

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
EXTENSIÓN CANTAURA
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA**



**ANÁLISIS DE LOS ASPECTOS CUALITATIVOS Y
CUANTITATIVOS DE LAS LIQUIDACIONES DE ACUERDO A
LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y
LAS TRABAJADORAS, EN LA EMPRESA SERVICE
TECHNICAL INSPECTION DE VENEZUELA, C.A UBICADA EN
CANTAURA EDO ANZOÁTEGUI**

Presentado por:

Brito M., Jesús A.

C.I. 25.250.780

García R., José G.

C.I. 20.712.760

Proyecto de Grado presentado ante la Universidad de Oriente como requisito para
optar al título de

LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA

Cantaura, Junio de 2016

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
EXTENSIÓN CANTAURA
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA**



**ANÁLISIS DE LOS ASPECTOS CUALITATIVOS Y
CUANTITATIVOS DE LAS LIQUIDACIONES DE ACUERDO A
LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y
LAS TRABAJADORAS, EN LA EMPRESA SERVICE
TECHNICAL INSPECTION DE VENEZUELA, C.A UBICADA EN
CANTAURA EDO ANZOÁTEGUI**

Presentado por:

Brito M., Jesús A.

C.I. 25.250.780

García R., José G.

C.I. 20.712.760

Asesorado por: Profa. Márquez Yovana

Proyecto de Grado presentado ante la Universidad de Oriente como requisito para
optar al título de

LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA

Cantaura, Junio de 2016

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
EXTENSIÓN CANTAURA
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA**



**ANÁLISIS DE LOS ASPECTOS CUALITATIVOS Y
CUANTITATIVOS DE LAS LIQUIDACIONES DE ACUERDO A
LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y
LAS TRABAJADORAS, EN LA EMPRESA SERVICE
TECHNICAL INSPECTION DE VENEZUELA, C.A UBICADA EN
CANTAURA EDO ANZOÁTEGUI**

El jurado hace constar que ha asignado a esta tesis la calificación de:

APROBADO

Jurado Calificador:

Profa. Márquez Yovana

Asesor Académico

Profa. Ortiz Yolanda

Jurado Principal

Profa. Reyes Lourdes

Jurado Principal

Cantaura, Junio de 2016

RESOLUCIÓN

De acuerdo al artículo 41 del Reglamento de Trabajos de Grado:

"Los trabajos de grado son de exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y solo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo quien lo participará al Consejo Universitario"



DEDICATORIA

Esta Tesis va dedicada primeramente a mi Dios por darme la capacidad, sabiduría y fortaleza para poder hacer de este sueño una realidad.

Quiero dedicarla especialmente a MI MADRE a quien en vida le prometí seguir adelante en este difícil camino a pesar de las dificultades y por ser ella la razón de mi motivación y ganas de salir adelante, hoy puedo decirte que lo logre Mi VIEJA adorada esto es para ti, sé que desde el cielo te sientes orgullosa por haber alcanzado esta gran meta. Es inevitable dejar salir las lágrimas al escribir estas líneas, Daria todo porque estuvieras aquí compartiendo mi felicidad. Te amaré y recordaré siempre.

A mis Abuelos Vestalia y Rafael quienes siempre me dieron su apoyo incondicional, gracias por sus buenos consejos y enseñanzas. Este logro también es de ustedes.

A mi hermana Andrea Vanessa por su ayuda y apoyo a lo largo de este camino y porque siempre tuvo su confianza puesta en mí, Gracias Te Quiero.

A mi familia, tía Drucila, tíos Rafucho, Jesús, Ronald, Wil, Aquiles, mis hermanos Antonino, Franco, Jovanny y Eleonora, prima Oriana y sobrina Tyffanny por su apoyo y por servirme de inspiración en el cumplimiento de esta anhelada meta.

A mi Novia Génesis Márquez porque siempre estuvo en los momentos más difíciles que se pudieron afrontar en el transcurso de la carrera, te dedico este logro porque también eres parte importante de él. Te amo.

A la Universidad de Oriente por ser mi segunda casa durante estos 5 años de carrera y a los Profesores de quienes tuve la dicha de recibir sus enseñanzas para poder lograr esta gran meta.

JESÚS A. BRITO M.

DEDICATORIA

A Dios Padre, Dios Hijo y Dios Espíritu Santo por haberme permitido alcanzar esta gran meta en mi vida, aunque muchos no creyeron yo sí y aquí estoy demostrando que querer es poder.

A los que espiritualmente siempre me acompañan en cada momento de mi vida, al Dr. José Gregorio Hernández, el médico de los pobres. A la Gran Francisca Duarte Mujer Grande y Luchadora. Al Glorioso San Judas Tadeo Patrono de los casos difíciles y desesperados.

A Mis Madres; Dios me premio en la vida porque me dio la oportunidad de a ver tenido tres madres, aunque una físicamente no está, estoy completamente seguro de que siempre me acompaña en cada momento de mi vida María Hortensia Rodríguez (Mamá). A Juna Rodríguez (Mami) y Gregoria Rodríguez (Chávela).

A Mi Padre Cruz Alejandro García (Rubén), No sabes cuanta Falta me has hecho en estos últimos 9 años, Dios en su infinita misericordia algún día nos permitirá reencontrarnos nuevamente.

A una persona muy especial que forma parte de mi vida aunque hoy físicamente no está espiritualmente siempre me acompaña Pedro Jesús Itanare (Papá).

A mis hermanos; Sergio Nicolás, Mariana Alejandra, Isabel Cristina, José Nicolás, María de los Ángeles, Arelis Coromoto, Luis Argenis, Yasmin Candelaria, Israel José, Cruz Alejandro, Rubén Darío y José Candelario.

A mis sobrinos; Héctor Alejandro, Jose Miguel, Bárbara Victoria, Jesús Alejandro, William Francisco, y Elvis José (José Gregorio Betancourt—Juan Pedro).

JOSÉ GREGORIO GARCÍA RODRÍGUEZ.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecerles infinitamente a Dios nuestro Señor y a la Virgen de la Candelaria por cuidarme y guiarme a lo largo de la carrera por mantener las esperanzas vivas cuando momentos difíciles aparecieron en el camino.

Agradecimiento especial a mi MADRE por su crianza intachable, por la educación que me brindo y por sus sabios consejos que sin duda alguna me ayudaron en la búsqueda de este tan anhelado título como lo es el de Contador Público, eres mi ejemplo a seguir, orgulloso de ser tu hijo. Siempre estarás presente en mi corazón madre querida. Muchas Gracias viejita.

Les agradezco a mis familiares quienes me brindaron su apoyo tanto moral y económicamente para seguir con mis estudios y alcanzar el objetivo trazado para un mejor futuro y ser orgullo de todos ellos. Gracias a todos.

Te agradezco a ti Génesis Márquez porque más que mi novia eres esa persona especial, esa amiga incondicional que siempre necesitamos para alentarnos en los momentos más difíciles y darnos ese empujoncito para continuar adelante, gracias porque en el desarrollo de esta tesis fuiste tú quien me recordaba que no podía descuidarla, muchísimas gracias por todo el apoyo brindado en el transcurrir de la carrera. Más que agradecido, Te amo chiqui.

A mi compañero de tesis, quien a lo largo de la carrera fue mi compañero de reuniones de estudio, elaboración de trabajos y de todas aquellas actividades que se nos presentaron en el camino hasta llegar a esta gran meta alcanzada. Muchas gracias más que amigo hermano de vida.

A mis compañeros de clase debo agradecerles por todo el apoyo brindado durante todos estos semestres, José García, Lisbeth Montiel, Diana Díaz muchísimas gracias por su apoyo porque ustedes hicieron que este título fuera más fácil de alcanzar.

Le agradezco a la casa más alta de estudios, la UNIVERSIDAD DE ORIENTE, por haberme dado la dicha de formar parte de ella y formarme como profesional,

además debo agradecer a todos los profesores que tuve la virtud de tener, gracias por todas las enseñanzas transmitidas hacia mi persona. Debo agradecer especialmente a la profesora Yovana Márquez quien además de ser nuestra Tutora es una gran amiga que sin duda nos ha brindado todo su apoyo incondicional y desinteresado para el desarrollo de este proyecto de grado. Muchísimas gracias, excelente profesora, profesional y por supuesto excelente persona.

A todos ellos infinitas gracias, hoy puedo decirles que se ha cumplido uno de tantos objetivos trazados.

JESÚS A. BRITO M.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecerles a Dios Padre, Dios Hijo y Dios Espíritu Santo, por permitirme alcanzar este sueño.

También quiero agradecerles a todas aquellas personas que sin importar la situación en la que he estado me han brindado su apoyo incondicional.

A Juana Rodríguez (Mami) no me queda más que agradecerte por todo lo que me has dado, quien se lo iba a imaginar, tu gordon se convierte en Licenciado, espero que te sientas feliz por este nuestro triunfo.

A Gregoria Isabel Rodríguez (Chávela), tantas cosas que agradecerte, Dios te Bendiga eres la mejor Madre y Hermana del mundo, este triunfo es más tuyo que mío, sin ti esto no sería posible, gracias por todo, por enseñarme lo bueno y lo malo de la vida, a que las cosas no siempre son lo que aparentan, mil gracias Mi Chavelita.

A todos mis hermanos los quiero un montón, gracias por siempre estar conmigo en las buenas y en las malas; Mariana Alejandra, Sergio Nicolás (Ojito), Ysabel Cristina, Yasmin Candelaria, María de los Ángeles, José Nicolás (Colacho), Cruz Alejandro, Luis Argenis (Choco), Arelis Coromoto, Rubén Darío (Moño Moño), José Candelario (El Flaco) y Israel José (El Brujo). Siéntanse felices porque este triunfo también es de ustedes.

A mis primos; Jesús Rafael (Topito) y Jorge Alejandro.

A mis tíos en especial a; Carmen Rodríguez (La Gorda), María del Rosario (Charo) Pedro Rodríguez (El Toro), Pedro Celestino Rodríguez (Tinoco), Ángel Rodríguez (Felipe).

A mi amigo, más que amigo, mi hermano Jesús Alejandro Brito, gracias por todo, los verdaderos amigos somos aquellos capaces de dar la vida por nuestros amigos.

A mi amiga Lisbeth Montiel, gracias por todo tu apoyo amiga eres grande.

A mi amiga Diana Díaz, eres una gran persona amiga, Dios te bendiga

A la profesara Yovana Márquez, gracias por todo profe más que una profesora es una gran amiga, una gran mujer Dios la bendiga, espero seguir contando con su apoyo.

A los profesores de la Udo-Extensión Cantaura, gracias por todo, siempre tendré presente todos sus consejos.

A la Universidad de Oriente Extensión Cantaura, por abrirme las puertas que me permitieron convertirme en Licenciado. Vienen a mi mente tantas cosas buenas que recordar.

A mis compañeros de comino y a todos aquellos que sin importarles nada siempre me han apoyado en las buenas y en las malas.

A todos y todas mil gracias...

