



# CONTRATOS Y HONORARIOS PROFESIONALES

EMILIA JUDITH MARTINEZ - MAGISTER

GUSTAVO ADOLFO BERNAL G - SMIEEE

RICARDO JAVIER BERNAL C. - ABOGADO

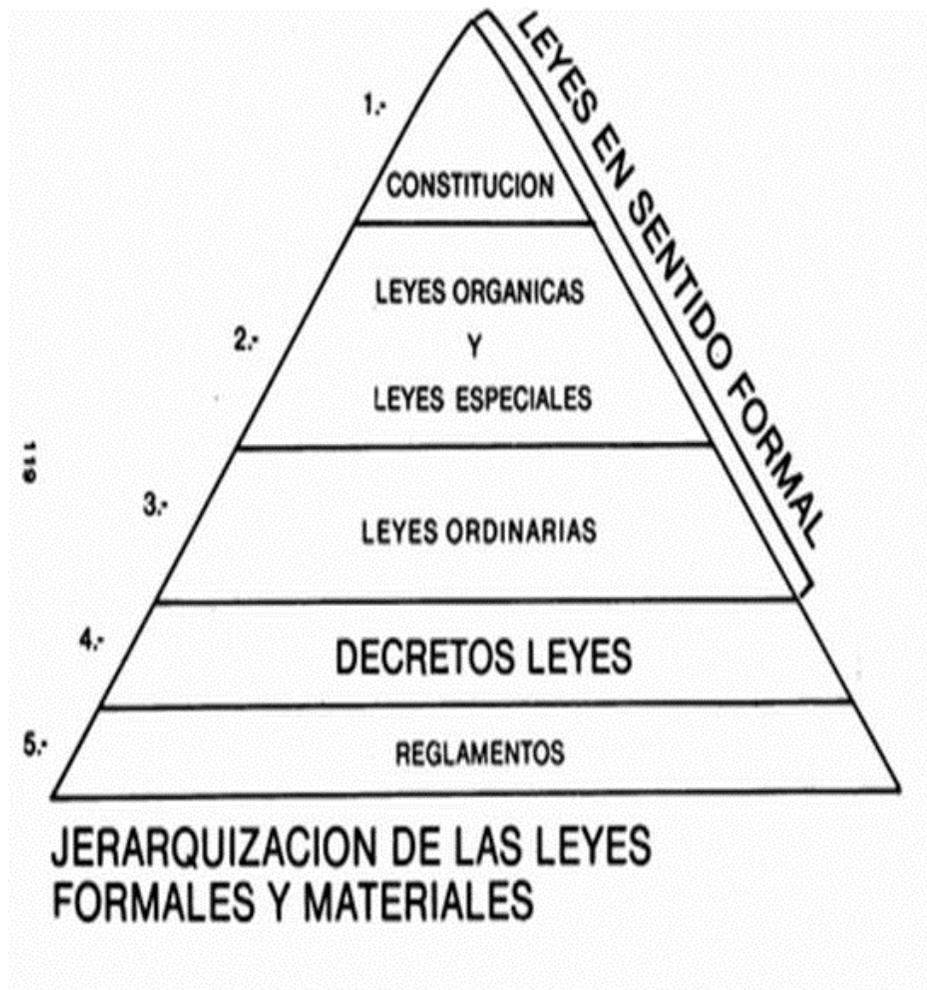


# FUNDAMENTOS LEGALES

PREPARADO POR:

LIC. RICARDO JAVIER BERNAL C. - ABOGADO

# Pirámide de Kelsen



# CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE PANAMÁ

- Todo se basa en la Constitución, de ésta emanan las leyes especiales como lo son los Códigos que entran a regular un tema en específico.
- La Constitución en su Capítulo 3º EL TRABAJO, en su artículo 64 señala que: “ El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa.”

# CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE PANAMÁ

- ▶ Dentro de este capítulo la Constitución contempla que el Estado garantizará un sueldo o salario mínimo, la Ley establecerá la manera de ajustar periódicamente el sueldo mínimo del trabajador a fin de cubrir las necesidades más importantes (nivel de vida y condiciones particulares); exige a trabajo igual en idénticas condiciones sin distinción alguna (ni raza, sexo, religión, etc...); se reconoce el derecho de sindicación; se reconoce el derecho de huelga; detalla las jornadas de trabajo; son nulas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración de algún derecho; protege la maternidad de la mujer trabajadora; prohíbe la contratación de empleados extranjeros que rebajen las condiciones de trabajo de los trabajadores panameños.

# CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE PANAMÁ

- ▶ **Artículo 74:** “Ningún trabajador podrá ser despedido sin causa justa, ni sin las formalidades que establezca la Ley...”
- ▶ **Artículo 77:** “Todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo, quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo, que se ejercerá de conformidad por lo dispuesto por la Ley”.
- ▶ **Artículo 79:** “Los derechos y garantías establecidos en este Capítulo, serán considerados como mínimos a favor de los trabajadores”.

# Contrato por Servicios Profesionales

- **Contrato por Servicios Profesionales:** Es un contrato por virtud del cual una persona llamada profesional o profesor, se obliga a prestar un servicio profesional, técnico, científico o artístico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario.

# Contrato por Servicios Profesionales

- ▶ **Ejemplos de servicios profesionales:** -
  - Arquitectos -Abogados
  - Médicos y dentistas -Informáticos
  - Profesores -Ingenieros
  - Administradores -Deportistas
  - Terapeutas y enfermeras -Actores
  - Músicos -Cantantes
  - Psicólogos -Pintores
  - Escritores -Artistas
  - Diseñadores -Otros servicios independientes

# Contrato por Servicios Profesionales

## CARACTERÍSTICAS

- **Bilateral.** Genera obligaciones y derechos para ambas partes contratantes.
- **Oneroso.** Porque origina provechos y gravámenes recíprocos.
- **Conmutativo.** Porque las prestaciones son ciertas y conocidas desde la celebración del contrato.
- **Principal.** Porque su existencia y validez no depende de la existencia y validez de otro contrato o de una obligación previamente existen. Existe por sí mismo.
- **Consensual.** En oposición a formal, en virtud de que la ley no exige una forma determinada para su validez. Se trabaja en base al consentimiento.

# Contrato por Servicios Profesionales

## CARACTERÍSTICAS

- ▶ **Intuitu Personae.** Se toman en cuenta las cualidades de la persona (profesional) para la celebración del contrato.
- ▶ **Instantáneo.** Produce todos sus efectos al celebrarse el contrato.
- ▶ **De Tracto Sucesivo.** Los efectos del contrato se producen a través del tiempo.

# Elementos

- **Personales.** Porque son las personas que prestan o reciben el servicio.
- **Reales.** Servicio Profesional y Honorarios.
- **Formales.** No está sujeto a ninguna formalidad.

## ➤ ELEMENTOS ESENCIALES

- **Consentimiento:** Se presenta cuando el profesional está conforme en prestar su trabajo que requiere preparación técnica, artística o título profesional, y la otra persona, el cliente, está conforme en pagar una retribución u honorario.
- **Objeto:** Es la actividad que el profesional se obliga a realizar y la retribución u honorario que el cliente se obliga a pagar. El trabajo debe cumplir con los requisitos de ser lícito y posible.

## ➤ ELEMENTOS DE VALIDEZ

- **Capacidad:** Para el profesional es la del ejercicio para contratar y debe además tener la especial, que es la posesión de un título que lo habilite para el desempeño de su profesión. La capacidad para el cliente es la de ejercicio, es decir, la de ser mayor de edad y estar en pleno uso de sus facultades.
- **Forma:** El contrato de servicios profesiones no está sujeto a ninguna formalidad para su validez.

# OBLIGACIONES

## Del Profesional

- ▶ Prestar el servicio en el tiempo, lugar y forma convenidos.
- ▶ Desempeñar el trabajo personalmente.
- ▶ Guardar los secretos de que sus clientes le confíen exceptuando los informes que exigen las leyes.
- ▶ Si el profesional es abogado no está permitido defender a dos partes con intereses opuestos.
- ▶ Responder de los daños y perjuicios por negligencia, impericia o dolo.
- ▶ Dar aviso oportuno al cliente cuando no pueda continuar prestando sus servicios.

## Del Cliente

- ▶ Pagar los honorarios convenidos
- ▶ Reembolsar los gastos que hubiere erogado el profesional.
- ▶ Pagar al profesional los daños y perjuicios que se le hubieren causado por motivo de la prestación del servicio.

