales).

j) Métodos estadísticos: selección sistemática o casual o combinación de ambas. Estos métodos aseguran que todas las operaciones tengan la misma posibilidad de ser seleccionadas y que la selección represente significativamente la población o universo (evidencias analíticas).

k) Confirmación: corroboración de la verdad, certeza o probabilidad de los hechos, situaciones, sucesos u operaciones mediante datos o información, obtenidos de manera directa y por escrito de los funcionarios que participan o ejecutan las tareas sujetas a verificación (evidencias documentales).

l) Comprobación: confirmación de la veracidad, exactitud, existencia, legalidad y legitimidad de las operaciones realizadas por la organización auditada, mediante el examen de los documentos que las justifican (evidencias documentales).

m) Conciliaciones: examen de la información emanada de diferentes fuentes con respecto a una misma operación o actividad, a efectos de hacerla concordante (evidencias analíticas).

n) Tabulación: agrupación de resultados importantes obtenidos en áreas, segmentos o elementos analizados, para arribar o sustentar conclusiones (evidencias analíticas).

o) Comunicación: obtención de información directa y por escrito de un sujeto externo a la entidad auditada (evidencias testimoniales).

p) Análisis: separación de los elementos o partes que conforman una operación, actividad, transacción o proceso, con el propósito de establecer sus propiedades y conformidad con los criterios de orden normativo y técnico (evidencias analíticas).

q) Análisis de tendencias y comparación con los indicadores: permite medir la eficiencia y economía en el manejo de los recursos, la eficacia y efectividad de los bienes producidos o de los servicios prestados.

3.7 Matriz de riesgos

Es una herramienta de resumen que permite ponderar los riesgos desde el más importante hasta el de menor relevancia, permitiendo por medio de esta ponderación establecer las medidas correctivas a implementar o tomar la decisión de vivir con ellos.

Esta metodología de evaluación de riesgos, inhabilita necesariamente la participación activa de los responsables de la administración del riesgo de cada línea de negocio, producto o servicio, en la definición conjunta con la junta directiva, de los principales riesgos de su área. Una vez determinados, se acuerda también el grado o nivel de riesgo cuantitativo que representan en la línea de negocio y se jerarquizan, identificando simultáneamente las actividades, procesos claves que se incluyen en el nivel de riesgo definido anteriormente.

3.8 Informe de auditoría interna

Es el resultado del trabajo del auditor interno, es un documento elaborado por el mismo, donde expresa una opinión sobre un conjunto de estados financieros o un componente de los mismos de forma sencilla, general y siguiendo un esquema predeterminado.

El director ejecutivo de auditoría interna debe de informar periódicamente a la alta dirección sobre la actividad de auditoría interna en cuanto al propósito, autoridad, responsabilidad y desempeño del plan aprobado anteriormente. El informe debe incluir las exposiciones de riesgo relevantes, cuestiones de control, cuestiones de gobierno corporativo y desviaciones a políticas y otras cuestiones necesarias o requeridas por la alta dirección.

3.8.1 Estructura

El contenido del informe de auditoría interna puede variar, pero debe incluir por lo menos los siguientes puntos:

- Fecha del informe
- Destinatario
- Objetivo de la auditoría
- Alcance de la auditoría
- Limitaciones en el trabajo realizado
- Criterios tomados en el trabajo de auditoría
- Fecha de inicio y finalización del trabajo de auditoría
- Áreas evaluadas
- Hallazgos encontrados
- Conclusiones sobre él o las áreas evaluadas
- Declaración del grado de cumplimiento de las áreas evaluadas sobre los criterios establecidos

3.8.2 Características

a) Importancia del contenido: los asuntos que se incluyan en el informe deben ser lo suficientemente relevantes para recabar la atención de los funcionarios a los que va dirigido.

b) Completo y suficiente: se debe brindar la información necesaria para la adecuada interpretación de los temas tratados.

c) Utilidad: el propósito del informe es agregar valor a la unidad auditada, generar una acción constructiva, ayudar al auditado y a la organización y conducir a la obtención de mejoras que resulten necesarias.

d) Oportunidad: debe emitirse sin retraso, a fin de permitir una rápida acción correctiva. La oportunidad siempre es importante, pero lo es más aún cuando el informe se refiere a temas tales como malversación de recursos, transacciones ilegales, acciones de responsabilidad y otras fallas en la protección del interés público.

e) Objetividad: la información debe ser real y libre de distorsión. Las observaciones, conclusiones y recomendaciones deben expresarse de forma imparcial, estando sustentadas por evidencia válida y suficiente, que conste en los papeles de trabajo.

f) Calidad convincente: las observaciones se presentarán de manera convincente y las conclusiones y recomendaciones deberán inferirse lógicamente de los hechos presentados. Los datos contenidos en el informe deben ser suficientes para convencer a los lectores de la importancia de las observaciones, la conveniencia de aceptar las recomendaciones y la razonabilidad de las conclusiones. El auditor debe estar preparado para dar pruebas concretas de todas y cada una de las manifestaciones contenidas en su informe.

g) Precisión, claridad y simplicidad: los informes deben ser concretos utilizando un estilo de redacción claro, preciso, simple y con un ordenamiento lógico. Debe evitarse el lenguaje excesivamente técnico y brindar información de apoyo para la comprensión de los temas complejos. Un informe conciso es aquel que se expresa con palabras justas.

h) Tono constructivo: el estilo de redacción del informe debe buscar una reacción de aceptación a las recomendaciones y conclusiones. Las observaciones se presentarán con un lenguaje que no genere una posición defensiva u oposición. Se debe poner énfasis en los beneficios de adoptar las mejoras. Debe evitarse adjetivar y/o acentuar en demasía las deficiencias y presentarlas en una justa perspectiva que las señale sin exagerar (excepto en casos de notorias y costosas irregularidades) a fin de canalizar e impulsar las correcciones.

3.9 Comunicación a la gerencia

3.9.1 Reunión con el auditado

Previo a la culminación del informe se debe mantener una reunión con el responsable de la unidad auditada a efectos de:

a) ponerlo en conocimiento de los hallazgos, conclusiones y recomendaciones de la auditoría previo a su remisión formal.

b) reducir el riesgo de interpretación errónea de los resultados, y

c) darle la oportunidad de realizar las aclaraciones pertinentes sobre los hallazgos de auditoría. Los comentarios que surjan en esta reunión deben ser tomados en cuenta, para la emisión del informe final (verificación, revisión, rectificación o ratificación).

3.10 Seguimiento a los planes de remediación

Para concluir con el trabajo de auditoría, es necesario que se verifique de alguna manera si se está tomando en cuenta o no las sugerencias o acciones a tomar emitidas por los auditores internos y que estas hayan sido implantadas eficazmente que la alta dirección haya aceptado el riesgo de no tomar medidas. "El director de auditoría interna debe establecer y mantener un sistema para vigilar la disposición de los resultados comunicados a la dirección." (15: página 55)

El objetivo posterior a toda auditoría, es lograr que las recomendaciones incluidas en el informe sean implementadas, lo cual dará como resultado mejoras en los niveles de eficiencia en la gestión del auditado y el fortalecimiento del sistema de control interno. Es por esto que el auditor, con el propósito de evaluar de forma continua, metódica y detallada, deberá incluir en el Plan Anual, proyectos que permitan el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas.

3.10.1 Objetivos del Seguimiento

Los objetivos del seguimiento son:

- a) Retroalimentar el proceso continuo del control interno en la entidad o área auditada.
- b) Verificar el grado de cumplimiento de las acciones correctivas sobre las recomendaciones u observaciones.
- c) Promover la cultura de control interno, a efecto de lograr una alta eficacia de la auditoría.
- d) Evaluar el impacto de la recomendación implementada en la subsanación de la observación que le dio origen.
- e) Verificar la efectividad de las decisiones adoptadas por la autoridad de la entidad o área auditada, para corregir los problemas señalados por el auditor.

CAPÍTULO IV
AUDITORÍA INTERNA AL RUBRO DE SUELDOS Y SALARIOS EN UNA
EMPRESA QUE SE DEDICA A LA CONTRUCCIÓN DE OBRA CIVIL
(CASO PRÁCTICO)

4.1 Antecedentes

El 25 de febrero 2001 se constituyó la empresa Construcción De Obra Civil, S.A. con escritura constitutiva No. 95 registrada en el Registro Mercantil, inscrita en la Superintendencia de Administración Tributaria bajo el régimen de actividades lucrativas sobre utilidades, ubicada en el municipio de Guatemala. Siendo su objeto principal la construcción de lo relacionado con la ingeniería civil, supervisiones, construcciones; movimientos de tierra y urbanizaciones, compra venta, importación, exportación arrendamiento subarrendamiento y arrendamiento con opción a compra de todo tipo de maquinaria, equipo y herramientas de construcción, planificación, diseño y construcción de autopistas, carreteras secundarias y puentes de todo tipo, participar en todo tipo de licitaciones, cotizaciones en entidades públicas o privadas.

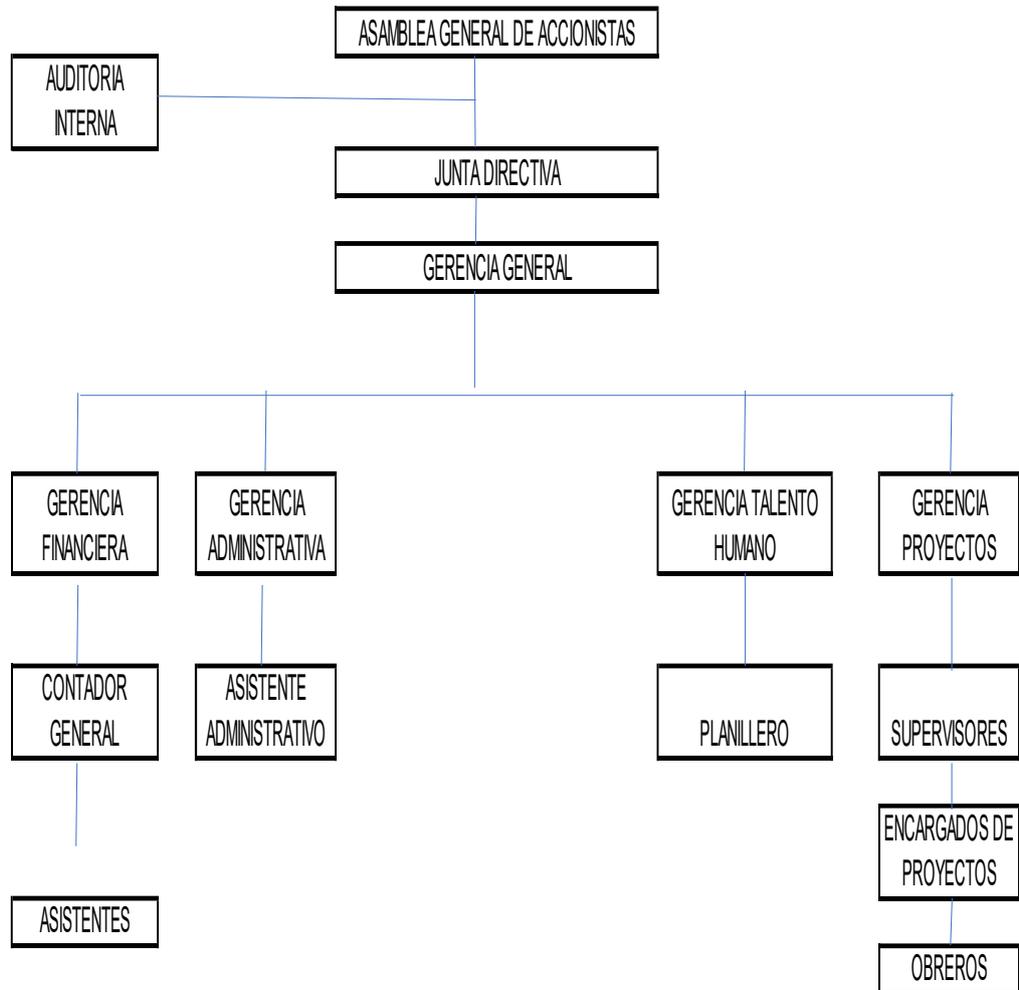
Es una empresa netamente guatemalteca y por ello, cree y confía en Guatemala y desde su nacimiento hasta la actualidad ha tenido una creciente línea de productividad la cual continuará para mantenerse como una de las empresas que brindan fuentes de trabajo a las familias guatemaltecas y con ello contribuir al desarrollo y progreso del país.