JOSE GREGORIO GARCÍA RODRÍGUEZ.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESOLUCIÓN.....	iv
DEDICATORIA.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS.....	xvi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xvii
RESUMEN.....	xviii
INTRODUCCIÓN.....	xix
CAPÍTULO I.....	21
EL PROBLEMA.....	21
1.1. Planteamiento del problema.....	21
1.2 Objetivos de la investigación.....	23
1.2.1 Objetivo General.....	23
1.2.2 Objetivos Específicos.....	24
1.3 Justificación e importancia.....	24
CAPÍTULO II.....	26
MARCO TEÓRICO.....	26
2.1 Antecedentes de la investigación.....	26
2.2 Bases Teóricas.....	28

2.2.1	Liquidación.....	29
2.2.2	Tipos de liquidaciones.	29
2.2.2.1	Liquidación de contrato de trabajo.....	29
2.2.2.2	Liquidación de nóminas.	29
2.2.3	Trabajo.	30
2.2.4	Clasificación del Trabajo.	30
2.2.4.1	Por su situación jurídica.	30
2.2.4.2	Por capacitación y adiestramiento.....	30
2.2.4.3	Por el nivel de exigencias.	30
2.2.4.4	Por el nivel orgánico.....	31
2.2.4.5	Por el tiempo.	31
2.2.5	Importancia del trabajo.	31
2.2.6	Trabajador.	32
2.2.7	Clasificación de los Trabajadores.	32
2.2.7.1	Por el tipo de contrato:	32
2.2.7.2	Por el tipo de relación:.....	32
2.2.8	Despidos.....	33
2.2.8.1	Tipos de despido.....	33
2.2.9	Retiro.....	33
2.2.9.1	Tipos de retiros.....	33
2.2.10	Relación de trabajo.....	34
2.2.11	Suspensión de la relación laboral.....	34
2.2.12	Jornada de trabajo.	35

2.2.12.1 Tipos de jornadas de trabajo.....	35
2.2.13 Patrono (a).....	35
2.2.14 Salario.	35
2.2.15 Vacaciones.	35
2.2.16 Empresa.....	36
2.2.17 Inamovilidad laboral.	36
2.2.18 Estabilidad laboral.....	37
2.2.3 Bases Legales.....	37
2.2.3.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (GACETA OFICIAL N° 5.908, DEL 19 DE FEBRERO DE 2009).....	37
2.2.3.2 LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (GACETA OFICIAL N° 6076, DEL 7 DE MAYO DE 2012).....	39
Capítulo III. De las prestaciones sociales.	55
CAPÍTULO III	63
MARCO METODOLÓGICO.	63
3.1 Nivel de la investigación.	63
3.2 Diseño y Tipo de Investigación.	64
3.2.1 Tipo de Investigación.....	64
3.2.2 Diseño de la Investigación.	64
3.3 Población y muestra.....	64
3.3.1 Población.....	64
3.3.2 Muestra.....	65

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	65
3.4.1 Entrevista.	65
3.4.2 Cuestionario.	66
3.5 Métodos de procesamiento de la información.	66
3.6 Sistema de variables.	67
3.6.1 Variable Conceptual.	67
3.6.2 Variable Operacional.	69
CAPITULO IV	70
CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN, ENFOCADOS DESDE LAS VARIABLES DE ESTUDIOS.....	70
4.1 Caracterización del objeto de estudio	70
4.1.1 Objeto de estudio.	70
4.1.2 Razón social de la empresa.	70
4.1.3 Ubicación geográfica de la empresa.	70
4.1.4 Misión.	70
4.1.5 Visión.	71
4.1.6 Valores.	71
4.2 ¿Cuál es la situación actual de la empresa STIVECA, con respecto a los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales según lo establecido en la LOTTT?.....	71
4.3 ¿Cuáles son los factores que han llevado a la realización errada de los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales en la empresa STIVECA?....	77
4.3.1 Desconocimiento de la normativa legal.	77

4.3.2 Resistencia al cambio.....	78
4.3.3 Autoritarismo.....	78
4.4 Estrategias que permitan corregir los errores en los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales, y ayuden a la empresa STIVECA a mantenerse al día en materia laboral.	80
CAPITULO V	81
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
5.1 Conclusiones.....	81
5.2 Recomendaciones.	82
5.2.1 Plan de acción.	82
5.2.1.1 Objetivo:	82
5.2.1.2 Estrategias:	83
BIBLIOGRAFÍA	84
REFERENCIAS ELECTRÓNICAS.	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Definición Conceptual De Las Variables.	68
Tabla N° 2 Operacionalización de la Variables.	69
Tabla N° 3. Empresarial y su normativa legal.....	72
Tabla N° 4. Empresarial y su normativa legal.....	73
Tabla N° 5. Empresarial y su normativa legal.....	74
Tabla N° 6. Empresarial y su normativa legal.....	75
Tabla N° 7. Empresarial y su normativa legal.....	76
Tabla N° 8. Empresarial, Recursos humanos y su normativa legal.	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GráficoN°1. Empresarial y su normativa legal.	72
Gráfico N°2. Empresarial y su normativa legal.	73
Gráfico N°3. Empresarial y su normativa legal.	74
Gráfico N°4. Empresarial y su normativa legal.	75
Gráfico N°5. Empresarial y su normativa legal.	76



ANÁLISIS DE LOS ASPECTOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DE
LAS LIQUIDACIONES DE ACUERDO A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO,
LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS, EN LA EMPRESA SERVICE
TECHNICAL INSPECTION DE VENEZUELA, C.A UBICADA EN CANTAURA
EDO ANZOÁTEGUI

Asesor (a) Académico (a):
Lcda. Márquez, Yovana

Realizado por:
Brito, Jesús.
García, José.

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar los aspectos cualitativos y cuantitativos de las liquidaciones de acuerdo a la ley orgánica del trabajo los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), en la empresa Service Technical Inspection de Venezuela, ubicada en Cantaura, Estado Anzoátegui. Sus objetivos específicos son: describir cuál es la situación actual de la empresa, con respecto a los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales, según la LOTTT. Identificar cuáles son los factores que han llevado a la realización errada, de los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales, según la LOTTT. Proponer estrategias que permitan llevar a cabo la corrección de los errores contenidos en los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales, y que contribuyan a mantenerse al día con relación a los cambios en materia laboral. La información necesaria para realizar el análisis, se obtuvo a través del tipo de investigación explicativa acompañada de un diseño de campo. Explicativa porque se buscó el origen de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto y de campo porque los datos requeridos para el desarrollo de la investigación se obtuvieron directamente del lugar donde se concentraban, inherentes al problema, se contó con un nivel descriptivo, y las técnicas aplicadas para la recolección de datos fue; una entrevista realizadas al departamento de recursos humanos de la empresa, una vez terminada la investigación se llegaron a las siguientes conclusiones; Se cumplió con el objetivo de la investigación, ya que se logró desarrollar sin ningún contra tiempo.

Palabras claves: Análisis, Liquidaciones, Trabajador, Retiro, Despido.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el trabajo es considerado como fuente digna de toda riqueza, ya que no existe riqueza sin trabajo por ende es de vital importancia para cada sociedad contar con una legislación laboral eficaz y eficiente, que garantice el derecho al trabajo y la justa distribución de las riquezas, para lograr así el desarrollo sostenido de la población.

En América latina el alcance de las reformas laborales en los últimos años se ha convertido en uno de los temas principales para el debate doctrinal y político, ya que han sido enmarcadas en la flexibilización y protección del trabajo y el trabajador. La legislación venezolana en su afán de convertir al trabajo en un proceso social de desarrollo integral, ha realizado a lo largo de la historia una serie de reformas al instrumento legal. Desde el año 1928, cuando se promulgó la primera Ley del Trabajo hasta el año 2012, se han realizado reformas laborales que han adaptado el instrumento legal a las circunstancias sociales y económicas por las que ha atravesado el país. La reforma realizada en el año 2012, es una de las más significativas y relevantes de la historia, ya que esta convirtió a este instrumento legal en uno de los más flexibles y protectores del mundo. Se modificaron diferentes aspectos, tanto cualitativos como cuantitativos en temas de prestaciones sociales, vacaciones, bono vacacional, utilidades, entre otros, incluso cambiaron su nombre en busca de la igualdad de géneros, cabe destacar que esta última modificación trajo consigo mucha controversia ya que se realizó a través de una Ley Habilitante ejecutada por el Presidente Hugo Chávez.

La empresa SERVICE TECHNICAL INSPECTION DE VENEZUELA, C.A, (STIVECA), ubicada en Cantaura, estado Anzoátegui, ha presentado una serie de dificultades para adaptarse a los cambios sufridos en el tema laboral en los últimos años por lo tanto se plantea la necesidad de realizar un análisis de los aspectos cualitativos y cuantitativos de las liquidaciones de conceptos laborales con el fin de

determinar las fallas, por consiguiente esta investigación queda estructurada de la siguiente manera:

CAPITULO I. EL PROBLEMA. En el presente capítulo se describe el problema, relacionado con la situación actual de la empresa STIVECA, ubicada en Cantaura estado Anzoátegui, referente a los aspectos cualitativos y cuantitativos de las liquidaciones de conceptos laborales, según lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo las Trabajadoras y los Trabajadores.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO. Este capítulo se constituye por los antecedentes, una gran variedad de conceptos básicos; liquidación, vacaciones, utilidades prestaciones sociales, entre otros, los cuales sustentan la investigación derivados de distintos autores y por último tenemos las bases legales las cuales sustentan de forma legal el desarrollo de la presente investigación.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO. En este capítulo se describe la metodología utilizada para el desarrollo del proyecto utilizando en el nivel de la investigación como descriptiva y un diseño de campo y explicativa empleando técnica e instrumentos tales como entrevistas y cuestionarios.

CAPÍTULO IV. Enmarca la caracterización del objeto de estudio y el análisis de los resultados de la investigación enfocados desde las variables de estudios.

CAPÍTULO V. Contiene las conclusiones a las cuales se llegaron en la ejecución de este trabajo de investigación y las recomendaciones que se dan en el mismo para las mejoras que se puedan realizar.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A través de la historia universal, las sociedades han modificado sus hábitos y costumbres, con el fin de satisfacer las necesidades individuales y colectivas utilizando el trabajo como herramienta para el logro de metas y objetivos. En la actualidad los países desarrollados como Estados Unidos, Francia, Holanda entre otros, han considerado el trabajo como el instrumento necesario para su desarrollo socio económico, para estos países el hecho de contar con una buena legislación laboral les han permitido tener un crecimiento sostenido como potencias mundiales, la realización de diversas reformas a sus leyes laborales les han permitido contar con trabajadores motivados a desarrollar sus actividades ya que disfrutarían de beneficios sociales enmarcados en la inclusión, participación y protección del trabajo y del trabajador.

Latinoamérica no ha sido la excepción ya que países como Perú y Argentina han realizado reformas a sus leyes en materia laboral, las cuales han sido las más profundas en cuanto a su carácter rígido de las condiciones de trabajo, en Argentina desde el año de 1990, han tenido lugar más de nueve modificaciones generales con orientaciones diversas, donde la protección y la flexibilidad hacia los trabajadores se han alternado; mientras que en países como Brasil, Colombia, Ecuador y Panamá se introdujeron reformas, que si bien fueron menos extensas estas no dejaron de afectar las instituciones centrales de la relación laboral.

En Venezuela la primera Ley del Trabajo fue promulgada en el año de 1928, para cumplir con compromisos formales adquiridos ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en febrero de 1936 se creó una oficina nacional del trabajo, que con asesoría de la OIT preparó un proyecto de Ley del Trabajo la cual

fue aprobada ese mismo año, esta Ley estuvo vigente durante 55 años experimentando diferentes reformas. Para el año de 1991, se realiza una de las modificaciones más importantes ya que se le otorga el carácter de Ley Orgánica a la Ley del Trabajo y esta pasa a ser llamada Ley Orgánica del Trabajo (LOT). Las reformas no pararon y para el año 1997, se realiza nuevamente una modificación al texto legal logrando la supresión de uno de los logros más importantes alcanzados por las masas obreras venezolanas la llamada retroactividad del cálculo de las prestaciones sociales. En Marzo de 2012, el tema laboral vuelve a ser noticia ya que a través de Ley Habilitante el presidente Hugo Chávez anuncia que será nuevamente reformada la LOT modificando diferentes aspectos, entre los cuales se encuentran, cálculo de prestaciones sociales, cálculo de vacaciones, cálculo del bono vacacional, aumenta los periodos de reposo pre y pos natal, blindando a los trabajadores que gozan de la inamovilidad laboral, entre otros, se modifica también el nombre del instrumento legal pasando a ser llamada Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), estas modificaciones convirtieron esta ley en una de las más flexibles y protectoras del mundo.

La empresa STIVECA, ubicada en Cantaura, estado Anzoátegui, comenzó sus actividades en el año 2013, y desde entonces hasta la fecha, presenta problemas graves de adaptación a la reforma de la LOT, puesto que por desconocimiento de la parte administrativa, autoritarismo y resistencia al cambio, ha estado realizando cálculos de prestaciones sociales, intereses de prestaciones, vacaciones, bono vacacional, entre otros cálculos, sin estar ajustado a la normativa legal vigente, lo cual se les ha traducido, en problemas constantes con sus trabajadores y ex trabajadores, ante la inspectoría del trabajo, esto sin contar con las reiteradas citaciones al Ministerio del Trabajo, demandas de trabajadores y sanciones a la entidad.