# CAUSAS DE TERMINACIÓN

- ▶ Conclusión del negocio encomendado al profesional.
- ▶ La imposibilidad legal o natural de concluirlo.
- ▶ La rescisión por mutuo consentimiento.
- ▶ La muerte del profesional o su interdicción.
- ▶ La nulidad o resolución del contrato.

# Código de Trabajo

## Definición de Trabajador

### Empleadores

#### Capítulo III. Las Partes

#### Sección Primera. Los Trabajadores

- ▶ **Artículo 82.** Son trabajadores todas las personas naturales que se obliguen mediante un contrato de trabajo verbal o escrito, individual o de grupo, expreso o presunto, a prestar un servicio o a ejecutar una obra bajo la subordinación o dependencia de una persona.

#### Sección Segunda. Los Empleadores.

- ▶ **Artículo 87.** Empleador es la persona natural o jurídica que recibe del trabajador la prestación de servicios o la ejecución de la obra.

# Ventajas y desventajas de los Servicios Profesionales y de un trabajador o empleado

## Servicios Profesionales

- No existe dependencia económica del trabajo realizado.
- No existen prestaciones laborales.
- No son válidas las incapacidades.
- Existe flexibilidad de horario de trabajo, según lo convenido entre las partes.
- Las retribuciones u honorarios están libres de deducciones.
- No permanece de planta en las instalaciones o local del empleador.

## Trabajadores

- Existe dependencia económica o subordinación jurídica ya sea, principal o parcialmente como fuente de ingreso.
- Existen prestaciones laborales (bonificaciones, emolumentos, décimos tercer mes, entre otros...)
- Son válidas las incapacidades.
- No existe flexibilidad de horario de trabajo.
- El salario queda a disposición de deducciones.
- Tiene que permanecer de planta o en el local del empleador.

# Código de Trabajo

## TITULO II. CONTRATO DE TRABAJO

### Capítulo I. Formación y prueba

**Artículo 67.** “El contrato de trabajo constará por escrito; se firmará al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares, uno por cada parte. La empresa conservará el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, que llevará un registro diario de los contratos presentados.

# Código de Trabajo

## TITULO II. CONTRATO DE TRABAJO

### Capítulo I. Formación y prueba

*Se exceptúan los contratos referentes a:*

- 1. Labores agrícolas o ganaderas.
- 2. Servicio doméstico.
- 3. Trabajos accidentales u ocasionales que no excedan de tres meses.
- 4. Obras determinadas cuyo valor no exceda de 200 balboas.
- 5. Servicios y obras que se contraten en poblaciones no mayores de mil quinientos habitantes, salvo que se trate de obras con un valor mayor de 5.000 balboas o de empleadores que ocupen permanentemente más de diez trabajadores.
- En el caso previsto en el ordinal 9 del artículo siguiente, se requerirá el contrato escrito. La Dirección General o Regional de Trabajo tendrá la facultad para realizar visitas a los establecimientos y centro de trabajo, con el objeto de verificar esta norma y de aplicar sanciones que oscilen de 50 balboas a 200 balboas por su incumplimiento reiterado.”

# Código de Trabajo

## TITULO II. CONTRATO DE TRABAJO

### Capítulo I. Formación y prueba

**Artículo 68.** “ El contrato escrito de trabajo contendrá:

- **1.** Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y número de cédula de las partes. Cuando el empleador sea persona jurídica, deberá constar su nombre o razón social, su domicilio, el nombre de su representante legal, y los datos de inscripción en el registro público.
- **2.** Nombre de las personas que viven con el trabajador de las que dependan de él.
- **3.** Determinación específica de la obra o servicios convenidos y de las modalidades referentes a los mismos, acordados para su ejecución.
- **4.** Lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio.
- **5.** Duración del contrato si es por tiempo fijo o la declaración correspondiente si es por tiempo indefinido, o para obra determinada.
- **6.** Duración y división regular de la jornada de trabajo.
- **7.** El salario, forma, día y lugar de pago.
- **8.** Lugar y fecha de celebración.
- **9.** Firma de las partes si pudieren hacerlo, o la impresión de su huella digital en presencia de testigos que firmen a ruego, y constancia de aprobación oficial del contrato en los casos exigidos por este Código.”