La misión es ofrecer diferentes servicios relacionados al área civil, con el objeto de satisfacer la demanda existente de todos sus clientes.

Su visión es ser la empresa de obra civil de mayor reconocimiento en el ámbito nacional por su liderazgo, asesoramiento y productos de calidad.

A continuación, se presenta el organigrama actual de la Compañía:

FIGURA 2
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
CONSTRUCTORA DE OBRA CIVIL, S.A.



Fuente: Departamento de Recursos Humanos

4.2 Nombramiento

CONSTRUCTORA DE OBRA CIVIL, S.A.

MEMORANDO NO. AUDI20-2018

A: German Lopez
Auditor Interno

De: Ing. Luis Escobar
Gerencia General

Fecha: Guatemala 10 de enero 2019

Asunto: **AUDITORIA INTERNA AL RUBRO DE SUELDOS Y SALARIOS**

De acuerdo con el acta número diez (10) de la Asamblea General de Accionistas, celebrada el día viernes 8 de enero de 2019, se le delega para que, por medio del presente **Nombramiento de auditor interno**, proceda a evaluar el rubro de sueldos y salarios, aplicando procedimientos de auditoría interna adecuados para determinar cualquier anomalía que se pueda suscitar en las operaciones que se realizan, por el periodo comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018. Para ello, se le solicita cumplir con las fechas de inicio y finalización de dicha actividad, así como la rendición del informe correspondiente. Así mismo se hace de su conocimiento que todo el personal de jefaturas, mandos medios y demás niveles jerárquicos de las áreas involucradas, están debidamente informados para que presten toda la colaboración necesaria en el desarrollo y ejecución del trabajo indicado.

Sin otro particular,

Atentamente



Ing. Luis Escobar
Gerente General

4.3 Índice de papeles de trabajo

Constructora de Obra Civil, S. A.

Auditoría interna al rubro de sueldos y salarios

Índice de papeles de trabajo

Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018

PT	I.P.T.		
HECHO POR	G.L.	FECHA	12/01/2019
REVISADO POR	D.X	FECHA	14/01/2019

DESCRIPCIÓN	REF
Marcas de auditoría	M1
I. Planificación de la auditoría	
Memorando de planificación de auditoría	A-1
Programa de auditoría	B-1
Cuestionario de control interno	C-1
II. Papeles de trabajo	
Estado de resultados	ER
Cédulas centralizadora	E
verificación expediente del personal	E-1
Cédula analítica sueldos y salarios	E-2
Cédula de comprobaciones de autorización de sueldos ordinarios	E-2-1 / E-2-2
Cédula de comprobaciones de pago de sueldos	E-2-3
Cédula de comprobaciones matemáticas y sueldos ordinarios	E-3
Cédula de comprobaciones matemáticas y sueldos extraordinarios	E-4
Cédula de comprobaciones matemáticas bonificación incentivo	E-5
Cédula de cálculos y pagos de cuotas patronales y laborales	E-6/ E-6-1/ E-6-2
Cédula de presentación, cálculos y rentas de trabajo	E-7
Cédula de prueba global de provisiones de prestaciones laborales	E-8
Cédula de verificación de los pagos líquidos de sueldos depositados en las cuentas bancarias	E-8-1
Cédula de comprobaciones de pago de vacaciones	E-9
Cédula de comprobaciones de pago de liquidaciones	E-10
III. Informe de Auditoría interna	

4.4 Planificación de auditoría

Constructora de Obra Civil, S.A.

Auditoría interna al rubro de sueldos y salarios

Memorando de planificación de auditoría

Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018

PT	A-1 1/3		
HECHO POR	G.L.	FECHA	12/01/2019
REVISADO POR	D.X	FECHA	14/01/2019

I) **Rubro:** Sueldos y salarios

II) **Período:** Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018

III) **Objetivos establecidos para el desarrollo del trabajo**

- Verificar la existencia de los empleados reportados en nómina.
- Verificar que el expediente del personal contenga documentos necesarios como: Contrato de trabajo autorizado, solicitud de empleo, hoja de vida, documento de identificación personal, antecedentes penales y policíacos, entre otros.
- Evaluar que los sueldos pagados sean los autorizados.
- Verificar que el salario extraordinario pagado, ha sido debidamente autorizado.
- Evaluar si los descuentos aplicados son los correspondientes.
- Determinar si el cálculo de las prestaciones laborales es el apropiado.
- Verificar que los pagos de planillas al IGSS, en especial el último mes pagado a la fecha de la auditoría.
- Identificar el registro contable en nómina sea el adecuado.
- Revisar el pago y cálculo de liquidación laboral en caso de renuncia o despido.
- Revisar libros de salarios autorizados y actualizados del personal, se revisará último informe estadístico anual firmado y recibido por el ministerio de trabajo.
- Verificar el cumplimiento de las leyes laborales.

IV) **Alcance del trabajo**

Para realizar el trabajo de auditoría interna al rubro de sueldos y salarios se evaluarán los expedientes de los empleados, los cálculos y pagos de sueldos y

Constructora de Obra Civil, S.A.

Auditoría interna al rubro de sueldos y salarios

Memorando de planificación de auditoría

Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018

PT	A-1 2/3		
HECHO POR	G.L.	FECHA	12/01/2019
REVISADO POR	D.X	FECHA	14/01/2019

prestaciones laborales, los descuentos efectuados, los cálculos y pago de cuotas patronales, y las liquidaciones correspondientes a las bajas de los empleados.

El trabajo abarca una evaluación del control interno mediante el método de cuestionario, por lo que las entrevistas se realizarán con las personas encargadas de ejecutar las funciones del rubro de sueldos y salarios y serán previamente programadas y calendarizadas.

V) Recursos

- Humanos

En la evaluación de la auditoría interna, participará un auditor interno.

- Financieros

No aplica

- Físicos

La auditoría interna será realizada en la oficina, obteniendo la información y documentación necesaria esto se obtendrá directamente del encargado de llevar a cabo el proceso de registro de los sueldos y salarios, y de las diferentes funciones que se realizan en dicho rubro. Las entrevistas se realizarán en el lugar donde se encuentre la persona efectuando su trabajo.

Constructora de Obra Civil, S.A.

Auditoría interna al rubro de sueldos y salarios

Memorando de planificación de auditoría

Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018

PT	A-1 3/3		
HECHO POR	G.L.	FECHA	12/01/2019
REVISADO POR	D.X	FECHA	14/01/2019

- Materiales

Los recursos a utilizar son: una computadora, un escritorio, una impresora, cámara fotográfica, lapiceros y lápices.

VI) Informe que se presentará

Al finalizar la auditoría, se presentará un informe detallado para dar a conocer el resultado de la misma.

Atentamente,



German Lopez

Auditor interno

4.5 Programa de trabajo

Constructora de Obra Civil, S.A.

Auditoría interna al rubro de sueldos y salarios

Programa de auditoría

Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018

PT	B-1 1/2		
HECHO POR	G.L.	FECHA	12/01/2019
REVISADO POR	D.X	FECHA	14/01/2019

Objetivos

1. Realizar pruebas de pago de salarios mínimos, horas extras, jornadas de trabajo y pago de prestaciones laborales.
2. Verificar la existencia de empleados menores de edad y extranjeros.
3. Revisar pruebas de cumplimiento de obligaciones al Ministerio de Trabajo.
4. Realizar pruebas de pago de cuotas al IGSS, para verificar su cumplimiento.
5. Realizar pruebas para verificar el pago correcto de liquidaciones.

NO.	Procedimiento de auditoría	Preparado por	REF
1	Llenar cuestionario de control interno	G.L.	C-1
2	Seleccionar al azar la muestra de empleados para verificar el cumplimiento de las leyes laborales, por medio de listado general de empleados	G.L.	
3	Realizar pruebas de cumplimiento de leyes laborales, basándose en la información contenida en cuestionario de control interno	G.L.	C-1
4	Verificar y revisar los archivos de los empleados seleccionados que contengan: solicitud de empleo, contrato de trabajo autorizado, recibos de herramientas, permisos de trabajo, notificación de aumento de sueldos.	G.L.	
5	Verificar el contrato de trabajadores menores de edad y comprobar que cuentan con los permisos que exige el Ministerio de trabajo.	G.L.	
6	Verificar el contrato de trabajadores si se encuentran autorizados por el Ministerio de Trabajo	G.L.	
7	Revisar las tarjetas de asistencia de personal seleccionado y verificar la jornada laboral, horas extras.	G.L.	

Constructora de Obra Civil, S.A.

Auditoría interna al rubro de sueldos y salarios

Programa de auditoría

Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018

PT	B-1 2/2		
HECHO POR	G.L.	FECHA	12/01/2019
REVISADO POR	D.X	FECHA	14/01/2019

8	Obtener planillas del año 2018 y verificar el pago de salarios mínimos, bonificaciones, horas extras.	G.L.	
9	Verificar libro de salarios de empleados entrevistados, que estén actualizados y autorizados.	G.L.	
10	Obtener y revisar el pago de prestaciones laborales, vouchers y recibos (Bono 14, Aguinaldos y vacaciones)	G.L.	
11	Revisar y verificar el pago de liquidaciones laborales y finiquitos.	G.L.	
12	Revisar el pago de IGSS y obtener recibo y planillas.	G.L.	
13	Revisión de retenciones de ISR, descuentos de préstamos empleados.	G.L.	
14	Obtener fotocopia de último informe anual del empleador debidamente sellado por el Ministerio de Trabajo.	G.L.	
15	Obtener fotocopia de último informe anual del empleador debidamente presentado ante la Superintendencia de Administración Tributaria.	G.L.	

4.6 Evaluación de control interno

Constructora de Obra Civil, S.A.

Auditoría interna al rubro de sueldos y salarios

Evaluación de control interno

Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018

PT	C-1 1/4		
HECHO POR	G.L.	FECHA	12/01/2019
REVISADO POR	D.X	FECHA	14/01/2019

NO.	Descripción	Respuesta		Ref	Hecho por	Fecha
		SI	NO			
1	¿Hay una persona encargada del control de registro del rubro de sueldos y salarios?	Si			G.L.	14/01/2019
2	Los expedientes de los empleados cuentan con: solicitud de empleo, fotocopia de DPI, fotocopia de antecedentes penales y policíacos, Contrato individual de trabajo firmado por empleado, patrono y con sello de recibido del Ministerio de Trabajo, Boleto de ornato	Si			G.L.	14/01/2019
3	¿La empresa cuenta con contratos de trabajo autorizados por el Ministerio de Trabajo?	Si			G.L.	14/01/2019
4	¿Están los contratos de trabajo en los archivos de los empleados?	Si			G.L.	14/01/2019
5	¿ Los contratos de trabajo se ha entregado una copia al empleado?		No		G.L.	14/01/2019
6	¿La jornada de trabajo es diurna?		No		G.L.	14/01/2019
7	¿La empresa tiene reporte de asistencia?	Si			G.L.	14/01/2019
8	¿El la planilla y libro de salarios se encuentran separadas las horas extras ?	Si			G.L.	14/01/2019
9	¿El salario se paga por unidad de tiempo quincenal?	Si			G.L.	14/01/2019
10	¿En las planillas esta separado el salario mínimo de los demás ingresos?	Si			G.L.	14/01/2019
11	¿Se cumple con el pago del salario mínimo autorizado por el Ministerio de trabajo 2018?	Si			G.L.	14/01/2019
12	¿Se cumple con el pago de bonificación incentivo 37-2001?	Si			G.L.	14/01/2019

Constructora de Obra Civil, S.A.