Este problema ha afectado a la empresa STIVECA, no solo en el ámbito económico sino también en el ámbito laboral porque algunos de sus trabajadores en vista de la situación por la cual están pasando sus compañeros han decidido presentar

sus renunciaciones y buscar nuevas oportunidades donde se les recompense de manera justa por el tiempo y el servicio que ofrecen. STIVECA ha enfrentado una grave crisis en los últimos meses a raíz de este problema se ha visto en la necesidad de suspender algunos de los servicios ofrecidos en su programa de trabajo por falta de personal capacitado para el desarrollo de los mismos. El reclutamiento de personal ha bajado en los últimos meses la razón se debe a la desconfianza que existe por parte del mercado flotante para integrarse a las filas de la empresa.

En virtud de lo antes definido se plantea la necesidad de efectuar una investigación que permita realizar un análisis de los aspectos cualitativos y cuantitativos de las liquidaciones de conceptos laborales, de acuerdo a la LOTTT, en la empresa STIVECA, ubicada en Cantaura estado Anzoátegui, para una mejor comprensión de la problemática se plantea las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál es la situación actual de la empresa STIVECA, con respecto a los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales, según lo establecido LOTTT?
2. ¿Cuáles son los factores que han llevado a la realización errada de los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales, en la empresa STIVECA, según lo establecido en la LOTTT?
3. ¿Cuáles son las estrategias que permitirán llevar a cabo la corrección de los errores contenidos en los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales, y que contribuyan a mantenerse al día con relación a los cambios en materia laboral en la empresa STIVECA?

1.2 Objetivos de la investigación.

1.2.1 Objetivo General.

Analizar Los Aspectos Cualitativos Y Cuantitativos De Las Liquidaciones De Acuerdo A La Ley Orgánica Del Trabajo Los Trabajadores Y Las Trabajadoras, En La Empresa STIVECA, Ubicada En Cantaura Edo Anzoátegui.

1.2.2 Objetivos Específicos.

- Describir cuál es la situación actual de la empresa STIVECA, con respecto a los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales, según lo establecido en la LOTTT.
- Identificar cuáles son los factores que han llevado a la realización errada, de los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales, en la empresa STIVECA, según lo establecido en la LOTTT.
- Proponer estrategias que permitan llevar a cabo la corrección de los errores contenidos en los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales y que contribuyan a mantenerse al día con relación a los cambios en materia laboral en la empresa STIVECA.

1.3 Justificación e importancia.

Venezuela es uno de los países con la inflación más alta del mundo es por eso que resulta indispensable la remuneración económica que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, ya que esto le permite cubrir con sus necesidades y las de sus familia.

Las diferentes reformas laborales realizadas en Venezuela han tenido como punta de lanza, la igualdad, la protección del trabajo y del trabajador, y la justa distribución de las riquezas, pero la falta de supervisión por parte de los entes gubernamentales, así como el desconocimiento de la ley por parte de los trabajadores a obstaculizado el crecimiento laboral.

En la actualidad algunas empresas se han dado a la tarea de realizar pagos errados de liquidaciones de conceptos laborales, ya sea por desconocimiento de la ley o resistencia al cambio, ocasionando inconvenientes y malestar entre los trabajadores. La empresa STIVECA, es un ejemplo de esto, por ende resulta de vital importancia

realizar una investigación que contribuya con la solución de los problemas y ayude a mantenerse al día en materia laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Una vez planteado el problema de la investigación, el presente capítulo tiene la finalidad de sustentarlo teóricamente. Esta fase es de suma importancia pues comprende una revisión de trabajos elaborados relacionados con el problema objeto de estudio, orienta sobre cómo ha de realizarse la investigación, evita que el investigador se desvíe del tema, y además proporciona un marco de referencia para interpretar los resultados que se obtengan. A continuación se presentan tanto los antecedentes de investigación, como las bases teóricas y legales que sustentan el estudio.

2.1 Antecedentes de la investigación.

Crespo y Rengifo (2005), Presentaron Su Trabajo Especial De Grado Titulado: “Impacto de la Reforma del Régimen de Prestaciones Sociales en Trabajadores de Diferentes Sectores Económicos del País”.

Esté trabajo de investigación se realizó con el fin de determinar, cuál era el impacto económico que causaría las modificaciones del cálculo de prestaciones sociales, a diferentes empresas del país.

El objetivo general del presente trabajo fue: Medir el impacto en el costo económico de hombres y mujeres de diferentes sectores económicos del país, ante una modificación en la fórmula del cálculo de las prestaciones sociales.

En sus conclusiones señalan: “Al aplicar el sistema de cálculo de prestaciones sociales propuesto tendrá como consecuencia un incremento sustancial en los costos económicos de la empresa. Principalmente en aquellas donde trabajen personas con

antigüedades muy altas ya que el sistema propuesto se basa en la retroactividad por lo que a mayor antigüedad mayor la brecha entre un sistema y otro”. (Pg. 53).

Aporte a nuestro trabajo: A través de la presente investigación se pudo determinar cuál ha sido uno de los impactos que ha generado la modificación del cálculo de las prestaciones sociales a las empresas, y por qué algunas de estas se niegan a implementar los cambios establecidos en la nueva normativa legal, LOTTT.

Exarcheas (2012), Presentó Su Trabajo Especial De Grado Titulado: “Análisis Sobre La Incidencia De La Reforma Del Régimen De Prestaciones Sociales En Los Trabajadores Del Sector Privado Del País De La Nueva Ley Orgánica Del Trabajo”.

El presente trabajo de investigación se realizó con el objeto de determinar cuál sería el impacto del nuevo régimen del cálculo de las prestaciones sociales al capital de las empresas privadas del país, y la incidencia de esto sobre los beneficios socioeconómicos de los trabajadores.

El objetivo general fue: Analizar la incidencia de la reforma del régimen de prestaciones sociales en los trabajadores del sector privado del país de la nueva Ley Orgánica del Trabajo”.

De esta manera permitió concluir: “Que en Venezuela se puede apreciar fácilmente de los extractos de doctrina y jurisprudencia transcritos, el tema de las prestaciones sociales ha sido ampliamente tratado, Todas las reformas hecha a la Ley del Trabajo han incidido sobre el particular, bien para reforzar y consolidar la institución laboral o para eliminarla o debilitarla considerablemente”.(Pg. 46).

Aporte a nuestra investigación: La presente investigación nos ha permitido estudiar cómo ha afectado el nuevo régimen del cálculo de prestaciones sociales a los trabajadores de las empresas privadas del país.

Torrealba (2014), Presentó Su Trabajo Especial De Grado Titulado: “Análisis Del Impacto De La Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores Y las Trabajadoras (LOTTT), En La Estructura De Costo. Caso Espiñeira, Pacheco Y Asociados”.

Esta investigación se realizó con el fin de comprender cómo afectara la reducción de la jornada laboral, el nuevo régimen de cálculo de las prestaciones sociales y

demás cambios contenidos en la LOTTT, a las empresas de servicios ya que estas demandan según lo estudiado una mayor cantidad de recursos humanos que otras ramas empresariales.

Objetivo general: Analizar el impacto de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), en la estructura de costo. Caso Espiñeira, Pacheco y Asociados (PWC)”.

En sus conclusiones señala: “Durante la observación del impacto de las prestaciones sociales en la estructura de costo se demostró que el método de garantía solo beneficiara a aquellos trabajadores que poseen poca antigüedad (5 años o menos), por el otro lado el método de retroactivo beneficiara a aquellos trabajadores que poseen una antigüedad considerable en la compañía (5 años o más)”. (Pg. 51).

Aporte a nuestra investigación: Esta investigación nos permitir conocer cuáles serán las decisiones que deberán tomar las empresas del país en especial las de servicios para adaptarse a los nuevos cambios contemplados en la LOTTT, esto sin afectar su calidad y eficiencia.

2.2 Bases Teóricas.

Para el desarrollo de esta fase de la investigación se tomaron en consideración un conjunto de definiciones y elementos que permitieron guiar y comprender teóricamente el proceso investigativo:

Según Bavaresco (2006), define:

“Las bases teóricas tiene que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada problema posee algún referente teórico, lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento, salvo que sus estudios se soporten en investigaciones puras o bien exploratorias. Ahora bien, en los enfoques descriptivos, experimentales, documentales, históricos, etnográficos, predictivos u otros donde la existencia de marcos referenciales son fundamentales y los cuales

animan al estudioso a buscar conexión con las teorías precedentes o bien a la búsqueda de nuevas teorías como producto del nuevo conocimiento.”

2.2.1 Liquidación.

En el ámbito laboral se define liquidación de la siguiente manera: “Son todos los conceptos que el empleador les sale a deber al trabajador una vez terminada la relación laboral, ya sea por despido o retiro”.

2.2.2 Tipos de liquidaciones.

2.2.2.1 Liquidación de contrato de trabajo.

La liquidación del contrato de trabajo se realiza cuando el trabajador se desvincula definitivamente de la empresa, y en él se liquidan todos los conceptos que el empleador le sale a deber al trabajador al momento de su retiro definitivo.

- Salarios adeudados.
- Prestaciones sociales.
- Aportes a seguridad social.
- Indemnizaciones si hubiere lugar a ellas.

Una vez terminado y liquidado el contrato de trabajo, el empleador debe quedar a paz y salvo por todo concepto con el trabajador.

2.2.2.2 Liquidación de nóminas.

En la liquidación de la nómina se liquidan los conceptos que mensualmente o quincenalmente se deben pagar al trabajador como salario, comisiones, horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos, auxilio de transporte, entre otros.

Al liquidar la nómina se deduce también los valores que el trabajador ha autorizado como son cuotas de créditos por libranza y cualquier otro concepto que el trabajador haya autorizado se descuenta de sueldo. Se deducen también los valores que por orden de un juez se deben descontar de la nómina del trabajador como embargos, cuotas alimentarias, entre otros.

2.2.3 Trabajo.

Pablo Rieznik (2001), define al trabajo como: “La capacidad humana de transformar la naturaleza”.

Para **Karl Marx (1867-1965)**, el trabajo es en principio:

“Un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica. Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma útil para su vida. Al mismo tiempo que actúa por este movimiento sobre la naturaleza exterior y la modifica, él modifica su propia naturaleza y desarrolla las facultades que se encuentran latentes”.

2.2.4 Clasificación del Trabajo.

2.2.4.1 Por su situación jurídica.

- a. Por relación de dependencia: Es todo aquel trabajo subordinado donde una persona supervisa la actividad de otra.
- b. Por cuenta propia: Es todo aquel trabajo dependiente donde no existe la supervisión por parte de terceros hacia la actividad que realiza una persona.

2.2.4.2 Por capacitación y adiestramiento.

- a. Profesional: Es toda aquella actividad profesional que realizan personas previamente capacitadas, ya sea en condición de dependientes e independientes.
- b. Eventual: Un trabajo eventual es aquel que se da por fracciones de tiempo o circunstancias que ameritan la presencia de terceras personas para realizar una actividad inesperada.

2.2.4.3 Por el nivel de exigencias.

- a. Muscular: Son aquellas actividades que se realizan utilizando la fuerza de una persona.

- b. Intelectual: Son aquellas actividades que realizan personas preparadas previamente sin utilizar su fuerza muscular, solo sus conocimientos.

2.2.4.4 Por el nivel orgánico.

- a. Ejecutivo: Son todas aquellas actividades que agrupan todos los cargos de alta dirección de una empresa u organización.
- b. Creativo: Son actividades que desarrollan personal con capacidad para inventar o crear nuevas cosas.

2.2.4.5 Por el tiempo.

- a. Continuo: El trabajo continuo es aquel donde la persona permanece por un tiempo indefinido realizando la misma actividad.
- b. Discontinuo: El trabajo discontinuo es aquel que se realiza por temporadas es decir solo se realizan las actividades durante el tiempo que lo demande.
- c. Diurno: Es toda aquella actividad que se realiza durante el día.
- d. Nocturno: Es toda aquella actividad que se realiza durante la noche.
- e. Mixto: Es aquella actividad que comprende, parte de las horas del día y parte de las horas de la noche.