## Capítulo II. Duración

- ▶ **Definido:** deberá constar siempre por escrito, y el plazo de su duración no podrá ser mayor de un año.
  - **Artículo 75.** La cláusula de duración de un contrato por tiempo definido, no podrá ser utilizada con el objeto de cubrir de una manera temporal un puesto de naturaleza permanente, salvo en los casos exceptuados en este Código.
  
- ▶ **Indefinido:**
  - **Artículo 77.** La relación de trabajo se considerará por tiempo indefinido:
    1. Si vencido el término de un contrato por tiempo definido, el trabajador continúa prestando servicios.
    2. Cuando se trate de un contrato para la ejecución de una obra determinada, si el trabajador continúa prestando las mismas tareas, luego de concluida la obra.
    3. Cuando se celebren sucesivos contratos por tiempo definido o para obra determinada, o no se ajuste el pacto a la naturaleza del servicio, o si se desprende, por la cantidad y duración total de los contratos, que existe la intención de encubrir una relación indefinida.
  
- ▶ **Por Obra:** Por una determinada obra.

# CÓDIGO DE TRABAJO

- **JORNADA LABORAL:** El tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición exclusiva de su empleador.

Diurna	6am -6pm	8 horas		Jornada máxima de 48 horas semanales
Nocturna	6pm – 6am	7 horas	Se pagan como 8 horas	42 horas semanales máximo
Mixta	Que no exceda de 3 horas de la nocturna	7 horas y 1/2	Se pagan como 8 horas	45 horas semanales máximo

# Código de Trabajo. Descanso Obligatorio

- ▶ Descanso entre jornadas diarias: no menos de 30 minutos, no más de 2 horas.
- ▶ 1 mes de vacaciones cada 11 meses de trabajo. **Artículo 52.** “Todo trabajador tiene derecho a un descanso anual remunerado.”
- ▶ **Artículo 56.** “Los trabajadores deben gozar, sin interrupciones, de su período de vacaciones. solamente se podrán dividir en dos fracciones iguales como máximo, cuando así se permita convención colectiva de trabajo y previo acuerdo con el trabajador en cada ocasión.”
- ▶ No más de 3 horas extraordinarias diarias, ni más de 9 horas extras en una semana.
- ▶ El día de descanso semanal es un deber y un derecho del trabajador. Artículo 40 Código Trabajo. Preferiblemente los domingos.

# Preguntas comunes

- ▶ **P: ¿En qué circunstancias los acuerdos de trabajo deben constar por escrito? Son legalmente validos los acuerdos de trabajo verbales?**
- ▶ **R:** Los Contratos de Trabajo en Panamá siempre deben constar por escrito con 3 copias duplicadas (1 copia para cada parte y 1 copia para el Ministerio de Trabajo). La única excepción a esto, por ley, se encuentran en las siguientes actividades: actividades agrícolas, servicios domésticos (limpieza o servicios de limpieza de casa), aleatorios (ocasionales), los servicios de mano de obra que no excedan de tres meses, los servicios específicos de trabajo que no superen el importe de USD \$200 dólares, y los servicios de mano de obra en los barrios (o distritos) con menos de 1.500 habitantes (excepto en los casos en que la mano de obra o el valor del servicio sea superior a USD \$5,000, o en los casos en que el empleador periódicamente requiere más de 10 empleados). Como empleador, es crucial que usted entienda que sin un acuerdo de trabajo escrito, todos los hechos y circunstancias alegadas por el empleado (por ejemplo, en lo que respecta a las disposiciones obligatorias que tenían que ser expresadas en el contrato de trabajo), se presumen. Sin embargo, Usted tiene la posibilidad de presentar las pruebas para demostrar que las alegaciones de los empleados no son ciertas. Pero, no siempre es fácil para el empleador el aportar dichas pruebas en contra de las denuncias presentadas por el empleado, y dichas denuncias se considerarán como verdaderas contra sus intereses.