Auditoría interna al rubro de sueldos y salarios

Evaluación de control interno

Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018

PT	C-1 2/4		
HECHO POR	G.L.	FECHA	12/01/2019
REVISADO POR	D.X	FECHA	14/01/2019

NO.	Descripción	Respuesta		Ref	Hecho por	Fecha
		SI	NO			
13	¿Se pagan incentivos por productividad?	Si			G.L.	14/01/2019
14	¿Se cuenta con política para el pago de incentivos de productividad?	Si			G.L.	14/01/2019
15	¿El salario se paga en moneda de curso legal y en el lugar de trabajo?	Si			G.L.	14/01/2019
16	¿Existen embargos de sueldos por orden judicial?		No		G.L.	14/01/2019
17	¿Se otorga a los trabajadores anticipo de sueldos?	Si			G.L.	14/01/2019
18	¿Se otorga a los trabajadores préstamos de sueldos?	Si			G.L.	14/01/2019
19	¿La empresa cuenta con libro de salarios actualizado y autorizado a la fecha de auditoría?		No		G.L.	14/01/2019
20	¿En caso de aumento de salario o cambio de puesto se notifica al trabajador por escrito?		No		G.L.	14/01/2019
21	¿Descuentan séptimos por faltas injustificadas?		No		G.L.	14/01/2019
22	¿Se trabajan horas extras?	Si			G.L.	14/01/2019
23	¿Existen reportes de horas extras autorizados?	Si			G.L.	14/01/2019
24	¿La planilla se paga a tiempo y en el lugar de trabajo?	Si			G.L.	14/01/2019
25	¿La persona que calcula la planilla es diferente al que elabora los cheques y paga?	Si			G.L.	14/01/2019
26	¿El empleado firma de recibido la planilla y se le entrega voucher donde se especifica lo pagado en la quincena?	Si			G.L.	14/01/2019
27	¿La empresa cuenta con software para planilla y existencia?	Si			G.L.	14/01/2019
28	¿Se realizan Back-up de las planillas y asistencia?	Si			G.L.	14/01/2019

Constructora de Obra Civil, S.A.

Auditoría interna al rubro de sueldos y salarios

Evaluación de control interno

Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018

PT	C-1 3/4		
HECHO POR	G.L.	FECHA	12/01/2019
REVISADO POR	D.X	FECHA	14/01/2019

29	¿Las planillas se encuentran debidamente archivadas y protegidas?	Si			G.L.	14/01/2019
30	¿Se pagan aguinaldos y existen boletas firmadas de recibido por los empleados?	Si			G.L.	14/01/2019
31	¿Se paga bono 14 y existen boletas firmadas de recibido por los empleados?	Si			G.L.	14/01/2019
32	¿El aguinaldo y bono 14 se pagan en las fechas según ley?	Si			G.L.	14/01/2019
33	¿Los empleados gozan con periodo de vacaciones después de un año de continuidad laboral?	Si			G.L.	14/01/2019
34	¿Existen recibos firmados por los empleados por pago de vacaciones?	Si			G.L.	14/01/2019
35	¿Se comunica por escrito al trabajador el motivo de su despido?	Si			G.L.	14/01/2019
36	¿En caso de renuncia el trabajador le comunica al patrono por escrito y en el tiempo establecido según artículo 83 del Código de trabajo?	Si			G.L.	14/01/2019
37	¿En caso de renuncia se le paga indemnización al trabajador?		No		G.L.	14/01/2019
38	¿Cuenta la empresa con finiquito y recibo de liquidación laboral en caso de renuncia y despido?		No		G.L.	14/01/2019
39	¿La indemnización es pagada y calculada según ley?	Si			G.L.	14/01/2019
40	¿Se proporciona al trabajador al dar por terminado su contrato, una constancia de trabajo según artículo 87 del Código de trabajo?		No		G.L.	14/01/2019
41	¿Existe alguna demanda laboral por falta de pago de prestaciones laborales?		No		G.L.	14/01/2019
42	¿La empresa esta inscrita al Seguro Social?	Si			G.L.	14/01/2019
43	¿La empresa cuenta con archivos de planillas y recibos pagados al IGSS?	Si			G.L.	14/01/2019

Constructora de Obra Civil, S.A.

Auditoría interna al rubro de sueldos y salarios

Evaluación de control interno

Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018

PT	C-1 4/4		
HECHO POR	G.L.	FECHA	12/01/2019
REVISADO POR	D.X	FECHA	14/01/2019

NO.	Descripción	Respuesta		Ref	Hecho por	Fecha
		SI	NO			
44	¿A todos los empleados se les extiende un certificado de trabajo cuando lo requieren?	Si			G.L.	14/01/2019
45	¿Se otorga permiso a los empleados para asistir a sus citas al IGSS?	Si			G.L.	14/01/2019
46	¿Se descuenta ISR a empleados que ganan mas de Q 48,0000.00 anuales?	Si			G.L.	14/01/2019
47	¿Se presentan y se pagan retenciones de ISR?	Si			G.L.	14/01/2019
48	¿La empresa cuenta con la ultima conciliacion anual de ISR y declaracion jurada?	Si			G.L.	14/01/2019
49	¿La empresa devuelve oportunamente las retenciones realizadas en exceso?	Si			G.L.	14/01/2019
50	¿La empresa cuenta con sindicato?		No		G.L.	14/01/2019
51	¿La empresa presenta al Ministerio de trabajo informe anual del empleador?		No		G.L.	14/01/2019
52	¿La empresa cuenta con reglamento interno de trabajo autorizado?		No		G.L.	14/01/2019
53	¿El reglamento interno de trabajo está a la vista de todos los empleados?		No		G.L.	14/01/2019
54	¿Concilia regularmente la cuenta de gastos de prestaciones laborales para determinar que el gasto corresponde al periodo en cuestion?	Si			G.L.	14/01/2019
55	La empresa presenta a la superintendencia de Administración Tributaria el Informe anual del Empleador?	Si			G.L.	14/01/2019
56	La forma de pago de la nómina es:				G.L.	14/01/2019
	a. Por transferencia bancaria	Si			G.L.	14/01/2019
	b. Por medio de cheque	Si			G.L.	14/01/2019
	c. En efectivo		No		G.L.	14/01/2019

4.7 Sumaria

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Sumaria del rubro de sueldos y salarios
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER
HP	G.L.	FECHA	16/01/2019
REV	D.X.	FECHA	18/01/2019

No.	Cuenta	Saldo según contabilidad al 31 de diciembre 2018	Ajustes o reclasificaciones		Saldo según Auditoría	Ref
			Debe	Haber		
	Servicios Prestados	5,000,000.00			5,000,000.00	
	Total Ingresos	5,000,000.00			5,000,000.00	
	Costo de ventas					
(-)	Sueldos y Salarios	1,194,823.68			1,194,823.68	ER-1
(-)	Materiales	950,701.86			950,701.86	
(-)	Combustibles	200,000.00			200,000.00	
(-)	Depreciaciones y Amort	240,000.00			240,000.00	
	Ganancia en ventas	2,414,474.46			2,414,474.46	
	Gastos Administrativos					
(-)	Sueldos y Salarios	1,304,040.00			1,304,040.00	ER-2
(-)	Gastos varios Admon	650,000.00			650,000.00	
(-)	Depreciaciones y Amort	60,000.00			60,000.00	
	Ganancia en Operación	400,434.46			400,434.46	
	Gastos o Productos financieros					
(-)	Gastos financieros	15,000.00			15,000.00	
	Ganancia antes de ISR	385,434.46			385,434.46	
(-)	ISR	96,358.62			96,358.62	
(-)	Reserva Legal	14,453.79			14,453.79	
	Ganancia antes de ISR	274,622.05			274,622.05	

Conclusión: Con base a nuestras pruebas de auditoría efectuadas en las que aplicamos Normas Internacionales de Información Financiera para Pymes y las que se concideran necesarias, se determino que de acuerdo a la ley de Actualización Tributaria Decreto 10-2012 vigente, las cifras establecidas en esta cédula del rubro de Sueldos y Salarios son razonables al 31 de diciembre de 2018.

(f)



Auditor Interno

4.8 Analítica

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Sueldos y Salarios Costo
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER-1
HP	G.L.	FECHA	30/01/2019
REV	D.X.	FECHA	31/01/2019

No.	Cuenta	Saldo según contabilidad al 31 de diciembre 2018	Ajustes o reclasificaciones		Saldo según Auditoría	Ref
			Debe	Haber		
1	Sueldos y Salarios	802,800.00			802,800.00	ER-1-1
2	Bonificación incentivo	45,000.00			45,000.00	ER-1-1
3	Cuota Patronal	85,658.76			85,658.76	ER-1-1
4	IRTRA	8,028.00			8,028.00	ER-1-1
5	INTECAP	8,028.00			8,028.00	ER-1-1
7	Vacaciones	33,476.76			33,476.76	ER-1-5
8	Aguinaldo	66,900.00			66,900.00	ER-1-5
9	Bono 14	66,900.00			66,900.00	ER-1-5
10	Indemnización	78,032.16			78,032.16	ER-1-5
	Total	1,194,823.68			1,194,823.68	ER
						

 Sumado verticalmente

(f)



Auditor Interno

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Sueldos y Salarios, Cuota Patronal Costo (Prueba Global)
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER-1-1
HP	G.L.	FECHA	30/01/2019
REV	D.X.	FECHA	31/01/2019

No.	Mes	A	B	C=A+B	10.67%	1%	1%
No.	Mes	Ordinario	Bonificación Incentivo	Total	Cuota Patronal	Cuota IRTRA	Cuota INTECAP
1	Enero	66,900.00	3,750.00	70,650.00	7,138.23	669.00	669.00
2	Abril	66,900.00	3,750.00	70,650.00	7,138.23	669.00	669.00
3	Julio	66,900.00	3,750.00	70,650.00	7,138.23	669.00	669.00
4	Octubre	66,900.00	3,750.00	70,650.00	7,138.23	669.00	669.00
	Ref.	ER-1-3	ER-1-3		ER-1-2	ER-1-2	ER-1-2
	Total	267,600.00	15,000.00	282,600.00	28,552.92	2,676.00	2,676.00
	Promedio mensual	66,900.00	3,750.00	70,650.00	7,138.23	669.00	669.00
	X 12 Meses	802,800.00	45,000.00	847,800.00	85,658.76	8,028.00	8,028.00
	Ref.	ER-1	ER-1		ER-1	ER-1	ER-1

Nota 1: Para la prueba global, se inicio con enero y posterior cada 3 meses

Nota 2: Para el cálculo de cuota patronal, IRTRA e INTECAP, la base es el salario ordinario

(f)



Auditor Interno



INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

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



ER-1-2

01	Código de recibo: DR-182-1	02	No. 490724
----	----------------------------	----	------------

03	Fecha: 20/11/2018	04	Fecha de vencimiento: 20/11/2018
05	Número patronal: 81410	06	Mes de contribución: Octubre 2018
07	Nombre del patrono o razón social: Constructora de Obra Civil, S.A.		
08	Dirección del patrono: Ciudad de Guatemala		
09	Número de trabajadores: 15	10	Total de salarios: Q 66,900.00
11	Firma electrónica: 183255	12	Numero planilla electrónica: 955859

CONCEPTOS		TOTALES	
13	Cuota de patronos	ER-1-1	Q 7,138.23
14	Cuota de trabajadores		Q 3,231.27
15	Recargo por cuotas		Q 0.00
16	Intereses resarcitorios por cuotas		Q 0.00
17	Impuesto IRTRA	ER-1-1	Q 669.00
18	Recargo impuesto IRTRA		Q 0.00
19	Intereses resarcitorios impuesto IRTRA	ER-1-1	Q 669.00
20	Tasa INTECAP		Q 0.00
21	Recargo tasa INTECAP		Q 0.00
22	Recargos administrativos		Q 0.00
23	Total a pagar		Q 11,107.50 1

Total en letras: Once mil ciento siete con 50/100

Autorizado según resolución de la Contraloría General de Cuentas No. 09,7005235 CLAS,1003654-20000-S-10-2077 IMPRESA EL 04/08/2012 Y ENVÍO FISCAL 4-AI-000 7895 DE FECHA 04/09/2012. LIBRO "0", FOLIO 155.