2.2.5 Importancia del trabajo.

El trabajo es importante porque a través de éste el hombre satisface sus necesidades y contribuye con el desarrollo socioeconómico de las naciones. A lo largo de la historia el trabajo ha evolucionado satisfactoriamente, ya no se habla de esclavitud, y en la mayoría de los países del mundo existen instituciones que protegen al trabajo y al trabajador, de igual forma existen instituciones internacionales que regulan a través de diferentes principios el trabajo, garantizando los derechos fundamentales que debe tener toda persona para dedicarse a una actividad laboral.

2.2.6 Trabajador.

El Diccionario De La Real Academia Española nos define trabajador como: “Toda aquella persona que prestar un servicio de forma dependiente o realiza una actividad por cuenta propia, esta actividad o servicio debe ser remunerado”.

Bailón (1999), señala que el “Trabajador es toda persona física que presta sus servicios a personas morales, sujeto a las condiciones de un contrato”.

2.2.7 Clasificación de los Trabajadores.

2.2.7.1 Por el tipo de contrato:

- a. Por su condición:
 - Trabajador fijo o indefinido, incluyendo al trabajador fijo discontinuo.
 - Trabajador temporal, tanto en las modalidades de eventual, por obra y servicio o por interinidad, entre otras.

- b. Por la jornada:
 - Trabajador con contrato a tiempo completo.
 - Trabajador con contrato a tiempo parcial.

2.2.7.2 Por el tipo de relación:

- a. **Trabajador dependiente:** trabajador por cuenta ajena o que trabaja para otra persona, empresa o institución.
- b. **Trabajador por cuenta propia:** trabajador autónomo.

2.2.8 Despidos.

Carina V. Suárez, nos define: “Despido es la declaración (acto jurídico) unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida (no aceptada) por ésta, que, tiene por objeto la terminación del contrato”.

El Diccionario De La Real Academia Española nos define despido como: “Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que lo unía a un empleado”.

El despido es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

2.2.8.1 Tipos de despido.

- a. **Despido injustificado:** Es toda aquella acción de terminar una relación laboral sin estar apegada a la normativa legal.
- b. **Despido justificado:** Es toda acción de terminar una relación laboral apegada a la normativa legal vigente.

2.2.9 Retiro.

El retiro es la iniciativa que muestra el trabajador de poner punto final a la relación laboral, en algunos textos consultados la palabra **Retiro** se muestra como un sinónimo de **Renuncia** que a su vez se define de la siguiente manera.

El Diccionario De La Real Academia Española nos define renuncia como: “Dimisión o dejación voluntaria de algo que se posee, o del derecho a ello”.

2.2.9.1 Tipos de retiros.

- a. **Retiro voluntario:** El retiro voluntario es aquel que se concede al trabajador cuando este ya no quiere prestar más sus servicios en la empresa donde labora.

- b. Retiro forzoso:** El retiro forzoso es aquel a través del cual el trabajador es obligado a renunciar a su puesto de trabajo, ya sea por acoso laboral, sexual o desmejora de las condiciones de trabajo.
- c. Retiro por edad:** El retiro por edad es aquel mediante el cual el trabajador deja de prestar sus servicios debido a que ha superado la edad permitida para el trabajo, a este tipo de retiro también se le conoce como jubilación.
- d. Retiro por discapacidad:** El retiro por discapacidad se da como consecuencia de un accidente sufrido en cualquier actividad realizada dentro de la empresa, o por enfermedad repetida o prolongada que no tenga su causa en malos hábitos o conducta viciosa, y se encuentre relacionada con el trabajo que realiza.

2.2.10 Relación de trabajo

El autor mexicano **Mario de la Cueva (1975)**, dice: “Entendemos por relación de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las determinan las prestaciones que deben recibir los hombres por su trabajo”.

2.2.11 Suspensión de la relación laboral.

Mario De la Cueva (2001), define a la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera:

“La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando advierta alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo (Pg. 234)”.

2.2.12 Jornada de trabajo.

Pérez y Olgúin (2006), definen: “Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material” (Pg. 143).

2.2.12.1 Tipos de jornadas de trabajo.

Existen tres tipos de jornadas de trabajo conocidas universalmente:

- a. Jornada diurna (Día).
- b. Jornada nocturna (Noche).
- c. Jornada Mixta (Día-Noche).

2.2.13 Patrono (a).

Alvarado (1998), define: “Patrono (a), a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

El Diccionario De La Real Academia Española nos define: “Patrono (a) es toda aquella persona que emplea a uno o varios trabajadores”.

2.2.14 Salario.

J.M. Rosenberg (1994), define: “Salario como la compensación percibida por un empleado como contraprestación por los servicios prestados durante un período determinado”.

Drovetta. Guadagnini (2001), considera que “El salario es la renta que percibe un trabajador por el cumplimiento de la tarea encomendada por la empresa. Es decir, la demanda de renta que realiza el trabajador a cambio de su esfuerzo”.

2.2.15 Vacaciones.

Mario De la Cueva (2001), nos define:

“Las vacaciones son una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, si bien adquieren una fuerza mayor; un

descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da la oportunidad de intensificar su vida familiar y social, y hace posible una breve excursión que dé a conocer algunos lugares hermosos o centros de diversión” (Pg. 289-292).

2.2.16 Empresa.

Para **Idalberto Chiavenato (S.F)**, La empresa es una organización social que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados objetivos.

Ricardo Romero (S.F), define la empresa como: "El organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a su clientela".

Para **Simón Andrade (S.F)**, la empresa es: "Aquella entidad formada con un capital social, y que aparte del propio trabajo de su promotor puede contratar a un cierto número de trabajadores. Su propósito lucrativo se traduce en actividades industriales y mercantiles, o la prestación de servicios".

2.2.17 Inamovilidad laboral.

Para **Mario la cueva (1980)**, la inamovilidad laboral: “Ocurre cuando se le niega al patrono de manera total y absoluta, su facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, y únicamente se permita la disolución por causa justificada” (Pg. 221).

Deveali (citado por Petti 1999), señala que la inamovilidad laboral implica: “La eliminación de la facultad del patrono de dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral; la máxima aspiración en este campo vendría dada por institucionalizarla en el sentido de consagrar la permanencia del trabajador en su cargo, hasta tanto llegue a la edad prevista para el goce del derecho de jubilación o pensión, o la fijada para la prestación laboral” (Pg. 21).

Alfonzo-Guzmán (1997), define a la inamovilidad laboral como: “Aquella que origina a favor del sujeto que la goza, el derecho a ser reincorporado en el cargo por

el cual fue privado por su patrono sin autorización del inspector de la jurisdicción” (Pg. 289).

2.2.18 Estabilidad laboral.

Según Krotoshin (1959), la estabilidad laboral: “Es una tendencia moderna para asegurar a los trabajadores en lo posible, la conservación de su empleo, que consiste en la protección eficaz del trabajador contra el despido arbitrario, tratándose de garantizar una base para la existencia del trabajo” (Pg. 120).

2.2.3 Bases Legales.

Méndez, C. (2001), establece que: “Las bases legales de una investigación explican la sustentación jurídica conformada con las normas, reglas, estatutos, artículos, leyes u otra representación legal que apoye el cuerpo del deber ser de una investigación específica” (Pg. 83).

Para la ejecución del presente estudio fue necesario consultar varios artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), (2009) y la Ley Orgánica del Trabajo las Trabajadoras y los Trabajadores LOTTT (2012).

2.2.3.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (GACETA OFICIAL N° 5.908, DEL 19 DE FEBRERO DE 2009).

TÍTULO III. DE LOS DERECHOS HUMANOS Y GARANTÍAS, Y DE LOS DEBERES.

Capítulo V. De los Derechos Sociales y de las Familias.

Del derecho al trabajo y el deber de trabajar.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas

tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

De los principios rectorales.

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convencimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Del derecho al salario.

Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y

oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.

Del derecho a las prestaciones sociales.

Artículo 92. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que le recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago generara intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozaran de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

De la estabilidad laboral.

Artículo 93. La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.

2.2.3.2 LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (GACETA OFICIAL N° 6076, DEL 7 DE MAYO DE 2012).

TÍTULO I. NORMAS Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES.

Capítulo I. Objeto de la Ley.

Artículo 1. Esta Ley tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras creadores de la riqueza socialmente producida, y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

Fuentes del derecho del trabajo.

Artículo 16. Las fuentes de derecho del trabajo son las siguientes:

- a. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la justicia social como principio fundacional de la República.
- b. Los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República.
- c. Las leyes laborales y los principios que las inspiran.
- d. La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso, siempre y cuando no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.
- e. Los usos y costumbres en cuanto no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.
- f. La jurisprudencia en materia laboral.
- g. Aplicación de la norma y la interpretación más favorable.
- h. La equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano.

Capítulo II. Principios rectores.

Artículo 18. El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.

La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

1. La justicia social y la solidaridad.
2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. Por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.
3. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
4. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.
5. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
6. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno.
7. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.

8. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar en cualquier forma su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica o social.

Capítulo III. Del derecho al trabajo y del deber de trabajar.

Artículo 26. Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.

Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

Capítulo V. De las personas en el derecho del trabajo.

Definición de trabajador o trabajadora no dependiente.

Artículo 36. Trabajador o trabajadora no dependiente o por cuenta propia es aquel o aquella que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna. Los trabajadores y trabajadoras no dependientes o por cuenta propia están protegidos por la Seguridad Social.

Definición de patrono o patrona.

Artículo 40. Se entiende por patrono o patrona, toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo.

Entidad de trabajo.

Artículo 45. Para los fines de esta Ley se entenderá por entidad de trabajo lo siguiente:

- a. La empresa o unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia.
- b. El establecimiento o la reunión de medios materiales y de trabajadores y trabajadoras permanentes que laboran en un mismo lugar, en una misma tarea, de cualquier naturaleza o importancia, y que tienen una dirección técnica común.
- c. Toda combinación de factores de la producción sin personalidad jurídica propia, ni organización permanente que busca satisfacer

necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica.

d. Toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualquiera condiciones.

e. Los órganos y entes del Estado prestadores de servicio.

TÍTULO II. DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Capítulo II. Del Contrato de Trabajo.

Artículo 55. El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

Modalidades del contrato de trabajo.

Artículo 60. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.

Contrato a tiempo indeterminado.

Artículo 61. El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado.

Se presume que las relaciones de trabajo son a tiempo indeterminado, salvo las excepciones previstas en esta Ley. Las relaciones de trabajo a tiempo determinado y por una obra determinada son de carácter excepcional y, en consecuencia, las normas que lo regulan son de interpretación restrictiva.

Contrato a tiempo determinado.

Artículo 62. El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.

En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro de los tres meses siguientes al vencimiento

del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

El contrato de trabajo se considerará por tiempo indeterminado, si existe la intención por parte del patrono o de la patrona de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de la misma.

En los contratos por tiempo determinado los trabajadores y las trabajadoras no podrán obligarse a prestar servicios por más de un año.

Contrato para una obra determinada.

Artículo 63. El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador o trabajadora.

El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma.

Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador o trabajadora dentro de la totalidad proyectada por el patrono o la patrona.

Si dentro de los tres meses siguientes a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado.

En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.

Supuestos de contrato a tiempo determinado.

Artículo 64. El contrato de trabajo, podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos:

- a. Cuando lo exija la naturaleza del servicio.
- b. Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador o trabajadora.
- c. Cuando se trate de trabajadores o trabajadoras de nacionalidad venezolana que prestarán servicios fuera del territorio del República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con lo establecido en esta Ley.
- d. Cuando no haya terminado la labor para la que fue contratado el trabajador o trabajadora y se siga requiriendo de los servicios, bien sea por el mismo trabajador o trabajadora u otro u otra.

Será nulo el contrato de trabajo por tiempo determinado por causas distintas a las antes señaladas, en consecuencia, el trabajador o trabajadora se encontrará investido de la estabilidad prevista en esta Ley.

Capítulo IV. De la suspensión de la relación de trabajo.

Artículo 71. La suspensión de la relación de trabajo, no pone fin a la vinculación jurídica laboral existente entre el patrono o la patrona y el trabajador o trabajadora.

Supuestos de la suspensión.