# Preguntas comunes

- ▶ **P: ¿Es legal negociar libremente las condiciones de trabajo con mis empleados?**
- ▶ **R:** Sí. Es legal negociar condiciones de trabajo específicas con sus empleados, sin embargo, hay límites establecidos por la Constitución panameña, la legislación laboral y los estatutos convenidos, en lo que respecta a los acuerdos de negociación colectiva. Además, pueden existir estatutos internos de la empresa, que deben ser respetados. El consentimiento del empleado o de los miembros de las negociaciones colectivas, es necesaria para modificar las previamente acordadas condiciones de trabajo siempre que no se renuncia a los derechos legales.

# Preguntas Comunes

- ▶ **P: ¿Cuáles son las restricciones en la contratación de un extranjero (no-panameño) para trabajar como un empleado en mi empresa?**
- ▶ R: Las leyes panameñas establecen que sólo el 10% de todos los empleados de una empresa puede ser extranjero (no-panameño). Por lo tanto, para contratar a un extranjero (no-panameño) está obligado a obtener un permiso de trabajo expedido por el Ministerio de Trabajo. La ley establece que el 90% de los empleados deben ser ciudadanos panameños o de una persona extranjera casada con un panameño, o individuos extranjeros que hayan residido en el país por diez o más años. Sin embargo, hay excepciones a la regla del 10%. Por ejemplo, en aquellas circunstancias en donde la empresa requiere de personal especializado que no está disponible fácilmente en la fuerza de trabajo de Panamá, se permite la contratación de personal técnico o especializado siempre que no exceda el 15% de todos los empleados de la empresa. Además, bajo ciertas condiciones, el Ministerio de Trabajo puede autorizar un porcentaje mayor de empleados técnicos y especialistas extranjeros (no-panameños). A las empresas panameñas, con menos de 10 empleados, se les permite tener al menos 1 empleado extranjero (no-panameño). Tenga en cuenta que estos porcentajes mencionados no incluyen los empleados con funciones de responsabilidad en empresas cuyo objeto social sea exclusivamente el de manejar y gestionar, desde Panamá, transacciones que se perfeccionan, completan o rinden sus efectos jurídicos en el extranjero (fuera de Panamá), con la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

# Preguntas comunes

- **P: ¿Puedo modificar las condiciones de trabajo de mis empleados sin su consentimiento?**
- **R:** La ley establece que los empleadores no pueden modificar un Contrato de Trabajo sin el consentimiento del empleado. En los casos anteriores, basado en temas de movilidad funcional, los empleadores han modificado las funciones del empleado. Estos casos se basan principalmente en las necesidades de organización de los empleadores, o de producción, debido a los cambios en el mercado, o debido a las innovaciones técnicas. Además, esto se ve en los casos previstos en un acuerdo de negociación colectiva, o en situaciones que se han acordado con el sindicato. Tenga en cuenta que estas modificaciones están sujetas a las siguientes limitaciones:
  - 1) Las modificaciones deberán ser conformes con la posición, incluyendo la categoría, habilidades, capacidad, formación y experiencia del empleado;
  - 2) Las modificaciones no pueden resultar en la reducción del sueldo o de pago;
  - 3) Las modificaciones no pueden afectar a la dignidad ni la autoestima del trabajador;
  - 4) Las modificaciones no pueden resultar en un riesgo mayor en las responsabilidades del trabajador;
  - 5) las modificaciones a los derechos de los empleados no pueden dar lugar a interferencia con el desempeño de cualquier otra posición, dentro de los sindicatos, y
  - 6) Las modificaciones no pueden afectar los privilegios de la maternidad o los derechos de la trabajadora.

# Preguntas comunes

- ▶ **P: ¿Es legal extender un Contrato de Trabajo en Panamá por tiempo definido?**
- ▶ **R:** La ley establece que no se puede extender un contrato laboral por tiempo definido, incluso con el consentimiento de sus empleados porque, de lo contrario, sería considerado como un contrato laboral por tiempo indefinido. Cuando las responsabilidades del empleado requieran de una capacitación técnica especial y el empleador corre con los gastos (total o parcialmente) de éste entrenamiento, entonces el acuerdo laboral por tiempo definido puede ser extendido hasta 2 veces. Por otra parte, continuar los contratos de trabajo por tiempo definido, en general, no es posible. Tenga en cuenta que existen algunas excepciones para continuar con los contratos de trabajo por tiempo definido sin causar la conversión a contratos de trabajo por tiempo indefinido. Estas excepciones se aplican específicamente a las zonas francas de exportación durante los tres primeros años de la relación laboral, así como a la actividad de la construcción. Por ejemplo: en los casos de puestos permanentes necesarios para el desarrollo de una nueva actividad (la actividad puede ser de un máximo de 2 años).

