

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES,
FISCALES Y CONTABLES EN LOS RESTAURANTES DEL
MUNICIPIO DE SAN MARCOS,
DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS**

(INVESTIGACION ACCION)

PRESENTADO A LA COMISION DE TRABAJOS DE GRADUACION POR

SIOMARA DE LOS ANGELES GIL

CARNÉ: 9640991

ASESOR: Lic. Byron Lionel Orozco García

REVISOR: Lic. Germán Neptalí Castañón

SAN MARCOS, SEPTIEMBRE DE 2016.

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

| | |
|--|---------------------------|
| Licda. Eugenia Elizabet Makepeace Alfaro | Directora |
| Lic. Byron Lionel Orozco García | Representante Docente |
| Ing. Agr. Carlos Antulio Barrios Morales | Representante Docente |
| Lic. Mario Roberto Chang Bravo | Representante Graduados |
| MEPU. Bilda Irene Ruíz Galicia | Representante Estudiantil |
| Br. Nestor Franchescou Angel Roblero | Representante Estudiantil |

MIEMBROS DE COORDINACIÓN ACADÉMICA

| | |
|---------------------------------------|--|
| Lic. Edwin René del Valle López | Coordinador Académico |
| Ing. Jorge Robelio Juárez González | Coordinador Carrera de Técnico en producción agrícola e Ingeniero Agrónomo con Orientación en Agricultura Sostenible |
| Lic. Francisco Leonardo Hernández C. | Coordinador Carrera de Pedagogía y Ciencias de la Educación |
| Licda. Aminta Esmeralda Guillén Ruíz | Coordinadora Carrera de Trabajo Social |
| Lic. Germán Neptalí Castañón Orozco | Coordinador Carrera de Administración de Empresas |
| Licda. María Daniela Paíz Godínez | Coordinador Carrera de Abogado Y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales |
| Dr. Jorge Gutiérrez Hazbun | Coordinador Carrera Medicina |
| Lic. Juan Carlos López Navarro | Coordinador de la Extensión de San Marcos |
| Ing. Edgar Ronaldo de León Cáceres | Coordinador de la Extensión de Malacatán |
| Lic. Víctor Hugo Orozco Godínez | Coordinador de la Extensión de Tejutla |
| Lic. Lisandro Dagoberto de León Gómez | Coordinador de la Extensión de Tacaná |
| Lic. Byron Lionel Orozco García | Coordinador de Área de Extensión |
| Ing. Rubén Francisco Ruíz Mazariegos | Coordinador del Instituto de Investigación |

COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN

Lic. Germán Neptalí Castañón Orozco Coordinador

Ing. Víctor Manuel Fuentes López Secretario

Lic. Robert Enrique Orozco Vocal

Lic. Byron Lionel Orozco García Vocal

Lic. Mario Castillo Vocal

TRIBUNAL EXAMINADOR

| | |
|--|--|
| Licda. Eugenia Elizabet Makepeace Alfaro | Directora |
| Lic. Edwin René del Valle López | Coordinador Académico |
| Lic. Germán Neptalí Castañón Orozco | Coordinador Carrera de Administración de Empresas |
| Lic. Byron Lionel Orozco García | Docente asesor |
| Lic. Germán Neptalí Castañón Orozco | Docente revisor |



San Marcos, 29 de febrero de 2016

Señores Miembros Comisión Trabajos de Graduación
Carrera de Administración de Empresas
Centro Universitario de San Marcos

Respetables Señores:

Atentamente me dirijo a ustedes para remitirles con **DICTAMEN FAVORABLE GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES, FISCALES Y CONTABLES DE LOS RESTAURANTES DEL MUNICIPIO DE SAN MARCOS, DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS** que constituye el trabajo de graduación elaborado por la estudiante **SIOMARA DE LOS ANGELES GIL** carné No. 9640991, en la modalidad **INVESTIGACION ACCION**.

En virtud de reunir los requisitos metodológicos y académicos que exige la carrera, este Centro y la Universidad de San Carlos de Guatemala, para ser sometido a la consideración de las instancias académicas y tramites consiguientes.

Sin otro particular me suscribo de ustedes.

~~"ID Y ENSEÑAD A TODOS"~~


Lic. Byron Lignel Orozco García
ASESOR

c.c. archivo.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO
DE SAN MARCOS

Departamento de San Marcos
Guatemala, Centroamérica

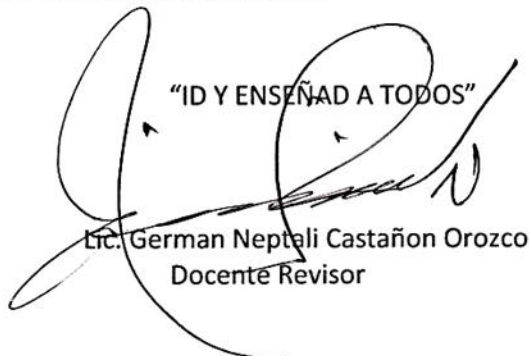
San Marcos, 04 de Julio de 2016.

Señores Miembros
Comisión Trabajos de Graduación
Carrera de Administración de Empresas
Centro Universitario de San Marcos

Respetables miembros de la comisión de trabajos de graduación:

Atentamente me dirijo a ustedes para remitirles con DICTAMEN FAVORABLE, en mi calidad de REVISOR, del trabajo de graduación denominado "GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES, FISCALES Y CONTABLES EN LOS RESTAURANTES DEL MUNICIPIO DE SAN MARCOS, DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS". Presentado por la estudiante Siomara de los Angeles Gil carne: 9640991, bajo la modalidad de INVESTIGACION ACCION. En virtud que el trabajo presentado reúne los requisitos metodológicos y académicos exigidos por la Universidad de San Carlos de Guatemala, por el Centro Universitario de San Marcos y la Carrera de Administración de Empresas. Así mismo para que continúe con los trámites correspondientes, según los normativos vigentes de la Carrera de Administración de Empresas, del CUSAM.

Sin otro particular me suscribo de ustedes.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. German Neptali Castañon Orozco
Docente Revisor

cc. archivo



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS

Transcripción CTGAE No. 1499-2016
San Marcos 30 de Agosto de 2016.

Bach
Siomara de los Ángeles Gil
Carne 9640991
Centro Universitario de San Marcos
Edificio.

Para su conocimiento y efectos transcribo a Usted el PUNTO SEGUNDO: ASUNTOS ACADEMICOS DEL ACTA CTGAE No. 66-2016 de fecha veintiséis de Agosto de dos mil dieciséis. Numeral uno. 1. La comisión conoció solicitud de la Estudiante Siomara de los Ángeles Gil Carne 9640991 para dictamen final del trabajo de graduación titulado Grado de cumplimiento de obligaciones laborales fiscales y contables de los Restaurantes del Municipio de San Marcos, Departamento de San Marcos. Modalidad Investigación Acción. Adjunta dictámenes del Asesor y Revisor. Al respecto la comisión indica emitir dictamen final y que continúe con los trámites correspondientes.

Atentamente:

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Por la Comisión de Trabajos de Graduación de la
Carrera de Administración de Empresas.

MsC. Victor Manuel Fuentes López
SECRETARIO

Cc/ archivo

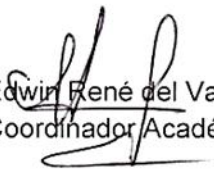
ESTUDIANTE: SIOMARA DE LOS ANGELES GIL
CARRERA: LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.
CUSAM, Edificio.

Atentamente transcribo a usted el Punto **QUINTO: ASUNTOS ACADÉMICOS, inciso b) subinciso b.9) del Acta No. 014-2016**, de sesión ordinaria celebrada por la Coordinación Académica, el 14 de septiembre de 2016, que dice:

“QUINTO: ASUNTOS ACADÉMICOS: b) ORDENES DE IMPRESIÓN. CARRERA: LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. b.9) La Coordinación Académica conoció Providencia No. CAECUSAM-175-2016, de fecha Septiembre 05 de 2016, suscrita por el Lic. German Neptalí Castañón Orozco, Coordinador Carrera Administración de Empresas, a la que adjunta solicitud de la estudiante: SIOMARA DE LOS ANGELES GIL, Carné No. 9640991, en el sentido se le **AUTORICE IMPRESIÓN DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN DENOMINADO: "GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES, FISCALES Y CONTABLES EN LOS RESTAURANTES DEL MUNICIPIO DE SAN MARCOS, DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS"**, previo a conferírsele el Título de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. La Coordinación Académica en base a la opinión favorable del Asesor, Comisión de Revisión y Coordinador de Carrera, **ACORDÓ: AUTORIZAR IMPRESIÓN DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN DENOMINADO: "GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES, FISCALES Y CONTABLES EN LOS RESTAURANTES DEL MUNICIPIO DE SAN MARCOS, DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS"**, a la estudiante: SIOMARA DE LOS ANGELES GIL, Carné No. 9640991, previo a conferírsele el Título de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.”

Atentamente,

ID Y ENSEÑAD A TODOS


Lic. Edwin René del Valle López
Coordinador Académico



DEDICATORIA

A MI PRIMER AMOR: “Dios eterno” dador de mi vida y salud, sin él no es posible este triunfo.

A MI MOTOR Y RAZÓN DE VIDA CADA DÍA: Mi hijo Javier, confío en que este triunfo le sirva como ejemplo para que él llegue más alto profesionalmente.

A MIS PADRES: Arlina Virginia y Luis Felipe, por su amor, consejos y apoyo oportuno.

A MIS HERMANOS: Oscar Leonel y Miriam Dardani, porque sin duda alguna sé, que desde el cielo celebran este triunfo.

Rosa Isela, mi ayuda y apoyo especial en todo lo que realizo.

Miriam Elizabeth, por su tiempo, amor y apoyo.

A MIS SOBRINOS: Ale, Faty, Diego y Jime, con admiración y profundo amor

A MIS TÍOS, PRIMOS, SOBRINOS, ABUELITOS Y FAMILIA EN GENERAL: Por su cariño, confianza y apoyo.

AL LICENCIADO JAVIER MOSCOSO OSORIO: Por su apoyo y amor oportuno, por creer en mí y renacer mis valores.

A MIS AMIGOS: Mirta, Annie, Evelyn, Queeny, Orialis, Gaby, Eliseo y Ronald, gracias por su amor, apoyo y compañía en el trayecto de mi vida personal y profesional.

A MI JEFE Y COMPAÑEROS DE TRABAJO: Por el cariño y oportunidad de laborar para la mejor dependencia de Gobierno.

A MI MADRINA ING. VIVIANA LÓPEZ BARRIOS: Por su cariño y compañía en este día tan especial.

A MI CUSAM, DOCENTES DIRECTORA Y PERSONAL ADMINISTRATIVO: Por la formación académica y profesional, con respeto y admiración.

INDICE

| | Página |
|--|--------|
| RESUMEN EJECUTIVO | i |
| INTRUCCIÓN | iii |
| CAPITULO 1. ASPECTOS TEORICOS SOBRE LA ACTIVIDAD ECONOMICA QUE DESARROLLAN LOS RESTAURANTES EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS | 1 |
| 1.1. Principales aspectos económicos del Municipio de San Marcos. | 1 |
| 1.2. Industria de restaurantes en el Municipio de San Marcos. | 5 |
| 1.3. Breve caracterización de los restaurantes ubicados en el municipio de San Marcos | 9 |
| 1.4. Situación Laboral y Tributaria en Guatemala. | 12 |
| CAPITULO 2. OBLIGACIONES LABORALES EN LOS RESTAURANTES DE SAN MARCOS | 16 |
| 2.1. Legislación laboral en Guatemala. | 20 |
| 2.2. Contrato de Trabajo. | 21 |
| 2.3. Jornadas y Horarios de trabajo. | 23 |
| 2.4. Salarios y remuneraciones: | 26 |
| 2.5. Descansos, asuetos, vacaciones y otros descansos. | 31 |
| 2.6. Prestaciones laborales: Aguinaldo, bono 14, bono incentivo, ventajas económicas e indemnización. | 35 |
| 2.7. Edad mínima para trabajar | 40 |
| 2.8. Período de prueba. | 41 |
| 2.9. Reglamento interior de trabajo | 41 |
| 2.10. El libro de salarios e informe anual de salarios. | 44 |
| 2.11. Obligaciones de los patronos. | 44 |
| 2.12. Presencia del Ministerio de Trabajo en el municipio de San Marcos. | 47 |
| 2.13 Conclusiones del capítulo | 50 |
| CAPÍTULO 3. OBLIGACIONES FISCALES | 51 |
| 3.1. Naturaleza de los Contribuyentes | 52 |
| 3.2. Aplicación de la Ley de Actualización Tributaria: Impuesto sobre la Renta decreto 10-2012. | 55 |
| 3.3. Determinación de la Renta Imponible. | 57 |
| 3.4. Agentes de Retención | 58 |
| 3.5. Devolución de retenciones efectuadas en exceso. | 60 |
| 3.6. Conciliación anual de retenciones. | 61 |
| 3.7. Aplicación Ley del Impuesto al Valor Agregado. | 62 |
| 3.8. Conclusiones del capítulo | 64 |
| CAPÍTULO 4. OBLIGACIONES CONTABLES. | 65 |
| 4.1. Registros Contables. | 65 |
| 4.2. Infracciones y sanciones tributarias en Guatemala. | 67 |
| 4.3. Marco sancionatorio tributario en Guatemala. | 71 |

| | |
|--|----|
| 4.4. Infracciones por no contar con libros autorizados y habilitados o registros contables | 75 |
| 4.5. Conclusiones del capítulo | 77 |
| CONCLUSIONES | 78 |
| BIBLIOGRAFÍA | 79 |
| PLAN DE ACCIÓN | 81 |
| ANEXOS | 85 |

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación propuesta, versa sobre la determinación del grado de cumplimiento de las obligaciones laborales, fiscales y contables en los restaurantes del Municipio de San Marcos. Independientemente del tamaño y capital utilizado, nos interesa conocer sobre si estas empresas observan todos los aspectos laborales, fiscales y contables de acuerdo a la legislación vigente en Guatemala.

La preocupación de estudiar este aspecto surgió porque muchos restaurantes contratan personal sin que medie contrato laboral alguno, sino que solamente las obligaciones se hacen por medio de la palabra y en consecuencia, muchos trabajadores se ven excluidos de los beneficios que conlleva contar con un contrato escrito donde se detallen los aspectos fundamentales de las relaciones laborales, tales como; salario, jornada de trabajo, horarios, tiempo extraordinario, prestaciones y compensaciones económicas, estar afiliado al seguro social y otras que la ley contempla.

Por otra parte, es muy frecuente observar en los restaurantes que en términos fiscales existen acciones u omisiones que pueden implicar violación de normas tributarias de índole sustancial o formal, situación por la que pueden ser acreedoras de sanciones por parte de la Administración Tributaria, situación que debe estudiarse y para corregirse en el futuro inmediato, de tal manera que los restaurantes no incurran en infracciones o delitos tributarios.

De igual manera, interesa conocer si existe cumplimiento de las normas y disposiciones contables vigentes en el país. Desde el año 2008 empezaron a tener efecto optativo las normas internacionales de contabilidad NIIC/NIIF, y vigentes con carácter obligatorio a partir del uno de enero 2009, para la presentación de los estados financieros de las empresas con base a dichas normas. Actualmente las que se encuentran vigentes en nuestro país son las normas internacionales de información financiera para pequeñas y medias empresas, más conocidas como NIIF para Pymes. De tal manera que los principios de contabilidad generalmente aceptados, están incluidos en las NIC's y las NIIF's en Guatemala, para el caso de los restaurantes de la localidad son las NIIF's para Pymes.

Finalmente, el trabajo propone un plan de acción dirigido a subsanar las deficiencias encontradas en cada una de las áreas investigadas: laboral, fiscal y contable, esperando con ello contribuir al desarrollo de un sector industrial importante, como es el de los restaurantes en el municipio de San Marcos.

INTRODUCCIÓN

La investigación se divide en cuatro capítulos, y se pretende que este trabajo sirva de orientación general a todo empresario, trabajador, profesional y estudiantes que tenga especial interés por los temas laborales, fiscales y contables que deben observarse en las empresas de restaurantes y de la industria proveedora de alimentos en general.

El método de investigación escogido fue el de Investigación Acción, con un fuerte componente cualitativo. Conceptualizando que por investigación acción cualitativa entendemos, aquel proceso de investigación que produce datos descriptivos: provenientes de las propias palabras de las personas, habladas o escritas y de la conducta observable de los mismos referente a una temática particularmente propuesta y de sus respuestas a acciones definidas en torno al mejoramiento de una situación dada, por esa razón es que al final del trabajo se presenta un Plan de Acción orientado a mejorar la gestión laboral, fiscal y contable de los restaurantes en el municipio de San Marcos.

En el capítulo uno se hace una breve caracterización económica del municipio y de las actividades económicas que realizan los restaurantes objeto de estudio, así como de definir y puntualizar aspectos teóricos fundamentales sobre la industria de restauración, el tipo, tamaño y naturaleza de los restaurantes en términos generales, así como de una breve descripción de los restaurantes objeto de estudio. Concluye este capítulo con un análisis de la situación laboral y tributaria en Guatemala, mismo que nos sirvió de marco referencial para la realización del estudio y su correspondiente investigación.

En el capítulo dos se analizaron los aspectos laborales que hemos considerado los más importantes a la hora de contraer una relación laboral entre patrono y trabajador, tomando como principal referencia todo lo indicado en la legislación laboral guatemalteca contenida en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo. En este capítulo se aborda de manera directa aspectos puntuales como: las jornadas y horarios de trabajo, salarios y remuneraciones, descanso, asueto y vacaciones, grado de cumplimiento del pago del bono 14, aguinaldo, indemnización, afiliación al seguro social, periodo de prueba, reglamento interior de trabajo, bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado (Decreto 78-89), entre otros aspectos.

El capítulo comprende el estudio de los aspectos fiscales y los resultados obtenidos en la investigación en relación a este tema; los principales aspectos estudiados

fueron la aplicación de la ley de actualización tributaria decreto 10-2012, especialmente lo relacionado al impuesto sobre la renta; régimen al que se hayan inscrito los restaurantes, si estas empresas realizan retenciones a los trabajadores, si realizan conciliaciones anuales y el procedimiento que utilizan para la devolución de retenciones descontadas durante el año a los trabajadores. También se estudió la aplicación de la ley del impuesto al valor agregado IVA.

En el capítulo cuatro se presentan los resultados del estudio de los principales aspectos contables que deben observarse para que la gestión financiera se pueda llevar de mejor manera. Se determinó por ejemplo, que los restaurantes no utilizan las normas internacionales de información financiera NIIF para pymes como criterio de contabilidad y de información financiera. Se analizó también en este capítulo el marco sancionatorio tributario existente en Guatemala, así como las infracciones que se tienen por no contar con libros autorizados y habilitados o por carecer de registros contables.

Los restaurantes investigados utilizan aún el criterio tradicional que los obliga a llevar su contabilidad en forma organizada, de acuerdo con el sistema de partida doble y usando principios de contabilidad generalmente aceptados, no obstante a que desde el año 2009 es obligatorio llevar el registro de acuerdo a las Normas Internacionales de Información Financiera, y que para el caso de las pequeñas y medianas empresas debe aplicarse los criterios contenidos en las NIIF para Pymes, cuyo principal registro está en la preparación y divulgación de los estados financieros, sin embargo; los contadores que son los responsables de llevar la contabilidad formal de los establecimientos estudiados, han manifestado que aún no aplican los principios de las NIIF para Pymes.

Seguidamente se presentan las conclusiones de la investigación, las que por supuesto no son definitivas y se someten a la consideración de los lectores, el interés que priva en las mismas es el de despertar una sana curiosidad académica que nos permita avanzar de mejor forma en la comprensión de los aspectos contenidos en los resultados de la investigación y que motive a otros profesionales a realizar reflexiones más profundas al respecto.

Finalmente se presenta la propuesta de un plan de acción vinculado con la gestión de restaurantes en las tres variables identificadas y desarrolladas en todo el proceso investigativo: los aspectos laborales, fiscales y contables. Es decir, se ofrece un modelo que permita a los restaurantes observar de mejor manera las disposiciones legales que son susceptibles de su aplicación en dichas unidades económicas.

CAPÍTULO 1. ASPECTOS TEORICOS SOBRE LA ACTIVIDAD ECONOMICA QUE DESARROLLAN LOS RESTAURANTES EN EL MUNICIPIO DE SAN MARCOS

1.1. Principales aspectos económicos del Municipio de San Marcos.

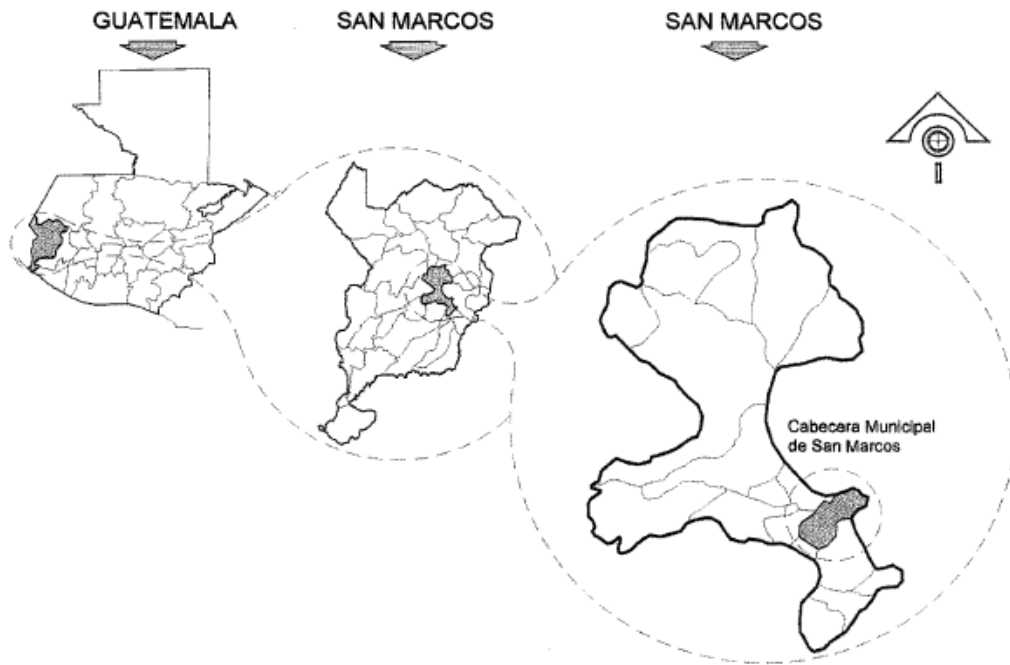
El municipio de San Marcos se encuentra situado en la parte este del departamento de San Marcos, se localiza en la latitud 14° 57' 40" y en la longitud 91° 47' 44", limita al Norte con los municipios de Tejutla y Comitancillo; al sur con los municipios de Esquipulas Palo Gordo y San Rafael Pie de la Cuesta; al este con los municipios de San Lorenzo y San Pedro Sacatepéquez; y al Oeste con los municipios de San Pablo y Tajumulco, todos los municipios pertenecen al departamento de San Marcos. el municipio ocupa el 3.2% del territorio del departamento.

El municipio cuenta con una extensión territorial de 121 kilómetros cuadrados y a una altura de 2,398 metros sobre el nivel del mar. Su clima es frío, cuenta con una vía principal que es la ruta nacional 1, que es la que comunica a San Marcos con la ciudad capital, la distancia de la cabecera departamental a la ciudad capital es de 252 kilómetros, dicha ruta prosigue hasta la frontera con México, enlazando en su trayecto con las carreteras interamericana CA-1 e internacional del pacífico CA-2, así como con la ruta nacional 12-N.

Administrativamente el municipio se compone de tres microregiones en donde predomina la ubicación geográfica y el agrupamiento de centros poblados y territorios que comparten características sociales, culturales, económicas y medioambientales, las microregiones son las siguientes:

- a) La microrregión norte: integrada por las aldeas San Sebastián, San Antonio Serchil, Santa Lucía Ixcamal, caseríos Los Cerezos, Chisguachin, la Caballería y Canoa de Piedra;
- b) Microrregión occidente: integrada por las aldeas: El Rodeo, el Bojonal, Canaque, Barranca de Gálvez y lugares poblados como El Dominante y Palo Blanco;
- c) Microrregión sur: integrada por la cabecera departamental, aldeas caxaque, las Lagunas, el Rincón, la Federación, Ixtajel, San Rafael Soche, Agua Caliente, el Recreo, San José las Islas y los caseríos Ixquihuilá y las Escobas.

Gráfica 1
Referencia Geográfica del Municipio de San Marcos



Fuente: (Morente Morales 2010).

Gráfica 2
Organización territorial del Municipio de San Marcos



Fuente: Plan de Desarrollo Municipal de San Marcos 2009.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la población estimada para el año 2015, era de 56,971 habitantes que corresponde al 5.07 % aproximadamente del total de la población del departamento de San Marcos, de la población actual estimada 52.0 % son hombres y 48 % son mujeres, el 54% viven en el área urbana y predominantemente no indígena, ya que el 96% está dentro de esta categoría y la población indígena es apenas un 4%. San Marcos es un municipio con predominio urbano ya que ahí se ubica la mayor parte de la población con un 54% y la población rural con un 46%.

En cuanto a la población económicamente activa comprende parte de la población total que participa en la producción económica, en Guatemala se contabiliza la PEA como todas aquellas personas mayores de siete años que tienen empleo o que no teniéndolo, están buscándolo o a la espera de alguno. Como se puede apreciar en el cuadro 1, la población económicamente activa está compuesta en un 74% por hombres y un 26% por mujeres, mientras que de acuerdo al área donde se encuentran, el 60% se ubica en el área urbana y el 40% restante en el área rural.

Cuadro 1
Población económicamente activa, municipio de San Marcos 2009-2015

| | 2009 | % | Proyección 2015 | % |
|--------------------|---------------|------------|-----------------|------------|
| PEA | 13,827 | 100 | 16,931 | 100 |
| Hombres | 10,278 | 74 | 12,868 | 74 |
| Mujeres | 3,549 | 26 | 4,063 | 26 |
| PEA | 13,827 | 100 | 16,931 | 100 |
| Área Urbana | 8,305 | 60 | 10,158 | 60 |
| Área Rural | 5,522 | 40 | 6,773 | 40 |

Fuente: INE 2016

Las actividades productivas que se desarrollan en el municipio son de distinta naturaleza, destacando dentro de ellas la producción agrícola, pecuaria, artesanal, el comercio y los servicios.

Las actividades agrícolas son principalmente de subsistencia, dentro de los que podemos señalar los cultivos siguientes: hortalizas y frutas, café, papa, maíz blanco, maíz amarillo, coliflor y avena, que son los productos con mayor porcentaje de producción y los que ocupan mayor cantidad de tierra dentro del territorio municipal, además se cuenta con una importante producción de flores que ocupa aproximadamente unas 23 manzanas del territorio y donde se producen 717 quintales de flores de diversas especies.

La producción pecuaria en el municipio tiene dos propósitos; primero sirve para el consumo familiar como parte de la dieta alimenticia, mientras que los escasos excedentes son destinados al mercado local, lo que más se vende son gallinas y pollos, ganado ovino en pie y le sigue la venta de ganado bovino, también hay crianza de porcinos, patos y ganado caprino, hay crianza de conejos

En la actividad artesanal destacan la alfarería y la cerería; en las actividades agroindustriales destaca la elaboración de productos enlatados y conservas.

La producción forestal e industrial no constituye un motor importante en el desarrollo económico local, aunque existen áreas forestales privadas que están dentro de los programas de incentivos forestales como PINFOR y PINPEP.