Nota: Este recibo no requiere adjuntar copia de planilla.

Original: patrono, Copia: Rendición de Cuentas.



ER-182-1490724

ER-2-2

Válido únicamente por el importe impreso por la máquina registradora cuando no sea pago electrónico.

Fecha: 20/11/2018 16:18:35 Banco: BANCO DE DESARROLLO RURAL.

Constructora de obra civil, s.a.

Marca de Caja: 016290720151618350000389

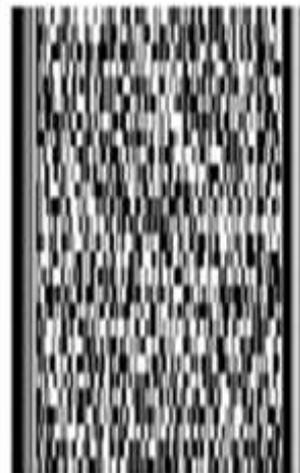
Número de operación: 3518003

Importe: Q 11,107.50

Efectivo: Q 11,107.50

Cheques: Q --- 0.00 --- v. uv

Agencia: AGENCIA VIRTUAL



Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Planilla Costo mes de octubre 2018
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

			PT	ER-1-3
HP	G.L.		FECHA	30/01/2019
REV	D.X.		FECHA	31/01/2019

No.	Empleado	Ingresos			Descuentos			Liquido a recibir	Ref	
		Empleado	Ordinario	Bonificación	Total Devengado	IGSS	ISR			Anticipo Sueldos
1	Luis Pérez	Ingeniero Proyecto	15,000.00	250.00	15,250.00	724.50	526.28	-	13,999.23	<input checked="" type="checkbox"/>
2	Estuardo Méndez	Supervisor	10,000.00	250.00	10,250.00	483.00	288.35	-	9,478.65	<input checked="" type="checkbox"/>
3	Jhony Morán	Planillero	6,000.00	250.00	6,250.00	289.80	98.01	-	5,862.19	<input checked="" type="checkbox"/>
4	Gerardo Pérez	Tractorista	4,200.00	250.00	4,450.00	202.86	12.36	-	4,234.78	<input checked="" type="checkbox"/>
5	Luis Flores	Patrolero	4,200.00	250.00	4,450.00	202.86	12.36	-	4,234.78	<input checked="" type="checkbox"/>
6	Enrique Salvador	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	132.83		-	2,867.18	<input checked="" type="checkbox"/>
7	Victor Palencia	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	132.83		-	2,867.18	<input checked="" type="checkbox"/>
8	Manuel Grijalva	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	132.83		-	2,867.18	<input checked="" type="checkbox"/>
9	Salvador Cruz	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	132.83		-	2,867.18	<input checked="" type="checkbox"/>
10	Antonio Hernández	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	132.83		-	2,867.18	<input checked="" type="checkbox"/>
11	Cris Mejía	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	132.83		-	2,867.18	<input checked="" type="checkbox"/>
12	Facundo Castro	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	132.83		-	2,867.18	<input checked="" type="checkbox"/>
13	Brayan Velázquez	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	132.83		-	2,867.18	<input checked="" type="checkbox"/>
14	Victor Rodríguez	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	132.83		-	2,867.18	<input checked="" type="checkbox"/>
15	Mario Fernández	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	132.83		-	2,867.18	<input checked="" type="checkbox"/>
	Total		66,900.00	3,750.00	70,650.00	3,231.27	937.34	-	66,481.38	
	Ref.		ER-1-1	ER-1-1		ER-1-2	ER-3-1		ER-1-4	

Nota 1: Para la revisión se tomó como base la planilla del mes de octubre del 2018

Cotejado contra planilla del mes de octubre 2018

(f)



Auditor Interno

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Pago Planilla Costo Octubre 2018
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER-1-4
HP	G.L.	FECHA	30/01/2019
REV	D.X.	FECHA	31/01/2019

NO	EMPLEADO	CUENTA	MONTO	CUENTA DEBITAR
1	Luis Pérez	08-00-25501	13,999.23	210-0055269
2	Estuardo Méndez	08-00-25520	9,478.65	210-0055269
3	Jhony Morán	08-00-25530	5,862.19	210-0055269
4	Gerardo Pérez	08-00-25540	4,234.78	210-0055269
5	Luis Flores	08-00-25550	4,234.78	210-0055269
6	Enrique Salvador	08-00-25551	2,867.18	210-0055269
7	Victor Palencia	08-00-25542	2,867.18	210-0055269
8	Manuel Grijalva	08-00-25553	2,867.18	210-0055269
9	Salvador Cruz	08-00-25554	2,867.18	210-0055269
10	Antonio Hernández	08-00-25555	2,867.18	210-0055269
11	Cris Mejía	08-00-25560	2,867.18	210-0055269
12	Facundo Castro	08-00-25570	2,867.18	210-0055269
13	Brayan Velázquez	08-00-25580	2,867.18	210-0055269
14	Victor Rodríguez	08-00-25590	2,867.18	210-0055269
15	Mario Fernández	08-00-25592	2,867.18	210-0055269

Totales

66,481.38

ER-1-3

Autorizacion 22571420

fecha 30/10/2018

Hora 12:35 p. m.

Banco BI

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Prestaciones Laborales Costo (Prueba Global)
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER-1-5
HP	G.L.	FECHA	01/02/2019
REV	D.X.	FECHA	02/02/2019

No.	Mes	A Ordinario/ Base Cálculo	9.72% Indemnización	8.33% Aguinaldo	8.33% Bono 14	4.17% Vacaciones	Ref
1	Enero	66,900.00	6,502.68	5,575.00	5,575.00	2,789.73	
2	Abril	66,900.00	6,502.68	5,575.00	5,575.00	2,789.73	
3	Julio	66,900.00	6,502.68	5,575.00	5,575.00	2,789.73	
4	Octubre	66,900.00	6,502.68	5,575.00	5,575.00	2,789.73	
	Total	267,600.00	26,010.72	22,300.00	22,300.00	11,158.92	
	Promedio mensual	66,900.00	6,502.68	5,575.00	5,575.00	2,789.73	
	X 12 Meses	802,800.00	78,032.16	66,900.00	66,900.00	33,476.76	
	Ref.		ER-1/ ER-1-8	ER-1/ ER-1-8	ER-1/ ER-1-8	ER-1/ ER-1-8	

Nota 1: Para la prueba global se tomaron 4 meses iniciando de enero

Nota 2: Para el cálculo de cuota patronal, IRTRA e INTECAP, la base es el salario ordinario

(f)



Auditor Interno

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Cálculo de bono 14, Ene-Jun 2018 Admón
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER-1-6
HP	G.L.	FECHA	25/01/2019
REV	D.X.	FECHA	24/01/2019

No.	Empleado	Cargo	A		Fecha de inicio	Fecha Final	Dias Laborado	B=A/360	
			Salario Actual	Salario Diario				Dias X Salario Diario	Liquidado a recibir
1	Luis Pérez	Ingeniero Proyecto	15,000.00		01/01/2018	30/06/2018	180.00	41.67	7,500.00
2	Estuardo Méndez	Supervisor	10,000.00		01/01/2018	30/06/2018	180.00	27.78	5,000.00
3	Jhony Morán	Planillero	6,000.00		01/01/2018	30/06/2018	180.00	16.67	3,000.00
4	Gerardo Pérez	Tractorista	4,200.00		01/01/2018	30/06/2018	180.00	11.67	2,100.00
5	Luis Flores	Patrolero	4,200.00		01/01/2018	30/06/2018	180.00	11.67	2,100.00
6	Enrique Salvador	Operario	2,750.00		01/01/2018	30/06/2018	180.00	7.64	1,375.00
7	Victor Palencia	Operario	2,750.00		01/01/2018	30/06/2018	180.00	7.64	1,375.00
8	Manuel Grijalva	Operario	2,750.00		01/01/2018	30/06/2018	180.00	7.64	1,375.00
9	Salvador Cruz	Operario	2,750.00		01/01/2018	30/06/2018	180.00	7.64	1,375.00
10	Antonio Hernández	Operario	2,750.00		01/01/2018	30/06/2018	180.00	7.64	1,375.00
11	Cris Mejía	Operario	2,750.00		01/01/2018	30/06/2018	180.00	7.64	1,375.00
12	Facundo Castro	Operario	2,750.00		01/01/2018	30/06/2018	180.00	7.64	1,375.00
13	Brayan Velázquez	Operario	2,750.00		01/01/2018	30/06/2018	180.00	7.64	1,375.00
14	Victor Rodríguez	Operario	2,750.00		01/01/2018	30/06/2018	180.00	7.64	1,375.00
15	Mario Fernández	Operario	2,750.00		01/01/2018	30/06/2018	180.00	7.64	1,375.00
	Total		66,900.00					ER-1-7	33,450.00
								ER-1-8	33,450.00
								ER-1-5	66,900.00

Nota 1: Para el cálculo del bono 14 se considera del 1 de enero derivado a que la empresa tiene la política de liquidar al personal cada año.