# Preguntas comunes

- ▶ **P: ¿En que se diferencia un Contrato de Trabajo y un Contrato de Servicios Profesionales? ¿Cómo mis derechos y obligaciones como empleador varían en cada caso? ¿Estoy autorizado a decidir qué tipo de Contrato es mejor para mi empresa?**
- ▶ **R:** En un Contrato de Trabajo (empleado), la persona presta servicios personales bajo la subordinación jurídica de otra persona o empresa. Los servicios son prestados por los trabajadores (empleados) al formar parte y estar bajo la autoridad y el paraguas de una empresa de manera que el empresario tiene derecho a ejercer su autoridad y poderes de dirección. El trabajador (empleado) debe cumplir un horario diario y realizar los servicios en un lugar determinado. Los trabajadores (empleados) pueden ser objeto de sanciones por parte del empleador en caso de que el trabajador no cumpla debidamente con las funciones asignadas. En los Contratos de Servicios Profesionales, estos servicios son prestados de forma independiente, sin sometimiento a la dirección y autoridad de la empresa. Los servicios laborales que preste una persona dentro de una relación laboral (empleado) está mejor protegido que los particulares contratados para prestar servicios profesionales, ya que, en este caso, todo depende de lo acordado dentro del Contrato de Servicios Profesionales y ni los beneficios de la legislación laboral ni los beneficios del Sistema de Seguro Social se aplican. Usted no puede elegir libremente cuál es la opción que más le convenga, ya que, si desea contratar a un empleado bajo su dirección y autoridad, la ejecución de un Contrato de Trabajo es obligatoria.

# Bibliografía

- ▶ Constitución Política de Panamá
- ▶ Código Civil
- ▶ Código de Trabajo
- ▶ Ley 44 del 12 de agosto de 1995



# CONTRATOS DE DISEÑO, SUPERVISION Y SERVICIOS DE INSTALACION

# INFORMACION BASICA

- ▶ EN TODO CONTRATO DEBE APARECER CLARAMENTE LA INFORMACION DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS YA SEAN JURIDICAS O NATURALES.
- ▶ EN EL CASO DE LAS PERSONAS JURIDICAS, EL NOMBRE DEL PRESENTANTE LEGAL, CON LA DESCRIPCION PERSONAL QUE INCLUYA SU IDENTIFICACION. EN EL CASO DE PANAMEÑOS SU NUMERO DE CEDULA EN CASO DE EXTRANJEROS, EL NUMERO DE PASAPORTE Y LA NACIONALIDAD.

# INFORMACION BASICA

- DIRECCION FISICA DE LA UBICACIÓN DE LAS OFICINAS PRINCIPALES, RUC, TELEFONO Y CORREO ELECTRONICO.
- DEFINICION CLARA DEL PROYECTO, CON EL NOMBRE DEL MISMO, UBICACIÓN, PROMOTOR O DUEÑOS.
- DEFINICION LOS MAS DETALLADA POSIBLE DEL ALCANCE DE LOS TRABAJOS O SERVICIOS OBJETO DEL CONTRATO

# INFORMACION BASICA

- ▶ RESPONSABILIDAD DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y LABORALES RELACIONADAS AL CONTRATO
- ▶ DETALLE DE COMO SE REALIZARAN LOS PAGOS CORRESPONDIENTES AL ALCANCE DE LOS TRABAJOS Y SERVICIOS DETALLADOS ANTERIORMENTE.
- ▶ MONTO DEL CONTRATO Y QUE INCLUYE.
- ▶ TIEMPO DE EJECUCION DEL CONTRATO

# INFORMACION BASICA

- ▶ DETALLE DE LA INFORMACION O REPORTES NECESARIOS PARA EL SEGUIMIENTO DEL CONTRATO, ASI MISMO LA PROGRAMACION SI HAY, LISTADO DE ACTIVIDADES Y EL MONTO RELACIONADO, CANTIDAD DE HORAS O TIEMPO MINIMO, REQUERIMIENTOS TECNICOS A CUMPLIR.
- ▶ EN CASO DE EXISTIR PAGOS POR AVANCE, CUANDO SE DEBEN PRESENTAR, QUIEN LOS APRUEBA Y DONDE SE PRESENTAN PARA EL TRAMITE DE LA CUENTA.