Las principales actividades económicas que se aprecian en la cabecera municipal son; panaderías, talleres de moda, herrerías, talleres de enderezado y pintura, talleres de estructuras de aluminio, carpinterías, imprentas, funerarias, farmacia, servicios de transporte, boutiques, hoteles, oficinas de abogados, clínicas médicas y odontológicas, fábricas de tejidos, hojalaterías, talleres de mecánica, blockeras, zapaterías, tiendas de consumo, almacenes, carnicerías, restaurantes y cafeterías, oficinas de ingeniería y hospitales privados, también hay presencia del sector bancario: Banco Industrial, Banrural, G&T Continental, Banco Inmobiliario y Banco de los Trabajadores.

Mayoritariamente el mercado es comunitario, con uso de dinero en efectivo, aunque también existen cajeros automáticos y el comercio por medio de tarjetas de crédito y débito, situación que es aprovechada por los intermediarios financieros para incrementar su rentabilidad.

Las actividades artesanales se caracterizan por ser desarrollada por artesanos que poseen poco capital y no han establecido canales de comercialización adecuados para expandir su actividad económica.

Dentro de la infraestructura económica básica tenemos la que permite la comunicación vial, la que comunica al municipio por medio de la carretera asfaltada RN 12 que viene del departamento de Quetzaltenango, aunque la mayor red vial del municipio corresponde a caminos de terracería transitables durante todo el año, aunque estos no tengan mantenimiento constante.

El municipio cuenta con servicio de transporte urbano y extraurbano, estos últimos con destino a los distintos municipios del altiplano, la boca costa y costa del departamento, también hacia Quetzaltenango y la ciudad capital.

El transporte colectivo se da través del uso de camionetas de primera y segunda categoría, es de carácter colectivo y es uno de los servicios que más utiliza la población para realizar distintas actividades diarias como la de asistir a las escuelas y colegios, por actividades comerciales, por salud y otros trámites personales.

Existen también servicios de telefonía de línea fija y telefonía móvil; Claro, Tigo y Telefónica, así también se dispone del servicio de televisión por cable, existiendo tres canales de televisión abierta que son: canal 22, canal 54 TVO y canal 11 La visión de Dios. El servicio de energía eléctrica es provisto por la empresa municipal y la cobertura es del 95%.

1.2. Industria de restaurantes en el Municipio de San Marcos.

La industria de restaurantes en San Marcos ha cobrado mucha importancia en los últimos años, especialmente porque esta rama industrial genera empleos e ingresos que continuamente se expanden gracias a su rentabilidad. La finalidad de los restaurantes es ofrecer comidas y bebidas a clientes que están dispuestos a pagar por ellos.

Hace algunos años atrás, era difícil en el medio encontrar comida diferenciada en el medio local, ya que los “comedores” existentes solamente están enfocados a atender a las personas que por alguna razón pasaban por el municipio y demandaban alimentos, sin embargo esta situación ha cambiado en los últimos años ya que es realmente interesante ver cómo han surgido conceptos gastronómicos de una simple necesidad, lo que ha dado origen al apareamiento de diversos lugares a donde pueden ir las personas a comer, y con ello se haya despertado y desarrollado toda una industria pujante en este municipio.

Sin embargo, debido a la proliferación de servicios de restaurantes en San Marcos, también han proliferado los problemas que conlleva la gestión de una empresa de esa naturaleza, especialmente porque existe mucho desconocimiento especialmente por parte de micro y pequeños empresarios, de la forma cómo deben gestionarse los aspectos legales relacionados a las condiciones laborales de trabajo, las obligaciones fiscales de las empresas y el manejo adecuado de la metodología contable para lograr una adecuada gestión de las empresas.

El no cumplimiento de dichas obligaciones acarrea sanciones y el establecimiento de acciones penales que pueden obligar incluso al cierre de operaciones de los restaurantes, por lo que se hace especialmente necesario, que se tenga un panorama amplio y bastante detallado de la forma de cómo enfrentar dicha problemática, tal es el sentido y propósito que orienta la formulación del presente estudio.

El negocio de un restaurante consiste en proporcionar a sus clientes comidas, bebidas y otras atenciones que requieran durante su estancia en el lugar. A diferencia de las empresas mercantiles, sus existencias en almacén consisten solamente en alimentos, bebidas y suministros que en su mayoría cubrirán sólo la provisión de dos semanas por la naturaleza de ser productos perecederos a corto plazo. Sus fuentes de ingresos son fundamentalmente las provenientes de las comidas que se sirvan en el restaurante, bar, o en otros salones privados. El problema de mayor importancia del aprovisionamiento de un restaurante consiste en servir a los clientes alimentos de la mejor calidad, reduciendo el costo individual a límites prudenciales.

Para poder obtener una rentabilidad determinada en los restaurantes es necesario ofrecer un servicio que llene las expectativas de los clientes y los satisfaga, ello obliga a entender el comportamiento de los consumidores, ya que este está influenciado por aspectos externos del medio en el que vive, así como de aspectos internos como son los gustos, las expectativas, la personalidad, las emociones, la memoria y la percepción entre otras cosas.

Cualquier organización empresarial pretende exceder las expectativas de los clientes, para que estos se sientan contentos y complacidos de tal forma que sientan deseos de volver al restaurante, sin embargo; si el servicio es deficiente los clientes no volverán a buscar al prestador de servicios y no volverán al lugar. La anterior afirmación tiene mucho que ver en el comportamiento actual que presentan los restaurantes ubicados en el municipio de San Marcos, ya que muchos de ellos han logrado desarrollar una identidad muy particular, lo que los ha convertido en fuente permanente de atracción y demanda por parte de los clientes, por lo que independientemente de la situación económica nacional, muchos de los restaurantes han logrado fidelizar a sus clientes, y con ello se ha generado un proceso virtuoso de mejora continua, ya que se puede observar en algunos restaurantes del medio; mejoras y ampliaciones en su infraestructura, así como mejoramiento en la calidad del servicio.

Existen evidencias empíricas que nos sugieren que al proporcionar un servicio de calidad, se tienen compras repetitivas y se adquieren clientes nuevos, es importante reconocer esto ya que ahí se pueden encontrar respuestas al proceso de crecimiento del sector de restaurantes en el municipio de San Marcos.

Para entender el mercado de los restaurantes se debe observar la situación actual del mismo y, por lo tanto, se debe conocer los distintos tipos de restaurantes que existen. Esto es útil ya que nos permite clasificar los restaurantes que hay en la localidad.

En general, se pueden encontrar 5 categorías de restaurantes:

- a) Restaurante fino o tipo gourmet:¹ Este tipo de restaurante se caracteriza por el excepcional trato a los clientes, la calidad de la comida, la cuidada decoración y el elevado precio de sus platillos. Este tipo de restaurantes se encuentra con frecuencia en hoteles, donde los costos de operación pueden quedar absorbidos dentro de un presupuesto general mayor. Los precios son altos y el flujo de clientes bajo. Las comidas son generalmente eventos que pueden prolongarse durante varias horas y la localización del restaurante no es tan importante ya que los clientes no tendrán inconveniente en desviarse de sus rutas convencionales con tal de degustar la comida de semejante lugar, de este tipo de restaurantes solamente los encontramos en la ciudad capital y algunos centros urbanos del país donde la afluencia de turismo es alta, como por ejemplo: Antigua Guatemala, Petén, Panajachel y Quetzaltenango, por citar algunos.
- b) Restaurante mediano, informal y de ambiente familiar: Estos restaurantes se caracterizan por tener un precio en sus platillos no muy alto. El flujo de clientes es mayor en comparación a los restaurantes gourmet, debido a que su finalidad comercial es brindar un servicio que le permita a sus clientes comer de manera más dinámica, práctica y económica. Este tipo de restaurantes son los que predominan en San Marcos, es decir; restaurantes pequeños y medianos y con un notable ambiente familiar y accesible en cuanto al precio y su ubicación.

Los principales consumidores son por lo tanto personas que trabajan o viven en las cercanías de la localización del restaurante, regularmente se ubican cerca de parques, centros comerciales y lugares donde transita mucha gente y son accesibles de ubicar. La localización es, por lo tanto, muy importante para este tipo de restaurantes, es por esa razón que muchos de ellos llegan a depender de una manera considerable de los habitantes locales.

¹

<http://definicion.de/gourmet/>, consultado en mayo 2015.

Este tipo de restaurantes está en auge ya que sus consumidores han crecido en número gracias a que actualmente se desarrolla una cultura que favorece el comer fuera, el hecho de que hombre y mujer trabajan y que en muchas ocasiones ello dificulta el cocinar alimentos en la casa. Los menús no son tan extensos como en el caso del restaurante fino, y la duración de las comidas no es extremadamente larga para no reducir el volumen máximo posible de clientes.

Estos restaurantes compiten en relación al ambiente, la calidad de la comida y el servicio, que son aspectos que los clientes juzgan como importantes. La personalidad del propietario o encargado es, además, un factor clave para el éxito de estos negocios, ya que por lo regular son negocios familiares que ha impuesto una tradición en la localidad, como es el caso del municipio de San Marcos.

- c) Restaurante de comida rápida:¹ Estos restaurantes tienen la característica de operar bajo criterios de economías de escala, por lo que costos laborales, de aprovisionamiento y de inmovilizado son mínimos. El reto de este tipo de restauración es atender al mayor número de clientes en el menor tiempo posible. Por ello es que la decoración regularmente está impregnada por colores cálidos que invitan al cliente a marcharse antes. La comida se ordena y se recoge en una barra para buscar posteriormente un lugar libre entre las mesas; la calidad de la comida, no invita a degustarla lentamente sino a comerla rápidamente.

En este tipo de restaurantes la especialización es muy importante, viéndose reducidas las opciones posibles del menú. Se busca el costo más bajo. La comida rápida es, en su mayoría, un negocio que funciona por medio de franquicias. Un método por el cual aquel que quiera abrir un nuevo restaurante de una determinada marca debe cumplir todos los requisitos de ésta, hasta conseguir una copia del resto de restaurantes de la cadena, y pagar una comisión por la utilización de los métodos y del nombre de la empresa.

- d) Bares y tabernas: Los bares y tabernas son típicamente lugares de encuentro para las personas de una determinada zona, sea por trabajo u ocio, donde en muchas ocasiones se ofrece un servicio de restauración. La comida es tradicional y bastante variada, encontrando muy a menudo un menú del día que los clientes pueden escoger si desean comer de manera más económica. El flujo de clientes es similar al de los restaurantes familiares y, en muchas ocasiones, el éxito de estos restaurantes depende del servicio que proporcionen. Si los clientes

¹ <http://www.tipos.co/tipos-de-restaurante/>, consultado en mayo 2015.

están satisfechos con el trato que reciben el volumen de ventas puede ser elevado y estable. Estos restaurantes dependen mucho de la localización y de las costumbres de los habitantes o trabajadores de la zona.

- e) Proveedores sociales y por contrato: Forman parte de este grupo tanto los pequeños restaurantes localizados en hoteles, hospitales, empresas, colegios, etc., como los servicios de comida a domicilio que incluyen, no sólo la provisión de los alimentos, pero también todo lo necesario para organizar la comida: lavajilla, el servicio, etc. Constituyen una parte muy importante del mundo de la restauración y cada vez son más numerosos los proveedores que ofrecen un servicio de comidas a domicilio.

Además de la anterior clasificación se puede encontrar otra que sería:

- ✓ Restaurantes temáticos
- ✓ Restaurantes buffet
- ✓ Restaurantes típicos de comida extranjera
- ✓ Restaurantes de comida para llevar

1.3. Breve caracterización de los restaurantes ubicados en el municipio de San Marcos.

Por su tamaño y naturaleza, los restaurantes ubicados en el municipio de San Marcos, la mayoría se catalogan como restaurantes familiares. Se caracterizan por ofrecer menús caseros, con un rango de precio medio en base al ingreso familiar. Algunos cuentan con licencia para vender licores, cervezas y vinos. Las instalaciones en términos generales son adecuadas para un ambiente familiar. También se distinguen porque algunos de ellos se ubican en el interior de hoteles donde sirven de complemento perfecto al giro del hospedaje.

Los 7 restaurantes estudiados fueron los siguientes:

- a) Restaurante Cotzic: ubicado en 9 calle 2-96 zona 1 del municipio de San Marcos, ofrece un menú compuesto por comida americana, carnes y bocadillos. No requiere reservación y ofrece servicio de catering². Su horario de atención es de lunes adomingo de 8:00-21:00 horas, y los pagos se pueden hacer por medio de tarjetas de crédito Visa y MasterCard, así como en efectivo.

Además del comedor principal posee dos ambientes más donde se pueden realizar eventos, uno de ellos con capacidad para 50 personas y otro ambiente: Salón Los Costales con capacidad para unas 75 personas, además; es el único lugar que posee un jardín donde suelen realizarse algunas actividades sociales tales como, piñatas, convivios, almuerzos, etc.

- b) Restaurante MahVick:

Ubicado en la 5 avenida "A" 11-83 zona 1 San Marcos, es uno de los restaurantes más antiguos de la región, ya que fue fundado hace más de cincuenta años y es reconocido por la calidad de los platos que sirve. Su prestigio gastronómico se debe a su famoso caldo de cack-ick que es su especialidad, así como también un amplio menú de comidas que incluye, carne, pollo y antojitos. Atiende de lunes a domingo de 9:00 am a 21:00 horas. Funciona también como un pequeño centro de negocios, donde suelen reunirse hombres y mujeres de negocios, sin embargo; sus instalaciones están diseñadas exclusivamente para atender los servicios propios de un restaurante y su capacidad máxima es de 75 personas.

- c) Restaurante de la Posada de Don José León:

Ubicado en la 9ª calle 8-92 zona 1 de San Marcos, es uno de los hoteles más nuevos que hay en el municipio y cuenta con un legado histórico significativo, ya que en este inmueble vivió el ex presidente José María Reina Andrade y también el más de veinte veces embajador de nuestro país, el señor José León Reina, de donde proviene el nombre del hotel. Este lugar tiene como especialidad la hotelería y los servicios de restaurante. Brinda un servicio bastante aceptable y con precios accesibles.

²El servicio de catering, es por definición, es el servicio que se dedica principalmente a la prestación externa del suministro del servicio de comida preparada, pero también puede tomar parte en abastecer de todo lo necesario para la organización de un banquete u una fiesta. Dicha comida puede ser bien preparada en cocinas centrales, bien elaborada en cocinas in situ (toda la gestión corresponde a la empresa de catering), o subcontratando a terceros en la elaboración total o parcial. Es una actividad de externalización de servicios de comidas.

d) Restaurante Pollo Dorado

Ubicado en la 15 Avenida 1-519 zona 5, del municipio de San Marcos, salida hacia la zona costera del departamento, su especialidad es el pollo frito, cuenta con parqueo propio y bastante accesible llegar a sus instalaciones. Su especialidad es la preparación de pollo frito, aunque su restaurante tiene un menú más amplio. Su principal ventaja competitiva es precisamente brindar alimentos a un costo bastante razonable, razón por la que sus servicios son bastante solicitados por los habitantes del municipio y lugares aledaños.

e) Restaurante del hotel Villa Astur

Ubicado en la 9ª calle 2-25 zona 1 del municipio de San Marcos, conocido anteriormente como Pensión Pérez, es uno de los hoteles más antiguos de San Marcos, luego de algunas modificaciones en su infraestructura la que resultó dañada en los terremotos recientes, ahora sus instalaciones remozadas permiten a los viajeros disfrutar de mejores instalaciones, cuenta con un business center con capacidad para 150 personas y ubicado en el segundo nivel de la edificación. Cuenta con parqueo interno y su atractivo es la cocina casera que se sirve en su restaurante.

f) Restaurante del Hotel Fairmont

Ubicado en la 10 Calle 8-98 zona 1 de San Marcos, el hotel cuenta con servicio de restaurante e internet. El restaurante ofrece un menú variado de bajo costo por lo que es muy demandado especialmente por agentes viajeros y hombres de negocios que solamente buscan hospedarse en un lugar que les ofrezca un servicio de restaurante con precios cómodos y accesibles para los clientes.

g) Restaurante Hotel Santa Bárbara:

Ubicado en la zona 3 de San Marcos, es el más reciente de los Hoteles de la región, con una buena y moderna infraestructura, brinda servicios de hotelería y restaurante. El restaurante ofrece un menú limitado centrado en carnes, mariscos y aves. Posee parqueo subterráneo para unos veinticinco vehículos, cuenta con equipo de amplificación y sonido, pantallas para proyección y alquiler de cañonera, su mobiliario está compuesto por sillas tipo suizo y mesas plegables, cuenta con servicio de internet inalámbrico y la atención de personal de planta.

1.4. Situación Laboral y Tributaria en Guatemala.

Guatemala es señalado como uno de los países de latinoamérica donde la situación del mercado laboral puede considerarse como dramática; lo cierto del caso es que sus ciudadanos no tienen mucha esperanza a la hora de buscar un empleo, debido a que las ofertas de trabajo son realmente muy escasas, especialmente para las personas que tienen cierta edad, que siempre tienen menos opciones de poder trabajar y por lo tanto ayudar a su familia a salir adelante. Adicionalmente, hay organismos internacionales como la Confederación Sindical Internacional (CSI), que considera a nuestro país como uno de los peores países en América Latina para trabajar debido a prácticas laborales injustas.

El Índice de Derechos Laborales, presentado el año pasado (2014) en Berlín, Alemania, ubica al país y a Colombia como las naciones donde el estado de Derecho se ha roto completamente y da una puntuación de cinco a Guatemala en la tabla, que es la peor calificación.

Entre las principales conclusiones que se destacan en este informe, está el hecho que muchos trabajadores sufren encarcelamiento como una táctica para resistir demandas por derechos democráticos, salarios decentes, condiciones de trabajo y puestos más seguros. Mientras que en los medios locales destaca que la principal violación laboral ocurre con el incumplimiento del pago del salario mínimo, especialmente en el campo. También por la existencia de algunas empresas que no pagan prestaciones laborales y buscan evadir el pago de indemnizaciones.

Otra de las violaciones constantes que ocurren está el impago de las horas extras porque las empresas obligan a trabajar más tiempo a sus empleados, pero no lo compensan como indica la ley. Sucede lo mismo con el trabajo de fines de semana.

Destaca en la actualidad el hecho que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Departamento de Comercio y Trabajo de los EE.UU., mantienen bajo observación al país en el cumplimiento de los derechos laborales.³

En ambas instancias se ventilan una serie de denuncias contra el Estado de Guatemala por las constantes violaciones a la clase trabajadora. Por ejemplo, el Consejo de Administración de la OIT conoce una queja contra Guatemala acerca

³<http://pedrovision-noticias.com/2014/05/20/la-nota-economica-guatemala-esta-entre-los-peores-paises-para-trabajar-segun-csi/>

del incumplimiento del convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Mientras que las autoridades de Estados Unidos mantienen en suspenso un panel arbitral, por la falta de aplicación de leyes laborales.

Como bien sabemos, las relaciones laborales en Guatemala, están reguladas por el Código de Trabajo, dicho código señala claramente las responsabilidades y obligaciones tanto del trabajador como del empresario, comenzando por la elaboración de un contrato de trabajo justo, con todos los requisitos para el mismo, establecimiento de jornada laboral, el salario que devengará el trabajador y la obligación del empleador de cumplir con los siguientes aspectos: otorgar vacaciones, aguinaldos, bono 14, bono de productividad, descanso, jornadas laborales justas entre otras, y el trabajador queda a su vez obligado a cumplir con los aspectos del contrato individual que firmó.

Sin embargo, no todas estas obligaciones se cumplen al pie de la letra como indica el código de trabajo, de esa cuenta es que en Guatemala se afirma que existe impunidad laboral, ya que por necesidad, muchos trabajadores se ven sometidos a largas jornadas de trabajo, sin que medie un salario justo y muchas veces el salario ni siquiera corresponde al salario mínimo establecido en la ley.

De acuerdo a información periodística obtenida; siete de cada diez empresas incumplen con la aplicación de las leyes laborales en Guatemala, las principales quejas reportadas al Ministerio de Trabajo por parte de los trabajadores son el despido de trabajadores tanto en instituciones públicas como sector privado; cese de labores de trabajadoras embarazadas y lactantes, así como el impago del aguinaldo y salario mínimo. Los datos indican que el 75% de los empleados cuentan con trabajos poco remunerados, sin prestaciones y sin seguro social.⁴ Esta es una de tantas razones que existen para realizar un estudio de esta naturaleza, para conocer a cabalidad que es lo que ocurre realmente en un sector específico como es el de los restaurantes.

Es frecuente escuchar a trabajadores decir que los patronos no respetan algunas disposiciones a que los trabajadores tienen derecho, por ejemplo: descansar los días festivos, obtener bonos, incentivos, poder realizar paros, huelgas, y todo esto sin perder su derecho a recibir su pago, así como la obligación del patrono de dar las vacaciones a los trabajadores que tengan cumplido un año de labores siendo remuneradas a cabalidad, y también la forma de pago que quedo explicita en el contrato de trabajo. Tampoco existe garantía en el medio, que los trabajadores

⁴ Prensa Libre, La mayoría de empresas violan derechos laborales en el país. 1/5/12.

tengan acceso a las prestaciones laborales que manda la ley, y es frecuente que tampoco tengan acceso a la seguridad social y la recreación, es decir; muchos de ellos no forman parte del seguro social (IGSS) y tampoco de las prestaciones que otorga el IRTRA.

Cuando esto sucede, los patronos pueden incurrir en infracciones o faltas a la ley. Una infracción se define como la trasgresión, violación o quebrantamiento de alguna ley, norma o disposición legalmente establecida. Las faltas son consideradas como las acciones u omisiones voluntarias castigadas por la ley con pena leve; en nuestro Código de Trabajo, por ejemplo; las faltas a las leyes de trabajo y previsión social son penadas con multa. La multa es la pena pecuniaria que afecta el patrimonio del infractor, en este caso sería lo que correspondería pagar al restaurante que no observe las disposiciones laborales señaladas por la ley vigente.

Otra situación fundamental del estudio está asociada al grado de cumplimiento de las obligaciones tributarias⁵ por parte de los restaurantes que son objeto de estudio. Esto debido a que resulta que en Guatemala hay muchas empresas que no cumplen con las disposiciones tributarias vigentes, razón por la que son objeto de infracciones. Constituyen estas infracciones, todas las acciones u omisiones que impliquen el incumplimiento de los deberes formales,⁶ conforme a lo previsto en el código tributario y otras leyes tributarias. Por ejemplo; en la legislación tributaria vigente de Guatemala, el incumplimiento de las obligaciones tributarias de los sujetos pasivos, son considerados de acuerdo a la gradualidad de gravedad que corresponda y en función de esto se tipifican como infracciones o como delitos, en este caso las infracciones se encuentran reguladas en el Código Tributario y los delitos en el Código Penal.

Dentro de los ilícitos tipificados en la legislación de tributaria de Guatemala y que afectan su sistema tributario, se encuentra el de resistencia a la acción fiscalizadora del Estado, el cual surge como una manifestación consciente del sujeto pasivo,

⁵ El Código Tributario, señala: “ARTICULO 14. Concepto de la obligación tributaria. La 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. Tiene por objeto la prestación de un tributo, surge al realizarse el presupuesto del hecho generador previsto en la ley y conserva su carácter personal a menos que su cumplimiento se asegure mediante garantía real o fiduciaria, sobre determinados bienes o con privilegios especiales. La obligación tributaria pertenece al derecho público y es exigible coactivamente.

⁶ Son considerados deberes formales, los siguientes: a) Llevar los libros y registros referentes a las actividades y operaciones que se vinculen con la tributación. b) Presentar las declaraciones que correspondan y formular las ampliaciones o aclaraciones que correspondan o les fueren solicitadas debidamente, ello como acto implícito en la determinación. c) Actuar como agentes de percepción o retención, cuando la ley tributaria sustantiva así lo imponga. d) Pagar a la Administración Tributaria los impuestos definidos en la ley, reclamar o trasladar los tributos.

expresada en acciones u omisiones con el fin de manifestar resistencia, oposición material moral y renuencia a obedecer la potestad fiscalizadora del estado y evitar que la administración tributaria le puede verificar el adecuado cumplimiento de sus obligaciones tributarias. En el caso de los restaurantes, estos puede incurrir en cualquier acción u omisión que impida el acceso inmediato a los libros, documentos y archivos, o al sistema informático de los restaurantes que se relacionan con el pago de impuestos, así como la inspección o verificación de cualquier local, establecimiento comercial o industrial, oficinas de depósitos, contenedores, cajas registradoras y medios de transporte, en los casos en que la SAT deba requerir el acceso inmediato, para evitar el riesgo de la alteración o destrucción de evidencias.

El estudio también se orientó a conocer si las empresas de restaurantes hacen una aplicación de los principios que rigen el registro y control contable, tal y como lo disponen las leyes Guatemaltecas. El artículo 368 del Código de Comercio establece que los comerciantes están obligados a llevar su contabilidad de forma organizada, de acuerdo con el sistema de partida doble y usando los principios de contabilidad generalmente aceptados, aunque es necesario señalar que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Contadores Públicos y Auditores en julio de 2002, resolvió adoptar el marco conceptual de las Normas Internacionales de Contabilidad NIC , posteriormente el Colegio de Contadores Públicos y Auditores de Guatemala en junio de 2007, resolvió adoptar las Normas de Información Financiera (NIIF) en los registros contables y cuya vigencia y obligatoriedad fue definida a partir de enero de 2009, situación que en la actualidad aún no se refleja en la información de las empresas de restaurantes.

CAPÍTULO 2. OBLIGACIONES LABORALES EN LOS RESTAURANTES.

Los servicios de restauración forman parte de una industria que más favorece el desarrollo económico de los pueblos. No sólo porque genera puestos de trabajos directos e indirectos, sino que mejora el entendimiento de los pueblos, acerca las culturas expresadas gastronómicamente, sino porque también contribuye a erradicar la pobreza, y bien promovido, es un factor de crecimiento económico local.

En ese contexto, la industria de restaurantes genera el crecimiento de negocios capaces de satisfacer necesidades humanas básica (alimentación y bebidas) al brindar servicios de calidad y cumplir expectativas. Sin embargo, tenemos que reconocer que estos negocios, por el sólo hecho de existir, adquieren obligaciones ante el Estado, ante la sociedad, ante los usuarios y ante sí mismos; por ello, y para su efectivo funcionamiento, es indispensable el cumplimiento de las normas establecidas que faciliten la convivencia pacífica, la correcta prestación de los servicios y garanticen el respeto de los preceptos legales que norman la actividad laboral en Guatemala. El conocimiento de las leyes y reglamentos en el ámbito de los restaurantes entonces, se hace no sólo necesario, sino indispensable.

2.1. Legislación laboral en Guatemala.

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República como por el Código de Trabajo. En la Constitución Política de Guatemala, sección octava relacionada al Trabajo, específicamente el artículo 101, indica: “Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Por su parte el artículo 102 es el que mejor señala el contenido de las relaciones laborales en el país y por la importancia que reviste, se transcribe literalmente:

“Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando cesare la relación del trabajo;

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un

trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y

tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

La constitución también desarrolla en su sección octava lo relativo al carácter tutelar que tiene el derecho en Guatemala, el derecho de huelga y paro, lo relacionado a la vivienda de los trabajadores y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Cuando por ejemplo se señala que la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, mismas que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Asimismo en el Código de Trabajo, se desarrollan en forma más extensa los preceptos constitucionales y que son precisamente los que nos sirvieron para analizar la situación laboral en los restaurantes del municipio de San Marcos, como a continuación se detalla.