Artículo 72. La suspensión de la relación de trabajo procede en los siguientes casos:

- a. La enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce meses.
- b. La enfermedad o accidente común no ocupacional que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda los doce meses.
- c. Licencia o permiso por maternidad o paternidad.
- d. El cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil o militar.
- e. El conflicto colectivo declarado de conformidad.
- f. La privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria.
- g. El permiso para el cuidado del cónyuge o la cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes.
- h. La licencia concedida al trabajador o trabajadora por el patrono o la patrona para realizar estudios o para otras finalidades de su interés.
- i. Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, en cuyo caso deberá solicitarse autorización a la Inspectoría del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días.

Efectos de la suspensión de la relación de trabajo.

Artículo 73. Durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador o trabajadora no estará obligado u obligada a prestar el servicio ni el patrono o la patrona a pagar el salario.

En los casos de los literales a) y b) del artículo anterior, el patrono o la patrona pagará al trabajador o trabajadora la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social. En caso que el trabajador o trabajadora no se encuentre afiliado o afiliada a la

seguridad social por responsabilidad del patrono o de la patrona, éste o ésta pagarán la totalidad del salario.

El tiempo de la suspensión se computará para la antigüedad del trabajador o trabajadora.

El patrono o la patrona deberá continuar cumpliendo con las obligaciones relativas a:

- a. La dotación de vivienda y alimentación del trabajador o trabajadora, en cuanto fuera procedente.
- b. Las cotizaciones establecidas por el Sistema de Seguridad Social.
- c. Las obligaciones convenidas para estos supuestos en las convenciones colectivas.
- d. Los casos que por motivo de justicia social establezcan los reglamentos y resoluciones de esta Ley.
- e. Prohibición de despido, traslado o desmejora.

Capítulo V. De la terminación de la relación de trabajo.

Artículo 76. La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.

Clases de despido.

Artículo 77. Se entenderá por despido la manifestación de voluntad unilateral del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras. El despido será: Justificado, cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley.

No justificado, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique.

Esta Ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Ley son nulos.

Causas justificadas de despido.

Artículo 79. Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

- a. Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.
- b. Vías de hecho, salvo en legítima defensa.
- c. Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.
- d. Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.

- e. Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.
- f. Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.
- g. Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias.
- h. Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.
- i. Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.
- j. Abandono del trabajo.
- k. Acoso laboral o acoso sexual.

Se entiende por abandono del trabajo:

- a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora durante las horas laborales del sitio trabajo, sin permiso del patrono o de la patrona o de quien a éste represente.
- b. La negativa a trabajar en las tareas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo, la negativa del trabajador o trabajadora a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud.
- c. La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo alguna tarea o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

Causas justificadas de retiro.

Artículo 80. Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono o de la patrona, sus representantes o familiares que vivan con él o ella:

- a. Falta de probidad.
- b. Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.
- c. Vías de hecho.
- d. Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.

- e. La sustitución de patrono o patrona cuando el trabajador o trabajadora considere inconveniente la sustitución para sus intereses.
- f. Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la salud y seguridad del trabajo.
- g. Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo.
- h. Acoso laboral o acoso sexual.
- i. En los casos que el trabajador o trabajadora haya sido despedido o despedida sin causa justa y, luego de ordenado su reenganche, él o ella decida dar por concluida la relación de trabajo.
- j. Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.

Se considerará despido indirecto:

- a. La exigencia que haga el patrono o la patrona al trabajador o trabajadora para que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de aquel al que está obligado u obligada por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador o trabajadora, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo, implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador o trabajadora o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste o ésta.
- b. La reducción del salario.
- c. El traslado del trabajador o trabajadora a un puesto inferior.
- d. El cambio arbitrario del horario de trabajo.
- e. Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.

No se considerará despido indirecto:

- a. La reposición de un trabajador o trabajadora a su puesto original, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituye a aquél. El período de prueba no podrá exceder de noventa días.
- b. La reposición de un trabajador o trabajadora a su puesto original después de haber desempeñado temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta días, un puesto superior por falta del titular o de la titular de dicho puesto.
- c. El traslado temporal de un trabajador o trabajadora, en caso de emergencia, a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior, por un lapso que no exceda de noventa días.

En todos los casos donde se justifique el retiro, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a recibir, además de sus prestaciones sociales, un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización.

Preaviso por retiro.

Artículo 81. Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador o trabajadora, sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono o a la patrona un preaviso conforme a las reglas siguientes:

- a. Después de un mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación.
- b. Después de seis meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación.
- c. Después de un año de trabajo ininterrumpido, con un mes de anticipación.

En caso de preaviso omitido, el patrono o la patrona, deberá pagar al trabajador o trabajadora, los beneficios correspondientes hasta la fecha en que prestó servicio.

Indemnización por rescisión del contrato.

Artículo 83. En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el trabajador o trabajadora se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono o la patrona deberá pagarle una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término y la indemnización prevista en esta Ley.

Capítulo VI. De la estabilidad en el trabajo.

Artículo 85. La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.

Trabajadores y trabajadoras amparados por la estabilidad.

Artículo 87. Estarán amparados y amparadas por la estabilidad prevista en esta Ley:

1. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.

2. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado mientras no haya vencido el término del contrato.

3. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

Los trabajadores y las trabajadoras de dirección, no estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley.

Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o trabajadora.

Artículo 92. En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.

Inamovilidad.

Artículo 94. Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo.

El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social de trabajo.

La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.

TÍTULO III. DE LA JUSTA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA Y LA CONDICIONES DE TRABAJO.

Capítulo I. Derecho al salario.

Artículo 98. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses.

Salario.

Artículo 104. Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtengan bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre sí mismo.

Clases de salarios.

Salario por unidad de tiempo.

Artículo 113. Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo.

Cuando el salario sea estipulado por mes se entenderá por salario diario la treintava parte de la remuneración mensual.

Se entenderá por salario hora la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada diurna, nocturna o mixta, según sea el caso.

Cuando durante la semana varíe el número de horas trabajadas al día, el valor de la hora se establecerá tomando el promedio de horas diarias trabajadas en los días laborados durante la semana.

Salario por unidad de obra, por pieza o a destajo.

Artículo 114. Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador o trabajadora, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla.

Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, la base del cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor.

Salario por tarea.

Artículo 115. Se entenderá que el salario ha sido estipulado por tarea, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada.

Pago del bono nocturno.

Artículo 117. La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

Pago de horas extraordinarias.

Artículo 118. Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de horas extras, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

Pago del día feriado y del día de descanso.

Artículo 119. El trabajador o trabajadora tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados o de descanso cuando haya prestado servicio durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo.

Cuando se haya convenido un salario mensual el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estarán comprendidos en la remuneración.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de los días de descanso o de los días feriados, se tomará como base el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva semana. Si se ha estipulado un salario quincenal o mensual, el salario que corresponda a los días de descanso o los días feriados será el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva quincena o mes, según sea el caso.

El trabajador o trabajadora no perderá ese derecho si durante la jornada semanal de trabajo en la entidad de trabajo faltare un día de su trabajo.

Pago por trabajo en día feriado o descanso.

Artículo 120. Cuando un trabajador o una trabajadora preste servicio en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con recargo del cincuenta por ciento sobre el salario normal.

Salario para vacaciones.

Artículo 121. El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por concepto de vacaciones, será el salario normal devengado en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior a la oportunidad del disfrute.

En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo o a comisión, será el promedio del salario normal devengado durante los tres meses inmediatamente anteriores a la oportunidad del disfrute.

Salario base para el cálculo de prestaciones sociales.

Artículo 122. El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador y trabajadora por concepto de prestaciones sociales, y de indemnizaciones por motivo de la terminación de la relación de trabajo, será el último salario devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora.

En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o de cualquier otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio del salario devengado durante los seis meses

inmediatamente anteriores, calculado de manera que integre todo los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora.

El salario a que se refiere el presente artículo, además de los beneficios devengados, incluye la alícuota de lo que le corresponde percibir por bono vacacional y por utilidades.

A los fines indicados, la participación del trabajador o trabajadora en los beneficios líquidos o utilidades a que se contrae esta Ley, se distribuirá entre el tiempo de servicio durante el ejercicio respectivo. Si para el momento del cálculo de las prestaciones sociales no se han determinado los beneficios líquidos o utilidades, por no haber vencido el ejercicio económico anual del patrono o patrona, éste o ésta queda obligado u obligada a incorporar en el cálculo de la indemnización la cuota parte correspondiente, una vez que se hubieren determinado los beneficios o utilidades. El patrono o patrona procederá al pago dentro de los treinta días siguientes a la fecha de determinación de las utilidades o beneficios. En los casos que no corresponda el pago de participación de beneficios o utilidades, se incluirá la alícuota correspondiente a la bonificación de fin de año como parte del salario.

Intereses de mora.

Artículo 128. La mora en el pago del salario, las prestaciones sociales e indemnizaciones, generan intereses calculados a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.

Salario mínimo.

Artículo 129. El Estado garantiza a los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo que será ajustado cada año, conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El salario mínimo será igual para todos los trabajadores y las trabajadoras en el territorio nacional y deberá pagarse en moneda de curso legal. En consecuencia, no podrá establecerse discriminación alguna en su monto o disfrute, incluyendo aquellas fundadas en razones geográficas, ramas de actividad económica o categoría de trabajadores y trabajadoras. No podrá pactarse un salario inferior al establecido como salario mínimo por el Ejecutivo Nacional.

Previo estudio y mediante Decreto, el Ejecutivo Nacional fijará cada año el salario mínimo. A tal efecto, mediante amplia consulta conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica.

Capítulo II. De la participación de los trabajadores y las trabajadoras en los beneficios de las entidades de trabajo.

Beneficios anuales o utilidades.

Artículo 131. Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos, la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio.

Bonificación de fin de año.

Artículo 132. Las entidades de trabajo con fines de lucro pagarán a sus trabajadores y trabajadoras, dentro de los primeros quince días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a treinta días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios o utilidades que pudiera corresponder a cada trabajador o trabajadora en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en esta Ley. Si cumplido éste, el patrono o la patrona no obtuviere beneficio la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono o la patrona obtuvieren beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los treinta días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.

Determinación de monto distribuible.

Artículo 133. Para la determinación del monto distribuible por concepto de participación en los beneficios o utilidades de los trabajadores y las trabajadoras se tomará como base la declaración que hubiere presentado la entidad de trabajo ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta. Cuando el monto de los beneficios resulte mayor de lo declarado, la

entidad de trabajo estará obligada a efectuar una distribución adicional dentro del mes siguiente a la fecha en que se determine.

No imputación de pérdidas de ejercicios anteriores.

Artículo 135. Para la determinación de los beneficios repartibles entre los trabajadores y las trabajadoras, la entidad de trabajo no podrá imputar a un ejercicio anual las pérdidas que hubiere sufrido con anterioridad a ese ejercicio.

Forma de cálculo.

Artículo 136. Para determinar la participación que corresponda a cada uno de los trabajadores y las trabajadoras, se dividirá el total de los beneficios repartibles entre el total de los salarios devengados por todos los trabajadores y todas las trabajadoras durante el respectivo ejercicio. La participación correspondiente a cada trabajador o trabajadora será la resultante de multiplicar el cociente obtenido por el monto de los salarios devengados por él o ella, durante el respectivo ejercicio anual.

Oportunidad para el pago de participación en los beneficios o utilidades.

Artículo 137. La cantidad que corresponda a cada trabajador y trabajadora por concepto de participación en los beneficios o utilidades deberá pagársele dentro de los dos meses inmediatamente siguientes al día del cierre del ejercicio de las entidades de trabajo.

Utilidades convenidas.

Artículo 139. En caso de que el patrono o la patrona y el trabajador o la trabajadora hayan convenido en que éste perciba una participación convencional que supere a la participación legal pautada en este Capítulo, el monto de ésta comprenderá aquélla, a menos que las partes hubieren convenido expresamente lo contrario. Lo mismo se hará en el supuesto de que el monto de la participación legal llegue a superar el de la participación convenida por las partes.

Capítulo III. De las prestaciones sociales.

Artículo 141. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma

proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Garantía y cálculo de prestaciones sociales.

Artículo 142. Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera:

- a. El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.
- b. Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.
- c. Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario.
- d. El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo a lo establecido en los literales a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c.
- e. Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador o trabajadora por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes trabajado o fracción.
- f. El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse el pago generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.

Depósito de la garantía de las prestaciones sociales.

Artículo 143. Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo anterior se efectuará en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador o trabajadora, atendiendo la voluntad del trabajador o trabajadora.