Nota 2: La empresa utiliza año comercial, mes comercial para dicho cálculo

(f)


 Auditor Interno

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Pago Bono 14 Costo Ene-Jun 2018
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER-1-7
HP	G.L.	FECHA	01/02/2019
REV	D.X.	FECHA	02/02/2019

NO	EMPLEADO	CUENTA	MONTO	CUENTA DEBITAR
1	Luis Pérez	08-00-25501	7,500.00	210-0055269
2	Estuardo Méndez	08-00-25520	5,000.00	210-0055269
3	Jhony Morán	08-00-25530	3,000.00	210-0055269
4	Gerardo Pérez	08-00-25540	2,100.00	210-0055269
5	Luis Flores	08-00-25550	2,100.00	210-0055269
6	Enrique Salvador	08-00-25551	1,375.00	210-0055269
7	Victor Palencia	08-00-25542	1,375.00	210-0055269
8	Manuel Grijalva	08-00-25553	1,375.00	210-0055269
9	Salvador Cruz	08-00-25554	1,375.00	210-0055269
10	Antonio Hernández	08-00-25555	1,375.00	210-0055269
11	Cris Mejía	08-00-25560	1,375.00	210-0055269
12	Facundo Castro	08-00-25570	1,375.00	210-0055269
13	Brayan Velázquez	08-00-25580	1,375.00	210-0055269
14	Victor Rodríguez	08-00-25590	1,375.00	210-0055269
15	Mario Fernández	08-00-25592	1,375.00	210-0055269
Totales			33,450.00	

ER-1-6

Autorización 22571425
 fecha 15/07/2018
 Hora 12:35 p. m.
 Banco BI

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Cálculo de liquidación laboral, Ene-Dic 2018 Costo
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER-1-8
HP	G.L.	FECHA	01/02/2019
REV	D.X.	FECHA	02/02/2019

No.	Empleado	Empleado	A	Salario Anual	Fecha de inicio	Fecha Final	Dias Laborado	Indemnización	Bono 14	Aguinaldo	Vacaciones	Liquido a recibir
								AX9.72%	AX4.16666%	AX8.33%	AX4.17%	
1	Luis Pérez	Ingeniero Proyecto		180,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	17,496.00	7,500.00	15,000.00	7,506.00	47,502.00
2	Estuardo Méndez	Supervisor		120,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	11,664.00	5,000.00	10,000.00	5,004.00	31,668.00
3	Jhony Morán	Planillero		72,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	6,998.40	3,000.00	6,000.00	3,002.40	19,000.80
4	Gerardo Pérez	Tractorista		50,400.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	4,898.88	2,100.00	4,200.00	2,101.68	13,300.56
5	Luis Flores	Patrolero		50,400.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	4,898.88	2,100.00	4,200.00	2,101.68	13,300.56
6	Enrique Salvador	Operario		33,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	3,207.60	1,375.00	2,750.00	1,376.10	8,708.70
7	Víctor Palencia	Operario		33,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	3,207.60	1,375.00	2,750.00	1,376.10	8,708.70
8	Manuel Grijalva	Operario		33,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	3,207.60	1,375.00	2,750.00	1,376.10	8,708.70
9	Salvador Cruz	Operario		33,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	3,207.60	1,375.00	2,750.00	1,376.10	8,708.70
10	Antonio Hernández	Operario		33,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	3,207.60	1,375.00	2,750.00	1,376.10	8,708.70
11	Cris Mejía	Operario		33,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	3,207.60	1,375.00	2,750.00	1,376.10	8,708.70
12	Facundo Castro	Operario		33,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	3,207.60	1,375.00	2,750.00	1,376.10	8,708.70
13	Brayan Velázquez	Operario		33,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	3,207.60	1,375.00	2,750.00	1,376.10	8,708.70
14	Víctor Rodríguez	Operario		33,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	3,207.60	1,375.00	2,750.00	1,376.10	8,708.70
15	Mario Fernández	Operario		33,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	3,207.60	1,375.00	2,750.00	1,376.10	8,708.70
	Total			802,800.00				78,032.16	33,450.00	66,900.00	33,476.76	211,858.92
	Ref.							ER-1-5	ER-1-6	ER-1-5	ER-1-5	ER-1-9

Nota 1: Para el cálculo del bono 14 se considera del 1 de julio al 31 de diciembre 2018 derivado a que la empresa tiene la política de liquidar al personal cada año.

Nota 2: Para el cálculo de prestaciones laborales la empresa utiliza año comercial, mes comercial.

(f)



Auditor Interno

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Pago de prestaciones laborales Costo 2018
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER-1-9
HP	G.L.	FECHA	01/02/2019
REV	D.X.	FECHA	02/02/2019

NO	EMPLEADO	CUENTA	MONTO	CUENTA DEBITAR
1	Luis Pérez	08-00-25501	47,502.00	210-0055269
2	Estuardo Méndez	08-00-25520	31,668.00	210-0055269
3	Jhony Morán	08-00-25530	19,000.80	210-0055269
4	Gerardo Pérez	08-00-25540	13,300.56	210-0055269
5	Luis Flores	08-00-25550	13,300.56	210-0055269
6	Enrique Salvador	08-00-25551	8,708.70	210-0055269
7	Victor Palencia	08-00-25542	8,708.70	210-0055269
8	Manuel Grijalva	08-00-25553	8,708.70	210-0055269
9	Salvador Cruz	08-00-25554	8,708.70	210-0055269
10	Antonio Hernández	08-00-25555	8,708.70	210-0055269
11	Cris Mejía	08-00-25560	8,708.70	210-0055269
12	Facundo Castro	08-00-25570	8,708.70	210-0055269
13	Brayan Velázquez	08-00-25580	8,708.70	210-0055269
14	Victor Rodríguez	08-00-25590	8,708.70	210-0055269
15	Mario Fernández	08-00-25592	8,708.70	210-0055269

Totales

211,858.91

ER-1-6

Autorización 22571525

fecha 15/01/2019

Hora 12:35 p. m.

Banco BI

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Sueldos y Salarios Admón
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER-2
HP	G.L.	FECHA	17/01/2019
REV	D.X.	FECHA	19/01/2019

No.	Cuenta	Saldo según contabilidad al 31 de diciembre 2018	Ajustes o reclasificaciones		Saldo según Auditoría	Ref
			Debe	Haber		
1	Sueldos y Salarios	900,000.00			900,000.00	ER-2-1
2	Bonificación incentivo	15,000.00			15,000.00	ER-2-1
3	Cuota Patronal	96,030.00			96,030.00	ER-2-1
4	IRTRA	9,000.00			9,000.00	ER-2-1
5	INTECAP	9,000.00			9,000.00	ER-2-1
6	Vacaciones	37,530.00			37,530.00	ER-2-5
7	Aguinaldo	75,000.00			75,000.00	ER-2-5
8	Bono 14	75,000.00			75,000.00	ER-2-5
9	Indemnización	87,480.00			87,480.00	ER-2-5
	Total	1,304,040.00			1,304,040.00	ER
						

 Sumado verticalmente

(f)



Auditor Interno

Constructora de Obra Civil, S.A.

Auditoría de Sueldos y Salarios

Sueldos y Salarios, Cuota Patronal Admón (Prueba Global)

Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018

Expresado en Quetzales

		PT	ER-2-1
HP	G.L.	FECHA	19/01/2019
REV	D.X.	FECHA	20/01/2019

No.	Mes	A	B	C=A+B	10.67%	1%	1%
		Ordinario	Bonificación Incentivo	Total	Cuota Patronal	Cuota IRTRA	Cuota INTECAP
1	Enero	75,000.00	1,250.00	76,250.00	8,002.50	750.00	750.00
2	Abril	75,000.00	1,250.00	76,250.00	8,002.50	750.00	750.00
3	Julio	75,000.00	1,250.00	76,250.00	8,002.50	750.00	750.00
4	Octubre	75,000.00	1,250.00	76,250.00	8,002.50	750.00	750.00
	Ref.	ER-2-3	ER-2-3		ER-2-2	ER-2-2	ER-2-2
	Total	300,000.00	5,000.00	305,000.00	32,010.00	3,000.00	3,000.00
	Promedio mensual	75,000.00	1,250.00	76,250.00	8,002.50	750.00	750.00
	X 12 Meses	900,000.00	15,000.00	915,000.00	96,030.00	9,000.00	9,000.00
	Ref.	ER-2	ER-2		ER-2	ER-2	ER-2

Nota 1: Para la prueba global, se inicio con el mes de enero y posterior cada 3 meses

Nota 2: Para el cálculo de cuota patronal, IRTRA e INTECAP, la base es el salario ordinario

(f)



Auditor Interno



INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

ER-2-2

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



01	Código de recibo: DR-182-1	02	No. 490725
----	----------------------------	----	------------

03	Fecha: 20/11/2018	04	Fecha de vencimiento: 20/11/2018
05	Número patronal: 81410	06	Mes de contribución: Octubre 2018
07	Nombre del patrono o razón social: Constructora de Obra Civil, S.A.		
08	Dirección del patrono: Ciudad de Guatemala		
09	Número de trabajadores: 5	10	Total de salarios: Q. 75,000.00
11	Firma electrónica: 183255	12	Numero planilla electrónica: 955859

CONCEPTOS		TOTALES	
13	Cuota de patronos	ER-2-1	Q 8,002.50
14	Cuota de trabajadores		Q 3,622.50
15	Recargo por cuotas		Q 0.00
16	Intereses resarcitorios por cuotas		Q 0.00
17	Impuesto IRTRA	ER-2-1	Q 750.00
18	Recargo impuesto IRTRA		Q 0.00
19	Intereses resarcitorios impuesto IRTRA	ER-2-1	Q 750.00
20	Tasa INTECAP		Q 0.00
21	Recargo tasa INTECAP		Q 0.00
22	Recargos administrativos		-
23	Total a pagar		Q 13,125.00 1

Total en letras: Trece mil ciento veinticinco exactos

Autorizado según resolución de la Contraloría General de Cuentas No. 88./001235 CLAS.1003454-20000-S-10-2077 IMPRESA EL 04/08/2012 Y ENVÍO FISCAL 4-AI-000 7895 DE FECHA 04/08/2012. LIBRO "D", FOLIO 155..

Nota: Este recibo no requiere adjuntar copia de planilla.

Original: patrono, Copia: Rendición de Cuentas.



DR-182-1-490725

Válido únicamente por el importe impreso por la máquina registradora cuando no sea pago electrónico.

Fecha: 20/11/2018 16:18:15 Banco: BANCO DE DESARROLLO RURAL.

Constructora de obra civil, s.a.

Marcas de Caja: 018290720151618350000389

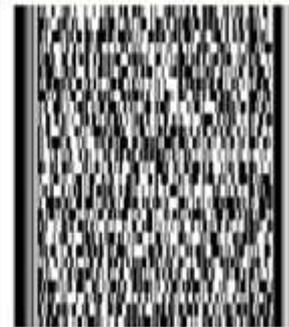
Número de operación: 3518003

Importe: Q*****Q 13,125.00

Efectivo: Q*****Q 13,125.00

Chèques: Q*****0.00

Agencia: AGENCIA VIRTUAL



Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Planilla Administrativa mes de octubre 2018
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

			PT	ER-2-3
HP	G.L.		FECHA	22/01/2019
REV	D.X.		FECHA	23/01/2019

No.	Empleado	Puesto	Ingresos		Total Devengado	Descuentos			Líquido a recibir	Ref
			Ordinario	Bonificación		IGSS	ISR	Anticipo Sueldos		
1	Luis Escobar	Gerente General	20,000.00	250.00	20,250.00	966.00	764.20	-	18,519.80	<input checked="" type="checkbox"/>
2	David Macario	Gerente Admón	15,000.00	250.00	15,250.00	724.50	526.28	-	13,999.23	<input checked="" type="checkbox"/>
3	Gerson Cardona	Gerente Financiero	15,000.00	250.00	15,250.00	724.50	526.28	-	13,999.23	<input checked="" type="checkbox"/>
4	Josue Xicara	Contador	10,000.00	250.00	10,250.00	483.00	288.35	-	9,478.65	<input checked="" type="checkbox"/>
5	German Lopez	Auditor Interno	15,000.00	250.00	15,250.00	724.50	526.28	-	13,999.23	<input checked="" type="checkbox"/>
	Total		75,000.00	1,250.00	76,250.00	3,622.50	2,631.38	-	69,996.13	
	Ref.		ER-2-1	ER-2-1		ER-2-1	ER-3-1		ER-2-4	

Nota 1: Para la revisión se tomó como base la planilla del mes de octubre del 2018

Cotejado contra planilla del mes de octubre 2018

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Pago Planilla Admón Octubre 2018
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER-2-4
HP	G.L.	FECHA	25/01/2019
REV	D.X.	FECHA	24/01/2019

NO	EMPLEADO	CUENTA	MONTO	CUENTA DEBITAR
1	Luis Escobar	08-00-26199	18,519.80	210-0055269
2	David Macario	08-00-26198	13,999.23	210-0055269
3	Gerson Cardona	08-00-26197	13,999.23	210-0055269
4	Josue Xicara	08-00-26196	9,478.65	210-0055269
5	German Lopez	08-00-26195	13,999.23	210-0055269
Totales			69,996.13	