2.2. Contrato de Trabajo.

El contrato de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma (artículo 18 del Código de Trabajo).

Conforme el artículo 28 del Código de Trabajo el contrato debe extenderse por escrito en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el empleador queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

En las empresas en que ejecuten trabajos de naturaleza especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede

trabajar durante los días de asueto y de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo de trabajo, computándose como trabajo extraordinario (artículo 128 del Código de Trabajo).

El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por un período determinado o para un trabajo determinado. El contrato individual de trabajo puede ser verbal para trabajar en una granja, rancho, el servicio doméstico, el trabajo temporal o accidental no superior a 60 días, y el contrato para ciertos trabajos cuyo valor no exceda de Q 100.00 en todos los demás casos, el contrato de trabajo debe ser por escrito y debe contener los siguientes términos:

El nombre completo, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y domicilio de las partes, la fecha de inicio de la relación laboral, el tipo de trabajo que un trabajador está obligado a proporcionar y el salario pactado en el contrato, etc. (Art. 25-29 del Código del Trabajo).

El Artículo 25 del Código de Trabajo, señala que el contrato individual de trabajo puede ser:

- “a) por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
 - b) a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancias como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
 - c) para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.
- Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.”

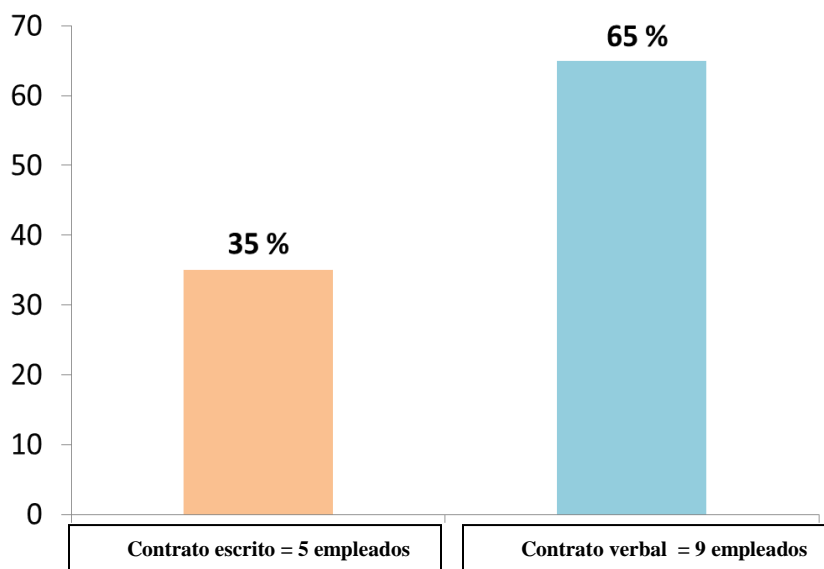
“Artículo 26. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

La primera consulta relacionada con este estudio, tuvo que ver precisamente con la determinación de la existencia o no de contrato escrito entre los dueños de los restaurantes y su personal de servicio, en cada restaurante fueron entrevistados 2 trabajadores, lo que da un total de 14 entrevistas (8 meseros y 6 trabajadores del personal de cocina, que fueron los que finalmente accedieron a brindar información bajo el criterio de confidencialidad, para evitar posibles represalias por parte de los señores dueños de los restaurantes). Los resultados obtenidos se presentan a continuación:

Gráfica 3

Forma de contratación empleada por los Restaurantes en 14 casos investigados



Fuente: Investigación de campo, mayo 2015,

Según se pudo establecer, un 65 % de los trabajadores de los restaurantes han sido contratados de manera verbal, situación que hace sentir a los trabajadores muy vulnerables en el sentido de considerar que pueden ser despedidos en cualquier momento ya que la relación laboral es a la palabra, sin embargo, el que no medie contrato por escrito no significa que los trabajadores no gocen de las prestaciones y derechos laborales establecidos en la constitución política de la república, el código de trabajo y demás leyes que regulan las relaciones entre capital y trabajo.

2.3. Jornadas y Horarios de trabajo.

La jornada de trabajo se encuentra legislada dentro del Código de Trabajo de Guatemala, en el título III, capítulo III “Jornadas de trabajo”. El artículo 116, contiene las disposiciones legales de la jornada laboral diurna y la nocturna.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada mixta de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Se entiende por trabajo efectivo el tiempo en que el trabajador permanece bajo las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. La labor diurna normal semanal es de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario.

La jornada ordinaria-mixta de trabajo efectivo no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. La jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna, en la que se labora cuatro o más horas durante el período nocturno.

La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de 48 horas, 36 horas y 42 horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta. Una característica particular de la jornada de trabajo es que esta puede dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Cuadro 2
Jornadas de trabajo según leyes laborales Guatemala

| Días laborales | Horario | No puede exceder |
|------------------|---|--|
| Jornada diurna | 6:00 a 18:00 | 8 horas al día 45 horas a la semana |
| Jornada nocturna | 18:00 a 6:00 | 6 horas al día 36 horas a la semana |
| Jornada mixta | Parte en jornada diurna y parte en jornada nocturna (si más de 4 horas son en jornada nocturna no se considera jornada mixta sino jornada nocturna) | 7 horas al día 42 horas a la semana |
| Tiempo extra | Una jornada de trabajo regular se puede aumentar con un acuerdo entre empleador y trabajador, hasta 4 horas más por día | La jornada de trabajo regular con horas extra no puede exceder 12 horas al día |

Fuente: elaboración propia en base al código de trabajo.

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo para la jornada ordinaria o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Los únicos que están excluidos de las limitaciones de la jornada de trabajo son los representantes del patrono; los que laboren sin fiscalización superior inmediata; los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

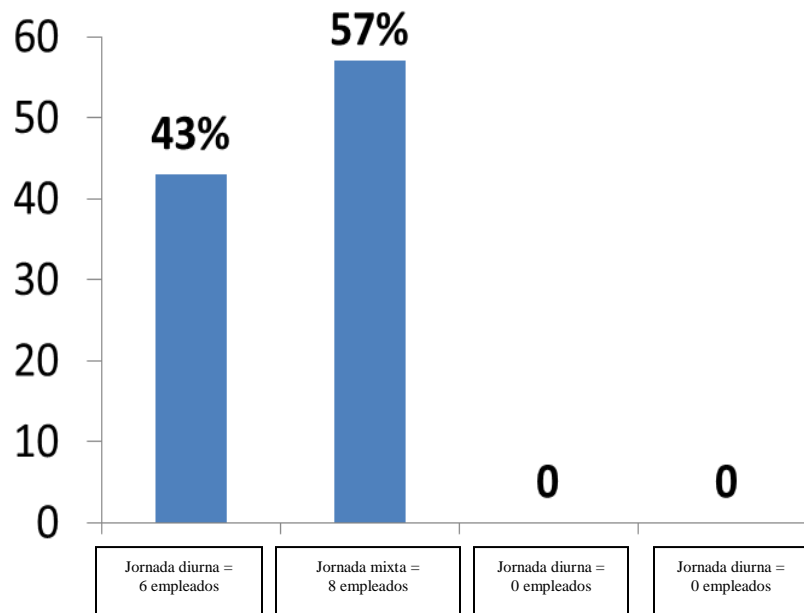
En cuanto a los resultados obtenidos como parte de la investigación, estos provienen de la información obtenida de informantes clave que fueron consultados al respecto y que corresponde al personal que labora en los restaurantes (meseros y

personal de cocina, que en total sumaron 14), los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- a) Jornada Laboral: La totalidad de los restaurantes por la naturaleza de la actividad que realizan, inician sus labores desde la mañana (entre las 7:00 y 9:00 horas y las concluyen por la noche). Aunque todos tienen horarios de cierre fijado regularmente a las 21:00 horas, cuando hay actividades especiales como fiestas o reuniones de confianza el horario se extiende incluso hasta las 24:00 horas. De acuerdo a la información recabada la mayoría del personal se divide en dos jornadas; diurna y mixta (tarde y noche).

De acuerdo a la información obtenida, el 43% labora en jornada diurna y el 57% labora en jornada mixta, de los encuestados nadie labora en jornada nocturna como se aprecia en la siguiente gráfica.

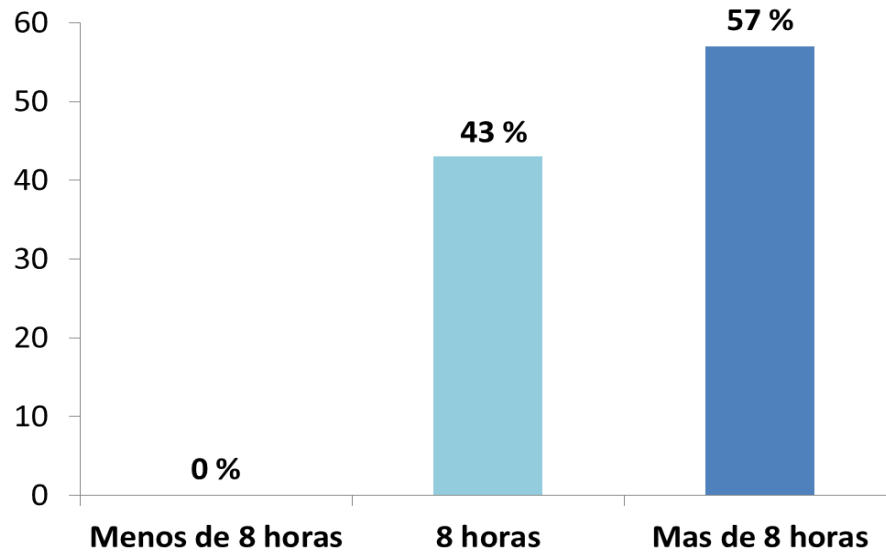
Gráfica 4
Jornada de Trabajo en 14 casos investigados en los restaurantes de San Marcos



Fuente: Investigación de campo, mayo 2015

Gráfica 5

Número de horas que laboran los trabajadores en los restaurantes de San Marcos, 2015, en 14 casos investigados.



Fuente: Investigación de campo, mayo 2015

Esta información es reveladora ya que el número de horas que laboran, excede en la mayoría de los casos (57%) las ocho horas que están reguladas por la ley, situación que se considera como una práctica frecuente y poco denunciada por los trabajadores para no perder su empleo.

2.4. Salarios y remuneraciones:

- a) Salarios: De acuerdo al artículo 88 del Código de Trabajo, el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y
- c) por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

El salario constituye para los trabajadores un medio para cubrir las necesidades básicas de alimentación, salud y educación de sus familias y para alcanzar un nivel de vida que sea digno. Debido a que esto casi siempre no se consigue, desde la última década del siglo XIX se instituyó el llamado salario mínimo como mecanismo para garantizar el acceso a los satisfactores básicos de las familias y se aplica en la mayoría de los países del mundo. En Guatemala el salario mínimo cobró vigencia por primera vez en 1951, cuando el gobierno acordó un salario mínimo de Q 1.25 para la ciudad y Q 0.80 para el campo.

Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo. Al mismo tiempo, los salarios pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se les garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno. Desde el punto de vista de la economía, los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión.

De conformidad con el Acuerdo Gubernativo No. 303-2015 publicado en el Diario de Centroamérica el 30 de diciembre de 2015, se establece el nuevo salario mínimo que cobró vigencia a partir del uno de enero de 2016, es como a continuación se detalla:

Cuadro 3
Salario Mínimo en Guatemala 2016

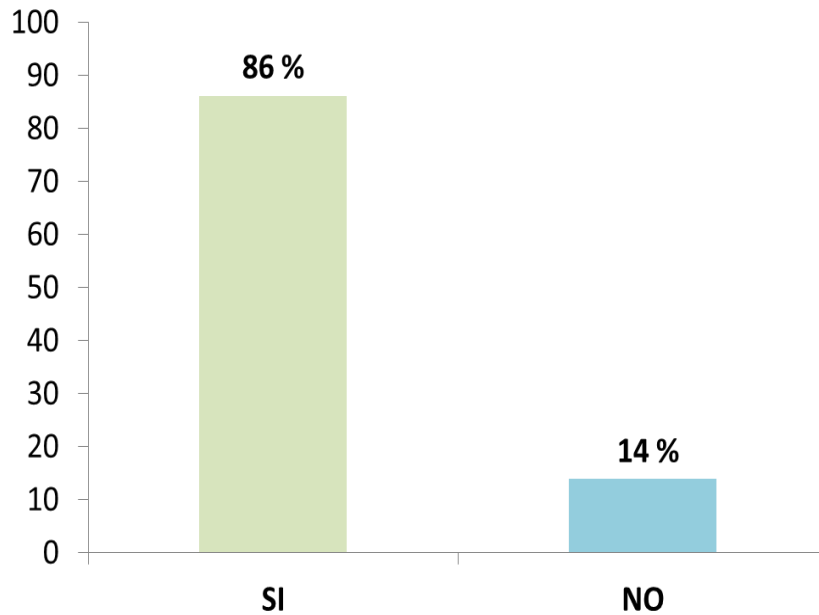
| Actividades Económicas | Hora diurna ordinaria | Hora ordinaria jornada mixta | Hora ordinaria nocturna | Salario diario | Salario mensual | Bonificación Incentivo | Salario Total |
|--------------------------|-----------------------|------------------------------|-------------------------|----------------|-----------------|------------------------|---------------|
| NO AGRÍCOLAS | Q.10.23 | Q.11.70 | Q.13.65 | Q.81.87 | Q.2,497.04 | Q.250.00 | Q.2,747.04 |
| AGRÍCOLAS | Q.10.23 | Q.11.70 | Q.13.65 | Q.81.87 | Q.2,497.04 | Q.250.00 | Q.2,747.04 |
| EXPORTADORA Y DE MAQUILA | Q.9.36 | Q.10.70 | Q.12.48 | Q.74.89 | Q.2,284.15 | Q.250.00 | Q.2,534.15 |

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala 2016.

Al ser consultados los trabajadores de los restaurantes en relación al conocimiento que tienen sobre la existencia de salario mínimo, esto dijeron:

Gráfica 6

Conocimiento de los trabajadores sobre la existencia de salario mínimo en Guatemala, en 14 casos investigados.

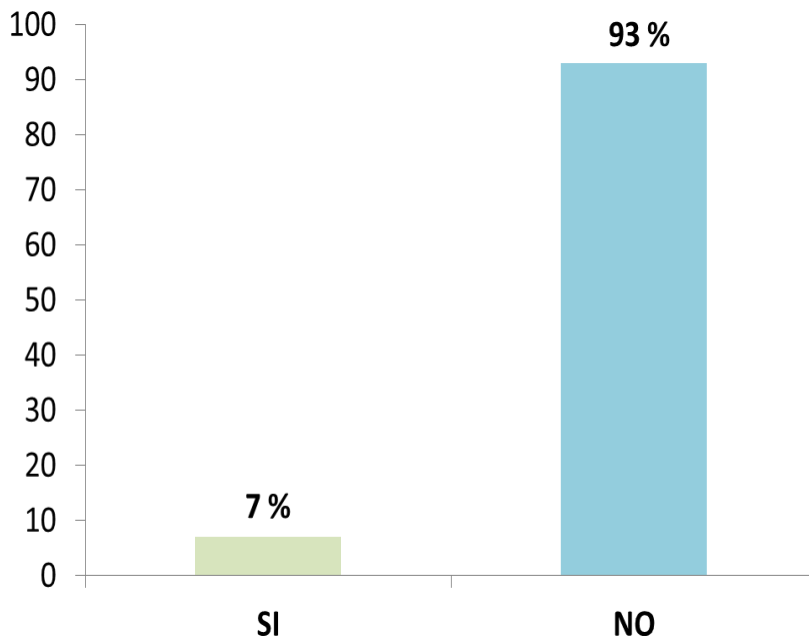


Fuente: investigación de campo mayo 2015

El 86% que equivale a 12 empleados, sí conoce el salario mínimo determinado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, mientras que 02 empleados de los restaurantes investigados, equivale al 14% dijo desconocer el salario mínimo, anteriormente indicado.

Gráfica 7

¿Sabe cuánto es el salario mínimo para el sector restaurantes?



Fuente: investigación de campo mayo 2015

Resulta interesante saber que los empleados de los restaurantes si saben que existe un salario mínimo en Guatemala, sin embargo cuando se les consultó sobre si sabían a cuánto ascendía el salario para ellos, el 93% dijo desconocer cuanto era el salario mínimo para su sector, lo que indudablemente significa una desventaja laboral frente a la imposición de salarios por debajo del mínimo y por ende, su manifiesta incapacidad para reclamar un salario justo y legal.

En relación al salario que devengan, se les presentó una serie con diversas alternativas para que indicaran el salario que reciben actualmente, y estos fueron los resultados obtenidos.

Cuadro 4

Monto del salario devengado por los trabajadores

| Rangos Salariales Mensuales | % |
|-----------------------------|------|
| Menos o igual a Q 2,000.00 | 29 % |
| Salario Mínimo Q.2,644.40 | 14 % |
| De Q 2,500 a Q 3,000.00 | 50 % |
| Más de Q 3,000.00 | 7 % |

Fuente: investigación de campo mayo 2015

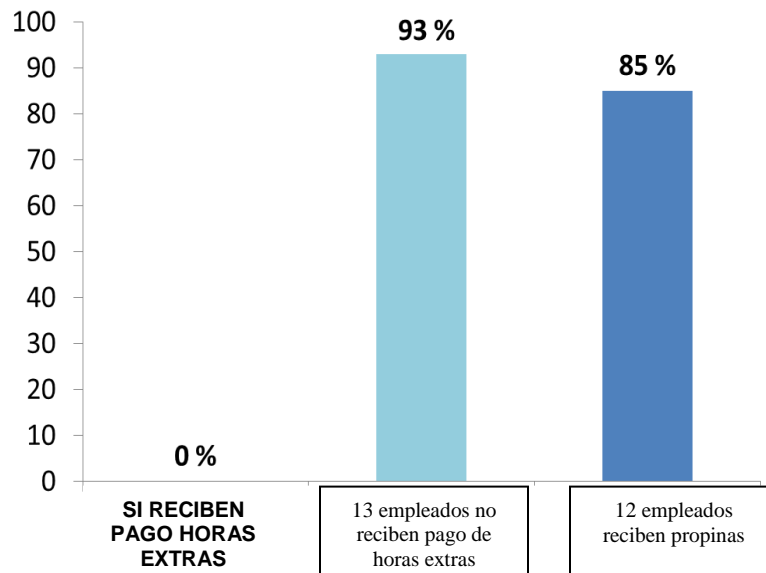
De acuerdo a la información obtenida, destaca el hecho que un 30% de los trabajadores reciben un salario menor al salario mínimo. Según el inciso (c) del artículo 272 del código de trabajo, cualquier violación a la ley o las disposiciones laborales o de seguridad social como los salarios, pueden resultar en imposiciones de multas entre 3 y 12 veces el salario mínimo mensual para actividades no agrícolas como es el caso de los restaurantes. También según el artículo 8 del Decreto núm. 388-2010, los empleadores que violen las disposiciones de este acuerdo se harán acreedores de una multa de entre 3 y 12 veces el salario mínimo establecido para actividades no agrícolas ya que esto viola disposiciones legales contenidas en la constitución de la república y el código de trabajo. De acuerdo con el artículo citado anteriormente, las sanciones se aplicarán sin perjuicio del derecho de los trabajadores a recuperar las sumas que les corresponden por esa razón.

- b) Pago de horas extras: De acuerdo con el artículo 116 del Código del Trabajo, las horas de trabajo normales son 8 diarias y no pueden exceder las 48 a la semana. El total de horas trabajadas (normal + extras) no puede exceder las 12 horas diarias. Si un trabajador trabaja por encima de las horas estipuladas, es decir más de 8 horas diarias y 48 a la semana, tiene derecho a una paga por horas extras del 150% de la tarifa normal.

Los trabajadores no deben realizar horas extraordinarias en condiciones de trabajo peligrosas e insalubres (Art. 121 y 122 del código de trabajo).

Gráfica 8

Pago de horas extras cuando labora tiempo adicional a la jornada de trabajo en 14 casos investigados en los Restaurantes del Municipio de San Marcos



Fuente: investigación de campo mayo 2015

Una situación muy curiosa se determinó en relación al pago de horas extras. Sucede que el 93% de los entrevistados dijo no recibir salario correspondiente a jornada extraordinaria como señala el código de trabajo, sino que reciben lo que ellos llaman una “gratificación” en efectivo por quedarse tiempo adicional a su jornada de trabajo y que no necesariamente refleja el precio del tiempo empleado por el trabajador, se infiere que es una forma muy particular de recompensar el trabajo adicional por parte de los empleadores y que lo hacen al nada más terminar la jornada de trabajo extraordinario.

2.5. Descansos, asuetos, vacaciones y otros descansos.

Los días de asueto están legislados dentro del Código del Trabajo de Guatemala, en el capítulo cuarto, titulado “Descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales”.

Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares, los siguientes:

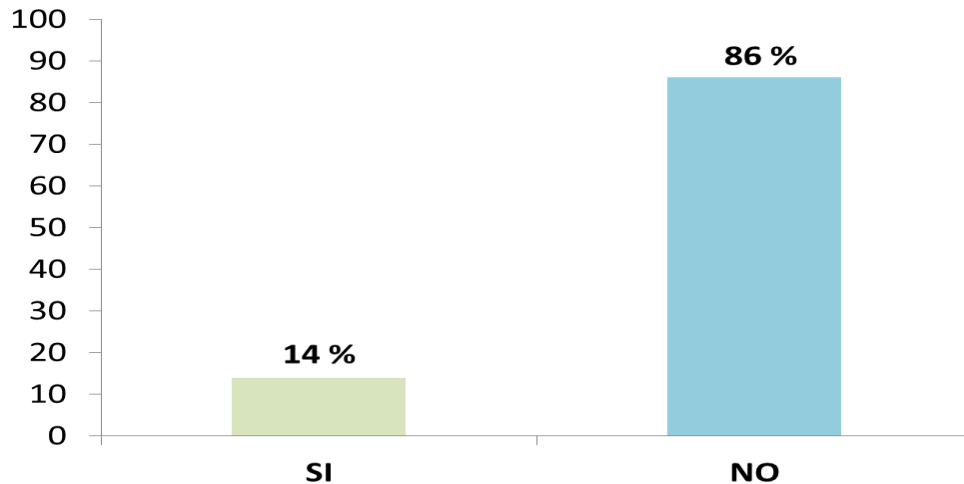
1 de enero
Jueves, viernes y sábado santos
1 de mayo
30 de junio
15 de septiembre
20 de octubre
1 de noviembre
24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas
25 de diciembre
31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas
Y el día de la festividad de la localidad

De acuerdo a la ley, todo patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal. En el caso de que se trabaje durante esos días el trabajador tiene derecho a que se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate. Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen. Si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda.

Gráfica 9

Gozan de asueto los trabajadores en días señalados por la ley, en 14 casos investigados en los Restaurantes del Municipio de San Marcos



Fuente: investigación de campo mayo 2015

De acuerdo a la información obtenida, se pudo establecer que el 86% de los trabajadores no gozan de asueto en los días señalados por la ley, esto obedece en buena parte al hecho que precisamente en esas fechas es cuando más actividad comercial tiene los restaurantes. En comentarios adicionales se nos indicó que muchos patronos ofrecen otorgar descansos en otros días sin que tal cosa se cumpla al cien por ciento, y los trabajadores prefieren trabajar esos días por el temor a perder el empleo.

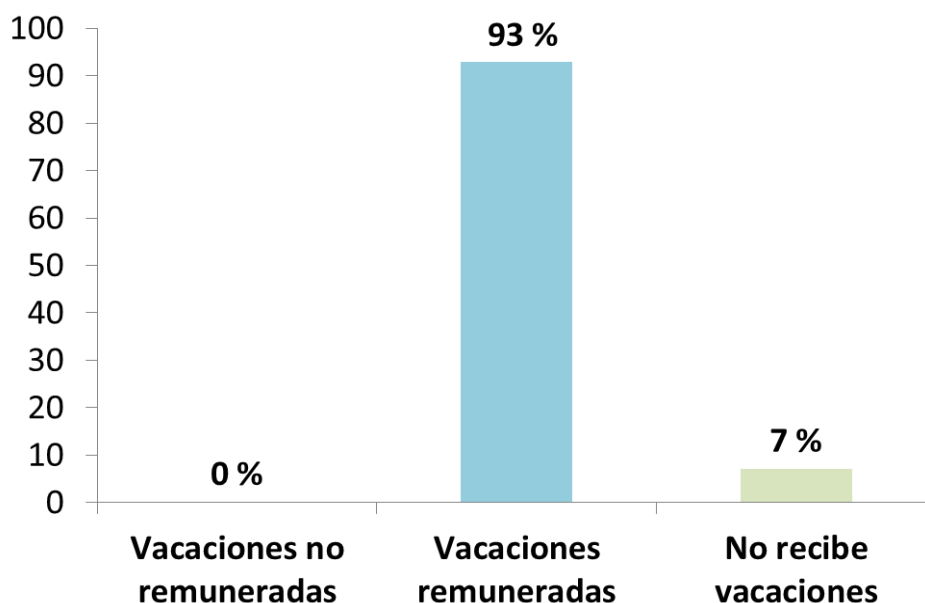
En cuanto a las vacaciones⁷ a que tienen derecho los trabajadores, estas son de 15 días consecutivos por año tras haber cumplido 12 meses de trabajo continuo con el mismo empleador. La cantidad que el trabajador tiene derecho a recibir como vacación anual es un promedio de su remuneración ordinaria y extraordinaria en el último año. El monto del pago de las vacaciones anuales tiene que ser pagado al trabajador antes de que disfrute de este permiso. Se requiere que el empleador indique al trabajador el calendario propuesto de las vacaciones anuales dentro de los 60 días siguientes a la calificación de las vacaciones anuales. Al hacer la programación de las vacaciones anuales, el patrono debe dar prioridad a la buena marcha de la empresa y la eficacia de los períodos de descanso y no sobrecargar a los trabajadores que se quedarán a trabajar.

⁷ Artículo 130 y 131 del Código de Trabajo

El Código del Trabajo no permite la división o la acumulación de las vacaciones anuales. Sin embargo, si el trabajo es de naturaleza especial, donde una larga ausencia no se puede permitir, las vacaciones anuales se puede dividir en más de dos partes. Está prohibida la realización de trabajo durante el periodo que corresponde a las vacaciones. Al respecto, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Gráfica 10

Porcentaje de trabajadores que gozan de vacaciones remuneradas en 14 casos investigados en los Restaurantes del Municipio de San Marcos



Fuente: investigación de campo mayo 2015

Llama la atención que solamente una persona manifestó no recibir vacaciones, mientras que el resto indicó que si gozan del beneficio de vacaciones y que están son remuneradas por los empleadores.

Los trabajadores también tienen derecho a descansar, al menos un día a la semana (24 horas consecutivas) después de cinco o seis días de trabajo, dependiendo de la costumbre del lugar de trabajo (Artículo 126 del Código del Trabajo). Al respecto, el 100% de los entrevistados manifestó gozar de por lo menos un día de descanso a la semana. El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun y cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

2.6. Prestaciones laborales: Aguinaldo, bono 14, bono incentivo, ventajas económicas e indemnización.

- a) Aguinaldo: El aguinaldo deben pagarse anualmente por parte de los empleadores a sus trabajadores al 100% del sueldo o salario ordinario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicios continuos, a los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, el aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado. La forma que debe pagarse es: el 50% en la primera quincena de diciembre y el otro 50% en la segunda quincena de enero del año siguiente.