La garantía de las prestaciones sociales también podrá ser acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el trabajador o trabajadora, siempre que éste lo haya autorizado por escrito previamente.

Lo depositado por concepto de la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses al rendimiento que produzcan los fideicomisos o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según sea el caso.

Cuando el patrono o patrona lo acredite en la contabilidad de la entidad de trabajo por autorización del trabajador o trabajadora, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa promedio entre la pasiva y la activa, determinada por el Banco Central de Venezuela.

En caso de que el patrono o patrona no cumpliera con los depósitos establecidos, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país, sin perjuicio de las sanciones previstas en la Ley.

El patrono o patrona deberá informar trimestralmente al trabajador o trabajadora, en forma detallada, el monto que fue depositado o acreditado por concepto de garantía de las prestaciones sociales.

La entidad financiera o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según el caso, entregará anualmente al trabajador o trabajadora los intereses generados por su garantía de prestaciones sociales. Asimismo, informará detalladamente al trabajador o trabajadora el monto del capital y los intereses.

Las prestaciones sociales y los intereses que éstas generan, están exentos del Impuesto sobre la Renta. Los intereses serán calculados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador o trabajadora, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.

Anticipo de prestaciones sociales.

Artículo 144. El trabajador o trabajadora tendrá derecho al anticipo de hasta de un setenta y cinco por ciento de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales, para satisfacer obligaciones derivadas de:

- a. La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;
- b. La liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;
- c. La inversión en educación para él, ella o su familia; y
- d. Los gastos por atención médica y hospitalaria para él, ella y su familia.
- e. Si las prestaciones sociales estuviesen acreditadas en la contabilidad de la entidad de trabajo, el patrono o patrona deberá otorgar al trabajador o trabajadora crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del

saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador o de la trabajadora.

Si las prestaciones sociales estuviesen depositadas en una entidad financiera o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, el trabajador o trabajadora podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos.

Capítulo VI. De la jornada de trabajo.

Artículo 167. Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora están a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo.

El patrono o patrona deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso en un lugar visible del establecimiento.

Capítulo IX. De las vacaciones.

Artículo 190. Cuando el trabajador o la trabajadora cumplan un año de trabajo ininterrumpido para un patrono o una patrona, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles. Las vacaciones que se interrumpan por hechos no imputables al trabajador o a la trabajadora, se reactivarán al cesar esas circunstancias.

Durante el periodo de vacaciones el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a percibir el beneficio de alimentación, conforme a las previsiones establecidas en la ley que regula la materia.

Durante el periodo de vacaciones no podrá intentarse ni iniciarse algún procedimiento para despido, traslado o desmejora contra el trabajador o la trabajadora.

El servicio de un trabajador o una trabajadora no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones a la Seguridad Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios.

Vacaciones colectivas.

Artículo 191. Si el patrono o la patrona otorgaren vacaciones colectivas a su personal mediante la suspensión de actividades durante cierto número de días al año, a cada trabajador o trabajadora se imputarán esos días a lo que le corresponda por concepto de sus vacaciones anuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior. Si de acuerdo con esta norma tuviere derecho a días adicionales de vacaciones, la

oportunidad y forma de tomarlas se fijará como lo prevén las disposiciones de este Capítulo.

Si el trabajador o la trabajadora para el momento de las vacaciones colectivas no hubiere cumplido el tiempo suficiente para tener derecho a vacaciones anuales, los días correspondientes a las vacaciones colectivas serán para él de descanso remunerado y en cuanto excedieren el lapso vacacional que le correspondería se le imputarán a sus vacaciones futuras. Cuando se trate de entidades de trabajo que, por las características del servicio que prestan o la naturaleza de sus actividades, deban permanecer abiertas y en funcionamiento durante todo el año, los trabajadores y las trabajadoras y los patronos y las patronas podrán convenir un régimen de vacaciones colectivas escalonadas.

Bono vacacional.

Artículo 192. Los patronos y las patronas pagarán al trabajador o a la trabajadora en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de quince días de salario normal más un día por cada año de servicios hasta un total de treinta días de salario normal. Este bono vacacional tiene carácter salarial.

Oportunidad de pago del salario en vacaciones.

Artículo 194. El pago del salario correspondiente a los días de vacaciones deberá efectuarse al inicio de ellas.

Cuando haya de pagarse además la alimentación o alojamiento, o ambas cosas, su pago se hará también al comienzo de las mismas.

Vacaciones no disfrutadas.

Artículo 195. Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador o la trabajadora haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono o la patrona deberá pagarle la remuneración correspondiente calculada al salario normal devengado a la fecha de la terminación de la relación laboral.

Vacaciones fraccionadas.

Artículo 196. Cuando termine la relación de trabajo antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales y el bono vacacional, en proporción a

los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido.

Disfrute efectivo de vacaciones remuneradas.

Artículo 197. El trabajador o la trabajadora deberá disfrutar las vacaciones de manera efectiva y obligatoria, esta misma obligación existe para el patrono o la patrona de concederlas.

En caso de ser necesaria la suspensión de las vacaciones, la misma debe ser autorizada por el Inspector o Inspectora del Trabajo, previa verificación del cumplimiento de los hechos que la motivan.

Mientras exista la relación de trabajo, el convenio mediante el cual el patrono o la patrona paga la remuneración de las mismas, sin conceder el tiempo necesario para que el trabajador o la trabajadora las disfrute, lo obliga a concederlas con su respectiva remuneración, sin que pueda alegar en su favor el hecho de haber cumplido anteriormente con el requisito del pago.

Trabajadores y trabajadoras al servicio de dos o más patronos o patronas.

Artículo 198. El disfrute de las vacaciones anuales remuneradas del trabajador o de la trabajadora que preste servicios a dos o más patronos y patronas, deberá concederse al cumplir el año de servicio ininterrumpido con el de la relación más antigua. Los demás patronos y patronas deberán otorgarle el descanso y pagarlo con el salario equivalente y proporcional a los meses completos que tuviese al servicio de cada uno de ellos. En este caso no se computarán dichas fracciones para la concesión de las vacaciones siguientes.

Acumulación de períodos vacacionales.

Artículo 199. El goce de una vacación anual podrá posponerse a solicitud del trabajador o de la trabajadora para permitir la acumulación hasta de dos períodos, cuando la finalidad de dicha acumulación sea conveniente para el solicitante.

También podrá postergarse o adelantarse el período de disfrute de vacaciones a los fines de hacerlos coincidir con las vacaciones escolares.

En caso que el trabajador o la trabajadora no presente dicha solicitud, el patrono o la patrona deberá garantizar el disfrute efectivo del período de vacacionales remuneradas.

Oportunidad del disfrute vacacional.

Artículo 200. La época en que el trabajador o la trabajadora deban tomar sus vacaciones anuales será fijada por convenio entre el trabajador o la

trabajadora y el patrono o la patrona. Si no llegasen a un acuerdo, el Inspector o Inspectora del Trabajo hará la fijación. Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de tres meses a partir de la fecha en que nació el derecho, salvo el caso de acumulación y postergación familiar prevista en el artículo anterior.

Disfrute efectivo.

Artículo 201. En las vacaciones no podrá comprenderse el término en que el trabajador o la trabajadora estén incapacitados o incapacitadas para el trabajo o cualquier otra causa no imputable al trabajador o a la trabajadora.

Inasistencias en el disfrute de vacaciones.

Artículo 202. No se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador o de la trabajadora para el disfrute del derecho a las vacaciones remuneradas, su inasistencia al trabajo por causa justificada.

Los períodos de inasistencia al trabajo sin causa justificada, en cuanto totalicen siete o más días al año, podrán imputarse al período de vacaciones anual a que tiene derecho el trabajador o la trabajadora, siempre que el patrono o la patrona le hubiere pagado el salario correspondiente a los días de inasistencia.

Se considerará como causa justificada de inasistencia al trabajo, para los efectos de este artículo, la ausencia autorizada por el patrono o la patrona, la ausencia debido a enfermedad o accidente o a otras causas debidamente comprobadas.

Análisis General: De acuerdo con la CRBV y la LOTTT, todos los ciudadanos tienen derecho al trabajo y el deber de trabajar, el Estado está en la obligación de garantizar las condiciones dignas de trabajo, para que toda persona vea a través de esté una herramienta de superación y desarrollo personal y colectivo. El trabajo es un hecho social por ende goza de protección por parte del Estado Venezolano, ninguna norma o contratación colectiva estará por encima de la CRBV, los tratados internacionales firmados por la republica en materia laboral y la LOTTT.

La LOTTT, acoge los términos de despido justificado e injustificado, además establece las causas justificadas de despido y retiro y hace mención de las condiciones directas e indirectas de despido. En los casos en que la relación laboral

termine por causas ajenas a la voluntad del trabajador, el patrono estará en la obligación de pagar una indemnización equivalente al monto que corresponda por concepto de prestaciones sociales. El Estado es garante de la estabilidad laboral y por ende ninguna persona podrá ser despedida de manera injustificada. Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad laboral no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada.

Los trabajadores y trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela tendrán derecho según lo establecido en la LOTTT, a un salario mínimo obligatorio, vacaciones remuneradas, beneficio de utilidades, reconocimiento de horas extras y días feriados, además queda establecida una jornada de trabajo de 8 horas diarias y 40 horas semanales, con dos días continuos de descanso. Todo esto se realizó con el fin de convertir al trabajo en un proceso social de desarrollo integral.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO.

En este capítulo se presenta la metodología que se utilizó para alcanzar los objetivos planteados en la investigación. Se señala en primer lugar el nivel que esta posee, seguidamente el tipo y el diseño de la investigación; luego se describen la población y la muestra, igualmente las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de información, así como los métodos de procesamiento de la información y la presentación de los resultados obtenidos.

La metodología son todos aquellos métodos, técnicas, herramientas y procedimientos empleados para llevar a cabo el proceso de investigación. En tal sentido la autora **Hurtado, J. (2000)**, señala que: “Se entiende por metodología el estudio de los modos y maneras de llevar a cabo algo, incluye los métodos, las estrategias y los procedimientos que utilizará el investigador para lograr los objetivos” (Pag.75).

3.1 Nivel de la investigación.

Según **Palella y Martins (2006)**, “El nivel de investigación, tal como lo plantea **Arias (1997)**, se refiere: “Al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno (p.47)”. El tipo de investigación a realizar determina los niveles que es preciso desarrollar” (Pg.101).

El nivel de la investigación es descriptiva, porque; utiliza el método de análisis. Logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta y señalar sus características y propiedades.

3.2 Diseño y Tipo de Investigación.

3.2.1 Tipo de Investigación.

Investigación explicativa. **Arias (2012)**, define:

“La investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación post facto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos” (Pg.26).

3.2.2 Diseño de la Investigación.

Investigación de campo. **Palella y Martins (2010)**, nos definen la investigación de campo de la siguiente manera:

“Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta” (Pg.88).

La información necesaria para realizar el análisis, se obtuvo a través del tipo de investigación explicativa acompañada de un diseño de campo. Explicativa porque se buscó el origen de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto y de campo porque los datos requeridos para el desarrollo de la investigación se obtuvieron directamente del lugar donde se encontraban, inherentes al problema, con el personal que labora en el área de recursos humanos de la empresa STIVECA, ubicada en Cantaura, estado Anzoátegui.

3.3 Población y muestra.

3.3.1 Población.

Arias (2006), define población: “Como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (Pg. 81-83).

En esta investigación la población está conformada por 50 trabajadores que laboran en la empresa STIVECA, ubicada en Cantaura, estado Anzoátegui. Todos los trabajadores se encuentran en la condición de contratados, se clasifican de la siguiente manera; 32 trabajadores de campo y 18 en el área administrativas.

Además se contó con un total de 60 liquidaciones, suministradas por los trabajadores del departamento de recursos humanos. Teniendo como fin extraer la mayor suma de información posible.

3.3.2 Muestra.

Según **Morales (1994)**, Muestra: “Es un subconjunto representativo de un universo o población” (p.54).

La muestra tomada para realizar la presente investigación está conformada por 2 trabajadores, los cuales desempeñan sus labores en el área de recursos humanos de la empresa STIVECA, ubicada en Cantaura, estado Anzoátegui, ellos se encargan de realizar los cálculos de las liquidaciones.