ER-2-3

Autorización 22571419
 fecha 30/10/2018
 Hora 12:30 p. m.
 Banco BI

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Prestaciones Laborales Admón (Prueba Global)
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER-2-5
HP	G.L.	FECHA	25/01/2019
REV	D.X.	FECHA	24/01/2019

No.	Mes	Ordinario/ Base Cálculo	Indemnización	Aguinaldo	Bono 14	Vacaciones	Ref
		A	9.72%	8.33%	8.33%	4.17%	
1	Enero	75,000.00	7,290.00	6,250.00	6,250.00	3,127.50	
2	Abril	75,000.00	7,290.00	6,250.00	6,250.00	3,127.50	
3	Julio	75,000.00	7,290.00	6,250.00	6,250.00	3,127.50	
4	Octubre	75,000.00	7,290.00	6,250.00	6,250.00	3,127.50	
	Total	300,000.00	29,160.00	25,000.00	25,000.00	12,510.00	
	Promedio mensual	75,000.00	7,290.00	6,250.00	6,250.00	3,127.50	
	X 12 Meses	900,000.00	87,480.00	75,000.00	75,000.00	37,530.00	
	Ref.		ER-2/ ER-2-8	ER-2/ ER-2-8	ER-2/ ER-2-8	ER-2/ ER-2-8	

Nota 1: Para la prueba global se tomaron 4 meses iniciando de enero

Nota 2: Para el cálculo de cuota patronal, IRTRA e INTECAP, la base es el salario ordinario

(f)



Auditor Interno

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Cálculo de bono 14, Ene-Jun 2018 Admón
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER-2-6
HP	G.L.	FECHA	25/01/2019
REV	D.X.	FECHA	24/01/2019

No.	Empleado	Cargo	A Salario Actual	Fecha de inicio	Fecha Final	Dias Laborado	B=A/360 Dias X Salario Diario	
							Salario Diario	Liquidado a recibir
1	Luis Escobar	Gerente General	20,000.00	01/01/2018	30/06/2018	180.00	55.56	10,000.00
2	David Macario	Gerente Admón	15,000.00	01/01/2018	30/06/2018	180.00	41.67	7,500.00
3	Gerson Cardona	Gerente Financiero	15,000.00	01/01/2018	30/06/2018	180.00	41.67	7,500.00
4	Josue Xicara	Contador	10,000.00	01/01/2018	30/06/2018	180.00	27.78	5,000.00
5	German Lopez	Auditor Interno	15,000.00	01/01/2018	30/06/2018	180.00	41.67	7,500.00
	Total		75,000.00				ER-2-7	37,500.00
							ER-2-8	37,500.00
							ER-2-5	75,000.00

Nota 1: Para el cálculo del bono 14 se considera del 1 de enero derivado a que la empresa tiene la política de liquidar al personal cada año.

Nota 2: La empresa utiliza año comercial, mes comercial para dicho cálculo

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Pago Bono 14 Admón Ene-Jun 2018
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER-2-7
HP	G.L.	FECHA	25/01/2019
REV	D.X.	FECHA	24/01/2019

NO	EMPLEADO	CUENTA	MONTO	CUENTA DEBITAR
1	Luis Escobar	08-00-26199	10,000.00	210-0055269
2	David Macario	08-00-26198	7,500.00	210-0055269
3	Gerson Cardona	08-00-26197	7,500.00	210-0055269
4	Josue Xicara	08-00-26196	5,000.00	210-0055269
5	German Lopez	08-00-26195	7,500.00	210-0055269

Totales

37,500.00

ER-2-6

Autorización 22571419

fecha 15/07/2018

Hora 12:30 p. m.

Banco BI

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Cálculo de liquidación laboral, Ene-Dic 2018 Admón
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER-2-8
HP	G.L.	FECHA	28/01/2019
REV	D.X.	FECHA	29/01/2019

No.	Empleado	Puesto	A	Salario Anual	Fecha de inicio	Fecha Final	Dias Laborado	AX9.72% Indemnización	AX4.16666% Bono 14	AX8.33% Aguinaldo	AX4.17% Vacaciones	Líquido a recibir
1	Luis Escobar	Gerente General		240,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	23,328.00	10,000.00	20,000.00	10,008.00	63,336.00
2	David Macario	Gerente Admón		180,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	17,496.00	7,500.00	15,000.00	7,506.00	47,502.00
3	Gerson Cardona	Gerente Financiero		180,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	17,496.00	7,500.00	15,000.00	7,506.00	47,502.00
4	Josue Xicara	Contador		120,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	11,664.00	5,000.00	10,000.00	5,004.00	31,668.00
5	German Lopez	Auditor Interno		180,000.00	01/01/2018	31/12/2018	360.00	17,496.00	7,500.00	15,000.00	7,506.00	47,502.00
	Total			900,000.00				87,480.00	37,500.00	75,000.00	37,530.00	237,510.00
	Ref.							ER-2-5	ER-2-6	ER-2-5	ER-2-5	ER-2-9

Nota 1: Para el cálculo del bono 14 se considera del 1 de julio al 31 de diciembre 2018 derivado a que la empresa tiene la política de liquidar al personal cada año.

Nota 2: Para el cálculo de prestaciones laborales la empresa utiliza año comercial, mes comercial.

(f)



Auditor Interno

Constructora de Obra Civil, S.A.
Auditoría de Sueldos y Salarios
Pago de Prestaciones laborales 2018 Admón
Del 1 de enero al 31 de diciembre 2018
Expresado en Quetzales

		PT	ER-2-9
HP	G.L.	FECHA	29/01/2019
REV	D.X.	FECHA	30/01/2019

NO	EMPLEADO	CUENTA	MONTO	CUENTA DEBITAR
1	Luis Escobar	08-00-26199	63,336.00	210-0055269
2	David Macario	08-00-26198	47,502.00	210-0055269
3	Gerson Cardona	08-00-26197	47,502.00	210-0055269
4	Josue Xicara	08-00-26196	31,668.00	210-0055269
5	German Lopez	08-00-26195	47,502.00	210-0055269
Totales			237,510.00	

ER-2-8

Autorización 22571419

fecha 15/01/2019

Hora 12:30 p. m.

Banco BI

Constructora de obra civil, S.A.
 Rentas de trabajo
 PROYECCIÓN ISR 2018
 Período 2018

PT	ER-3		
HP	G.L.	FECHA	03/02/2019
REV	D.X	FECHA	03/02/2019

PROYECCION DE ISR 2018						INGRESOS			DEDUCCIONES			A=ingresos(-) deducciones		B=A*5%	C=B/12	D	E=C-D	
#	Empleado	Puesto	Ordinario	Bonificación Incentivo	Sueldo mensual	Sueldo Anual	Aguinaldo y Bono 14	Total Devengado	IGSS Anual	MÍNIMO VITAL	Aguinaldo y Bono 14	Renta Imponible	Renta de trabajo anual	REF	Retención Mensual s/auditoría	Retención Mensual s/planilla	REF	Diferencia
1	Luis Escobar	Gerente General	20,000.00	250.00	20,250.00	243,000.00	40,000.00	283,000.00	11,592.00	48,000.00	40,000.00	183,408.00	9,170.40	☒	764.20	764.20	☐	-
2	David Macario	Gerente Admón	15,000.00	250.00	15,250.00	183,000.00	30,000.00	213,000.00	8,694.00	48,000.00	30,000.00	126,306.00	6,315.30	☒	526.28	526.28	☐	-
3	Gerson Cardona	Gerente Financiero	15,000.00	250.00	15,250.00	183,000.00	30,000.00	213,000.00	8,694.00	48,000.00	30,000.00	126,306.00	6,315.30	☒	526.28	526.28	☐	-
4	Josue Xicara	Contador	10,000.00	250.00	10,250.00	123,000.00	20,000.00	143,000.00	5,796.00	48,000.00	20,000.00	69,204.00	3,460.20	☒	288.35	288.35	☐	-
5	German Lopez	Auditor Interno	15,000.00	250.00	15,250.00	183,000.00	30,000.00	213,000.00	8,694.00	48,000.00	30,000.00	126,306.00	6,315.30	☒	526.28	526.28	☐	-
6	Luis Pérez	Ingeniero Proyecto	15,000.00	250.00	15,250.00	183,000.00	30,000.00	213,000.00	8,694.00	48,000.00	30,000.00	126,306.00	6,315.30	☒	526.28	526.28	☐	-
7	Estuardo Méndez	Supervisor	10,000.00	250.00	10,250.00	123,000.00	20,000.00	143,000.00	5,796.00	48,000.00	20,000.00	69,204.00	3,460.20	☒	288.35	288.35	☐	-
8	Jhony Morán	Planillero	6,000.00	250.00	6,250.00	75,000.00	12,000.00	87,000.00	3,477.60	48,000.00	12,000.00	23,522.40	1,176.12	☒	98.01	98.01	☐	-
9	Gerardo Pérez	Tractorista	4,200.00	250.00	4,450.00	53,400.00	8,400.00	61,800.00	2,434.32	48,000.00	8,400.00	2,965.68	148.28	☒	12.36	12.36	☐	-
10	Luis Flores	Patrolero	4,200.00	250.00	4,450.00	53,400.00	8,400.00	61,800.00	2,434.32	48,000.00	8,400.00	2,965.68	148.28	☒	12.36	12.36	☐	-
11	Enrique Salvador	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	36,000.00	5,500.00	41,500.00	1,593.90	48,000.00	5,500.00	13,593.90	-	☒	-	-	☐	-
12	Victor Palencia	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	36,000.00	5,500.00	41,500.00	1,593.90	48,000.00	5,500.00	13,593.90	-	☒	-	-	☐	-
13	Manuel Grijalva	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	36,000.00	5,500.00	41,500.00	1,593.90	48,000.00	5,500.00	13,593.90	-	☒	-	-	☐	-
14	Salvador Cruz	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	36,000.00	5,500.00	41,500.00	1,593.90	48,000.00	5,500.00	13,593.90	-	☒	-	-	☐	-
15	Antonio Hernández	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	36,000.00	5,500.00	41,500.00	1,593.90	48,000.00	5,500.00	13,593.90	-	☒	-	-	☐	-
16	Cris Mejía	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	36,000.00	5,500.00	41,500.00	1,593.90	48,000.00	5,500.00	13,593.90	-	☒	-	-	☐	-
17	Facundo Castro	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	36,000.00	5,500.00	41,500.00	1,593.90	48,000.00	5,500.00	13,593.90	-	☒	-	-	☐	-
18	Brayan Velázquez	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	36,000.00	5,500.00	41,500.00	1,593.90	48,000.00	5,500.00	13,593.90	-	☒	-	-	☐	-
19	Victor Rodríguez	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	36,000.00	5,500.00	41,500.00	1,593.90	48,000.00	5,500.00	13,593.90	-	☒	-	-	☐	-
20	Mario Fernández	Operario	2,750.00	250.00	3,000.00	36,000.00	5,500.00	41,500.00	1,593.90	48,000.00	5,500.00	13,593.90	-	☒	-	-	☐	-
Total			141,900.00	5,000.00	146,900.00	1,762,800.00	283,800.00	2,046,600.00	82,245.24	960,000.00	283,800.00	720,554.76	42,824.69		3,568.72	3,568.72		-
			E										E-3-1		E-2 1/4			

☒ Cotejado contra declaración mensual de retenciones ISR
 ☐ Cotejado contra planillas mensuales

Constructora de obra civil, S.A.
Rentas de capital
Pago de impuestos 2018
Enero a diciembre 2018