Una situación requerida por la ley indica que el empleador debe dejar constancia escrita del pago del aguinaldo. Si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia con la firma o impresión digital del trabajador, se presume, salvo prueba en contrario, que el aguinaldo no ha sido pagado

El aguinaldo no es acumulable de año en año, con el objeto de percibir posteriormente una suma mayor; pero el trabajador a la terminación de su contrato, tiene derecho a que el patrono le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo, de acuerdo con el tiempo trabajado.

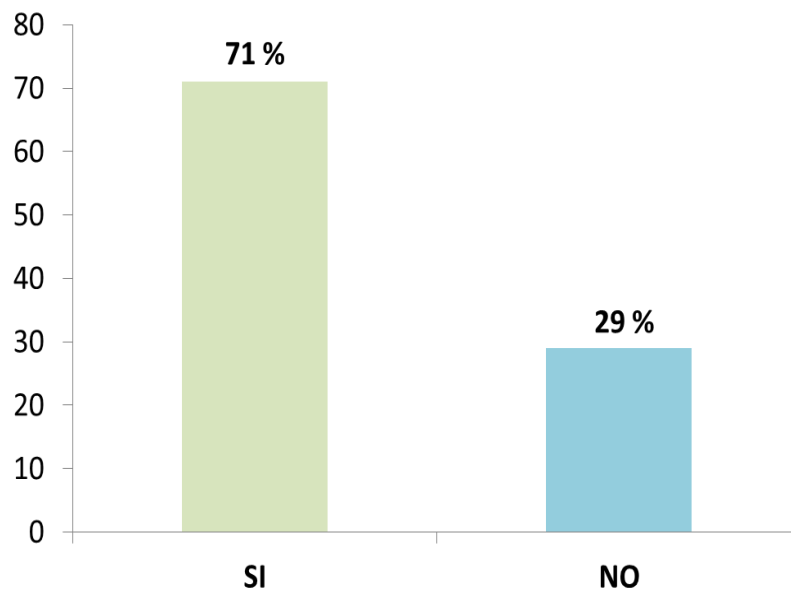
Otra característica del aguinaldo es que para el que lo otorga y para el que lo recibe, es deducible del Impuesto Sobre la Renta y no está sujeto al pago de ninguna clase de impuestos, tasas y demás cargos, inclusive el Impuesto del timbre y papel sellado y, no queda afecto al pago de las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.

El aguinaldo es inembargable, salvo las excepciones que prescriban leyes especiales. Todo lo relacionado al aguinaldo para el sector privado está regulado por el Decreto 76-78 del Congreso de la República.

- b) Bono 14: Es un pago obligatorio que está regulado por el decreto 42-92. Es una prestación laboral que todo empleador debe pagar a sus trabajadores adicional e independiente del aguinaldo, igual al 100% del salario o sueldo ordinario mensual del trabajador, siempre que hubiere laborado al servicio del empleador durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación de trabajo fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Para el cálculo de dicha bonificación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el período de 12 meses que termina en el mes de junio. Se debe pagar durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral termina por cualquier causa, el empleador deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación.

Gráfica 11
Pago del Bono 14 a los trabajadores en 14 casos investigados en los Restaurantes del Municipio de San Marcos



Fuente: investigación de campo mayo 2015

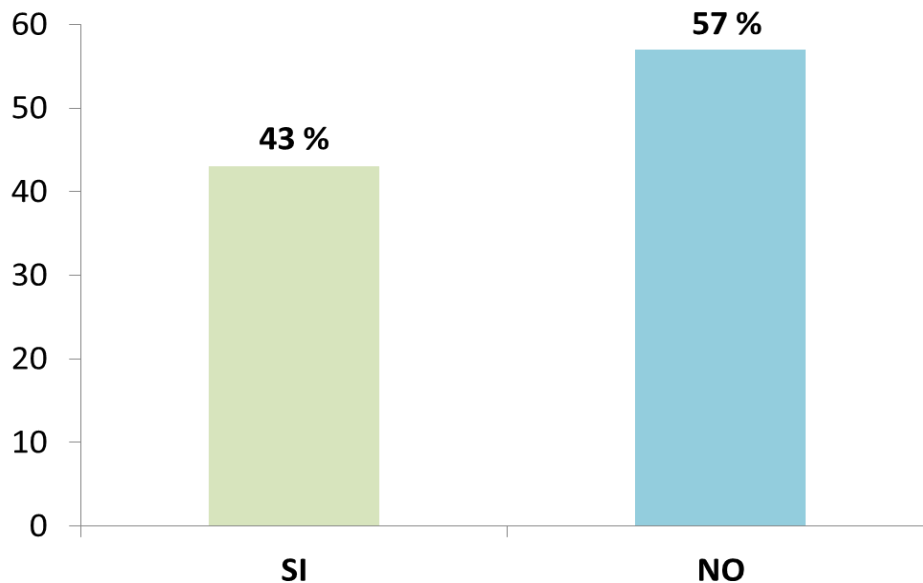
El 71% de los trabajadores del sector restaurantes manifiestan que si reciben este beneficio económico, mientras que el 29% restante manifestó no contar con el mismo, lo cual constituye una flagrante violación a los derechos laborales de los trabajadores. De acuerdo a la ley las sanciones por no cancelar el Bono14 pueden ser de tres a 14 salarios.

- c) Bonificación Incentivo: Es la prestación establecida para estimular y aumentar la productividad de los trabajadores del sector privado. No forma parte ni sustituye el salario mínimo establecido y debe ser convenido en las empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores; conforme a los sistemas de productividad y eficiencia que se establezcan. Se establece que cualquiera que sea la actividad

en que se desempeñe untrabajador, la bonificación incentivo será de doscientos cincuenta quetzales (250.00) que debe ser pagada junto al sueldo mensual devengado, su fundamento legal es el decreto 78-89, mismo que fue reformado por el decreto 7-2000 y 37-2001. Esta bonificación no está afecta al pago de prestaciones laborales ni al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS e INTECAP. El monto a pagar puede ser mayor que el establecido en la ley cuando exista común acuerdo respecto de ello, y bajo ese mecanismo, la bonificación queda libre de pagos al seguro social.

Gráfica 12

Porcentaje de trabajadores que reciben bono incentivo mensual en 14 casos investigados en los Restaurantes del Municipio de San Marcos



Fuente: investigación de campo mayo 2015

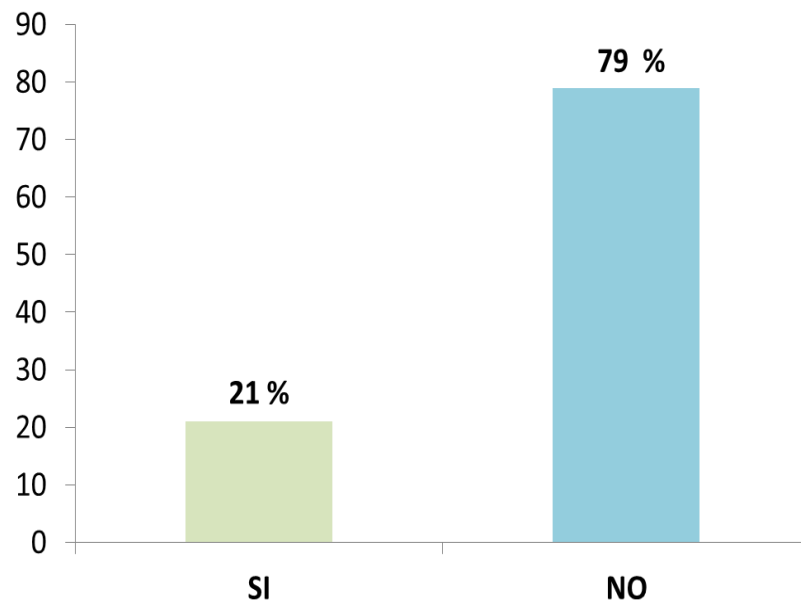
Indudablemente que las transgresiones a las leyes laborales están a la orden del día, debido a que muchas de las prestaciones económicas a las que tienen derecho los trabajadores no son pagadas por los empleadores, una prueba de ello es lo relacionado al pago del bono incentivo o bono de productividad, mismo que según los entrevistados solamente el 43% de ellos lo reciben, mientras que el 57% restante no lo reciben.

- d) Afiliación al seguro social: La Seguridad Social es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos, a una protección básica para satisfacer estados de necesidad. Es así como la concepción

universal respecto del tema ha llevado a cada nación a organizarse con el objeto de configurar variados modelos al servicio de este objetivo.

Gráfica 13

Porcentaje de trabajadores afiliados al Seguro Social en 14 casos investigados en los Restaurantes del Municipio de San Marcos



Fuente: investigación de campo mayo 2015

El inciso r) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establecelo relacionado a la previsión social, con esa idea se promulgó el seguro social obligatorio y la ley que regulasus alcances. El régimen de seguridad social cobró vida gracias al decreto número 295, que se refiere a “La ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”. En la citada ley se otorga autonomía a esta institución, personalidad jurídica propia y plana capacidad para adquirir derechos y obligaciones, con el propósito de conformar un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social.

Por su parte, el artículo 100 sobre la seguridad social; señala literalmente “El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación”. Actualmente es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) la institución encargada de administrar todos los aspectos que abarca la seguridad social y también las pensiones.

Para formar parte de la cobertura del IGSS en Guatemala, debe contribuirse con una cuota patronal que es del 12.67%, integrado de la siguiente forma: 10.67% para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), 1% para el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) y 1% para el Instituto de Recreación de los Trabajadores del Sector Privado (IRTRA).

A excepción de las entidades no lucrativas las cuales no efectúan el pago del 1% al Instituto de Recreación de los Trabajadores del Sector Privado (IRTRA), en tal sentido la cuota se reduce a un 11.67%.

Se integra también por una cuota laboral, misma que se obtiene de descontar al empleado de su salario el 4.83%, para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), sin incluir la Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 78-89).

Sin embargo, muchos patronos no inscriben al régimen de seguridad social a sus trabajadores para no pagar la cuota patronal, dejando vulnerables a los trabajadores. Para el caso que nos ocupa, el 79% de los trabajadores no están afiliados al IGSS, mientras que solamente el 21% goza de este beneficio, situación que es lamentable y que muestra otro aspecto que también es incumplido por los patronos.

e) Indemnización: De acuerdo al código de trabajo, el trabajador puede reclamar su indemnización en caso de despido por parte de su empleador, en el caso de ser el trabajador que renuncie a su empleo, el patrono no está obligado a pagar dicha prestación.

Según la Constitución Política de la República en el Artículo 102 en el inciso o) se indica que es “obligación del patrono de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea”. El artículo 82 dice: “Si el trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador o por alguna de las causas previstas en el artículo 79 del código de trabajo, el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.

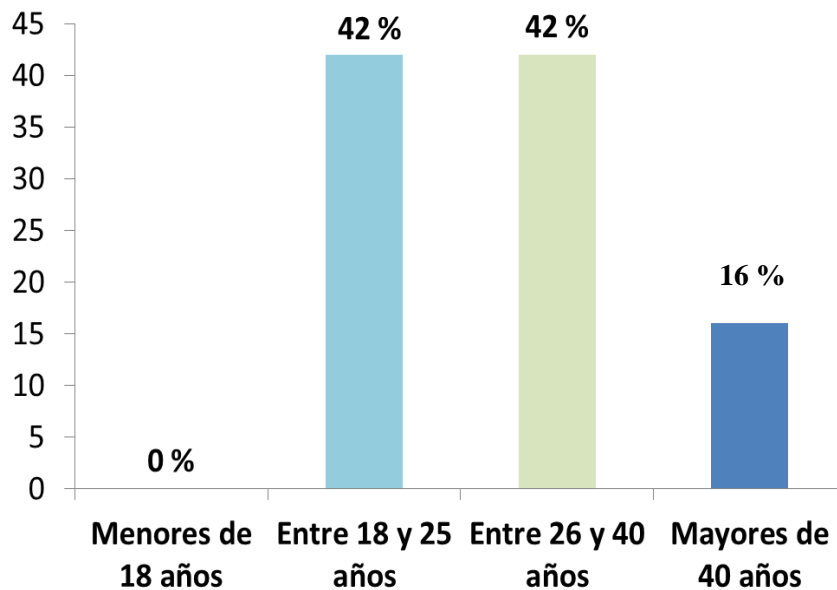
Para el cálculo de la indemnización también deben tomar en cuenta los montos de la bonificación anual y del aguinaldo que corresponden al trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajando, si los servicios no llegaren a seis meses.

Al ser consultados los trabajadores sobre si gozan de este beneficio, el 100% de los entrevistados manifestaron que desconocen sobre el pago de “su tiempo”, como ellos le denominan al tiempo de trabajo que han prestado en los restaurantes donde laboran, la respuesta obtenida es lógica por cuanto ninguno ha sido despedido últimamente y en consecuencia no han obligado al pago de dicha prestación

2.7. Edad mínima para trabajar

Gráfica 14

Edad de los trabajadores contratados en 14 casos investigados en los Restaurantes del Municipio de San Marcos



Fuente: investigación de campo mayo 2015

La edad mínima para trabajar en Guatemala es de 14 años (art. 31 y 148 del Código del Trabajo). Sin embargo, el código de trabajo permite que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorice a los menores de 14 años para trabajar en circunstancias excepcionales. Este no es el caso de la situación objeto de este estudio, ya que ningún menor de edad labora actualmente en ningún restaurante del municipio de San Marcos, ya que se estableció que el 84% de los trabajadores están

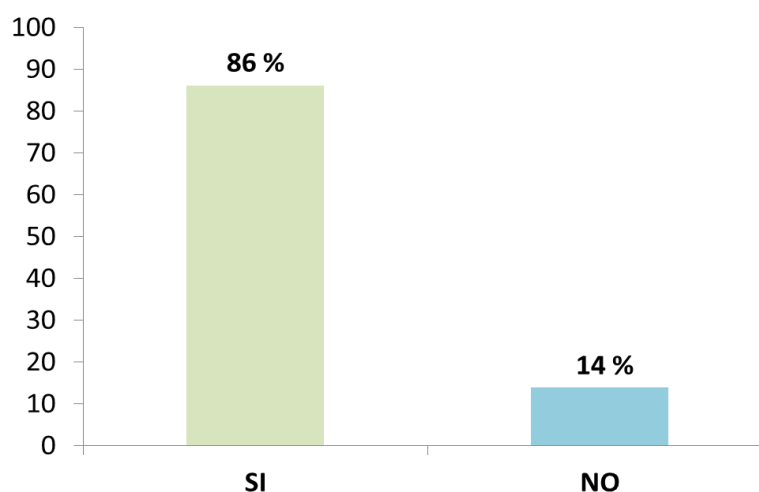
comprendidos entre los 18 y 40 años de edad, y el restante 16%, son trabajadores que sobrepasan la edad de los 40 años.

2.8. Período de prueba.

De acuerdo con el artículo 81 del Código del Trabajo, el período de prueba serán los primeros 2 meses para los contratos de duración indefinida. El período de prueba puede ser más corto si es de mutuo acuerdo entre las partes. Durante dicho periodo, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo con o sin causa, sin ninguna responsabilidad de su parte (Art. 79-81 del Código del Trabajo).

Gráfica 15

Porcentaje de trabajadores que cumplieron periodo de prueba antes de ser contratados en 14 casos investigados en los Restaurantes del Municipio de San Marcos



Fuente: investigación de campo mayo 2015

El porcentaje de los trabajadores que cumplió con un periodo de prueba previamente establecido con los patronos es del 86%, mientras que el restante 14% fue contratado de manera directa sin pasar por un periodo de prueba.

2.9. Reglamento interior de trabajo.

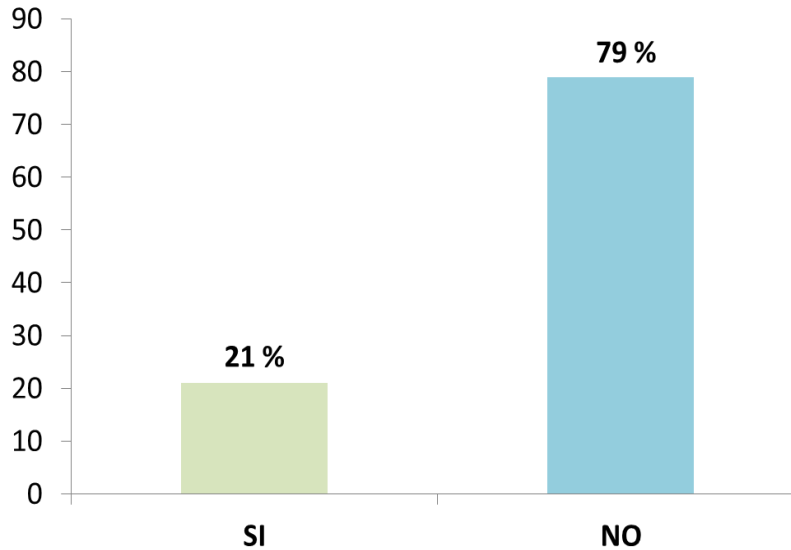
De acuerdo a lo que señala el Artículo 60 del código de trabajo, el reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, así como dar las indicaciones para evitar que se realicen actividades laborales con riesgos profesionales. Debe contener también las instrucciones para

prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa.

Además, debe contener:

- a) las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;
- b) el lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d) el lugar, día y hora de pago;
- e) las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;
- f) la designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otras; y
- g) las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo.

Gráfica 16
Existencia de Reglamento Interno de Trabajo en 14 casos investigados en los
Restaurantes del Municipio de San Marcos



Fuente: investigación de campo mayo 2015

De acuerdo a los resultados obtenidos de las entrevistas efectuadas, se pudo determinar que el 79% de los trabajadores afirman que en las empresas donde laboran no cuentan con reglamento interior de trabajo, lo que indudablemente constituye una desventaja en el ordenamiento organizacional del trabajo que desarrollan los restaurantes en la localidad. Una razón que explicaría esto es que el reglamento interior solamente es obligatorio para todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores.

Cuando esta situación se da, es menester que el reglamento sea aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir.

El reglamento interior de trabajo, siempre que no afecte los derechos mínimos del trabajador, es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se pueden presentar dentro de la empresa, y es tan importante que si no existiera, sería muy difícil sancionar a un trabajador por algún acto impropio, puesto que no habría ninguna sustentación normativa o regulatoria que ampare una decisión sancionatoria. El reglamento interno del trabajo, se encarga de contemplar aquellos aspectos no contemplados de forma expresa por la ley, o que simplemente han quedado al libre albedrío de las partes.

2.10. El libro de salarios e informe anual de salarios.

Todo patrono que tenga contratado permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social. 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 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. El fundamento legal de este libro se encuentra en el artículo 102 del código de trabajo.

2.11. Obligaciones de los patronos.

La importancia que los patronos conozcan cuáles son sus obligaciones con los trabajadores es fundamental, ya que en caso de que se cometa alguna omisión o violación a los derechos de los trabajadores, pueden ser sujetos de sanciones pecuniarias consistentes en multas que oscilan entre tres y doce salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas que es lo que aplica en el caso de los restaurantes.

Las obligaciones patronales están descritas en el artículo 61 del Código de Trabajo, donde se establece que además de las contenidas en otros artículos de ese código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos las siguientes:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

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

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

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

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;

e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando estos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

3. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquellas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;(el no permitir éstas inspecciones puede dar lugar a que la Inspección General de Trabajo promueva un Juicio por faltas en contra del patrono infractor)

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;(Ejemplo: por faltas de materias primas u otras causas que no sean imputables a los trabajadores)

h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;

i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

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

l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos donde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar danos a las personas, cultivos o arboles;

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que este instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

o) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que estos serán también retribuidos.

5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

6. Por desempeño de una función sindical, siempre que esta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7. En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo

2.12. Supervisión del Ministerio de Trabajo, IGSS y Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en los restaurantes del municipio de San Marcos.

El Ministerio de Trabajo tiene presencia en el departamento de San Marcos, mediante una oficina que es la del Sub-coordinador regional de occidente, ubica precisamente en el municipio de San Marcos en 10 calle 10-41 zona 3. Además tiene oficinas en los municipios de Tecún Umán y El Carmen Frontera. Por obligación legal, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social que estén vigentes o que se emitan en el futuro.

El código de trabajo indica que la inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene la obligación de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores.

Sus principales funciones son:

- ✓ Realizar verificaciones laborales, verificaciones administrativas, revisiones de higiene y seguridad ambiental en los centros de trabajo.

- ✓ Prevenir a patronos y empleados para que cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral.
- ✓ Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.
- ✓ Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho.
- ✓ Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- ✓ Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales.

Pese a que las funciones del Ministerio de Trabajo son claras y precisas, el trabajo de la inspectoría se ve limitado por la falta de personal y recursos para efectuar su acción de manera efectiva. Se consultó al ministerio sobre la supervisión que ejercen en el sector restaurantes y se nos indicó que lo hacen periódicamente de acuerdo a un calendario de actividades que programan de manera anual y que las principales denuncias recibidas de ese sector están relacionadas al incumplimiento del pago del bono 14 y el despido injustificado y en consecuencia el no pago de las prestaciones laborales correspondientes.

El despido injustificado es la cancelación del contrato de trabajo por la cual atraviesa el empleado sin obtener razones concretas, lógica y válidas (según la ley) para ser suspendido definitivamente de sus actividades laborales. Por lo general, suele ser un acto de atropello a los derechos del trabajador, por parte del patrón y que regularmente no se castiga, ya que el Ministerio cita al patrono y se da previamente un proceso conciliatorio con el trabajador y si el patrono se compromete a realizar todos los pagos que en ley corresponde, el proceso culmina de manera inmediata.

En cuanto a la supervisión del Ministerio de Salud a los restaurantes, esta supervisión se circunscribe a verificar que la instalación y funcionamiento de establecimientos públicos o privados destinados a la atención y servicio al público, como es el caso de los restaurantes debe realizarse bajo medidas sanitarias previamente establecidas por las autoridades correspondientes. Sin embargo a veces las inspecciones solamente tratan de determinar si los restaurantes cuentan o no con licencia sanitaria, sin que se realice una verificación de la inocuidad de los alimentos, así como del respeto hacia las medidas sanitarias que el personal de los restaurantes debe observar en todo el proceso de preparación y presentación de alimentos.

Para los efectos de control sanitario los propietarios o administradores de los restaurantes están obligados a permitir a funcionarios debidamente identificados la inspección a cualquier hora de su funcionamiento de acuerdo a lo que establezca el reglamento respectivo. Al respecto y luego de consultar al Área de Salud de San Marcos, se indicó que regularmente se hacen inspecciones una vez al año de manera aleatoria a diversos establecimientos que expenden alimentos y comidas para personas, sin que a la fecha se haya podido establecer que alguno de los restaurantes investigados haya sido sancionado por infringir alguna norma sanitaria.

En cuanto a la supervisión del IGSS hacia el cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de seguridad social, es necesario indicar que en la Constitución Política de la República de Guatemala, particularmente en el artículo 63, se establecen las garantías sociales que tienen un carácter de obligatorias. Por lo que el IGSS tiene la obligación de velar porque los patronos cumplan con lo dispuesto en materia de seguridad social para los trabajadores del país, en ese sentido, corresponde a la División de Inspección Patronal del IGSS el verificar que todas las empresas que tengan contratados más de 3 trabajadores en la ciudad capital y más de 5 trabajadores en los departamentos, cumplan con la obligatoriedad de afiliar a sus trabajadores al seguro social, así como de hacer los aportes correspondientes a la cuota patronal.

Para el caso objeto de estudio, se estableció que el 79% de los trabajadores que laboran en los restaurantes del municipio de San Marcos, no se encuentran afiliados al IGSS, lo que constituye una clara violación a las leyes laborales y sociales del país, sin embargo; pese a esta flagrante violación al derecho social y laboral, la acción fiscalizadora y de supervisión que ejerce el IGSS en el municipio de San Marcos es muy débil y casi inexistente, ya que la afiliación de trabajadores ha quedado como una situación más que discrecional en favor de los patronos, aunque ello implique menoscabo de los derechos laborales de los trabajadores. Al respecto y luego de consultar en la Dirección Departamental del IGSS en esta ciudad, no fue posible obtener información sobre el proceso de verificación y fiscalización patronal por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social relacionado al número tan elevado de trabajadores de los restaurantes que no han sido afiliados al régimen de seguridad social como lo establece la ley.

2.13. Conclusiones del capítulo.

En resumen, lo relacionado al tema de las obligaciones laborales y su cumplimiento en los restaurantes investigados, podemos indicar luego de conocidos los resultados de la investigación, que en términos generales no hay cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral en este sector de la actividad económica del municipio de San Marcos.

Lo anterior se afirma ya que se estableció que la mayoría de los trabajadores laboran más de ocho horas diarias sin recibir a cambio pago por servicios laborales de tiempo extraordinario o de horas extras, un 29% de los trabajadores recibe un salario inferior al salario mínimo establecido legalmente en el país. El tema de los asuetos legalmente establecidos tampoco es observado por los empleadores, por lo que los trabajadores tienen que laborar o caso contrario podrían ser despedidos por los dueños de los restaurantes.

Un 30% de los 14 entrevistados indicó que no reciben bono 14, lo que indica claramente una violación a los derechos laborales, mientras que un 57% indicó no recibir el denominado bono incentivo mensual que por ley tienen derecho todos los trabajadores en el país. Preocupante es el hecho que el 79% de los trabajadores de este sector no están afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pese a que todo patrono, persona individual o jurídica, que ocupe tres o más trabajadores, está obligado a inscribirse en el régimen de seguridad social, lo puede considerarse como un aspecto adicional al incumplimiento de toda una serie de disposiciones legales laborales vigentes en la república de Guatemala.

CAPÍTULO 3. OBLIGACIONES FISCALES

La importancia que tiene para los restaurantes en el cumplimiento de las obligaciones fiscales es fundamental, ya que el incumplimiento de dichas obligaciones tributarias legalmente establecidas para los sujetos pasivos,⁸ constituye un ilícito tributario que afecta al cumplimiento de los fines del Estado y al desarrollo de todo país. En la legislación tributaria de Guatemala, de acuerdo a la gradualidad de gravedad que estos ilícitos representen, pueden ser tipificados como infracciones o como delitos. Las infracciones se encuentran reguladas en el código tributario y los delitos en el código penal.

“Comete delito de defraudación tributaria quien, mediante simulación, ocultación, maniobra, ardid o cualquier otra forma de engaño, induzca a error a la Administración Tributaria en la determinación o el pago de la obligación tributaria, de manera que produzca detrimento o menoscabo en la recaudación impositiva. El responsable de este delito será sancionado con prisión de uno a seis años, que graduará el Juez con relación a la gravedad del caso, y multa equivalente al impuesto omitido.

Si el delito fuere cometido por persona extranjera se le impondrá, además de las penas a que se hubiere hecho acreedora, la pena de expulsión del territorio nacional, que se ejecutará inmediatamente que se haya cumplido aquellas.”⁹

‘El contribuyente del Impuesto al valor Agregado que, en beneficio propio o de tercero, no declare la totalidad o parte del impuesto que cargó a sus clientes en la venta de bienes o la prestación de servicios gravados, que le corresponde enterar a la Administración Tributaria después de haber restado el correspondiente crédito fiscal.

También comete delito el contribuyente que, para simular la adquisición de bienes o servicios, falsifica facturas, las obtiene de otro contribuyente, o supone la existencia de otro contribuyente que las extiende, para aparentar gastos que no hizo realmente, con el propósito de desvirtuar sus rentas obtenidas y evadir disminuir la tasa impositiva que le tocaría cubrir, o para incrementar fraudulentamente su crédito fiscal, y el contribuyente que las extiende.

⁸ El sujeto pasivo es la persona física o jurídica que hace frente al pago de una obligación.