Además se contó con un total de 60 liquidaciones, esto permitió complementar la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Según **Arias (2006)** define: “Se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos de información” (Pg.67). Y define a los instrumentos de recolección de datos como: “cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información.”(Pg. 69).

3.4.1 Entrevista.

Según **Silva y Pelachano (1979)**, la definen de la manera siguiente: "Es una relación directa entre personas por la vía oral, que se plantea unos objetivos claros y prefijados, al menos por parte del entrevistador, con una asignación de papeles

diferenciales, entre el entrevistador y el entrevistado, lo que supone una relación asimétrica" (Pg. 13).

3.4.2 Cuestionario.

Según **Balestrini (2002)**, define cuestionario:

"Es considerado un medio de comunicación escrito y básico entre el encuestador y el encuestado, facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares previamente preparadas de una forma cuidadosa, susceptibles de analizarse en relación con el problema estudiado" (Pg.138).

La información fue recolectada aplicando las siguientes técnicas: una entrevista, realizada a los trabajadores del área de recursos humanos de la empresa STIVECA, ubicada en Cantaura, estado Anzoátegui, el tiempo de duración fue aproximadamente 20 minutos, conto con un cuestionario comprendido por 11 preguntas de fácil interpretación. Esto permitió determinar a profundidad la problemática existente dentro de la organización, para así fijar las soluciones aplicables al caso.

Los instrumentos utilizados para la recolección de la información fueron: papel, lápiz y grabadora de voz, con el fin de captar la información de una manera clara y precisa.

3.5 Métodos de procesamiento de la información.

Según **Hernández (2003)**, expresa que:

“Los métodos de procesamiento de información consisten en procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la población objeto de estudio durante el trabajo de campo, y tiene como fin generar resultado (datos agrupados y ordenados), a partir de los cuales se realizará el análisis según los objetivos de hipótesis de la investigación realizada” (Pg.43).

En este sentido los métodos de procesamientos se ven reflejados a través de las entrevistas, cuestionarios, tablas, gráficos, entre otros. Todo esto con el fin de

facilitar los resultados obtenidos en la realización y búsqueda de información del objeto en estudio.

3.6 Sistema de variables.

Para Hurtado (1988), el sistema de variables es:

“Una serie de características por estudiar, definidas de manera operacional, es decir, en función de sus indicadores o unidades de medida. El sistema puede ser desarrollado en un cuadro, donde además de variables se especifican sus dimensiones e indicadores, y su nivel de medición. Es importante dejar claro que la ausencia de hipótesis no implica la inexistencia de variables en la investigación. (Pg.85)”.

3.6.1 Variable Conceptual.

Una vez identificadas las variables, cada una debe ser definida conceptualmente. La definición conceptual de la variable es la expresión del significado que el investigador le atribuye y con ese sentido debe entenderse durante todo el trabajo.

Entendemos por variación conceptual el proceso cognitivo que conduce a cambios graduales en un concepto y se manifiesta lingüística y semánticamente en grados diferentes de equivalencia entre los sentidos de una unidad léxica o entre los sentidos de sus variantes léxico-semánticas. Este estudio se basa en los fundamentos de la Teoría Comunicativa de la Terminología (TCT) (**Cabré, 1999**), en la teoría del término (**Averboukh, 2005**), y en la teoría de variación léxico-semántica (**Karcevski, 1926**) entre otros.

Tabla N° 1 Definición Conceptual De Las Variables.

Objetivos Específicos	Variables	Definición Conceptual	Fuente
<p>Describir cuál es la situación actual de la empresa STIVECA, con respecto a los cálculos de las liquidaciones según la LOTTT.</p>	<p>Situación actual de la empresa STIVECA, con respecto a los cálculos liquidaciones según la LOTTT.</p>	<p>Roegiers, (2000). Define situación: “como un conjunto ordenado de capacidades que se ejercen sobre los contenidos de aprendizaje, y cuya integración permite resolver los problemas que se plantean dentro de una categoría de situaciones”.</p>	<p>Bibliográfica y de Campo.</p>
<p>Identificar cuáles son los factores que han llevado a la realización errada, de los cálculos de las liquidaciones en la empresa STIVECA, según la LOTTT.</p>	<p>Factores que han llevado a la realización errada de los cálculos de las liquidaciones en la empresa STIVECA, según la LOTTT.</p>	<p>Real Academia Española, define: “Factor como un elemento, condicionante que contribuye a lograr un resultado”</p>	<p>Bibliográfica y de Campo.</p>
<p>Proponer estrategias que permitan llevar a cabo la corrección de los errores contenidos en los cálculos de las liquidaciones, y que contribuyan a mantenerse al día con relación a los cambios en materia laboral en la empresa STIVECA.</p>	<p>Estrategias que permitan corregir los errores en los cálculos de las liquidaciones y ayuden a la empresa STIVECA a mantenerse al día en materia laboral.</p>	<p>K.J.Halten (1987). “Estrategia es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos”.</p>	<p>Bibliográfica y de Campo.</p>

Fuentes: Brito y García 2016.

3.6.2 Variable Operacional.

La definición operacional de una variable viene dada por la ejecución del procedimiento por el cual se pasa de variables generales a indicadores, es el proceso de medición en las ciencias sociales.

Según Tamayo y Tamayo (2003), explican que las “Definiciones operacionales son esenciales para poder llevar a cabo cualquier investigación, ya que los datos deben ser recogidos en términos de hechos observables” (pág. 67).

La definición operacional de cada variable identificada en el estudio representa el desglosamiento de la misma en aspectos cada vez más sencillo que permitan la máxima aproximación para poder medirla, estos aspectos se agrupan bajo las denominaciones de dimensiones, indicadores y de ser necesarios sub indicadores. Las dimensiones representa el área o áreas del conocimiento que integra la variable y de la cual se desprende los indicadores, constituyendo estos últimos los aspectos que se sustraen de la dimensión, que van a ser objeto de análisis de la investigación. Si los indicadores resultan complejos se simplificarán en sub indicadores.

Tabla N° 2 Operacionalización de la Variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores
Situación actual de la empresa STIVECA, con respecto a los cálculos liquidaciones según la LOTTT.	<ul style="list-style-type: none"> • Empresarial. • Legal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos administrativos. • Artículos de la LOTTT.
Factores que han llevado a la realización errada de los cálculos de las liquidaciones en la empresa STIVECA, según la LOTTT	<ul style="list-style-type: none"> • Empresarial. • Recursos Humanos. • Legal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos administrativos. • Aplicación de antiguos procedimientos de cálculos de liquidaciones. • Desconocimiento de la normativa legal vigente.
Estrategias que permitan corregir los errores en los cálculos de las liquidaciones y ayuden a la empresa STIVECA a mantenerse al día en materia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Empresarial. • Legal. • Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de actualización sobre los cálculo de liquidaciones. • Charlas que permitan mantenerse al día con respecto a la normativa legal vigente.

Fuentes: Brito y García 2016.

CAPITULO IV

CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN, ENFOCADOS DESDE LAS VARIABLES DE ESTUDIOS

4.1 Caracterización del objeto de estudio

4.1.1 Objeto de estudio.

Razón social y Ubicación geográfica, Misión, Visión, Valores. La investigación se desarrollara específicamente en el departamento de Recursos Humanos de la empresa SERVICE TECHNICAL INSPECTION DE VENEZUELA C.A (STIVECA), Ubicada en Cantaura Edo, Anzoátegui.

4.1.2 Razón social de la empresa.

SERVICE TECHNICAL INSPECTION DE VENEZUELA C.A (STIVECA).

4.1.3 Ubicación geográfica de la empresa.

Calle Barcelona cruce con Rómulo Betancourt Casa S/N, Sector Casco Central de la Ciudad de Cantaura del Municipio Pedro María Freites del Estado Anzoátegui.

4.1.4 Misión.

Brindar soluciones de mantenimiento y logística industrial a nuestros clientes, con excelencia y ética de trabajo generando valor agregado a los procesos donde intervenimos, los cuales, están soportados sobre la base de nuestra gente y la aplicación estricta de normas de seguridad, ofreciendo precios competitivos y resultados óptimos en el tiempo establecido.

4.1.5 Visión.

Ser una de las principales empresas de servicios a nivel nacional en el área de mantenimiento y logística industrial, garantizando calidad, seguridad, eficiencia y precios competitivos a nuestros clientes, basándonos en el compromiso, la responsabilidad y la virtud de nuestros trabajadores.

4.1.6 Valores.

Proyectamos nuestra empresa con la perspectiva de cumplir nuestra Visión y Misión, fundamentados en los siguientes valores:

- Integridad y Dinamismo.
- Respeto por el personal.
- Equidad y Desarrollo.
- Responsabilidad Social.
- Armonía con el Ambiente.
- Seguridad y Competitividad.
- Confianza y Legalidad.

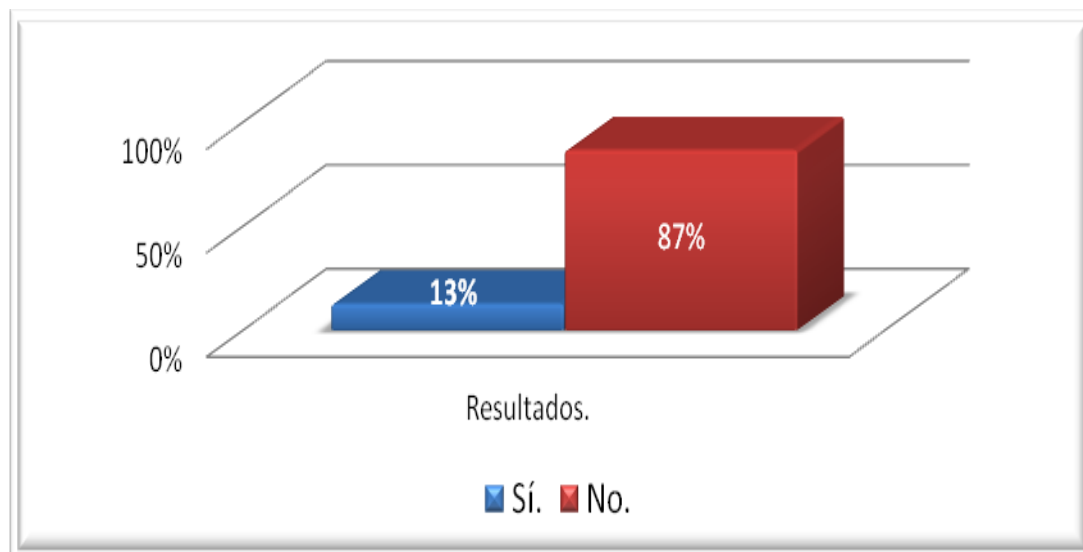
4.2 ¿Cuál es la situación actual de la empresa STIVECA, con respecto a los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales según lo establecido en la LOTTT?

A continuación se presentan los resultados de la investigación. Para la obtención de la información se realizó una entrevista al departamento de recursos humanos de la empresa STIVECA, ubicada en Cantaura estado Anzoátegui, la cual proporciono una gran variedad de elementos que permitieron comprender mejor la problemática.

Tabla N° 3. Empresarial y su normativa legal.

¿Han cancelado las liquidaciones de conceptos laborales, de acuerdo a la LOTTT?		
Indicadores.	Resultados.	Distribución porcentual.
Sí.	8	13%
No.	52	87%
Total Liquidaciones:	60	100%

Fuente: Brito y García (2016).

GráficoN°1. Empresarial y su normativa legal.

Fuente: Brito y García (2016).