PT	ER-3-1			
HP	G.L.		FECHA	03/02/2019
REV	D.X		FECHA	03/02/2019

Mes	Formulario	Fecha presentación	REF	A	B	C	D= A-B-C	
				Valor Renta de trabajo	Ref	Costo	Admón	Variación
Enero	133126360182835	15/02/2018		3,568.72	☒	937.34	2,631.38	-
Febrero	133126360183837	15/03/2018		3,568.72	☒	937.34	2,631.38	-
Marzo	133126360184839	15/04/2018		3,568.72	☒	937.34	2,631.38	-
Abril	133126360185841	15/05/2018		3,568.72	☒	937.34	2,631.38	-
Mayo	133126360186843	15/06/2018		3,568.72	☒	937.34	2,631.38	-
Junio	133126360187845	15/07/2018		3,568.72	☒	937.34	2,631.38	-
Julio	133126360188847	15/08/2018		3,568.72	☒	937.34	2,631.38	-
Agosto	133126360189849	15/09/2018		3,568.72	☒	937.34	2,631.38	-
Septiembre	133126360190851	15/10/2018		3,568.72	☒	937.34	2,631.38	-
Octubre	133126360191853	18/11/2018	ER-4 2/3	3,568.72	☒	937.34	2,631.38	-
						ER-1-3	ER-2-3	
Noviembre	133126360201855	15/12/2018		3,568.72	☒	937.34	2,631.38	-
Diciembre	133126360211857	15/01/2019		3,568.72	☒	937.34	2,631.38	-
Total				42,824.64		11,248.08	31,576.56	-
							E-3	

☒ Cotejado contra formulario debidamente presentado

<p>En el banco presente la Boleta SAT-2000, con valor. Nunca presente este formulario. Mantenga en secreto el Número de Acceso pues permite ver todo el formulario.</p>		
	<h2>ISR RETENCIONES</h2>	<h2>SAT-1331</h2> <p>Clase I</p>
<p>Número de Acceso 75 194 560</p>	<p>Impuesto Sobre la Renta. Retenciones efectuadas residentes y no residentes con establecimiento permanente. Declaración Jurada y pago mensual.</p>	<p>Número de Formulario 26 360 191 853</p>
	<p>4 DE 4 PRESENTADO</p>	<p>Número de Contingencia 5 741 184 379 300 200 130</p>
<p>Aclaraciones</p>		
<p>¿Quiénes pueden utilizar este formulario? Quiénes retengan el Impuesto sobre la Renta a contribuyentes que realicen Actividades Lucrativas, o bien que emitan Facturas Especiales, así como a quienes generen rentas del trabajo y de capital.</p>		
<p>¿Cómo se usa este formulario?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seleccione una o varias opciones si va a declarar más de un concepto de retención. • Llene las casillas seleccionadas. • Valide y congele este formulario. Aparecerá el botón "Imprimir SAT-2000". • Imprima dicho SAT-2000 y péguelo en un banco. 		
<p>1. NIV DEL AGENTE DE RETENCIÓN * 7735988-9 CONSTRICION DE OBRA CIVIL, S.A.</p>		
<p>2. PERÍODO DE IMPOSICIÓN *</p> <p>MES <input type="text" value="OCTUBRE"/> ▼</p> <p>AÑO <input type="text" value="2018"/> ▼</p>		
<p>¿Qué retenciones desea declarar? Elija una o más opciones para que el formulario le muestre las casillas que debe utilizar según lo seleccionado.</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Retenciones sobre Actividades Lucrativas.</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Retenciones sobre Facturas Especiales.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 5. Retenciones sobre Rentas del Trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/> 6. Retenciones sobre Rentas de Capital.</p>		
<p>http://declarar.gub.ve/gub/declarar/vebo/ 1/3</p>		

6. RETENCIONES SOBRE RENTAS DEL TRABAJO	
CONCEPTO	RETENCIÓN
Total de retenciones sobre Rentas del Trabajo	E-3 3,368.72
(-) Lo devuelto a empleados por retención en exceso	
(-) Remanente del periodo mensual anterior	
Impuesto Retenido a pagar	3,368.72
Remanente para el siguiente periodo	0.00
Cantidad de empleados sujetos a retención	10
Cantidad de empleados que no fueron sujetos a retención	10
7. DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO A PAGAR	
Impuesto a pagar	3,368.72
8. CANTIDAD DE OPERACIONES REALIZADAS	
Cantidad de retenciones sobre Actividades Lucrativas	0
Cantidad de retenciones sobre Rentas Especiales	0
Cantidad de retenciones sobre Rentas del Trabajo	0
Cantidad de retenciones sobre Rentas de Capital	
Suma Total de Constantes	0
9. RECTIFICACIÓN (opcional)	
(Llene solo si necesita corregir datos de un formulario BAT-1331 anterior)	
Número de formulario BAT-1331 que se rectifica (son 11 dígitos que aparecen en la parte superior derecha del encabezado del formulario a corregir. Ejemplo 12345678901)	
(-) Impuesto ingresado con el formulario que se rectifica y anteriores	
(=) Impuesto a pagar	3,368.72
(=) Impuesto a favor del contribuyente	0.00
10. ACCESORIOS	
(Son las multas, intereses y mora por presentación o pago extemporáneos)	
Fecha máxima de pago sin accesorios Corresponde a la fecha de vencimiento de acuerdo al calendario tributario	18/11/2018
¿Cuándo pagará este formulario? Si el pago lo realizará después del 30/11/2018, cambie la fecha de esta casilla (máximo 30 días hábiles contados a partir de hoy). Luego de esa fecha el formulario caducará, el banco lo rechazará y deberá llenar otro. En base a esa fecha el formulario podrá adicionar accesorios.	18/11/2018
(+) Multa formal (por presentación extemporánea)	0.00
(+) Multa por omisión	0.00
(+) Multa por rectificación	0.00

Código

ER-4 3/3

(+) Entregas	--
(+) Mora	0.00
(=) Asesorías a pagar	20.00 \$
TOTAL A PAGAR	5,741.18
A) Los documentos de soporte de la presente declaración se ajustan a la ley, permanecerán en mi poder por el plazo legalmente establecido y los exhibiré o presentaré a requerimiento de la SAT.	
B) Declaro y juro que los datos contenidos en este formulario son verdaderos y que en caso lo pone correspondiente al delito de perjurio.	

CONSTANCIA DE RECEPCION

Fecha de presentación: 18/11/2018 16:20

Banco: BANCO G S T CONTINENTAL, SOCIEDAD ANONIMA

Canal de Presentación: SITIO WEB DEL BANCO

Marca de caja: 04520190514341700

Firma electrónica: 3+5Hnf-b04bH0jHsZahp0t5ZVUCp/mCDL-XEveQvFH ahN3BNUIHvCW*7*PqCBsIQH8ZMENQ7Trq/MvCm==

CONSTRUCTORA DE OBRA CIVIL, S.A.
AUDITORÍA AL RUBRO DE SUELDOS Y SALARIOS
LISTADO GENERAL DE EMPLEADOS
Periodo 2018

PT	LE		
HP	G.L.	FECHA	04/02/2019
REV	D.X	FECHA	04/02/2019

B=A*5%

#	Empleado	Puesto	Fecha Inicio	Ordinario	Bonificación Incentivo	Sueldo mensual	REF
1	Luis Escobar	Gerente General	01/01/2018	20,000.00	250.00	20,250.00	☒
2	David Macario	Gerente Admón	01/01/2018	15,000.00	250.00	15,250.00	☒
3	Gerson Cardona	Gerente Financiero	01/01/2018	15,000.00	250.00	15,250.00	☒
4	Josue Xicara	Contador	01/01/2018	10,000.00	250.00	10,250.00	☒
5	German Lopez	Auditor Interno	01/01/2018	15,000.00	250.00	15,250.00	☒
6	Luis Pérez	Ingeniero Proyecto	01/01/2018	15,000.00	250.00	15,250.00	☒
7	Estuardo Méndez	Supervisor	01/01/2018	10,000.00	250.00	10,250.00	☒
8	Jhony Morán	Planillero	01/01/2018	6,000.00	250.00	6,250.00	☒
9	Gerardo Pérez	Tractorista	01/01/2018	4,200.00	250.00	4,450.00	☒
10	Luis Flores	Patrolero	01/01/2018	4,200.00	250.00	4,450.00	☐
11	Enrique Salvador	Operario	01/01/2018	2,750.00	250.00	3,000.00	☒
12	Victor Palencia	Operario	01/01/2018	2,750.00	250.00	3,000.00	☐
13	Manuel Grijalva	Operario	01/01/2018	2,750.00	250.00	3,000.00	☒
14	Salvador Cruz	Operario	01/01/2018	2,750.00	250.00	3,000.00	☒
15	Antonio Hernández	Operario	01/01/2018	2,750.00	250.00	3,000.00	☐
16	Cris Mejía	Operario	01/01/2018	2,750.00	250.00	3,000.00	☒
17	Facundo Castro	Operario	01/01/2018	2,750.00	250.00	3,000.00	☐
18	Brayan Velázquez	Operario	01/01/2018	2,750.00	250.00	3,000.00	☒
19	Victor Rodríguez	Operario	01/01/2018	2,750.00	250.00	3,000.00	☐
20	Mario Fernández	Operario	01/01/2018	2,750.00	250.00	3,000.00	☒

- PTE Papel de trabajo elaborado
☒ Verificado expediente Si existe
☐ Verificado expediente No existe

CONSTRUCTORA DE OBRA CIVIL, S.A.
AUDITORÍA AL RUBRO DE SUELDOS Y SALARIOS
DOCUMENTOS DE SOPORTE
AL 31 DE DICIEMBRE 2018

PT	DS		
HP	G.L.	FECHA	04/02/2019
REV	D.X	FECHA	04/02/2019

#	Descripción	Si	No	Observaciones	Ref
Obligaciones del patrono					
1	Expediente de cada empleado	<input checked="" type="checkbox"/>		Incompletos	
2	Contrato individual de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>	Incompletos	
3	Libro de salarios		<input checked="" type="checkbox"/>	Incompletos	
4	Planilla de sueldos y salarios	<input checked="" type="checkbox"/>			
5	informe anual de empleador		<input checked="" type="checkbox"/>	Falta información	
6	Informe anual de retenciones ISR	<input checked="" type="checkbox"/>			
7	Formulario de retenciones ISR	<input checked="" type="checkbox"/>			
8	Recibo de sueldo	<input checked="" type="checkbox"/>		Firman Planilla	
9	Recibo de aguinaldo	<input checked="" type="checkbox"/>		Firman Planilla	
10	Recibo de bono 14	<input checked="" type="checkbox"/>		Firman Planilla	
11	Constancia Vacacional		<input checked="" type="checkbox"/>	No existe	
12	Reglamento interior de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Recibo de IGSS	<input checked="" type="checkbox"/>			
14	Planilla de IGSS	<input checked="" type="checkbox"/>			
15	Finiquito Laboral		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Control de Asistencia	<input checked="" type="checkbox"/>		No existe	
17	Control de altas	<input checked="" type="checkbox"/>		No existe	
18	Control de bajas	<input checked="" type="checkbox"/>		No existe	
19	Certificado de IGSS	<input checked="" type="checkbox"/>		No existe	
20	Constancia Laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		No existe	

CONSTRUCTORA DE OBRA CIVIL, S.A.
 AUDITORÍA AL RUBRO DE SUELDOS Y SALARIOS
 DOCUMENTOS DE SOPORTE
 AL 31 DE DICIEMBRE 2018