⁹ Artículo 358 "A" del Código Penal de Guatemala.

Otro delito tipificado en la legislación guatemalteca, es lo relacionado a la apropiación indebida de tributos. El Artículo 358 “C” señala que “Comete el delito de apropiación indebida de tributos quien actuando en calidad de agente de percepción o retención en beneficio propio, de una empresa o de tercero, no entere a la Administración Tributaria la totalidad o parte de los impuestos percibidos o retenidos, después de transcurrido el plazo establecido por las leyes tributarias específicas para enterarlos.

El responsable de este delito será sancionado con prisión de uno a seis años, que graduará el juez con relación a la gravedad del caso, y multa equivalente al impuesto apropiado. Si el delito fuere cometido por directores, gerentes, administradores, funcionarios, empleados o representantes legales de una persona jurídica, en beneficio de ésta, además de la sanción aplicable a los responsables, se impondrá a la persona jurídica una multa equivalente al monto del impuesto no enterado, y se le apercibirá que en caso de reincidencia se ordenará la cancelación de la patente de comercio en forma definitiva.

Si el delito fuere cometido por persona extranjera se le impondrá, además de las penas a que se hubiere hecho acreedora, la pena de expulsión del territorio nacional, que se ejecutará inmediatamente que haya cumplido aquellas.”

En Guatemala el ente encargado de gestionar y ejecutar el marco sancionatorio de la legislación tributaria, es la Superintendencia de Administración Tributaria y en el cumplimiento de sus facultades y competencias, puede realizar todas las acciones de gestión, procuración, fiscalización y sanción que la legislación tributaria le permita, para determinar y garantizar el cumplimiento de las obligaciones tributarias de los sujetos pasivos del tributo; sin embargo es común que los sujetos pasivos falten al cumplimiento de sus obligaciones tributarias o realicen acciones u omisiones tendientes a obstaculizar o impedir la gestión, fiscalización, determinación y cobro de los tributos que les corresponden, incurriendo de esta forma en acciones tipificadas como infracciones o delitos tributarios.

3.1. Naturaleza de los Contribuyentes.

A raíz de las reformas tributarias contenidas en los Decretos 4-2012 y 10-2012, Acuerdos gubernativos 5-2013, 213-2013, conocidas como Ley anti evasión II, Ley de actualización tributaria, Reglamento a la Ley del IVA y Ley del ISR, estas leyes definen para los contribuyentes en Guatemala 4 tipos de regímenes los cuales son los siguientes:

- a) Régimen Sobre las Utilidades de Actividades Lucrativas: en este régimen, se restan los gastos, costos y rentas exentas de la renta bruta y a la diferencia. Es decir, va orientado a gravar sólo las ganancias. Y lo hará con un ISR del 25%. El pago del impuesto en este régimen se realiza cada tres meses, para hacerlo efectivo se tienen los primeros diez días del trimestre siguiente.
- b) Régimen Opcional Simplificado Sobre Ingresos de Actividades Lucrativas (Contribuyente Normal): a diferencia del régimen anterior, en este no se le restan los costos y gastos a la renta bruta. Esto significa que a diferencia del anterior, no se centra en las ganancias, sino en la totalidad de ingresos. En compensación, el porcentaje de ISR es del 5% para ingresos inferiores a Q 30,000.00 mensuales o de un importe fijo de Q 1,500.00 más un 7% sobre el excedente de Q 30,000.00 mil. Se paga una vez al mes.
- c) Régimen de Pequeño Contribuyente: con la vigencia del decreto 04-2012 del Congreso de la República de Guatemala, quedó configurado el nuevo Régimen de Pequeño Contribuyente, de ahí que a partir del 1 de abril de 2012, los contribuyentes inscritos en las anteriores modalidades denominadas Régimen Simplificado del 5% y Pequeño Contribuyente, Declaración Anual, fueron inscritos de oficio en el mencionado régimen por la SAT, siempre que sus ingresos no hayan superado la suma de Q 150,000.00 durante el año 2011. Pueden inscribirse en este régimen, las personas individuales o jurídicas, cuyo monto de ventas de bienes o prestación de servicios no exceda de Q 150,000.00 durante un año calendario, conforme lo establecen los artículos 45 y 46 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Este régimen es el tipo de régimen que cancela sus impuestos por medio de una tasa única del 5% sobre sus ingresos globales en forma mensual, es decir sobre el total de sus facturas, entre sus características están las siguientes:

- ✓ Solo puede facturar hasta el monto de Q 150,000.00 anuales para pertenecer a este Régimen.
- ✓ Exento de realizar pago de Impuesto Sobre la Renta
- ✓ Exento de realizar pagos trimestrales de ISR
- ✓ Exento de realizar pago de Impuesto de solidaridad
- ✓ No lleva tanto papeleo como los otros regímenes solo paga su 5% mensual por medio de declaración jurada de IVA.
- ✓ No lleva contabilidad completa solamente autoriza un libro de compras y ventas de pequeño contribuyente.

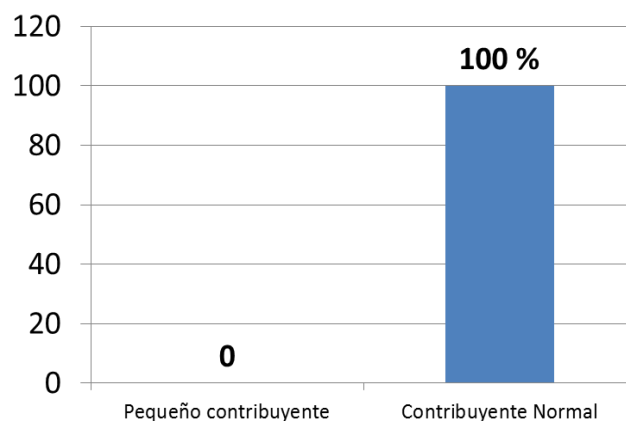
Sus facturas no generan derecho a Crédito fiscal para los contribuyentes que contraten sus servicios o bien que realicen compras. No están obligados a tener contador registrado Este Régimen es ideal para pequeños empresarios que inician sus operaciones y que no tendrán grandes volúmenes de ventas en el año, para contadores, técnicos, personas que prestan servicios y personas que facturan sus salarios cuando no están en planilla.

- d) Régimen de Rentas de Trabajo: en esta categoría se encuentran las rentas sobre los salarios de trabajadores en relación de dependencia. Aunque el planteamiento original buscaba eliminar el uso de la planilla del Impuesto al Valor Agregado (IVA) que los asalariados presentan cada año, los congresistas acordaron no eliminar del todo esta posibilidad como una medida para incentivar al consumidor a exigir sus facturas y reducir un poco la carga impositiva. El mínimo vital quedó en Q 48,000.00, esto significa que quienes ganen menos de Q 4,000.00 al mes no tienen que pagar ISR ni presentar facturas.

Un ingreso anual de Q 60,000.00 o sea, Q 5,000.00 mensuales, también puede traducirse en una exención total, si se presentan hasta Q 12,000.00 mil de facturas. Si no se alcanza este monto en facturas, la diferencia estará gravada en un 5% de ISR, al igual que cualquier excedente sobre los Q 60,000.00. Al superar los Q 300,000.00 anuales se pagará un importe fijo de Q 15,000.00 mil más un 7% por cada quetzal que sobrepase los Q 300,000.00.

Gráfica 17

Régimen tributario al que están inscritos los 7 restaurantes investigados



Fuente: investigación de campo mayo 2015

De acuerdo a la información obtenida, el 100% de los restaurantes investigados están inscritos dentro del régimen opcional simplificado sobre ingresos de

actividades lucrativas, más conocido como régimen de Contribuyente Normal.¹⁰ Este régimen se caracteriza porque para cancelar el Impuesto sobre la renta es necesario establecer de manera mensual el monto de la facturación y sobre el ingreso total sin incluir el IVA ni rentas exentas, se debe aplicar Q 1,500.00 de impuesto sobre la renta sobre los primeros Q 30,000.00 y luego sobre los demás ingresos aplicar el 7%. Para este tipo de régimen solo está autorizado el pago por medio de retención definitiva. Al realizar el pago o presentación mensual del impuesto sobre la renta le toca realizar de manera mensual una liquidación de ISR sobre la cual aplicará la tasa del ISR mencionada con anterioridad restando las retenciones realizadas y cancelando la diferencia o bien arrastrando crédito de Impuesto sobre la renta para otros periodos.

Los únicos contribuyentes de este régimen que pueden realizar pagos directos a la SAT son los que tienen autorizados utilizar facturas electrónicas. Las características de este régimen son las siguientes:

- No está obligado a cancelar impuesto de solidaridad
- No está obligado a realizar pagos trimestrales de ISR
- No está obligado a presentar informes de Inventario
- Está obligado a cancelar de manera mensual el impuesto al valor agregado IVA
- Está obligado a ser agente de retención de ISR cuando lleve contabilidad completa.
- Está obligado a presentar declaración anual de ISR de manera informativa.

3.2. Aplicación de la Ley de Actualización Tributaria: Impuesto sobre la Renta decreto 10-2012.

Esta Industria de restaurantes, también se encuentra afecta al cumplimiento de la Ley de actualización del impuesto sobre la renta contenida en el decreto 10-2012.

¹⁰ En Guatemala, se considera contribuyente normal a aquel que factura más de Q 150,000.00 al año y que ha optado por pagar el ISR calculado el 28% sobre la utilidad del ejercicio. Este contribuyente está afecto al pago del ISR (Impuesto sobre la Renta) y el IS (Impuesto de Solidaridad). Debe pagar al fisco trimestralmente el 28% de la proyección basada en el 8% sobre las Ventas del período o el 28% sobre los Cierres parciales. También debe pagar trimestralmente el IS sobre el 1% de lo que sea mayor: a) el monto total de sus activos o b) El monto total de sus ventas, ambos del ejercicio anterior; aunque el contribuyente que inicia operaciones está exento de pagar el IS durante los primeros cuatro trimestres de operaciones, a partir del quinto trimestre, debe pagarlo sobre la modalidad arriba descrita y a partir del noveno trimestre de operaciones puede optar por acreditar el IS al pago del ISR o viceversa (aplica sobre el impuesto pagado en el año anterior, no del año del ejercicio que se está operando); además, mensualmente debe enterar al fisco la diferencia entre el IVA débito (12% de lo cobrado en sus ventas) y el IVA crédito (12% de lo pagado en sus compras). Está obligado a llevar contabilidad completa y por lo menos: 1) Libro de compras; 2) Libro de ventas; 3) Libro de Diario; 4) Libro Mayor; 5) Libro de Balances y 6) Libro de Inventarios.

La Constitución Política de Guatemala indica que el Impuesto Sobre la Renta es un impuesto para toda persona individual o jurídica, nacional o extranjera, domiciliada o no en el país, así como a cualquier ente, patrimonio o bien que especifique esta ley que provenga de la inversión de capital, de trabajo o de la combinación de ambos. Establece, además, que quedan afectas al impuesto todas las rentas y ganancias de capital obtenidas en territorio nacional.

La constitución agrega que se considera renta de fuente guatemalteca todo ingreso que haya sido generado por capitales, bienes o servicios y derechos de cualquier naturaleza, invertidos o utilizados en el país o que tengan su origen en actividades de cualquier índole desarrolladas en Guatemala, incluyendo ganancias cambiarias, cualquiera que sea la nacionalidad, domicilio o residencia de las personas que intervengan en las operaciones

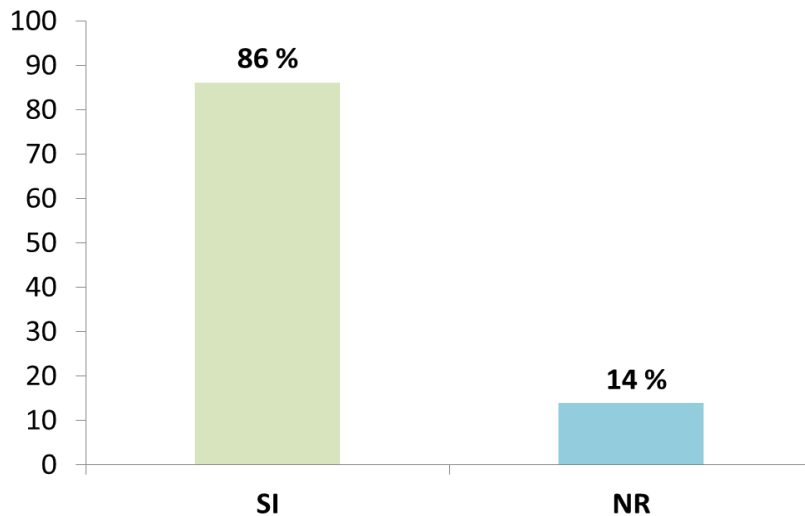
La renta que se grava es aquella de fuente guatemalteca, tal como todo ingreso generado en Guatemala, por capitales, bienes, servicios o derechos de cualquier naturaleza invertidos o utilizados en el país.

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

Pese a las definiciones legales anteriores, se entrevistó a los contadores de los restaurantes sobre aspectos puntuales relacionados al cumplimiento de las obligaciones fiscales, sin embargo se tuvo el problema de que dos contadores no quisieron responder el cuestionario aduciendo que estos datos son confidenciales y la información solamente la pueden brindar a los propietarios de los restaurantes, pese a ello, los resultados obtenidos de los que si contestaron el cuestionario se presenta a continuación.

Gráfica 18

Está el restaurante sujeto al régimen del impuesto sobre la renta



Fuente: investigación de campo mayo 2015

Como se indicó anteriormente, en la nueva ley, la estructura tributaria establece cuatro regímenes:

Cada uno de estos regímenes tiene una estructura técnica propia, es decir tiene un hecho generador, exenciones, sujetos pasivos (contribuyentes), base imponible, tipos impositivos y períodos de imposición propios e independientes uno del otro. Así, las utilidades de las empresas están gravadas en el régimen de renta de las actividades lucrativas, mientras que los dividendos que reciben los accionistas están gravados en el régimen de rentas de capital, con hechos generadores distintos, sujetos pasivos y períodos de imposición distintos.

El régimen al que se encuentran inscritos los restaurantes es el régimen de contribuyente normal. Desde este punto de vista se puede inferir que los restaurantes que han sido objeto de nuestro estudio, si cumplen con la obligación de estar inscritos en un régimen determinado como lo estipula el artículo 50 de la ley en referencia.

3.3. Determinación de la Renta Imponible.

Los contribuyentes inscritos en este régimen deben determinar su renta imponible restando de su renta bruta las rentas exentas y los costos y gastos deducibles de conformidad con la ley, y deben sumar los costos y gastos para la generación de rentas no afectas a la ley.

La renta bruta es el conjunto de ingresos y beneficios de toda naturaleza, gravados o exentos, habituales o no, devengados o percibidos en el periodo de liquidación, provenientes de ventas de bienes o prestación de servicios y otras actividades lucrativas.

La tarifa a pagar en este régimen es de 25% (cobró vigencia a partir del 1 de enero de 2015); el ejercicio fiscal es de un año que se inicia el 1 de enero y termina el 31 de diciembre, pero se deben realizar pagos trimestrales, efectuando cierres contables parciales o una liquidación preliminar de sus actividades al vencimiento de cada trimestre. También se puede estimar la renta imponible en ocho por ciento (8%)¹¹ del total de las rentas brutas obtenidas en el trimestre respectivo, excluidas las rentas exentas.

El pago del impuesto trimestral se realiza por medio de declaración jurada, dentro de los 10 días siguientes a la finalización del trimestre que corresponda, excepto el cuarto trimestre, que se paga cuando se presenta la declaración jurada anual, dentro de los primeros 3 meses del año siguiente.

3.4. Agentes de Retención del ISR.

Todo patrono que pague o acredite a personas residentes en Guatemala remuneraciones de cualquier naturaleza por servicios provenientes del trabajo efectuado por empleados, sean permanentes o eventuales, debe retener el Impuesto Sobre la Renta del trabajador.¹²

El porcentaje que se aplica a la base imponible para determinar la cuota tributaria de conformidad a lo establecido en los artículos 44 y 173 de la ley de actualización tributaria, los tipos impositivos de éste régimen aplicable a la renta imponible calculada, son los siguientes:

¹¹ Cuando un restaurante escoge esta opción, debe pagar al fisco mensualmente el 8% de ISR sobre su facturación mensual (siempre y cuando la facturación sobrepase los Q 30,000.00) y una cuota fija de Q 1,500.00 o 5% sobre el total de las ventas (si estas son menores a Q 30,000) además, la diferencia entre el IVA débito (12% de lo cobrado en sus ventas) y el IVA crédito (12% de lo pagado en sus compras). Está obligado a llevar contabilidad completa y por lo menos: 1) Libro de compras; 2) Libro de ventas; 3) Libro de Diario; 4) Libro Mayor; 5) Libro de Balances y 6) Libro de Inventarios. Debe presentar mensualmente la declaración del ISR y una declaración anual ante la SAT.

¹² La retención debe ser entendida como el descuento que se practica sobre un pago para la satisfacción de una deuda tributaria. Debe entenderse como Agentes de Retención, aquellos sujetos que al pagar o acreditar a los contribuyentes cantidades gravadas, están obligados legalmente a retener de las mismas, una parte de éstas como pago a cuenta de tributos a cargo de dichos contribuyentes.

Cuadro No. 5

| Rango de Renta imponible mensual | Importe Fijo | Tipo impositivo de |
|----------------------------------|--------------|--------------------------------------|
| Q 0.01 a Q 30,000.00 | Q 0.00 | 5% sobre la renta imponible |
| Q 30,000.01 en adelante | Q 1,500.00 | 7% sobre el excedente de Q 30,000.00 |

Fuente: SAT 2016. Ley de Actualización Tributaria Decreto 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala.

Según el artículo 13, son sujetos pasivos del impuesto que se regula en este título, en calidad de agentes de retención, cuando corresponda, quienes paguen o acrediten rentas a los contribuyentes y responden solidariamente del pago del impuesto. Sin embargo, al ser consultados los trabajadores para conocer si les hacían algún descuento por concepto de ISR, el 100% manifestó que no. En cuanto a los contadores de las empresas, cuando se les formuló la misma pregunta, respondieron que no hacen retenciones de impuestos sobre la renta a los trabajadores, debido a que no ganan más de Q 4,000.00 mensuales, es decir que no tienen una renta imponible mayor a los Q 48,000.00. Fue comentario personal de un contador el que en los casos de trabajadores que ganan más de Q 4,000.00 mensuales, se les consigna contablemente con un salario menor a efecto de no desarrollar todo el proceso de retención lo cual considera como “más trabajo” en el registro contable.

Las deducciones que deberá tomar en cuenta el patrono al momento de determinar la base imponible, para aplicarle el tipo impositivo y posteriormente proceder a la retención correspondiente, son las siguientes:

a) Hasta Q.60,000.00 de los cuales Q.48,000.00 corresponden a gastos personales sin necesidad de comprobación alguna; y, Q.12,000.00 que podrá acreditar por el Impuesto al Valor Agregado pagado en gastos personales, por compras de bienes o adquisición de servicios, durante el período de liquidación definitiva anual. Este crédito se comprobará mediante la presentación de una planilla que contenga el detalle de las facturas, que estarán sujetas a verificación por parte de la Administración Tributaria. La planilla deberá presentarse ante la Administración Tributaria, dentro de los primeros 10 días hábiles del mes de enero de cada año, debiendo el patrono conciliar entre las retenciones efectuadas y la liquidación o declaración definitiva que deberá presentar el trabajador.

3.5. Devolución de retenciones efectuadas en exceso.

Este procedimiento no aplica actualmente en el caso de los restaurantes, toda vez que ninguno realiza retenciones de impuestos sobre la renta. Sin embargo, si el caso fuera distinto, es decir; si se realizaran las retenciones indicadas en la ley y si el patrono determina que retuvo de más a sus trabajadores, deberá devolverles las sumas retenidas en exceso e informar a la Administración Tributaria dentro de los primeros dos meses del año calendario, por los medios que ésta disponga. El patrono o pagador descontará dichas devoluciones del total de los montos de retenciones correspondientes a dichos periodos mensuales, hasta cubrir la totalidad de las devoluciones.

Por ejemplo, durante el mes de enero 2016, el trabajador debió presentar a su patrono lo siguiente: a) las constancias de las donaciones realizadas, si fuera el caso, b) las facturas de primas de seguros de vida para cubrir riesgos en caso de muerte del trabajador, si fuera el caso, y c) la planilla de Impuesto al Valor Agregado (IVA) presentada también a SAT durante los primeros diez días hábiles de enero para poder aplicar la deducción hasta por Q12 mil si fuera el caso. Los tres puntos anteriores, apoyaban al trabajador para aplicar deducciones adicionales a las demás que establece la Ley, con el objetivo de disminuir su ISR final como empleado en relación de dependencia.

Posteriormente a lo anterior, el patrono debió conciliar el impuesto retenido con el impuesto determinado sobre la renta imponible actualizada, incluyendo los tres puntos arriba indicados, y determinar si correspondía devolver las sumas retenidas en exceso a los trabajadores, o bien, si no se le retuvo el ISR completo, el trabajador debería pagar directamente a SAT la diferencia.

Asimismo, el patrono debió informar a la Administración Tributaria, dentro de los primeros dos meses del año calendario (a más tardar el 29 de febrero 2016), por los medios que SAT ha puesto a disposición de los contribuyentes, es decir, RetenISR de escritorio o bien RetenISR Web. Dicha información muestra como mínimo y por cada trabajador, la determinación de la renta imponible, el impuesto determinado, el impuesto retenido por él y por otros patronos y el monto del impuesto devuelto o el saldo a devolver a cada trabajador, en caso se hubieren efectuado retenciones en exceso. Además, debía incluirse el impuesto retenido a empleados que concluyeron la relación laboral antes de la finalización del período de liquidación definitiva anual.

Cuando de conformidad con el artículo 79 de la Ley, en el informe anual de retenciones practicadas, el patrono determinó que retuvo sumas que excedan el

valor del impuesto determinado en cada caso, como se indicó en el párrafo anterior, debe proceder a realizar devolución de las mismas a los respectivos trabajadores, en una o varias cuotas hasta completarlas, lo cual es totalmente permitido. Con base en la Ley y en el Reglamento, dichas sumas devueltas a los trabajadores pueden ser rebajadas de los montos a pagar en cada mes por las retenciones practicadas en esta categoría de renta, hasta cubrir la totalidad de las devoluciones.

3.6. Conciliación anual de retenciones.

Este procedimiento tampoco aplica, debido a que no se efectúan retenciones de impuesto sobre la renta a los trabajadores empleados en los restaurantes del municipio de San Marcos. Sin embargo, es importante señalar que el patrono tiene la obligación de hacer una proyección de la renta neta anual de cada trabajador, al principio de cada año o al inicio de la relación laboral, según sea el caso. La cual le deducirá el monto de Q 48,000.00 por concepto de gastos personales y el monto de las cuotas anuales estimadas por concepto de pagos al IGSS, por concepto de cuotas a regímenes de previsión social. Al valor obtenido, le aplicará el tipo impositivo correspondiente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 73 de la Ley de Actualización Tributaria y cada mes, el patrono o pagador retendrá al trabajador, la doceava parte del monto proyectado.

El artículo 71, del acuerdo gubernativo número 213-2013, señala literalmente: “Artículo 71. Informe anual de retenciones. En el mes de enero de cada año, los patronos deben conciliar el impuesto retenido con el impuesto determinado sobre la renta imponible actualizada, tras considerar el monto de las donaciones comprobadas por el trabajador, las primas de seguros de vida para cubrir riesgos en caso de muerte del trabajador, así como de la deducción que hasta por doce mil quetzales (Q12,000.00) podrá considerarse a su favor, con base en la planilla de facturas por el Impuesto al Valor Agregado que haya presentado a la Administración Tributaria, todo lo anterior conforme a la forma y las condiciones establecidas en los artículos 72 y 79 de la ley.

Lo anterior deberá informarse a través de los medios que para el efecto proporcione la Administración Tributaria, en el plazo establecido en el artículo 79 de la Ley. Dicha información mostrará como mínimo y por cada trabajador, la determinación de la renta imponible, el impuesto determinado, el impuesto retenido por él y por otros patronos y el monto del impuesto devuelto o el saldo a devolver a cada trabajador, en caso se hubieren efectuado retenciones en exceso. Además, deberá incluirse el impuesto retenido a empleados que concluyeron la relación laboral antes de la finalización del período de liquidación definitiva anual.”

Todo lo anteriormente señalado no sucede en el caso de los Restaurantes estudiados, ya que por el monto del salario que devengan los trabajadores, las empresas no realizan todo lo que indica la ley de actualización tributaria Decreto 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala.

3.7. Aplicación Ley del Impuesto al Valor Agregado.

El artículo 155 del decreto 10-2012 modificó el artículo 29 de la ley del impuesto al Valor Agregado, el cual quedó así:

“Artículo 29. Documentos obligatorios. Los contribuyentes afectos al impuesto de esta Ley están obligados a emitir con caracteres legibles y permanentes o por medio electrónico, para entregar al adquiriente y, a su vez es obligación del adquiriente exigir y retirar, los siguientes documentos:

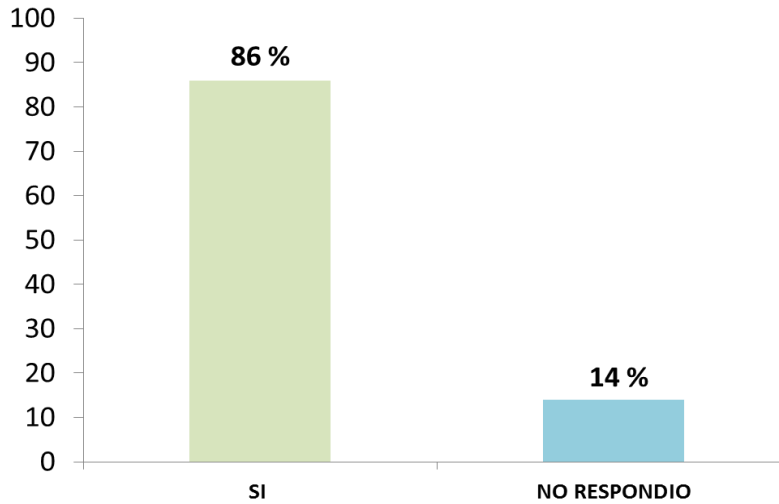
- a) Facturas, por las ventas, permutas, arrendamientos, retiros, destrucción, pérdida, o cualquier hecho que implique faltante de inventario cuando constituya hecho generador de este impuesto, y por los servicios que presten los contribuyentes afectos, incluso respecto de las operaciones exentas o con personas exentas. En este último caso, debe indicarse en la factura que la venta o prestación de servicio es exenta y la base legal correspondiente.
- b) Facturas de Pequeño Contribuyente, para el caso de los contribuyentes afiliados al Régimen de Pequeño Contribuyente establecido en esta Ley.
- c) Notas de débito, para aumentos del precio o recargos sobre operaciones ya facturadas.
- d) Notas de crédito, para devoluciones, anulaciones o descuentos sobre operaciones ya facturadas.
- e) Otros documentos que, en casos concretos y debidamente justificados, autorice la Administración Tributaria para facilitar a los contribuyentes el adecuado cumplimiento en tiempo de sus obligaciones tributarias.

La Administración Tributaria está facultada para autorizar, a solicitud del contribuyente, el uso de facturas emitidas en cintas, por máquinas registradoras, en forma electrónica u otros medios, siempre que por la naturaleza de las actividades que realice se justifique plenamente. El reglamento desarrollará los requisitos y condiciones”.