# INFORMACION BASICA

- ▶ CLAUSULA DE SALIDA, EN DONDE SE ESPECIFIQUE LAS CONDICIONES Y EVENTOS CUANDO Y COMO EL CONTRATO SE EXTINGUE, VENCE O CADUCA.
- ▶ EN CASO DE RECLAMOS POR TRABAJOS ADICIONALES, EL PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACION Y APROBACION DE LOS MISMOS.
- ▶ JURISDICCION DEL CONTRATO Y AMPARADOS POR LAS LEYES DE QUE PAIS.

# INFORMACION BASICA

- ▶ EN CASO DE USAR ARBITRAJE PARA DIRIMIR CONFLICTOS, SE DEBE ESPECIFICAR EN UNA CLAUSULA LA ENTIDAD ARBITRAL, EL PROCEDIMIENTO Y COMPOSICION, Y LA ACEPTACION DE TODAS LAS PARTES, DE NO RECLAMACION JUDICIAL POSTERIOR AL LAUDO ARBITRAL.
- ▶ TODOS LOS CONTRATOS SE BASAN EN LA BUENA FE DE LAS PARTES Y EN LA VERACIDAD DE LA INFORMACION INTERCAMBIADA.

# DOCUMENTACION

- ▶ NORMALMENTE EN 3 EJEMPLARES FIRMADOS POR LOS REPRESENTANTES LEGALES. NOTARIZADAS LAS FIRMAS.
- ▶ COPIA DE LAS IDENTIFICACIONES DE LOS FIRMANTES
- ▶ CERTIFICACION DE CADA UNA DE LAS PARTES, DEL REGISTRO PUBLICO, DONDE APAREZCA CLARAMENTE EL PODER QUE OSTENTA LOS FIRMANTES.



# HONORARIOS

# POR TARIFAS ESTABLECIDAS

- ▶ EXISTEN PROFESIONES EN DONDE LOS GREMIOS HAS ESTABLECIDO TARIFAS MINIMAS EN LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES DEPENDIENTE DE LOS CLIENTES Y PROYECTOS. TAL ES EL CASO DE ABOGADOS, CONTADORES, CORREDORES DE ADUANA, ARQUITECTOS, INGENIEROS, POR DECIR ALGUNOS.
- ▶ EL PROFESIONAL DEBE ESTAR CLARO Y RELACIONADO CON LA CANTIDAD Y DETALLE DE LOS SERVICIOS. DEBE PRESENTAR SU PROPUESTA EN BASE A LAS TARIFAS.

# RELACIONADAS CON PROYECTOS

- ▶ CON EL ESTABLECIMIENTOS DE ANTEPROYECTOS Y EL DESARROLLO DE LOS MISMOS, LOS PROFESIONALES QUE TRABAJAN EN COORDINACION CON LOS ARQUITECTOS, PUDIERAN PRESENTAR EN CONJUNTO EL DESGLOCE DE LOS SERVICIOS DE DISEÑO Y CALCULOS DE INGENIERIA EN BASE AL AREA O CUBICAJE DE LOS PROYECTOS.
- ▶ ES DECIR POR METRO CUADRADO, POR METRO CUBICO. POR DECIR UN EJEMPLO.

# POR CALCULO DE TIEMPO

- ▶ CUANDO EL PROFESIONAL REQUIERE NO SOLO DE LOS DISEÑOS, CALCULOS, MEMORIAS TECNICAS, ETC. SI NO TAMBIEN DE INSPECCIONES PREVIAS, REUNIONES, ADECUACIONES DE LOS DISEÑOS, MODIFICACIONES Y PRESENTACIONES; DEBE ENTONCES HACER UN PRESUPUESTO BASADO EN LA EXPERIENCIA Y DELIMITAR LOS TIEMPOS USADOS PARA TAL EXTIMACION.