PT	DE		
HP	G.L.	FECHA	08/02/2019
REV	D.X	FECHA	09/02/2019

#	Descripcion	Fecha de Inicio	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
1	Luis Escobar	01/01/2018	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
2	David Macario	01/01/2018	☑	⊗	☑	☑	⊗	☑	☑	⊗	☑	⊗
3	Gerson Cardona	01/01/2018	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
4	Josue Xicara	01/01/2018	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	⊗	☑
5	German Lopez	01/01/2018	☑	☑	☑	☑	⊗	☑	☑	⊗	☑	⊗
6	Luis Pérez	01/01/2018	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
7	Estuardo Méndez	01/01/2018	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
8	Jhony Morán	01/01/2018	☑	☑	☑	☑	⊗	☑	☑	☑	⊗	☑
9	Gerardo Pérez	01/01/2018	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
10	Luis Flores	01/01/2018	☑	☑	⊗	☑	⊗	☑	☑	☑	☑	☑
11	Enrique Salvador	01/01/2018	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
12	Victor Palencia	01/01/2018	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	⊗	☑
13	Manuel Grijalva	01/01/2018	☑	☑	⊗	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
14	Salvador Cruz	01/01/2018	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖
15	Antonio Hernández	01/01/2018	☑	☑	☑	☑	⊗	☑	☑	☑	☑	☑
16	Cris Mejía	01/01/2018	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	⊗	☑
17	Facundo Castro	01/01/2018	☑	☑	☑	☑	⊗	☑	☑	☑	☑	☑
18	Brayan Velázquez	01/01/2018	☑	☑	⊗	☑	☑	☑	☑	⊗	☑	⊗
19	Victor Rodríguez	01/01/2018	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖
20	Mario Fernández	01/01/2018	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑

PTE Papel de trabajo elaborado

- ☑ Verificado Si existe
- ⊗ Verificado No existe
- ⊖ No existe expediente

(f) 
 Auditor Interno

- I Solicitud de empleado
- II Curriculum Vitae
- III Contrato individual de trabajo autorizado
- IV Cartas de recomendación
- V Penales y policíacos
- VI Fotocopia de Carnet IGSS
- VII Fotocopia de Carnet IRTRA
- VIII Finiquito Laboral
- IX Constancia de vacaciones
- X DPI

4.9 Informe de auditoría interna

Constructora de Obra Civil, S.A.
Informe de hallazgos de Auditoría
Auditoría Interna al rubro de sueldos y salarios
Informe de auditoría interna no. 1/2019

Guatemala 10 de febrero del 2019

Ingeniero Luis Escobar
Gerente General
Constructora de obra civil, S.A.

Estimado Ingeniero Escobar:

Reciba un cordial saludo, atentamente se presenta a usted el informe sobre la revisión especial al rubro de sueldos y salarios de Constructora de Obra Civil, S.A. por el periodo comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre 2018.

Se realizó en base a Normas Internacionales de Auditoría, legislación tributaria y laboral vigente en el periodo descrito, con el fin de identificar las contingencias tributarias y laborales que existan. Las pruebas se realizaron sobre la información que me fue proporcionado.

Los estados financieros y el cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales son responsabilidad de la administración de Constructora de Obra Civil, S.A. por lo que mi trabajo consiste en verificar la existencia de un control interno adecuado, que permita el cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales

de la empresa, y que se cumpla con las disposiciones establecidas en la legislación tributaria y laboral vigente.

Este informe presenta las deficiencias observadas en los rubros de sueldos y salarios, el control interno y las contingencias tributarias y laborales, que posee la Compañía, así como las correspondientes recomendaciones que a mi criterio deben de ser tomadas en cuenta para su corrección.

Hallazgo No 1

Libro de salarios no autorizado

Condición:

No se posee un libro de salarios actualizado y sellado por la Inspección General de Trabajo, como lo establece el artículo 102 del Código de Trabajo.

Causa

Falta de hojas autorizadas para la actualización de libros de salarios, lo cual es una obligación de todo patrono que tenga diez o más trabajadores.

Efecto

La falta de actualización de libro de salarios o no tener hojas autorizadas para dicho libro, conlleva a la sanción con una multa.

Recomendación:

Es importante que el departamento de recursos humanos realice la solicitud al Ministerio de trabajo, para la habilitación de libro de salarios y con ello poder actualizar dicho libro.

Hallazgo No 2

Falta de documentación en los expedientes de los empleados

Condición:

De acuerdo a una muestra seleccionada de empleados, se estableció que no se incluyó la documentación necesaria para conocer al empleado que se contrata.

Causa

Mala segregación de funciones, inadecuada custodia de la documentación de los expedientes y deficiencia de control del archivo.

Efecto

Existe el riesgo de fraude con empleados inexistentes, plazas fantasmas y ausencia de la documentación legal requerida para cada empleado.

Recomendación:

El departamento de recursos humanos deberá completar la documentación faltante en expedientes de empleados, así como reforzar los controles existentes para evitar este tipo de inconsistencias.

Hallazgo No 3

Falta de definición de perfiles de puesto.

Condición

Es importante tener definido que se requiere de cada uno de los colaboradores, capacidad técnica, habilidades, aptitudes, experiencia, grado académico.

Causa

Duplicidad en las funciones a realizar por cada colaborador, falta de capacidad para cada actividad a realizar.

Efecto

El riesgo de no establecer que se requiere para cada puesto dentro de la empresa puede afectar en el cumplimiento de objetivos y por ende en el crecimiento de la misma.

Recomendación

Establecer un flujograma de procesos, determinando cada una de las actividades, definiendo que se requiere de cada puesto esto en función a los objetivos por cada área de trabajo, eficiencia y eficacia en cada proceso y utilización de los recursos de la compañía.

Hallazgo No 4**Falta de presentación informe anual del empleador****Condición**

En la revisión realizada se solicitó el informe anual del empleador 2018, de lo cual se determinó que la empresa no lo presentó ante el Ministerio de Trabajo.

Causa

Falta de información de los sueldos y salarios del personal, así como de los datos de cada uno ellos.

Efecto

La falta de entrega del informe del empleador al Ministerio de Trabajo, conlleva a la sanción con una multa.

Recomendación:

Es importante que el departamento de recursos humanos realice el informe anual del empleador correspondiente al periodo 2018 y presentarlo ante el Ministerio de trabajo.

Hallazgo No 5**Falta de contratos de trabajo****Condición**

Al evaluar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los patronos, contenidas en el artículo 61 del Código de Trabajo, se observó que la empresa no ha cumplido con la autorización de los contratos

Causa

Al no realizar contrato de trabajo, se desconocen cuales son las obligaciones y derechos tanto del empleador como del patrono.

Efecto

Al momento de una revisión por parte de las autoridades correspondientes, la empresa será sancionada con una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, según los establece el artículo 272 inciso f, del Código de Trabajo.

Recomendación:

Es importante que la empresa cumpla con las obligaciones formales que establece el código de trabajo, por lo que conviene presentar los contratos ante las autoridades correspondientes.

Hallazgo No 6

Falta de evidencia en nóminas

Condición

Las nóminas de sueldos y salarios carecen de algunos atributos de control interno, como los son firmas de las personas que las elaboran y revisan, lo cual no evidencia de que existan personas responsables de realizar dicha función.

Causa

La falta de evidencia de responsabilidad de quien realiza y quien revisa las nóminas de sueldos y salarios, puede llevar a fraude y error.

Efecto

Incurrir en errores materiales o fraude, sin saber quien realiza esto, derivado de esto no existe evidencia por parte del personal asignado para dichas funciones.

Recomendación:

Con el propósito de fortalecer el control interno en el manejo de las nóminas de sueldos y salarios, es conveniente que las mismas sean firmadas por las personas que intervienen en su elaboración y revisión, de manera que pueda identificarse quienes son y se les pueda consultar cualquier duda que se tenga en relación al contenido de las mismas.

Hallazgo No 6

Falta de control de asistencia

Condición

Dentro de la revisión realizada se verificó que no existe un control de asistencia para los trabajadores de la empresa.

Causa

La falta de evidencia de hora de llegada o firmas para control de asistencia.

Efecto

Horas no trabajadas por parte del personal, por la falta de dicho control, o llegadas tarde.

Recomendación:

Con el propósito de fortalecer el control interno en el manejo de las nóminas de sueldos y salarios, es conveniente que se implemente un control de asistencia para el personal que incluya, nombre del empleado, hora de entrada y salida y firma del empleado.

CONCLUSIONES

1. Las empresas dedicadas a la construcción de obra civil han adquirido mayor relevancia, derivado de esto juegan un papel importante en el desarrollo de Guatemala, además estas empresas representan para la sociedad una considerable fuente de empleo.

2. El rubro de sueldos y salarios juega un rol muy importante en una empresa porque las obligaciones que de ello se derivan, afectan considerablemente el ingreso neto de las empresas en general, y están sujetas a las leyes y reglamentos laborales y fiscales.

3. La auditoría interna da un valor agregado a los controles internos que posee una empresa, como una función independiente y objetiva de supervisión y consultoría a través de la evaluación de la eficiencia y eficacia de los controles establecidos en sus procedimientos.

4. Es importante tener definidas políticas y procedimientos que permitan tener controles adecuados al tipo de información que se maneja dentro del rubro de sueldos y salarios. La mitigación de riesgos y la detección de desviaciones en los controles es función de la auditoría interna, permitiendo identificar e informar a la dirección sobre cualquier inconveniente surgido en el desarrollo de la actividad

RECOMENDACIONES

- 1.** Las empresas que se dedican a la construcción de obra civil deberán asegurarse del cumplimiento de la normativa aplicable a su giro de negocio para garantizar un crecimiento eficiente y ordenado.
- 2.** Las empresas deberán implementar medidas que aseguren el cumplimiento de la normativa aplicable, como parte del proceso de elaboración y pago de las nóminas. Así evitar contingencias que tengan un efecto negativo para la misma.
- 3.** En una empresa el departamento de Auditoría Interna debe de ser adecuadamente independiente y objetivo al momento de cumplir con sus funciones, el auditor debe de tener los conocimientos, aptitudes y competencias necesarias para efectuar de manera adecuada el trabajo de auditoría interna.
- 4.** En el rubro de sueldos y salarios se debe de contar con políticas y procedimientos de control interno adecuados para la preparación, registro y distribución de la misma, además de ser monitoreados por auditoría interna, debido a que genera una ayuda importante a la empresa para proteger los recursos y minimizar los riesgos materiales de fraude y error.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala. Año 1985 76 páginas
2. Congreso de la República de Guatemala Decreto 2-70 Código de Comercio y sus Reformas Año 2010.
3. Congreso de la República de Guatemala Decreto 20-2006 Disposiciones Legales para el Fortalecimiento de la Administración Tributaria y sus Reformas 2006.
4. Congreso de la República de Guatemala Decreto 27-92 Ley del Impuesto al Valor Agregado -IVA- y sus reformas Año 2012.
5. Congreso de la República de Guatemala Decreto 295 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Año 2010.
6. Congreso de la República de Guatemala Decreto 42-92 Ley de Bonificación Anual para trabajadores del Sector Privado y Público Año 2011.
7. Congreso de la República de Guatemala Decreto 76-78 Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado Año 2010.
8. Congreso de la República de Guatemala Decreto 1441 Código de Trabajo y sus Reformas Año 2001.
9. Congreso de la República de Guatemala Decreto 6-91 Código Tributario y sus Reformas Año 2011.

10. Congreso de la República de Guatemala Decreto 10-2012 Ley de Actualización Tributaria y sus reformas Año 2012.
11. Diccionario Jurídico Espasa. Fundación Tomás Moro. Editorial Espasa Calpe, S. A. Madrid 2015.
12. Instituto de Auditores Internos. Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna. NIEPAI 2016 24 pág.
13. Instituto de Auditores Internos. Marco Internacional para la práctica profesional de la Auditoría Interna. Vigencia enero 2016. 215 páginas
14. Instituto de Auditores Internos. Código de Ética. Año 2016. 2 páginas.
15. Normas Internacionales de Auditoría y Control de Calidad. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Edición 2013. 1080 páginas.

WEB-GRAFÍA

16. <http://www.encyclopediafinanciera.com/auditoria/auditoria-interna.htm>
El 25/06/2019 Hora 14:25