Al respecto se consultó a los contadores de los restaurantes sobre si cada uno de estos negocios extendía factura contable a sus clientes, y los resultados fueron los siguientes:

Gráfica 19

Porcentaje de restaurantes que extienden factura a sus clientes de 7 casos investigados en el municipio de San Marcos



Fuente: investigación de campo mayo 2015

La gráfica anterior nos muestra que la mayoría de los restaurantes extienden factura a sus clientes, aunque se infiere que es la totalidad porque no se considera que solo uno de ellos se arriesgue a cometer algún delito de defraudación tributaria o evasión fiscal.

3.8. Conclusiones del capítulo.

De acuerdo a la información obtenida, el 100% de los restaurantes investigados están inscritos dentro del régimen opcional simplificado sobre ingresos de actividades lucrativas, más conocido como régimen de Contribuyente Normal.

Los restaurantes investigados no realizan retenciones del impuesto sobre la renta por concepto de rentas provenientes del trabajo: es decir; por sueldos, bonificaciones, comisiones, propinas, aguinaldos, viáticos no sujetos a liquidación o que no constituyan reintegro de gastos,, y en consecuencia no realizan devoluciones por ese concepto y tampoco realizan conciliaciones relacionadas a las retenciones. Cabe mencionar que si aplican el impuesto al valor agregado y la mayoría indica que si extienden facturas, razón por la que podemos concluir diciendo que si cumplen con las obligaciones fiscales y tributarias de acuerdo al régimen en donde se encuentran inscritos los restaurantes.

CAPÍTULO 4. OBLIGACIONES CONTABLES.

4.1. Registros Contables.

En Guatemala existe obligación de llevar contabilidad para todas las empresas que están legalmente constituidas conforme lo que indica el código de comercio decreto 2-70. El artículo 368 de dicho código señala las especificaciones del tema contable y los registros que hay que llevar y que son los siguientes:

- a) Los comerciantes están obligados a llevar su contabilidad en forma organizada, de acuerdo con el sistema de partida doble y usando principios de contabilidad generalmente aceptados.
- b) Deberán llevar, los siguientes libros o registros: inventarios; de primera entrada o diario; mayor o centralizador; de estados financieros.
- c) Además podrán utilizar los otros que estimen necesarios por exigencias contables o administrativas o en virtud de otras leyes especiales.
- d) También podrán llevar la contabilidad por procedimientos mecanizados, en hojas sueltas, fichas o por cualquier otro sistema, siempre que permita su análisis y fiscalización.

Los libros contables deberán ser autorizados por el Registro Mercantil y habilitados por la Superintendencia de Administración Tributaria. Además, podrán utilizarse otros libros que se estimen convenientes o necesarios por exigencias contables o administrativas o en virtud de leyes específicas, como el libro de compras y ventas en el caso de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

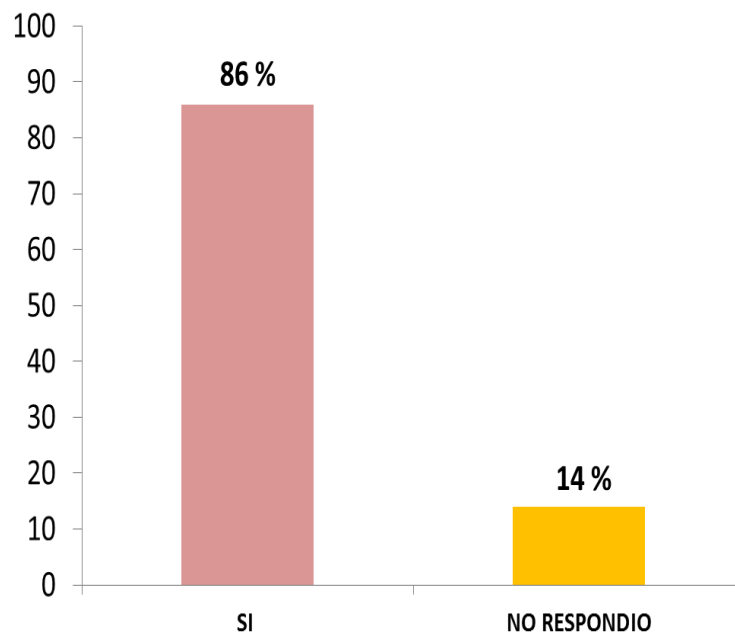
El contribuyente que al momento de una revisión fiscal por parte de la Superintendencia de Administración Tributaria no posea los libros de contabilidad será sancionado de acuerdo a lo que estable el Código Tributario en su artículo 94 con una multa equivalente al 1.0% de los ingresos brutos obtenidos por el contribuyente durante el último período mensual, trimestral o anual declarado en el régimen del impuesto en el cual se encuentre inscrito.

Existen condiciones clasificatorias con respecto a quienes deben llevar contabilidad completa, y las mismas están relacionadas con el monto de los activos que posee una empresa. Estas condiciones son:

- a) Los comerciantes que tengan activos mayores a Q 25,000.00
- b) Los comerciantes que tengan activos menores a Q 25,000.00 pueden omitir el uso de los libros: diario, mayor, de inventarios y libro de estados financieros, pero deben tener cuidado de observar que las leyes tributarias no le obliguen a llevar alguna, no porque el código tributario lo indique se ignore, como es el caso de lo que manda la ley del impuesto sobre la renta.
- c) Lo comerciantes que tengan activos menores a Q 2,000.00, estos no están obligados a llevar contabilidad completa, únicamente a llevar el libro de inventarios y el de estados financieros

Gráfica20

Porcentaje de restaurantes que llevan contabilidad completa de 7 casos investigados en el municipio de San Marcos



Fuente: investigación de campo mayo 2015

Debido a la naturaleza de las actividades que realiza un restaurante, se requiere contar con activos fijos cuyo valor contable es regularmente superior a los Q 25,000.00 máxime si los restaurantes son familiares como los que existen en San Marcos y que han sido objeto de análisis en este estudio. Se logró establecer que los libros de contabilidad que llevan son: diario, mayor, balances e inventarios, y adicionalmente y de acuerdo a la ley de impuesto al valor agregado IVA, llevan los libros de compras y de ventas de IVA.

Conforme lo regulado en los artículos 40 numeral 1 y 3, del 42 numeral 3 y 4 de la Ley de Actualización Tributaria, los contribuyentes del impuesto sobre la renta, inscritos en el régimen sobre las utilidades de actividades lucrativas, deben respaldar la declaración jurada de la renta, con los siguientes documentos:

- a) registros de balance general, estado de resultados, flujo de efectivo y estado de costo de producción. En el caso del estado de flujo de efectivo, permite la evaluación de la capacidad que tiene la empresa para generar efectivo y otros medios líquidos equivalentes, así como las necesidades que tiene la empresa para la utilización de esos flujos de efectivo, al respecto, los contadores entrevistados (7) indicaron que si realizaban tal operación contable.
- b) el registro de inventarios de bienes disponibles para la venta deberá contener el detalle decada uno de los bienes que lo integran, dicho detalle incluirá lo siguiente:
 1. Código del bien si lo tuviere
 2. Nombre o denominación
 3. Cantidad total
 4. Unidad que se toma como medida
 5. Precio de cada unidad
 6. Valor total.

Conforme lo regulado en el artículo 53 de la ley en mención, los contribuyentes del referido impuesto independientemente al régimen bajo el que se encuentren inscritos, están obligados a llevar contabilidad de acuerdo con el Código de Comercio de Guatemala, asimismo, deberán cumplir con las obligaciones en materia de llevar libros, registros y estados financieros.

4.2. Aplicación de las Niif para Pymes en los restaurantes.

“El 29 de junio de 2010, en asamblea general extraordinaria del Colegio de Contadores Públicos y Auditores de Guatemala, se resolvió adoptar la “NIIF para las PYMES” como parte de los principios de contabilidad generalmente aceptados a que hace referencia el código de comercio de Guatemala.”¹³

¹³ <http://www.niifpymes.com/>

Las Niif para las Pymes son un conjunto de normas autónomas diseñadas para satisfacer las necesidades y capacidades de las pequeñas y medianas empresas, que se estima representan más del 95 por ciento de todas las empresas de todo el mundo, y para el caso de Guatemala representan aproximadamente el 98.5% del total de empresas.

“Las NIIF para las pymes establecen los requerimientos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar que se refieren a las transacciones y otros sucesos y condiciones que son importantes en los estados financieros con propósito de información general. También pueden establecer estos requerimientos para transacciones, sucesos y condiciones que surgen principalmente en sectores industriales específicos. Las NIIF se basan en un marco conceptual, el cual se refiere a los conceptos presentados dentro de los estados financieros con propósito de información general”¹⁴.

De acuerdo con el consejo de normas internacionales de contabilidad (IASB), las normas internacionales de información financiera para las pequeñas y medianas empresas, se aplicarán para elaborar estados financieros con el propósito de brindar información financiera a entidades que no tienen obligación pública de rendir cuentas, mientras que las Niif completas se aplican para aquellas entidades que tienen obligación de rendir cuentas, por ejemplo: bancos, cooperativas de crédito, compañías de seguros, comisionistas e intermediarios de valores, fondos de inversión y bancos de inversión. El objetivo de los estados financieros con propósito de información general de una pequeña o mediana entidad es proporcionar información sobre la situación financiera, el rendimiento y los flujos de efectivo de la entidad que sea útil para la toma de decisiones económicas de una gama amplia de usuarios que no están en condiciones de exigir informes a la medida de sus necesidades específicas de información.

La presentación de estados financieros bajo los conceptos de las Niif para Pymes, deben ser las siguientes:

- a) Estado de situación financiera (balance general) a la fecha que se informa, este comprende:
 - ✓ Activo: bienes y derechos que generarán entradas de efectivo que mejorarán el patrimonio.

¹⁴ <http://www.nicniif.org/home/acerca-de-niif-para-pymes/acerca-de-las-niif-para-pymes.html>

- ✓ Pasivo: obligaciones que generarán desprendimiento de efectivo que menoscabará el patrimonio
 - ✓ Patrimonio: es el activo neto (activo – pasivo) de la empresa. La parte del negocio que pertenece al dueño (s).
- b) Estado de resultados: hay que presentar un solo estado del resultado integral para el periodo sobre el que se informa que muestre todas las partidas de ingresos y gastos reconocidas durante el periodo incluidas aquellas partidas reconocidas al determinar el resultado (que es un subtotal en el estado del resultado integral) y las partidas de otro resultado integral, o un estado de resultados separado y un estado del resultado integral separado. Si una entidad elige presentar un estado de resultados y un estado del resultado integral, el estado del resultado integral comenzará con el resultado y, a continuación, mostrará las partidas de otro resultado integral.¹⁵
- c) Estado de cambios en el patrimonio neto: este estado financiero muestra los aumentos y disminuciones individuales que fueron registrados durante el periodo que se reporta, en cada una de las cuentas del patrimonio. El objetivo del estado de cambios en el patrimonio, es presentar el resultado del periodo sobre el que se informa de una empresa, las partidas de ingresos y gastos reconocidas en el otro resultado integral para el periodo, los efectos de los cambios en políticas contables y las correcciones de errores reconocidos en el periodo, y los importes de las inversiones hechas, y los dividendos y otras distribuciones recibidas, durante el periodo por los inversores en patrimonio.
- d) Estado de flujos de efectivo: proporciona información sobre los cambios en el efectivo y equivalentes al efectivo de una empresa durante el periodo sobre el que se informa, mostrando por separado los cambios según procedan de actividades de operación, actividades de inversión y actividades de financiación.
- e) Notas explicativas de las políticas contables y otros: contiene todas las notas contables significativas. Las notas deben contener información adicional a la presentada en el estado de situación financiera, estado del resultado integral, estado de resultados (si se presenta), estado de resultados y ganancias acumuladas combinado (si se presenta), estado de cambios en el patrimonio y estado de flujos de efectivo. Las notas proporcionan descripciones

¹⁵ http://www.ifrs.org/Documents/3_PresentaciondeEstadosFinancieros.pdf

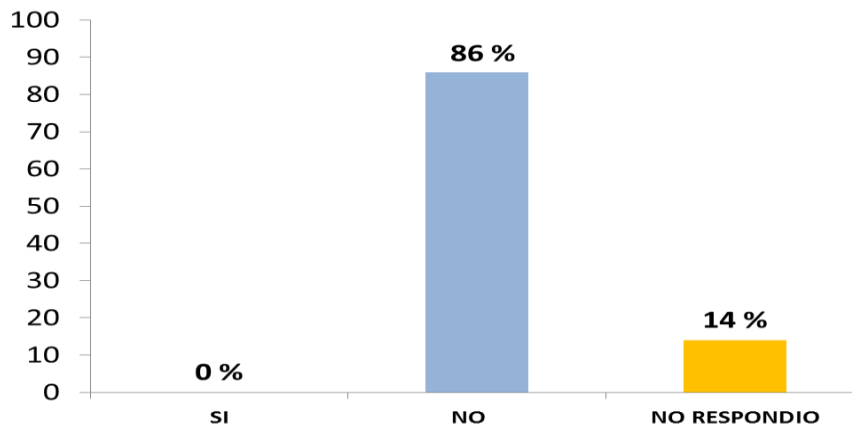
narrativas o desagregaciones de partidas presentadas en esos estados e información sobre partidas que no cumplen las condiciones para ser reconocidas en ellos. Además de los requerimientos de esta sección, casi todas las demás secciones de esta NIIF requieren información a revelar que normalmente se presenta en las notas.

Aunque el artículo 368 del Código de Comercio establece que los comerciantes están obligados a llevar su contabilidad en forma organizada, usando principios de contabilidad generalmente aceptados, dichos principios fueron promulgados en su oportunidad por Instituto Guatemalteco de Contadores Públicos y Auditores, estos ya fueron sustituidos por las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) y por las NIIF para Pymes. Pese a lo expresado anteriormente, no existe ninguna disposición legal en Guatemala o criterio de parte de la SAT que obligue a los contribuyentes a presentar sus Estados Financieros de acuerdo con las NIIF para Pymes. Lo único que la SAT exige, es que se cumpla con las disposiciones legales contenidas en la legislación tributaria y que coincidan con los registros contables, con las declaraciones de impuestos presentados y con los estados financieros que deban publicarse.

Por esa razón es que el estudio contempló preguntar a las siete empresas de restaurantes si actualmente están llevando su registro contable en base a esa nueva disposición, o si por el contrario siguen operando contablemente de manera tradicional tal y como hasta la fecha se ha efectuado en el país, y nos encontramos con lo siguiente:

Gráfica 21

Porcentaje de restaurantes que aplican las Niif para Pymes en su registro e información contable en 7 casos investigados en el municipio de San Marcos



Fuente: investigación de campo mayo 2015

La gráfica anterior nos revela que la mayoría no utiliza aún las Niif para Pymes pese a su obligatoriedad en Guatemala. Esa mayoría se infiere es el 100% de los restaurantes estudiados, ya que en opinión de los entrevistados eso aún no se utiliza en Guatemala porque los contadores no conocen la forma de cómo hacer los registros bajo esa nueva lógica.

4.3. Infracciones y sanciones tributarias en Guatemala.

El Estado de Guatemala, en ejercicio legal de su potestad tributaria, tiene la facultad de exigir el cumplimiento de las obligaciones tributarias a sus ciudadanos y a todas las personas naturales y jurídicas que correspondan, de acuerdo al ordenamiento legal vigente. Para garantizar el cumplimiento tributario de todos los obligados, puede hacer uso de los mecanismos coactivos y coercitivos que la ley le permita, para sujetar y sancionar a quienes transgredan el marco normativo y dejen de cumplir con sus obligaciones tributarias. La base fundamental para la aplicación del marco sancionatorio del sistema tributario de Guatemala, está constituida por el ordenamiento jurídico vigente y aplicable a la regulación de las infracciones del sistema tributario guatemalteco.

El marco sancionatorio del sistema tributario de Guatemala, tiene sustento legal en la Constitución Política de la República, ya que el artículo 239 le da la potestad al Estado de Guatemala para que por intermedio exclusivo del Congreso de la República, pueda decretar los tributos que el Estado necesite, y le da el mandato para que dentro de sus bases, determine e incluya en la ley correspondiente, las infracciones y sanciones que le correspondan. Adicionalmente establece que son nulas ipso iure las disposiciones jerárquicamente inferiores a la ley, que contradigan o tergiversen las normas legales reguladoras de las bases de recaudación del tributo. También deja definido que las disposiciones reglamentarias no son superiores a la ley.

En su orden de primacía, le sigue lo contenido en el Código Tributario, Decreto 6-91 del Congreso de la Republica y sus reformas. Este cuerpo legal contiene de manera general, conceptos y definiciones aplicables a todos los tributos, así como las disposiciones generales relacionadas con plazos, extensiones, infracciones, sanciones, correspondientes a la gestión administrativa normal de los tributos. Adicionalmente también incluye lo correspondiente a procesos y procedimientos administrativos y judiciales correspondientes al ámbito tributario.

Adicionalmente, existe la normativa tributaria específica, misma que se encuentra integrada por el conjunto de leyes que le dan sustento legal a los distintos tributos que conforman nuestro sistema tributario, por ejemplo, la ley del Impuesto Sobre la Renta, ley del Impuesto al Valor Agregado y otros impuestos que son aplicables a la actividad comercial generada por los restaurantes en Guatemala.

“Infracción tributaria, es toda acción u omisión que implique violación de normas tributarias de índole sustancial o formal y que será sancionada por la Administración Tributaria, en tanto no constituya delito o falta sancionados conforme a la legislación penal”.¹⁶

El Código Tributario en su artículo 71, enumera las que considera infracciones tributarias materiales y formales, siendo estas las siguientes:

- a) Pago extemporáneo de las retenciones: El código tributario establece que quienes actuando en calidad de agente de retención no enteren en las cajas fiscales correspondientes, dentro del plazo establecido por las leyes tributarias, los impuestos percibidos o retenidos serán sancionados con multa equivalente al ciento por ciento (100%) del impuesto retenido. Si el responsable del pago lo hiciere efectivo antes de ser requerido por la Administración Tributaria, la sanción se reducirá en un cincuenta por ciento (50%). Transcurridos treinta (30) días hábiles contados a partir de la notificación del requerimiento, sin que el agente de retención o de percepción cumpla con la obligación de enterar los impuestos, se procederá conforme a lo que disponen los artículos 70 y 90 del código tributario.
- b) La mora: Incurre en mora el contribuyente que paga la obligación tributaria después del plazo fijado por la Ley para hacerlo. La mora opera de pleno derecho. Según el código tributario, en su artículo 92, indica que en caso de mora, se aplicará una sanción por cada día de atraso equivalente a multiplicar el monto del tributo a pagar por el factor 0.0005, por el número de días de atraso. La sanción por mora no aplicará en casos de reparos, ajustes a determinaciones incorrectas, o en determinaciones de oficio efectuadas por la Administración Tributaria, en los cuales se aplicará la sanción por omisión de pago de tributos establecida en el artículo 89 del código tributario. La sanción por mora es independiente del pago de los intereses resarcitorios a que se refiere el código tributario.

¹⁶ Código Tributario, Decreto Número 6-91 del Congreso de la República de Guatemala, artículo 69.

- c) La omisión del pago de tributos: La omisión de pago de tributos se constituye por la falta de determinación o determinación incorrecta de la obligación tributaria por parte del sujeto pasivo, detectada por la administración tributaria siempre y cuando la falta de determinación no constituya delito.
- d) La resistencia a la acción fiscalizadora de la administración tributaria: Constituye resistencia cualquier acción u omisión que obstaculice o impida la acción fiscalizadora de la Administración Tributaria, después de vencido el plazo improrrogable de tres (3) días, contados a partir del día siguiente de la notificación del requerimiento hecho llegar al contribuyente para presentar la documentación o información de carácter tributario, contable o financiero.

También constituye resistencia a la acción fiscalizadora de la Administración Tributaria, cualquier acción u omisión que le obstaculice o impida el acceso inmediato a los libros, documentos y archivos, o al sistema informático del contribuyente que se relacionan con el pago de impuestos, así como la inspección o verificación de cualquier local, establecimiento comercial o industrial, oficinas de depósitos, contenedores, cajas registradoras y medios de transporte, en los casos en que la Administración Tributaria deba requerir el acceso inmediato, para evitar el riesgo de la alteración o destrucción de evidencias. Se consideran acciones de resistencia:

- ✓ Impedir u obstaculizar las actuaciones o diligencias necesarias, para que la Administración Tributaria pueda determinar, fiscalizar y recaudar los tributos.
- ✓ Negarse a proporcionar información e impedir el acceso inmediato a los libros, documentos y archivos, o al sistema informático del contribuyente que se relacionan con el pago de impuestos, necesarios para establecer la base imponible de los tributos y comprobar la cancelación de la obligación tributaria.
- ✓ Negarse el contribuyente a proporcionar la información referente a actos, contratos u otros hechos o relaciones mercantiles con terceros, generadores de tributos.
- ✓ No rehacer sus registros contables, o rehacerlos fuera del plazo establecido en el código tributario, en los casos de destrucción, pérdida, deterioro, extravío, o delitos contra el patrimonio que se produzcan respecto de los libros, registros, documentos, archivos o sistemas informáticos.

La multa por resistencia a la acción fiscalizadora, es equivalente al uno por ciento (1%) de los ingresos brutos obtenidos por el contribuyente durante el último período mensual, trimestral o anual declarado en el régimen del impuesto a fiscalizar. Cuando la resistencia sea de las que se constituyen en forma inmediata, la sanción se duplicará. Si para el cumplimiento de lo requerido por la Administración Tributaria, es necesaria la intervención de juez competente, se aplicará lo dispuesto en la resistencia a la acción fiscalizadora tipificada en el código penal.

- e) Incumplimiento a las obligaciones formales: constituye infracción a los deberes formales, la acción u omisión del contribuyente o responsable que implique incumplimiento de los previstos en el código tributario y otras leyes tributarias, entre otras las siguientes:
- ✓ No percibir o retener los tributos, de acuerdo con las normas establecidas en el Código Tributario y en las leyes específicas de cada impuesto y al infractor se le impondrá una sanción consistente en multa equivalente al impuesto cuya percepción o retención omitiere. La imposición de la multa no exime la obligación de enterar el impuesto percibido o retenido, salvo que ya se hubiere efectuado el pago por el sujeto pasivo.
 - ✓ Presentar las declaraciones después del plazo establecido en la ley tributaria específica, al infractor se le aplicará una sanción consistente en una multa de Q 50.00 por cada día de atraso, con una sanción máxima de Q 1,000.00.
 - ✓ Cuando la infracción sea cometida por entidades que están total o parcialmente exentas del Impuesto Sobre la Renta, por desarrollar actividades no lucrativas, la sanción se duplicará. En caso de reincidencia, además de la imposición de la multa correspondiente se procederá a la cancelación definitiva de la inscripción como persona jurídica no lucrativa en los registros correspondientes.
 - ✓ No extender o extender extemporáneamente, la constancia de retención efectuada que conforme a la ley corresponde, el infractor será sancionado con una multa de Q 1,000.00 por cada constancia de retención no entregada en tiempo.

Lo anterior, sin perjuicio de que los contribuyentes o responsables que al percatarse de la comisión de una infracción a los deberes formales indicadas anteriormente, sin

haber sido requerido o fiscalizado, se presenten voluntariamente ante la Administración Tributaria aceptando la comisión de la infracción, se rebajará la sanción que corresponda en un 85%, siempre que efectúe el pago de forma inmediata. Esta rebaja no aplicará en el caso que el contribuyente reincida en la comisión de la misma infracción durante el período impositivo que corresponda.

f) Las demás que se establecen expresamente en el Código Tributario, y leyes tributarias específicas.

4.4. Infracciones por no contar con libros autorizados y habilitados o registros contables.

Conforme el artículo 85 del código tributario, constituye infracción tributaria, no contar con la autorización y habilitación de los libros contables establecidos en el Código de Comercio de Guatemala y habilitados los libros que establecen las leyes tributarias específicas, dicha infracción es sancionada **con cierre temporal** de la empresa, establecimiento o negocio.¹⁷ Debe considerarse que los libros contables referidos en el mencionado código, deben estar autorizados por el Registro Mercantil y habilitados por la Administración Tributaria, para el caso de los libros contables establecidos en leyes de materia tributaria, únicamente deben estar habilitados por la Administración Tributaria.

En el caso que se verifique la infracción tributaria antes descrita, la SAT presenta memorial de solicitud para la aplicación del cierre temporal ante Juez competente, quien emite resolución señalando día y hora para celebración de audiencia oral, la cual también es notificada al contribuyente para que éste ejerza su derecho de defensa, inmediatamente de finalizada la audiencia, el Juez dicta la resolución que en derecho corresponda y notifica a las partes. Una vez firme la sentencia que de ser condenatoria, procederá la ejecución del cierre temporal, tal y como lo establece el artículo 86 del código tributario.

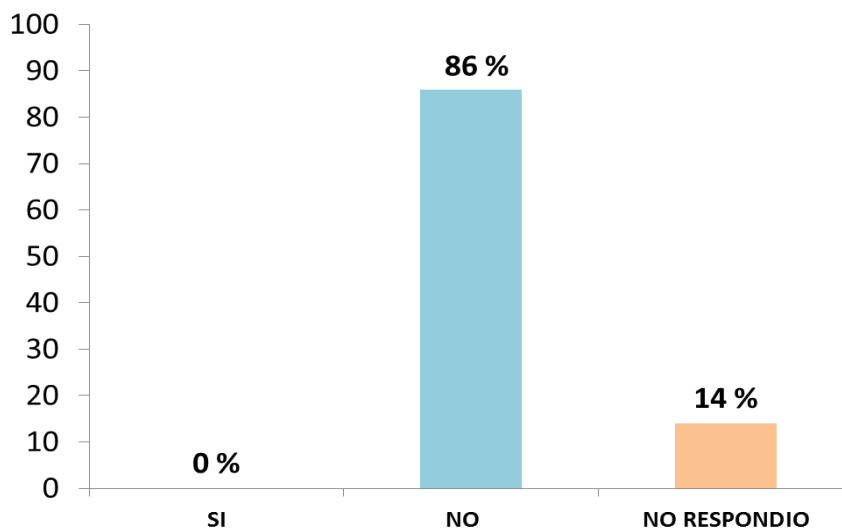
¹⁷ El artículo 86 del código tributario indica literalmente: “Cierre temporal de empresas, establecimientos o negocios. El cierre temporal de las empresas, establecimientos o negocios es la sanción que se impone a las personas individuales o jurídicas propietarias de dichas empresas, establecimientos o negocios, que incurran en la comisión de las infracciones tipificadas en el artículo 85 de este Código. Cuando el infractor sea propietario de varias empresas, establecimientos o negocios, pero cometa la infracción sólo en uno de ellos, la sanción se aplicará únicamente en aquel o aquellos en que haya cometido la infracción. SANCIÓN: El cierre temporal se aplicará por un plazo mínimo de diez (10) días y por un máximo de veinte (20) días, continuos. La sanción se duplicará, conforme a lo dispuesto en este artículo, si el infractor opone resistencia o antes de concluir el plazo de la sanción viola u oculta los dispositivos de seguridad, o por cualquier medio abre o utiliza el local temporalmente cerrado”.

Es importante indicar, que el contribuyente o responsable incurre en dicha infracción si no obtiene la autorización de habilitación de los Libros o Registros a los que se encuentra obligado conforme el Código de Comercio de Guatemala y leyes tributarias específicas. Una vez obtenida la habilitación de los mismos, constituyen infracciones a los deberes formales los siguientes:

- a) No llevar al día los libros u otros registros obligatorios establecidos, en el Código de Comercio de Guatemala y las leyes tributarias específicas, dicha infracción es sancionada con multa de Q 5,000.00 cada vez que se fiscalice. (numeral 4, artículo 96 del código tributario).
- b) Llevar los libros y registros contables en forma distinta a la que el Código de Comercio de Guatemala y las leyes tributarias específicas, dicha infracción es sancionada con multa de Q 5,000.00 cada vez que se fiscalice. (numeral 5, artículo 96 del código tributario).