# POR CALCULO DE TIEMPO

- ▶ EN ESTE CASO, SE DEBEN CONSIDERAR.
- ▶ HORAS HOMBRE POR ACTIVIDAD
- ▶ DETALLE DE ACTIVIDADES, TIEMPO ESTIMADO Y CANTIDADES (SI ES QUE SE TIENEN)
- ▶ GASTOS ESTIMADOS
- ▶ COSTOS RELACIONADOS CON LOS TRABAJOS
- ▶ HERRAMIENTAS Y MATERIAL DE CONSUMO
- ▶ EQUIPOS ALQUILADOS O PROPIOS

# POR CALCULO DE TIEMPO

- ▶ A CADA UNO DE LOS PUNTOS ANTERIORES SE LE ASIGNA UN VALOR MONETARIO, A LAS HORAS HOMBRE POR EJEMPLO \$50.00 POR HH
- ▶ INCLUIR LAS PRESTACIONES SOCIALES QUE ANDAN POR LOS 45-55% DE LAS HH
- ▶ HERRAMIENTAS PUDIERA SER UN 3-5% DEL TOTAL ALTERIOR. IGUAL QUE LOS MATERIALES DE CONSUMO.
- ▶ EQUIPOS ALQUILADOS O PROPIOS EL VALOR RELACIONADO EN EL TIEMPO DE USO.

# POR CALCULO DE TIEMPO

- ▶ UNA VEZ TOTALIZADO, SE APLICAN LOS PORCENTAJES DE MARGEN DE CONTRIBUCION (20% MINIMO) E ITBMS.
- ▶ SE REVISAN SIEMPRE LOS DETALLES, PERSONAL INVOLUCRADO, TRANSPORTE AL SITIO, PAGOS A TERCEROS Y CONDICIONES ESPECIALES, TALES COMO DOBLES TURNOS, HOSPEDAJE Y ALIMENTACION...

# RECOMENDACIONES

# IMPORTANTE NO OLVIDAR

- ▶ NO SE EMPIEZA NINGUN TRABAJO O SERVICIOS SI NO HAY UN CONTRATO O ACUERDO FIRMADO POR LAS PARTES
- ▶ SIEMPRE PIDAN UN ADELANTO, TIPICO 20% PARA MEJOR EL FLUJO DE CAJA.
- ▶ SI HAY COMPRA DE MATERIALES Y EQUIPOS, SE NEGOCIA O EL ADELANTO O LA COMPRA DE LOS MISMOS POR EL DUEÑO O PROMOTOR.
- ▶ SIEMPRE USEN FORMATOS DE CONTRATOS REVISADOS POR UN ABOGADO.

# IMPORTANTE NO OLVIDAR

- ▶ LLEVAR CONTROL DE LOS PAGOS, REPORTE Y EVENTOS EN FORMATOS CONSECUTIVOS. USAR ARCHIVOS DIGITALES DE RESPALDO EN CASO DE INSPECCIONES.
- ▶ DOCUMENTEN CON FOTO TODAS LAS VISITAS, EN CADA REUNION LEVANTEN UNA MINUTA DE CADA UNA Y COMUNIQUENLA
- ▶ EN CASO DE PROBLEMAS O RETRASOS OCASIONADOS POR TERCEROS, O PROPIOS COMUNIQUEN INMEDIATAMENTE A LA OTRA PARTE Y PROPONGAN SOLUCIONES A LOS MISMOS.

# IMPORTANTE NO OLVIDAR

- HAGAN UNA PROGRAMACION SIEMPRE Y ACTUALICEN EL AVANCE DE LOS TRABAJOS. VIGILEN LA RUTA CRITICA Y TRATEN DE PREVEER POSIBLES IMPACTOS EN EL DESARROLLO DEL CONTRATO.
- MANTENGAN UN PRESUPUESTO Y ACTUALICEN LOS COSTOS.
- BUSQUEN ASESORAMIENTO EN AREAS PROFESIONALES QUE NO MANEJAN O SABEN.
- ESTEN SIEMPRE POSITIVOS Y PROACTIVOS.



IEEE

THE INSTITUTE OF ELECTRICAL AND ELECTRONICS ENGINEERS  
INSTITUTO DE INGENIEROS ELECTRICISTAS Y ELECTRONICOS



Gracias !