Gráfica 22

Porcentaje de restaurantes que han sido sancionados por incumplimiento de la obligación de obtener autorización y habilitación de libros o registros contables en 7 casos investigados en el municipio de San Marcos.



Fuente: investigación de campo mayo 2015

Una situación favorable observada en este estudio, es que ninguno de los restaurantes ha sido sancionado por la SAT por razones de incumplimiento en la obligación de habilitación y autorización de libros, y tampoco por carecer de registros contables, lo que denota indudablemente que no existe resistencia a la acción fiscalizadora y al cumplimiento de las obligaciones tributarias.

4.5. Conclusiones del capítulo.

Lo más destacado de la investigación realizada en los 7 restaurantes objeto de estudio relacionado al tema contable, es el hecho que el 86% de los restaurantes investigados no aplica actualmente las normas internacionales de información financiera Niif para pymes, situación que se debe fundamentalmente al hecho que tanto contadores como empresarios del sector, no tienen información y conocimiento sobre el carácter de obligatoriedad que actualmente tienen dichas normas en Guatemala.

Hasta la fecha de realización de la investigación, los restaurantes objeto de estudio siguen utilizando el sistema de partida doble y los denominados “Principios de contabilidad generalmente aceptados”. Estos principios delimitan e identifican las bases del cómputo de las operaciones y la presentación de la información financiera por medio de estados financieros de acuerdo a reglas de aceptación general tal y como lo exige la SAT en Guatemala.

El aspecto negativo de esta situación es que no permite que los restaurantes puedan disponer de informes de estados financieros con fines de información y transparencia como lo exigen las normas niif para pymes, por lo que se deduce que su perfil competitivo a nivel internacional es nulo debido a la no aplicación de dicha normativa de carácter internacional.

CONCLUSIONES

1. La situación laboral de las personas que prestan sus servicios en los restaurantes del municipio de San Marcos pueden considerarse como malas, ya que el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores se hace parcialmente, por ejemplo: la mayoría de los trabajadores han sido contratados sin que exista un contrato por escrito que garantice su estatus laboral, tal y como lo indica el código de trabajo de Guatemala. Los horarios y las jornadas de trabajo resultan siendo más prolongadas de lo que estipula el código de trabajo, también preocupa el hecho que algunos restaurantes no pagan ni el salario mínimo (29%). También hay problemas con el impago del bono 14, no se respetan algunas disposiciones a que los trabajadores tienen derecho, por ejemplo: descansar los días festivos, obtener bonos, incentivos, así como la obligación del patrono de dar las vacaciones a los trabajadores que tengan cumplido un año de labores. Tampoco existe garantía en el medio, que los trabajadores tengan acceso a las prestaciones laborales que manda la ley, y es frecuente que tampoco tengan acceso a la seguridad social y la recreación, es decir; la mayoría de ellos no forman parte del seguro social (IGSS).

2. Se concluyó de acuerdo a la información obtenida, que el 100% de los restaurantes investigados están inscritos dentro del régimen opcional simplificado sobre ingresos de actividades lucrativas, más conocido como régimen de Contribuyente Normal, se concluye también que ninguno de sus trabajadores gana más de Q 4,000.00 mensuales o Q 48,000.00 anuales, por lo que no realizan retenciones del ISR y en consecuencia tampoco realizan conciliaciones de dichas retenciones al finalizar el año. Por otro lado, si dan cumplimiento a las disposiciones del Impuesto al Valor Agregado IVA según el decreto 10-2012 Ley de Actualización Tributaria.

3. Se concluyó que los restaurantes investigados siguen utilizando el criterio tradicional que los obliga a llevar su contabilidad en forma organizada, de acuerdo con el sistema de partida doble y usando principios de contabilidad generalmente aceptados, pese a que desde el año 2009 es obligatorio llevar el registro de acuerdo a las Normas Internacionales de Información Financiera, y que para el caso de las pequeñas y medianas empresas debe aplicarse los criterios contenidos en las NIIF para Pymes, cuyo principal registro está en la preparación y divulgación de los estados financieros, sin embargo; los contadores que son los responsables de llevar la contabilidad formal de los establecimientos estudiados, manifestaron que aún no aplican los principios de las NIIF para Pymes.

BIBLIOGRAFÍA

1. Cárdenas Reyes, Dora Elizabeth. / Administración del recurso humano como un efectivo control interno.// Guatemala, 1994. Tesis Contador Público y Auditor. Facultad de Ciencias Económicas. USAC. 66 p.
2. Congreso de la República de Guatemala. Código de Trabajo, Decreto No. 1441 y sus reformas, artículos 2 y 3. 10 p., Artículos 18 – 37, 14 – 22 Págs. Artículo 61. 29 p., artículo 82 43. Pág. Artículo 88 - 90 47 pág. Artículo 92 48 pág. Artículo 103 51 pág. Artículos 116 – 125. 56-58 págs. Artículos 126 – 137, 58-61 págs.
3. Congreso de la República de Guatemala, Constitución Política de la República de Guatemala. Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente, 1985.
4. Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para trabajadores del Sector Privado y Público (Decreto 42-92).
5. Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Incentivo para los trabajadores del Sector Privado y Público (Decreto 78-89). Artículos 1, 2, 3 y artículo
6. Congreso de la República Ley de Creación del Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala, IRTRA, Decreto 1528.
7. Congreso de la República de Guatemala. Ley del Impuesto Sobre la Renta, Decreto 10-2012 Ley de Actualización Tributaria.
8. Congreso de la República, Ley del Impuesto al Valor Agregado, Decreto No. 27-92
9. Congreso de la República, Ley del Impuesto al Valor Agregado, Decreto 10-2012, Ley de Actualización Tributaria.
10. Congreso de la República, Decreto 5-2013, Reglamento de la Ley del impuesto al Valor Agregado.
11. Congreso de la República. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. I.G.S.S. Decreto 295. Acuerdo No. 1118 de la Junta Directiva I.G.S.S. Reglamento sobre Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social.

12. Congreso de la República de Guatemala. Ley Orgánica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. INTECAP, Decreto 17-72.
13. Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector privado (Decreto 76-78). Artículos 1, 2, 9 y 15.
14. Congreso de la República de Guatemala, Reglamento para el goce del período de lactancia., Artículos 1, 2, 4.
15. Congreso de la República de Guatemala. Código de Salud Decreto-90-97, y sus reformas. Luisa Paz. ASEPROLA Y CALDH.
16. González Martínez, Nora Mayarí, Sistema de Horarios. Procedimientos para realizar horarios de un restaurante. Guatemala, 2003. URL, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Revista Industria de Comida Rápida. 1 – 30 P.
17. Sistema de Horarios. Procedimientos para realizar horarios de un restaurante. Guatemala, 2003. Industria de comida rápida. 1-30 P.

PLAN DE ACCION

El ejercicio de planeación implica la definición de estrategias, acciones y pasos para alcanzar los objetivos deseados. Para realizar un ejercicio de planeación se requiere también de la claridad de objetivos, del orden de prioridad que se les asigne, de la definición de las estrategias factibles y de los medios concretos para conseguir los objetivos, así como de un horizonte temporal para alcanzarlos.

Una característica de la planeación es que da la posibilidad de definir metas precisas así como los mecanismos de seguimiento y evaluación por medio de la definición de un conjunto de indicadores de gestión. Los énfasis de la planeación pueden recaer en distintos aspectos como: normativos, operativos, o bien los que centran su atención en la manera de alcanzar o llegar al cumplimiento de los objetivos en un futuro. De esa cuenta es que para el caso particular, hemos definido tres acciones estratégicas las cuales están relacionadas cada una de ellas, con los tres temas centrales abordados en la investigación

La acción uno (A.1.) está orientada al conocimiento y socialización del marco regulatoria laboral entre el personal que labora como mesero y/o cocinero en los restaurantes del municipio de San Marcos.

La acción dos (A.2.) está orientada al fortalecimiento del cumplimiento de las obligaciones fiscales por parte de los Restaurantes de la localidad y está dirigido especialmente a los propietarios y contadores de dichas empresas.

La acción tres (A.3) está dirigida básicamente a los contadores de los restaurantes para que conozcan y apliquen los criterios de registro e información contable, tomando como base los principios contenidos en las Normas Internacionales de Información financiera para Pymes.

Todas las acciones son sencillas, de bajo costo y alto impacto, ya que considero que las mismas tienen un nivel alto de efectividad, debido a que muchas veces por ignorancia y falta de actualización las empresas, los trabajadores y el personal encargado de llevar la contabilidad no adoptan procedimientos modernos que podrían mejorar los sistemas de información y registro.

PLAN DE ACCION: MEJORAMIENTO LABORAL EN LOS RESTAURANTES DE SAN MARCOS.

A.1. CONOCIMIENTO Y SOCIALIZACIÓN DEL MARCO REGULATORIO LABORAL EN EL SECTOR RESTAURANTES

OBJETIVO: Informar a los **trabajadores y empleadores** de los restaurantes sobre los derechos laborales fundamentales de todo trabajador en Guatemala, de tal forma que mejore la calidad del empleo y se provoque el establecimiento de empleo más digno.

| Actividades | Recursos | Responsable | Tiempo | Monto en Quetzales | Temática |
|--|--|---------------------------------------|--|--------------------|---|
| 1.1. Curso Taller de información laboral sobre derechos y obligaciones de los trabajadores | <ul style="list-style-type: none"> • Salón (Alquiler) • Invitación a los trabajadores y empleadores • Cartilla laboral del Ministerio de Trabajo • Equipo de cómputo y multimedia • Hojas de registro y asistencia • 25 folders tamaño carta • 25 lapiceros • 25 cuadernillos de papel bond tamaño carta | Siomara Gil (facilitadora del taller) | 4 horas, el 04/04/20 16 de 16:00 a 19:00 horas | Q 1,000.00 | <p>La cartilla laboral del Ministerio de Trabajo, es el insumo principal que se dará a conocer en el taller de información y formación laboral, aparece en el anexo 2 del presente trabajo.</p> <p>Los participantes serán los meseros y/o cocineros que laboran en los restaurantes del municipio de San Marco, y se invitará también a los propietarios de los mismos.</p> |
| 1.2. Solicitar ante la Inspección de Trabajo verificaciones laborales en los restaurantes de la ciudad para velar por el cumplimiento de las leyes laborales | <ul style="list-style-type: none"> • Hojas de papel bond • Gestión personal ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo con sede en la ciudad de San Marcos | Siomara Gil | 1 hora el 05/04/20 16 de 18:00 a 19:00 horas | ----- | El monitoreo laboral corresponde legalmente al Ministerio de Trabajo, quien está obligado a realizar supervisiones de campo, incluso; sin que nadie lo solicite ya que esa es una de sus funciones constitucionales. |
| 1.3. Taller: Formulación y aplicación del Reglamento interno de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Siomara Gil (facilitadora del taller) | Siomara Gil | 08 horas | ----- | <ul style="list-style-type: none"> • Fundamento legal del reglamento interno de trabajo • Contenido del reglamento • Reglas de orden técnico y administrativo • Normas de higiene y seguridad • Primeros auxilios • Jornadas de trabajo y horarios de trabajo • Salarios y formas de pago • Disposiciones disciplinarias y su aplicación • Prohibiciones |
| MONTO TOTAL EN QUETZALES | | | | Q 1,000.00 | |

A.2. FORTALECIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES FISCALES.

OBJETIVO: Cimentar conductas favorables al cumplimiento fiscal, por medio de la transmisión de ideas y valores que sean asimilados en lo individual y valorados en lo social.

| Actividades | Recursos | Responsable | Tiempo | Monto en Quetzales | Temática |
|--|---|--|--|--------------------|---|
| 2.1. Curso de capacitación sobre el Decreto 10-2012, con énfasis en las obligaciones tributarias y régimen sancionatorio de la SAT, dirigido a contadores del sector de Restaurantes | <ul style="list-style-type: none"> • Salón (Alquiler) • Invitación a los contadores de los restaurantes • Contratación de un especialista y facilitador del curso de capacitación • Equipo de cómputo y multimedia • Hojas de registro y asistencia • 20 folders tamaño carta • 20 lapiceros • 20 cuadernillos de papel bond tamaño carta | Siomara Gil Facilitador del curso de capacitación Contador Público y Auditor. | 20 horas, 4 horas los días sábados del mes de noviembre de 2016. | Q 5,000.00 | <p>El facilitador debe ser un CPA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley del Impuesto Sobre la Renta, Decreto No.10-2012 • De las rentas afectas y sus categorías. • Cálculo ISR en relación de dependencia • Declaración jurada y nuevos anexos. Nuevos obligados a auditar estados financieros. • Del régimen opcional s/ingresos: Tarifas, período impositivo, forma de pago del ISR. • Cambio de régimen. Sistemas de contabilidad. Libros y Registros • Rentas del trabajo. (Personas en relación de dependencia): Remuneraciones afectas. Rentas exentas de empleados. Deduciones permitidas a empleados. La nueva modalidad de la planilla del IVA. Nuevas tarifas. Proyección, retención y liquidación ISR de empleados. • Obligaciones tributarias de los patronos como agentes de retención del ISR por rentas de trabajo en relación de dependencia. • Liquidación y devolución de retenciones en exceso. • Código Tributario y el delito de apropiación indebida de tributos. |
| MONTO TOTAL EN QUETZALES | | | | Q 5,000.00 | |

A.3. CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE REGISTRO E INFORMACION CONTABLE UTILIZANDO LAS NIIF PARA PYMES

OBJETIVO: Coadyuvar en el proceso de implementación de la NIIF para Pymes en los restaurantes del municipio de San Marcos

| Actividades | Recursos | Responsable | Tiempo | Monto en Quetzales | Temática |
|--|--|-------------|--|--------------------|---|
| 3.1. Determinar el número de restaurantes que aceptan implementar las NIIF para Pymes 3.2. Designar a los responsables de los procesos 3.3. Elaborar planes específicos para cada restaurante 3.4. Definir un cronograma de actividades al proceso de convergencia. 3.5. Adoptar un plan de capacitación general. 3.6. Determinar el costo a nivel administrativo y tecnológico del proceso de implementación 3.7. Implementar mecanismos de monitoreo y control sobre el cumplimiento de actividades 3.8. Puesta en marcha del proceso de adopción | <ul style="list-style-type: none"> • Computadora personal. • Documento impreso de las NIIF para Pymes • Escritorio • Impresora | Siomara Gil | 3 meses: octubre, noviembre y diciembre 2016 | Q 6,000.00 | <ul style="list-style-type: none"> • Contenido general de las NIIF para Pymes • Aplicación de las NIIF para Pymes en Guatemala • Transición de las NIIF para Pymes • Manual de Políticas Contables bajo NIIF para Pymes. • Elaboración de los Estados Financieros • Secciones aplicables a las cuentas del balance general y el estado de resultados. • Instrumentos financieros, pasivos y patrimonio • Formas de presentar la información financiera de las Pymes |
| MONTO TOTAL EN QUETZALES | | | | Q 6,000.00 | |

Monto total de la puesta en Marcha del Plan de Acción: Q 12,000.00 recursos que serán cubiertos por la responsable del plan, sin perjuicio de solicitar la colaboración por parte de las empresas que decidan participar dentro de este proceso.

ANEXO 1
ENTREVISTA APLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN

No. _____
Boleta: _____
Restaurante: _____

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES, FISCALES Y
CONTABLES EN LOS RESTAURANTES DEL MUNICIPIO DE SAN MARCOS,
DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS

ENTREVISTA AL PERSONAL DE SERVICIO
(MESEROS (AS) Y COCINEROS (AS))

Estimado Sr (a): Estamos realizando una encuesta con el fin de determinar si los restaurantes de la ciudad de San Marcos, aplican las disposiciones legales existentes en el campo laboral. Esto forma de parte de un estudio de investigación que se realiza en la carrera de Administración de Empresas del CUSAM y servirá como trabajo de graduación. Por lo que respetuosamente le solicitamos nos apoye con la información requerida en este cuestionario, el uso de la información recabada es de absoluta confidencialidad y de uso exclusivamente académico. Muchas Gracias por su colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL INFORMANTE:

1.1. Sexo: _____

1.2. Edad: _____

1.4. Puesto que ocupa el informante en el Restaurante:

1.4.1. Mesero (a): _____

1.4.2. Cocinero (a): _____

2. OBLIGACIONES LABORALES DE LA EMPRESA

2.1. ¿Qué tipo de contrato emplearon a la hora de iniciar su relación laboral?

2.1. Contrato Escrito _____

2.2. Contrato Verbal _____

2.3. ¿Qué número de horas trabaja al día?

2.3.1. Menos de 8 horas _____

2.3.2. 8 horas diarias _____

2.3.3. Más de 8 horas _____

3. SALARIO.

3.1. ¿Tiene conocimiento Usted que en Guatemala existe el salario mínimo?

3.1.1. Si _____

3.1.2. No _____

3.1.3. No sabe _____

3.2. ¿Sabe Usted cuál es el salario mínimo que se paga en los restaurantes?

3.2.1. Si _____

3.2.2. No _____

3.2.3. No sabe _____

3.3. ¿Cuál es el monto del salario que actualmente devenga usted?

3.3.1. Menos o igual a Q 2,000.00 _____

3.3.2. El salario mínimo Q 2,644.40 _____

3.3.3. Entre Q 2,500.00 a Q 3,000.00 _____

3.3.4. Más de Q 3,000.00 _____

3.4. ¿Recibe pago de salario extraordinario cuando labora más tiempo del que corresponde a su jornada de Trabajo?

3.4.1. SI _____

3.4.2. NO _____

4. DESCANSO, ASUETOS, VACACIONES Y OTROS DESCANSOS.

4.1. ¿De los días siguientes: 1 de enero Jueves, viernes y sábado santos 1 de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1 de noviembre, 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, 25 de diciembre, 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas y el día de la feria de San Marcos 25 de abril, usted goza de asueto?

4.1.1. SI _____

4.1.2. NO _____

4.2. ¿Ha gozado de vacaciones remuneradas?

4.2.1. SI _____

4.2.2. NO _____

4.2.3. A VECES _____

4.2.4. NO RECIBE VACACIONES _____

5. PRESTACIONES LABORALES

5.1. ¿Recibe el pago del aguinaldo?

5.5.1. SI _____

5.5.2. NO _____

5.5.3. A VECES _____

5.2. ¿Recibe el pago del bono 14?

5.2.1. SI _____

5.2.2. NO _____

5.2.3. A VECES _____

5.3. ¿Recibe el pago del bono de productividad de Q 250.00 mensuales?

5.3.1. SI _____

5.3.2. NO _____

5.3.3. A VECES _____

6. SEGURIDAD SOCIAL.

6.1. ¿La empresa lo tiene afiliado al IGSS?

6.1.1. SI _____

6.1.2. NO _____

6.1.3. NO SABE _____

7. PERIODO DE PRUEBA.

7.1. ¿Cuándo Usted fue contratado, paso el periodo de prueba de 2 meses?

7.1.1. SI

7.1.2. NO

8. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

8.1. ¿Existe reglamento interno de trabajo en el restaurante donde Usted labora?

8.1.1. SI

8.1.2. NO

8.1.3. NO SABE

No. Boleta: _____

Restaurante: _____

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES, FISCALES Y
CONTABLES EN LOS RESTAURANTES DEL MUNICIPIO DE SAN MARCOS,
DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS**

ENTREVISTA A LOS CONTADORES DE LOS RESTAURANTES

Estimado Sr (a): Estamos realizando una encuesta con el fin de determinar si los restaurantes de la ciudad de San Marcos, aplican las disposiciones legales existentes en el campo FISCAL y CONTABLE. Esto forma de parte de un estudio de investigación que se realiza en la carrera de Administración de Empresas del CUSAM y servirá como trabajo de graduación. Por lo que respetuosamente le solicitamos nos apoye con la información requerida en este cuestionario, el uso de la información recabada es de absoluta confidencialidad y de uso exclusivamente académico. Muchas Gracias por su colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL INFORMANTE:

1.1. Sexo: _____

1.2. Edad: _____

2. IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

2.1. ¿La empresa está sujeta e inscrita al régimen del impuesto sobre la renta?

2.1.1. SI _____

2.1.2. NO _____

2.2. ¿En qué régimen se encuentra inscrito el restaurante?

2.2.1. Sobre utilidades de actividades lucrativas _____

2.2.2. Simplificado sobre ingreso de actividades lucrativas _____

2.2.3. No Respondió _____

3. AGENTE RETENEDOR Y CONCILIACIONES

3.1. ¿El restaurante retiene el ISR a sus trabajadores?

3.1.1. SI _____

3.1.2. NO _____

3.2. ¿Realizan devoluciones de retenciones efectuadas en exceso del ISR?

3.2.1. SI _____

3.2.2. NO _____

3.2.3. NO RESPONDIO _____

3.3. ¿Efectúan conciliaciones anuales de retenciones del ISR?

3.3.1. SI _____

3.3.2. NO _____

3.3.3. NO RESPONDIO _____

4. IMPUESTO AL VALOR AGREGADO

4.1. ¿Facturan las ventas de que hacen a cada cliente?

4.1.1. SI _____

4.1.2. NO _____

4.1.3. NO RESPONDIO _____

5. OBLIGACIONES CONTABLES

5.1. ¿Lleva la empresa contabilidad completa?

5.1.1. SI _____

5.1.2. NO _____

5.1.3. NO RESPONDIO _____

5.2. ¿Usan las NIIF para PYMES como criterio de registro contable y para información financiera?

5.2.1. SI _____

5.2.2. NO _____

5.2.3. NO RESPONDIO _____

5.3. ¿El restaurante ha sido sancionado por incumplimiento de la obligación de obtener autorización y habilitación de libros o registros contables?

5.3.1. SI _____

5.3.2. NO _____

5.3.3. NO RESPONDIO _____

ANEXO 2

CARTILLA LABORAL

Taller de formación laboral sobre derechos y obligaciones de los trabajadores

PRESENTACIÓN

En cumplimiento de las funciones que las leyes del país asignan a la Dirección General de Trabajo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se da seguimiento al programa de divulgación de los derechos y obligaciones que corresponden a trabajadores, trabajadoras y empleadores, por la necesidad de que los involucrados en las relaciones laborales, mediante el conocimiento adecuado de sus derechos y obligaciones, desarrollen las mismas en un ambiente de armonía y respeto, que necesariamente ha de favorecer al sector laboral y al proceso productivo del país.

Esta Cartilla Laboral es un documento en el cual, de forma resumida, sencilla y de fácil comprensión, se presentan los derechos y obligaciones fundamentales de los trabajadores y trabajadoras. Se trata de una función divulgativa y a la vez educativa, que pretende facilitar el cumplimiento de las leyes laborales y con ello coadyuvar a la tarea de vigilancia del respeto de dichas leyes que corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Con el deseo de que la presente Cartilla Laboral cumpla los fines que la inspiran, la Dirección General de Trabajo expresa un respetuoso saludo a los actores de las relaciones laborales guatemaltecas.

DERECHOS

1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutar una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución dineraria.

Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido.

Debe extenderse por escrito en tres ejemplares los cuales, el empleador queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo o la delegación administrativa más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. (Artículos: 18, 25, 26, 28 y 29 del Código de Trabajo.)

2. JORNADAS DE TRABAJO

¿Cuáles son las jornadas de trabajo?

- ✓ La jornada diurna (comprendida entre las 6:00 y 18:00 horas del mismo día), no puede ser mayor de 8 horas diarias ni de 44 a la semana.
- ✓ La jornada nocturna (comprendida entre las 18:00 horas de un día y las 6:00 horas del día siguiente), no puede ser mayor de 6 horas diarias ni de 36 a la semana.
- ✓ La jornada mixta (que abarca parte del día y parte de la noche, comprendiendo mayor número de horas de trabajo durante el día), no puede ser mayor de 7 horas diarias ni de 42 horas a la semana. (Artículos. 102 literal g) de la Constitución Política de la República, y 116, 117 y 122 del código de trabajo).

¿Qué se entiende por jornada extraordinaria de trabajo?

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias. Este trabajo debe ser remunerado como mínimo con un 50% más del salario ordinario (Artículos: 102 literal g) de la Constitución Política de la República, y 121 del Código de Trabajo.)

¿Cuáles son las formas de pago?

La retribución de trabajo realizado en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambas partes, puede pactarse de la siguiente forma:

a) Por Unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora). b) Por Unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado, o a destajo), y c) por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono. (Artículo: 88 del Código de Trabajo.)

3. SALARIOS MÍNIMOS

¿Qué es el Salario Mínimo?

Es la suma mínima que se debe pagar a una persona por el trabajo realizado dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado y este no puede ser disminuido en la relación laboral el cual está garantizado por la ley para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia.

¿Quién fija los salarios mínimos?

El Organismo Ejecutivo, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y demás entidades representadas en la Comisión Nacional del Salario y en las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, así como la Junta Monetaria y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (Artículo 113 del Código de Trabajo).

¿En qué época se fijan los salarios mínimos?

Los salarios mínimos vigentes son fijados a partir del mes de enero de cada año. Y modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior. (Artículo 115 del Código de Trabajo).

NOTA: Estos salarios mínimos e incrementos están sujetos a modificaciones en forma anual, para mayor información al respecto puede abocarse al Departamento Nacional del Salario, teléfono: 2422-2551.

4. DESCANSO SEMANAL

¿Tiene derecho el trabajador a un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo?

Si, para tales efectos la semana puede ser de 5 o 6 días, según sea la costumbre en la empresa o centro de trabajo. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. A quienes laboren por unidad de obra o comisión se les adicionara una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana. (Artículo 126 del Código de Trabajo).

5. DIAS DE ASUETO (FERIADOS)

¿Cuáles son los días de asueto con goce de salario para los trabajadores?.

El 1 de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1 de mayo; el 10 de mayo para las madres trabajadoras; 30 de junio; el 15 de septiembre; el 20 de octubre; el 1 de noviembre; el 24 de diciembre, medio día a partir de las 12 horas; el 25 de diciembre; el 31 de diciembre, medio día a partir de las 12 horas, y el día de la festividad de la localidad. (Artículo 127 Código de Trabajo y Decreto número 1794 del 01 de octubre de 1968).

6. VACACIONES

¿Cuándo adquiere el trabajador su derecho a vacaciones pagadas?

Todo trabajador sin excepción tiene derecho a vacaciones pagadas, después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo empleador, cuya duración mínima es de 15 días hábiles. El importe de este salario debe cubrirse por anticipado (Artículo 130 y 134 del Código de Trabajo).

De la concesión de vacaciones se debe dejar constancia por escrito. (Artículo 137 del Código de Trabajo).

7. LICENCIAS

¿Tiene el trabajador derecho a gozar licencias con goce de salarios?

Sí.

¿En qué casos?

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días.
2. Cuando el trabajador contrae matrimonio, cinco (5) días.
3. Por nacimiento de un hijo, dos (2) días.

4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por tiempo que dure la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos.
7. Para el ejercicio del derecho al voto en las elecciones populares, el tiempo que sea necesario.
8. Para asistir a las oficinas, consultorios y otros centros al servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando el trabajador haya sufrido un accidente o debe someterse a un examen médico general.
9. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo, si se hubiera suscrito.

¿Tiene los miembros del Comité Ejecutivo que conforman un Sindicato derecho a gozar licencias con goce de salarios?

Sí.

¿En qué casos?

1. Por el desempeño de una función sindical, a los miembros del Comité Ejecutivo seis días al mes calendario por cada uno de ellos.
2. No obstante lo anterior, el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del Comité Ejecutivo que así lo solicite por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo; y hayan indicado que éstos no serán retribuidos.
3. En todos los casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo de la empresa o institución. Artículos 61 literal h) y ñ) del Código de Trabajo).

8. AGUINALDO

¿A cuánto equivale el pago mínimo que en concepto de aguinaldo deben hacer anualmente los empleadores a sus trabajadores?

1. Al 100% del sueldo o salario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente, Artículos 102, literal j) de la constitución, y 1 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado Decreto 76-78.

¿Cómo y cuándo debe pagarse el aguinaldo?

El 50% en la primera quincena de diciembre y el otro 50% en la segunda quincena de enero del año siguiente. (Artículo 2 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado.)

9. BONIFICACIÓN ANUAL

¿En qué consiste la bonificación anual, conocida como bono 14?

Es una prestación laboral que todo empleador debe pagar a sus trabajadores adicional e independiente del aguinaldo, igual al 100% del salario o sueldo ordinario mensual del trabajador, siempre que hubiere laborado al servicio del empleador durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. (Artículos 1 y 2 del Decreto 42-92).

¿Cómo se calcula el monto de la bonificación anual?

Para el cálculo de dicha bonificación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el periodo de 12 meses comprendidos del 01 de julio al 30 de junio del año inmediato. (Artículo 2 del Decreto 42-92 del Congreso de la República).

¿Cuándo debe pagarse la bonificación anual?

Durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el empleador deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación de dicha relación laboral. (Artículo 3 del Decreto 42-92).

10. BONIFICACIÓN INCENTIVO

El artículo 1 del decreto número 37-2001 con vigencia a partir del 6 de agosto de 2001, establearse que cualquiera que sea la actividad en que se desempeñe un trabajador o trabajadora, la bonificación incentivo será de doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) que debe ser pagada junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la bonificación incentivo a que se refiere los Decretos 78-89 y 7-2000 ambos del Congreso de la República

11. INDEMNIZACIÓN

¿Si un empleador despide injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, debe indemnizarlo?

Si, el patrono debe pagarle un mes de salario por cada año de servicios continuos, tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses laborados, y si los servicios no alcanzaran a un año, en forma proporcional al tiempo trabajado.

¿Qué se debe tomar en consideración para el cálculo de la indemnización?

Se toma como base para el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho plazo. Para el cálculo de la indemnización también deben tomar en cuenta los montos de la bonificación anual y del aguinaldo que corresponden al trabajador.(Artículo 102, literal o), de la Constitución Política de la República; 82 del Código de Trabajo; 9 del Decreto 76-78; y 4 del Decreto 42-92).

Así mismo debe considerarse el pago de ventajas económicas, de cualquier naturaleza que se hubieren otorgado al trabajador, las cuales constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado. (Artículo 90 del Código de Trabajo)

¿Cuál es el plazo para reclamar el pago de las Prestaciones Laborales?

El plazo para reclamar el pago de las demás prestaciones laborales, salvo disposiciones en el contrato, es de 2 años. (Artículo 264 del Código de Trabajo).

¿Cuál es el plazo para reclamar el pago de la indemnización?

El plazo para que el trabajador pueda reclamar el pago de la indemnización, es de 30 días hábiles contados a partir de la terminación del contrato. (Artículo 260 del Código de Trabajo).

12. PROTECCIÓN A LA MADRE TRABAJADORA

¿Qué derechos se conceden a la mujer trabajadora para proteger su maternidad?

- ✓ La inamovilidad en el trabajo, durante el embarazo y periodo de lactancia, quedando provisionalmente protegida desde el momento en que avise de su estado de embarazo al empleador. Dentro de los dos meses siguientes deberá entregar certificación de médico para su protección en definitiva.
- ✓ No ejecutar trabajos que requieran esfuerzo que pongan en peligro su embarazo.
- ✓ Gozar de su descanso pagado con el 100% de su salario, durante 30 días antes del parto y los 54 siguientes.
- ✓ Los días que no pueda disfrutar antes del parto se deben acumular a la etapa post-parto, para lo cual debe presentar el certificado médico correspondiente.
- ✓ La trabajadora que adopte a un menor de edad, tiene derecho a la licencia post-parto, para que ambos gocen de un periodo de adaptación.
- ✓ En el periodo de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja media hora dos veces al día para alimentar a su hijo; o bien, acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice. Dicha hora debe ser pagada y el periodo dura 10 meses después de terminado el descanso post-parto, salvo que por prescripción médica deba prolongarse. (Artículos 102, literal k) de la Constitución y 151, 152 y 153 del Código de Trabajo).

13. DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

¿Qué se requiere para formar un sindicato?

Para formar un sindicato de trabajadores, se requiere el consentimiento de por lo menos 20 o más trabajadores y para formar un sindicato de empleadores, se necesita un mínimo de 5 empleadores. (Artículo 216 del Código de Trabajo).

¿Gozan del derecho de inamovilidad quienes participan en la formación de un sindicato?

Sí, los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo. (Artículos 102, literal q) de la Constitución Política de la República y 209 del Código de Trabajo).

¿Qué requisitos deben cumplir las organizaciones sindicales para obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción?

Presentar solicitud (con indicación del lugar para recibir notificaciones), en las oficinas centrales de la Dirección General de Trabajo, en las oficinas regionales del Ministerio de Trabajo o ante la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días, contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato. A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario General provisional y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo y provisional.

La Dirección General de Trabajo, debe examinar si los documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personerías jurídicas del Registro Público de Sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el Diario Oficial en forma gratuita la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables puede determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud. (Artículo 218 del Código de Trabajo).

¿Qué es el derecho de Negociación Colectiva?

La negociación colectiva es la que se da a través de los arreglos, acuerdos, convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo entre patronos y trabajadores de una empresa.

¿Cómo se realizan estas negociaciones?

Estas se pueden dar de la siguiente manera:

1. Los trabajadores no sindicalizados pueden constituir consejos o comités en cada lugar de trabajo, quienes se encargaran de plantear a los patronos verbalmente o por escrito sus quejas o solicitudes.
2. Cuando se trata de los trabajadores sindicalizados y si se dan las siguientes circunstancias: “Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción y si la empresa por naturaleza de sus actividades tiene para distribuir la ejecución de los trabajadores en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, el patrono está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando esté lo solicite, un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

¿Cómo se garantiza el cumplimiento de estas negociaciones?

Cuando las negociaciones produzcan a un arreglo, se redactará acta de lo acordado y se enviara copia legalizada a la Inspección General de Trabajo dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su firma. Esta institución debe velar porque estos acuerdos sean rigurosamente cumplidos por las partes.

3. En el segundo caso cuando se trata de los trabajadores sindicalizados y si se dan las siguientes circunstancias: “Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción y si la empresa por naturaleza de sus actividades tiene para distribuir la ejecución de los trabajadores en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, el patrono está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando esté lo solicite, un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

¿Cómo se garantiza el cumplimiento de esta negociación?

Ya negociado el pacto colectivo, por patrono y trabajadores sindicalizados, se debe extender por escrito en tres ejemplares, cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para su aprobación y posteriormente debe notificarse a la Inspección General de Trabajo para que vele por su estricto cumplimiento. (Artículos 51, 52, 374, y 375 del Código de Trabajo y 5,6,8,9,10,11, 12,y 13 del Acuerdo Gubernativo número 221-94).

¿Dónde se puede obtener mayor información para la constitución de un sindicato?

En la Dirección General de Trabajo y en las oficinas regionales o locales del Ministerio de Trabajo, en las cuales existen a disposición de los interesados guías para el procedimiento: actas constitutivas y formatos de estatutos sindicales, para facilitar el cumplimiento de los requisitos legales.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES LABORALES

¿Cuáles son las principales obligaciones de los trabajadores?

- ✓ Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del empleador o su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo que se relaciona con el trabajo.
- ✓ Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en forma, tiempo y lugar convenidos con el empleador.
- ✓ Devolver al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les entreguen para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro nominal ni por el que ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- ✓ Observar buenas costumbres dentro del trabajo.
- ✓ Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- ✓ Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del empleador, para comprobar que no padece alguna

incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por cualquier motivo.

- ✓ Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos en cuya elaboración participe directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeñe, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
- ✓ Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los empleadores, por seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; y,
- ✓ Desocupar dentro de un plazo de treinta días, contados desde la fecha en que termine la relación laboral, la vivienda que les haya facilitado dicho plazo el juez, a requerimiento del empleador ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo establecido en este inciso, el juez de trabajo, en forma indicada, ordenará el lanzamiento. (Artículo 63 del Código de Trabajo).

¿Qué se prohíbe a los trabajadores?

- ✓ Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin permiso del empleador o de sus jefes inmediatos. Una causa justificada puede ser un incendio; el escape de gases contaminantes o cuando el trabajador sufra un accidente en el centro de trabajo, por ejemplo.
- ✓ Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria cualquier acto que signifique coacción a la libertad de conciencia que la misma establece.
- ✓ Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal parecida.
- ✓ Usar los útiles o herramientas suministrados por el empleador para objeto distinto de aquel al que normalmente estén destinados.

- ✓ Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo, Y,
- ✓ La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa. (Artículo 64 del Código de Trabajo).

ARTICULOS RELEVANTES DE NORMAS LABORALES DE MAYOR CONSULTA EN MATERIA LABORAL

CONVENIO No. 95 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO.

ARTICULO 1

A los efectos del presente Convenio, el termino [salario] significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador o un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o debe prestar.

ARTICULO 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.
2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrán excluir a la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

ACUERDO GUBERNATIVO NO. 7-80

ARTÍCULO 2

1. Se prohíbe hacer descuentos o deducciones al salario del trabajador que no estén expresamente autorizados por ley.

2. Toda suma que hubiere sido admitida en el pago del salario o prestaciones, por error en el cálculo o por cualquier otro motivo, tan pronto se establezca la omisión, debe entregarse de inmediato al trabajador o a sus beneficiarios, según corresponda.

ARTÍCULO 3

1. Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado en los mismos, se autorizarán únicamente cuando la pérdida o daño haya quedado plenamente probado ante tribunal competente.

2. Dichos descuentos no podrán en ningún caso exceder del diez por ciento del salario mensual del trabajador.

Publicado el 19 de mayo de 1980, vigente a partir del 27-05-1980.

DECRETO No. 42-92 LEY DE BONIFICACIÓN ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO

ARTÍCULO 1. Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

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

Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año.

ARTÍCULO 3. La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación.

ARTÍCULO 4. Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual

devengado por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si este fuere menor de seis meses.

Este Decreto fue publicado en el Diario Oficial el 2 de julio de 1992 y entro en vigencia el mismo día.

DECRETO NÚMERO 37-2001 LEY DE BONIFICACIÓN INCENTIVO

ARTICULO 1. Se crea a favor de los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q250.00) que deberán pagar sus empleados junto al sueldo mensual devengado, en sustitución de la bonificación incentivo a que se refieren los decretos 78-89 y 7-2000, ambos del Congreso de la República.

ARTICULO 2. Se incrementa en la cantidad de CINCUENTA QUETZALES (Q50.00) la bonificación mensual a favor de todos los trabajadores del Organismo Ejecutivo presupuestados con cargo a los reglones 011 “personal permanente”, 021 “personal supernumerario”, 022 “personal por contrato” y 031 “jornales”, otorgado a través del Acuerdo Gubernativo 66-2000 de fecha 26 de enero del 2000, quedando en consecuencia dicho bono en DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q250.00) mensuales.

Decreto publicado en el Diario Oficial el 06 de agosto de 2011 y entro en vigencia el mismo día.

LEY REGULADORA DE LA PRESTACIÓN DEL AGUINALDO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO (DECRETO 76-78)

ARTICULO 1. Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

ARTICULO 2. La presentación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

Las empresas o patronos particulares que por convenios, pactos colectivos, costumbres o voluntariamente cubran el cien por ciento de la prestación de

aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero.

ARTICULO 3. La continuidad del trabajo no se interrumpe por licencias con goce o sin goce de salario, suspensiones individuales o colectivas, parciales o totales de que haya gozado el trabajador durante el transcurso de la relación laboral.

Decreto Número 76-78, fue publicado en el Diario Oficial el 30 de noviembre de 1978 y su vigencia fue inmediata.

ASUETO DEL DÍA DE LA MADRE DECRETO NÚMERO 1794 EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

En uso de las facultades que le confiere el inciso 1ro.artículo 170 de la Constitución de la República.

DECRETA:

ARTICULO 1o. Se declara Día de la Madre el diez de mayo de cada año.

ARTICULO 2o. Las madres trabajadoras al servicio del Estado o de empresas particulares, gozarán de asueto con pago de salario el diez de mayo.

ARTICULO 3o. El presente decreto entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial.

Publicado en el Diario Oficial el 9 de octubre de 1968.

ANEXO 3
FORMATO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. _____
(NOMBRE COMPLETO), de _____ años de edad, _____,
_____, _____, _____ (ESTADO CIVIL) (NACIONALIDAD)
(PROFESION) (SEXO) de este domicilio y vecindad, identificándome con Código
Único _____ de Identificación _____
_____, extendida por
el Registro Nacional de las Personas del departamento de _____, actuando en
nombre propio, con residencia en
_____, por
una parte; y por la otra, el señor _____, de
_____ años de edad, _____, _____,
_____, (ESTADO CIVIL) (NACIONALIDAD) (PROFESION) (SEXO)
identificándose con Código Único de Identificación _____
(_____), extendida por Registro Nacional de las Personas del departamento de
_____, con residencia en
_____, ciudad de _____
quienes para los efectos de este contrato se denominarán PATRONO Y
TRABAJADOR, respectivamente, celebramos el CONTRATO INDIVIDUAL DE
TRABAJO contenido en las cláusulas siguientes:

PRIMERA: La relación de trabajo se iniciara el día _____ del mes de
_____ del año dos mil _____. La duración del presente contrato
será a _____.

SEGUNDA: El trabajador prestará sus servicios como _____
_____ de la entidad _____, SOCIEDAD
ANÓNIMA en la República de Guatemala. TERCERA: Los servicios serán prestados
al
restaurante _____ ubicado
en la _____, ciudad de
San Marcos, departamento de San Marcos, o en cualquier otro lugar dentro o fuera
de la República de Guatemala que le sea indicado.

CUARTA: La duración del presente contrato es de _____

QUINTA: El trabajador deberá desempeñar su trabajo con eficiencia y esmero
apropiados y en la forma, tiempo y lugar indicados por el patrono. Dentro de sus
principales funciones se encuentran las siguientes:

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

SEXTA: Se pacta expresamente que en virtud de que el trabajador no está comprendido dentro de los casos de excepción que estipula el artículo ciento veinticuatro del Código de Trabajo y el reglamento respectivo, no está sujeto a las limitaciones de las jornadas de trabajo. En tal virtud, el trabajador tendrá derecho al cobro de horas extraordinarias.

SEPTIMA: Se pacta expresamente que el salario que devengará el trabajador será de _____ (Q _____) mensuales pagaderos el último día de cada mes, más doscientos cincuenta quetzales (Q 250.00) de la Bonificación Incentivo de conformidad con los Decretos 78-89, 7-2000 y 37-2001 todos del Congreso de la República.

OCTAVA: El trabajador se obliga a prestar sus servicios con exclusividad al patrono.

NOVENA: Las vacaciones, bonificación anual del decreto 42-92 del Congreso de la República y aguinaldo se pagarán al trabajador conforme a la ley.

DECIMA: El presente contrato se suscribe en la ciudad de San Marcos, el día ____ del mes de _____ de dos mil ____, en tres ejemplares: uno para cada una de las partes y uno que el Patrono remitirá a la Dirección General de Trabajo respectiva.

PATRONO

TRABAJADOR

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

_____ de
Nombres y apellidos del empleador o Representante Legal
_____, vecino de
edad _____, sexo _____, estado civil _____, nacionalidad _____,
_____ con Documento de Identificación Personal No. _____
extendido por el alcalde municipal de _____ del departamento de _____
actuando en representación de _____
nombre de la empresa y dirección completa
y _____,
Nombres y apellidos del trabajador _____, edad _____, sexo _____
_____, DPI No. _____ extendido por el alcalde
Nacionalidad _____ municipal de _____ del departamento de _____, con residencia
en _____.
Dirección completa

Quienes en lo sucesivo nos denominaremos **EMPLEADOR Y TRABAJADOR**, respectivamente, consentimos en celebrar el **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**, contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: La relación de trabajo inicia el día _____, del mes de _____, del año _____.

SEGUNDA: El trabajador prestará los servicios _____
siguientes: _____
indicar los servicios que el trabajador se obliga a prestar

TERCERA: Los servicios serán prestados en _____
Indicar dirección exacta donde se ejecutará el servicio

CUARTA: La duración del presente contrato es: _____

QUINTA: La jornada ordinaria de trabajo será _____ de horas diarias y de _____ a la semana así: En jornada **DIURNA:** de las _____ a las _____ horas y de las _____ horas a las _____ horas, excepto el día _____ que será de las _____ horas a las _____ horas, para completar las _____ horas de la semana. En jornada **NOCTURNA:** de las _____ a las _____

horas de Lunes a Sábado. En jornada **MIXTA:** de las _____ a las _____ horas de Lunes a Sábado. En jornada **CONTINUA DIURNA:** de las _____ a las _____ horas de Lunes a Viernes excepto el día Sábado que será de las _____ a las _____. El trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

SEXTA: el salario será de _____ Bonificación

_____ y le será pagada en efectivo cada _____
Indicar monto del salario
Mes semana quincena en

_____ Lugar de pago
SEPTIMA: Las horas extras, el séptimo y los días de asueto, le serán pagados de conformidad con los artículos 121, 126, 127 del Código de Trabajo.

OCTAVA: Es entendido que de conformidad con el artículo 122 del Código de Trabajo, la jornada ordinaria y extraordinaria no puede exceder de una suma total de 12 horas diarias.

NOVENA: El presente contrato se suscribe en _____

_____ Lugar

El día _____ del mes de _____ del año _____,

En tres ejemplares 1 para c/u de las partes y el tercero que debe ser remitido al Departamento de Registro Laboral dentro de los 15 días siguientes a su suscripción.

Firma o impresión digital de trabajador

Firma o impresión digital del empleador



Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado que se celebra en el departamento de San Marcos por una parte la señora Hania Carmen Sierra, en su carácter de Representante Legal del Restaurante denominado "COTIZIC" y por la otra _____.

Nombre del trabajador

Declaraciones.

El Restaurante "COTIZIC" con domicilio en la 9 C 2-96 Z-1 San Marcos, San Marcos, a quien en adelante se le denominará **Patrón** y por la otra el _____, de sexo _____, (nacionalidad), de ____ años de edad, (estado civil) con domicilio en _____, a quien en lo sucesivo se le denominará **Trabajador o Empleado**, ambas partes manifiestan que se reconocen mutuamente la personalidad con la que se suscriben al presente contrato, sujetándose al tenor de las siguientes.

Cláusulas Legales

Primera. El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales bajo la dirección, subordinación y dependencia económica del patrón en el puesto de _____ cuyas actividades consisten, en forma enunciativa y no limitativa, en lo siguiente de acuerdo a lo que disponga su jefe directo, así como todas las labores relacionadas con la función de su puesto. El trabajador manifiesta bajo Protesta de Decir Verdad que tiene la capacidad y los conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo señalado.

Segunda. Ambas partes convienen en que la duración del presente contrato es por **tiempo determinado**, con una duración de _____ meses, pudiendo rescindirse por cualquiera de las partes que lo celebran, en los casos previstos por el Código de Trabajo.

Tercera. El trabajador se obliga a dar por escrito cualquier cambio de domicilio, en su estado civil, en la inteligencia de que si no lo hace se tendrá como tal el que se señale en este contrato para todos los efectos legales.

Cuarta. Ambas partes convienen en que la jornada de trabajo a que estará sujeto el trabajador será de _____ horas diarias, iniciando sus labores de las _____ horas a las _____ horas de _____, en la inteligencia de que el trabajador dispondrá de una hora diaria para ingerir sus alimentos o descansar. Este espacio de tiempo podrá modificarse según las necesidades de la empresa.

Quinta. Ambas partes convienen en que cuando el trabajador falte a sus labores injustificadamente, el patrón podrá descontar proporcionalmente el pago del séptimo día.

Sexta. El patrón se obliga a pagar al trabajador la cantidad de Q. _____ (_____00/100) diarios. El pago se hará los sábados de cada semana dentro de la jornada de trabajo en el domicilio del patrón expresado en el proemio de este contrato.

Séptima. El trabajador se obliga a firmar la nómina salarial correspondiente a salarios ordinarios que haya devengado, quien de no hacer reclamación alguna al efectuarse el pago se considerara que está de acuerdo con la liquidación recibida.

Octava. El patrón se obliga a otorgar al trabajador los días de descanso obligatorios que establece el Artículo 127 Código de Trabajo, a saber: 1 de enero, jueves, viernes y sábado santo, 1 de mayo, 10 de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1 de noviembre, 24 de diciembre a partir de las 12:00 horas, 25 de diciembre y 31 de diciembre a partir de las 12:00 horas y el día de la festividad de la localidad.

Novena. El trabajador se obliga a someterse a los exámenes de reconocimiento médico para probar que no tiene alguna incapacidad o padecimiento de alguna enfermedad contagiosa incurable, ya sea al tiempo de su ingreso o durante su trabajo al ser requerido por el patrón; en el caso de que durante el desempeño de sus labores el trabajador adquiera una enfermedad incurable o contagiosa deberá de comunicarlo inmediatamente al patrón.

Décima. Se pacta que en el supuesto de que el trabajador tenga que laborar mayor tiempo que la jornada legal, tendrá que recabar del patrón o de su representante una constancia por escrito autorizándole a laborar horas extras; sin este requisito “el trabajador” tiene estrictamente prohibido prestar servicios en la jornada extraordinaria; la empresa le proporcionará alimentos cuando “el trabajador” labore 4 horas o más en la jornada extraordinaria y no se le haya avisado previamente.

Cláusulas Administrativas.

Primera. El trabajador o empleado se obliga a no divulgar ninguno de los aspectos de los negocios del patrón ni proporcionará a terceras personas verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna sobre sistemas, datos o actividades de cualquier clase que observe para el patrón en el desarrollo o con motivo de su trabajo. Tampoco proporcionará a terceras personas información alguna sobre los artículos, estudios, folletos, publicaciones, manuales, tarifas y, en general, sobre cualquier documento que le proporcione el patrón con relación o en conexión con sus servicios. La violación de lo pactado en esta cláusula implicará la rescisión de lo pactado en el presente contrato.

Segunda. La empresa y el trabajador o empleado manifiestan que están totalmente de acuerdo con las cláusulas anteriores y que se obligan a respetar el presente contrato en todo tiempo y lugar, agregando que no existe lesión o mala fe en el presente convenio, por lo que firman de conformidad por duplicado en la ciudad de _____ a _____ de 20_____.

Patrón

Trabajador

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
“Artículo 58 Código de Trabajo”

CAPÍTULO I

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa _____ ubicada en _____, de la ciudad de _____ y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II
Condiciones de admisión

ART. 2º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa _____ debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Documento Personal de Identificación.
- b) Carta de recomendación del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- c) Cartas de recomendación de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

Período de prueba

ART. 3º—La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ART. 4º—El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo

ART. 5º—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

ART. 6º—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. “Art. 81 Código de Trabajo”

CAPÍTULO III
Trabajadores accidentales o transitorios
“Art. 27 Código de Trabajo”

ART. 7º— Verbal: Cuando se refiere a:

- a) Labores agrícolas o ganaderas
- b) Servicio doméstico
- c) Trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días y
- d) Prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de Q. 100.00 y sí hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de 60 días.

CAPÍTULO IV Horario de trabajo

ART. 8º—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Días laborables. (Ejemplo: los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábado medio día y para el personal operativo de lunes a domingo).

Ejemplos

Personal administrativo

Lunes a viernes

Mañana:

8:00 a.m. a 12:00 m.

Hora de almuerzo:

12:00 m. a 1:00 p.m.

Tarde:

1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Sábado

Hora de entrada:

Hora de salida:

Con períodos de descanso de diez minutos en cada turno de tales a tales horas.

Personal operativo: por turnos rotativos

Primer turno:

6:00 a.m. a 2:00 p.m.

Segundo turno:

2:00 p.m. a 10:00 p.m.

Tercer turno:

10:00 p.m. a 6:00 a.m.

Con períodos de descanso de diez minutos.

“Artículos 116 al 125 Código de Trabajo”

CAPÍTULO V Las horas extras y trabajo nocturno

ART. 9º—Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 18:00 horas de un día a las 06:00 horas del día siguiente.

3. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

CAPÍTULO VI Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 10º.—Serán de descanso obligatorio remunerado, un día después de cada semana de trabajo. “Artículo 126. Código de Trabajo”

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los días siguientes: 1.º de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1.º de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1.º de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad. “Art. 127 Código de Trabajo”

Vacaciones remuneradas

ART. 11º —Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. “Art. 130 CT, reformado por el Art. 6 del Decreto 69-2 del Congreso de la República”

ART. 12º .—La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. “Art. 132 CT”

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones. “Art. 130 CT”

ART. 13º .— Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a los cinco últimos años. “Art. 136 CT”

Permisos

ART. 14º .—La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios. La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de enfermedad grave, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Salario mínimo y su fijación, lugar y días de pago.

ART. 15º ---- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. “Art 103 CT”

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

ART. 16º -----El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público. “Art. 104 CT”

Sin embargo, aquél y éstas deben hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda.

ART. 17º. ----. Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. “Art. 88 CT”

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y
- c) por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

El salario se pagará al trabajador directamente en el área de trabajo o a la persona que él autorice por escrito. “Arts. 90 al 95 CT”

CAPÍTULO VIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ART. 18º .—Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. “Art. 197 CT”

ART. 19º .—Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS que se encuentren asignados. “Art. 198 CT”

Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores.

Parta este efecto debe proceder, dentro del plazo que determine la Inspección General de Trabajo y de acuerdo con el reglamento o reglamento del capítulo único, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para dar cumplimiento a la obligación anterior. “Art. 197 CT”

CAPÍTULO IX
Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

“Art. 63 CT” Obligaciones de los trabajadores:

ART. 20º. ----Además de las contenidas en otros artículos del Código de Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h) observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e
- i) desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

“Art. 61 CT” Obligaciones de los trabajadores:

ART. 21º. ---- Además de las contenidas en otros artículos del Código de Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

- 1) egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y
- 2) nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido dicho año.

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

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

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

c) guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

d) dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;

e) proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

f) permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales.

Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

g) pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

h) conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;

i) deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

j) procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

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

l) proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

m) permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no costumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

ñ) conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

- 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
- 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
- 3. Por nacimiento de hijo, dos días.
- 4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- 5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- 6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salarios a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- 7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

“Art. 61 CT”

CAPÍTULO X

Prohibiciones para la empresa y los trabajadores:

ART. 22º. ---- Se prohíbe a los patronos: “Art. 62 CT”

- a) inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o ingresar a unos o a otros;
- d) influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) retener por su sola voluntad herramientas u objetos del trabajador como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- f) hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- h) ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

ART. 23º. ---- Se prohíbe a los trabajadores: “Art. 64 CT”

- a) abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- d) usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
- e) portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) la ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso *h*), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo, y 181, inciso *d*).

Vigencia

ART. 24º. —El presente reglamento entrará a regir desde el momento en que los contratos entran en vigencia.

Fecha: _____
Dirección: _____
Ciudad: _____
Departamento: _____
Representante legal: _____