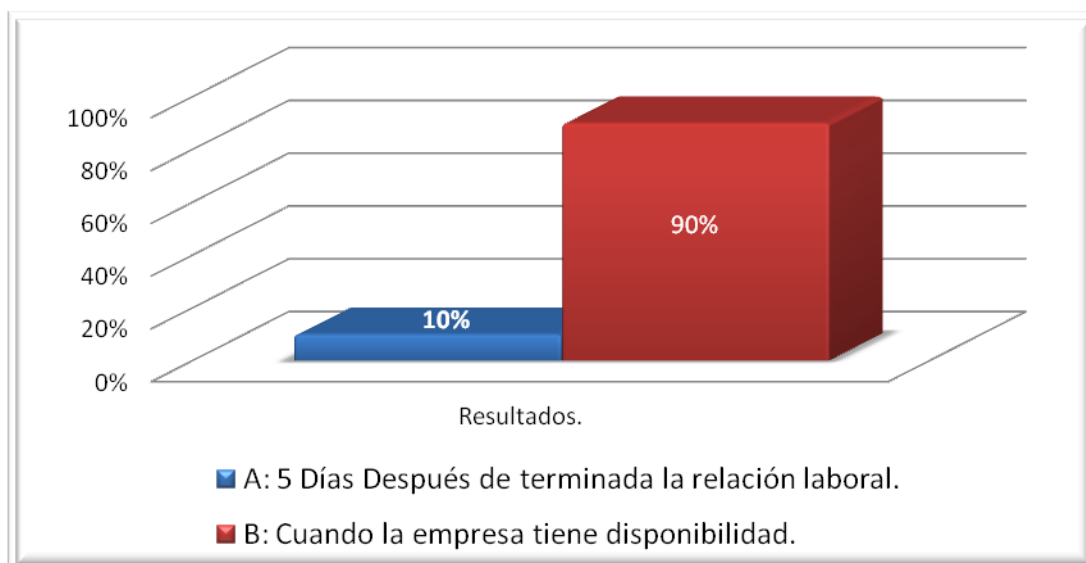
Análisis: En la presente grafica se puede observar que la empresa STIVECA, no ha realizado los cálculos de las liquidaciones (87%), apegada a la normativa legal. Esto ha ocasionado malestar entre los trabajadores y ex trabajadores además de demandas citaciones a la Inspectoría del Trabajo y el Ministerio del Trabajo.

Tabla N° 4. Empresarial y su normativa legal.

¿De las liquidaciones de conceptos laborales que han realizado, cuánto tiempo han tardado en cancelarlas?		
Indicadores.	Resultados.	Distribución porcentual.
A: 5 Días Después de terminada la relación laboral.	6	10%
B: Cuando la empresa tiene disponibilidad.	54	90%
Total Liquidaciones:	60	100%

Fuente: Brito y García (2016).

Gráfico N°2. Empresarial y su normativa legal.



Fuente: Brito y García (2016).

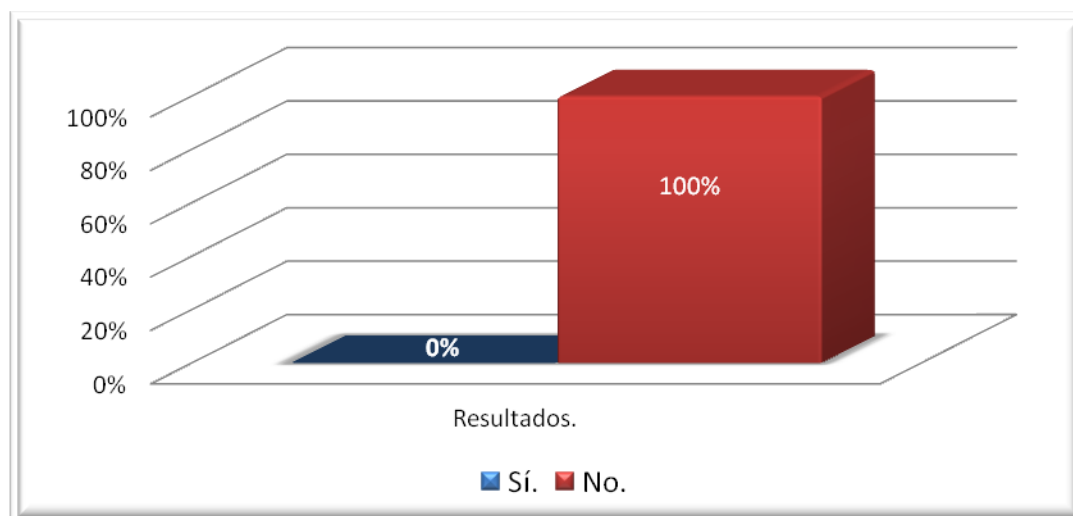
Análisis: En la presente grafica se puede observar que la empresa STIVECA, solo ha cancelado el (10%), de las liquidaciones de conceptos laborales en el tiempo estipulado por la ley. La empresa argumenta que no cuenta con disponibilidad para realizar los pagos de manera puntual.

Tabla N° 5. Empresarial y su normativa legal.

¿Pagan intereses de Prestaciones Sociales?		
Indicadores.	Resultados.	Distribución porcentual.
Sí.	0	0%
No.	60	100%
Total Liquidaciones:	60	100%

Fuente: Brito y García (2016).

Gráfico N° 3. Empresarial y su normativa legal.



Fuente: Brito y García (2016).

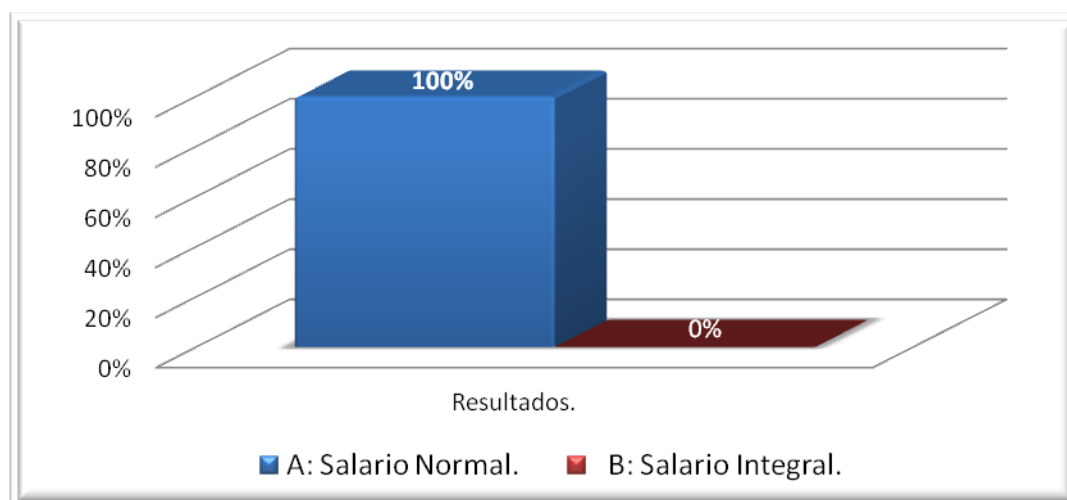
Análisis: Mediante la realización de una entrevista al departamento de recursos humanos de la empresa STIVECA, los entrevistados alegaron que a los trabajadores no se les cancela intereses de prestaciones sociales porque no les corresponde. Detallando las liquidaciones se pudo observar que el (100%) de estas, no muestran el cálculo de intereses sobre prestaciones sociales, se debe tener en cuenta que empresa no cancela las liquidaciones en los tiempos estipulados por la ley, esto genera intereses sobre las prestaciones sociales según lo establecido en el artículo 128 de la LOTTT.

Tabla N° 6. Empresarial y su normativa legal.

¿Cuál es el salario que utilizan para realizar el cálculo de las prestaciones sociales?		
Indicadores.	Resultados.	Distribución porcentual.
A: Salario Normal.	60	100%
B: Salario Integral.	0	0%
Total Liquidaciones:	60	100%

Fuente: Brito y García (2016).

Gráfico N°4. Empresarial y su normativa legal.



Fuente: Brito y García (2016).

Análisis: Cuando se le preguntó a los entrevistados sobre cuál era el salario utilizado para realizar el cálculo de las prestaciones sociales indicaron que lo realizaban con el salario normal.

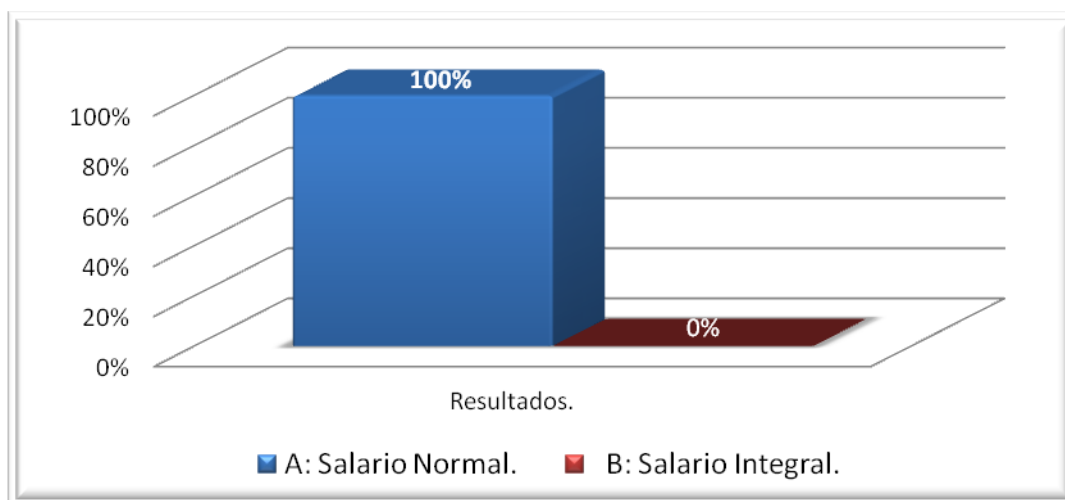
En la gráfica se muestra en porcentajes los resultados obtenidos al momento de cotejar la información con las liquidaciones. No hay variación, el (100%), de los cálculos de prestaciones sociales se realizaron con un salario normal, incumpliendo con el artículo 122 de la LOTT.

Tabla N° 7. Empresarial y su normativa legal.

¿Cuál es el salario que utilizan para realizar el cálculo de las vacaciones al momento de liquidar a un trabajador?		
Indicadores.	Resultados.	Distribución porcentual.
A: Salario Normal.	60	100%
B: Salario Integral.	0	0%
Total Liquidaciones:	60	100%

Fuente: Brito y García (2016).

Gráfico N°5. Empresarial y su normativa legal.



Fuente: Brito y García (2016).

Análisis: Al consultarles a los trabajadores del departamento de recursos humanos de la empresa STIVECA, sobre cuál era el salario utilizado para realizar el cálculo de las vacaciones al momento de realizar una liquidación de conceptos laborales, indicaron que lo realizaban con el salario normal devengado por el trabajador mensualmente, comparando la información con la contenida en las liquidaciones de conceptos laborales, el resultado muestra que el (100%), del cálculo de las vacaciones se realizó con dicho salario.

Análisis General: Analizada la información recolectada se ha llegado a la conclusión de que la situación actual de la empresa STIVECA, con respecto a los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales es crítica, los resultados presentados anteriormente lo sustentan.

Al momento de realizar la comparación de los resultados obtenidos con los antecedentes de la investigación, se ha llegado a la conclusión de que existen semejanza con el trabajo presentado por **Crespo y Rengifo (2005)**, ya que las empresas se niegan a cancelar las prestaciones sociales con el método de retroactividad porque le incrementa los costos de producción, sobre todo sí son empresas donde laboran personas con antigüedades muy altas.

Con respecto al trabajo presentado por **Torrealba (2014)**, se demuestra que las empresas obvian el pago de prestaciones sociales de acuerdo a lo establecido en la LOTTT, porque si existen personas con alta antigüedad esto generara un incremento sustancial en los costos de producción de la empresa.

4.3 ¿Cuáles son los factores que han llevado a la realización errada de los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales en la empresa STIVECA?

Luego de realizar un análisis general del problema el cual se encuentra sustentado con la información presentada en la variable número I. Se procede a determinar los factores que han incurrido en la realización errada de los cálculos de las liquidaciones en la empresa STIVECA.

A continuación se presentan cada uno de esos factores:

4.3.1 Desconocimiento de la normativa legal.

Existe por parte del departamento de recursos humanos de la empresa STIVECA, un desconocimiento general de los cambios sufridos en la LOT en los últimos años con respecto al tema de las liquidaciones de conceptos laborales. STIVECA, desde

sus inicios ha tenido dificultades para adaptarse a estos cambios, hoy día se encuentra con una problemática que ha afectado sistemáticamente el desempeño de la empresa, ya el mercado flotante esquivó ingresar a las filas de ésta porque ven marginados su trabajo sobre todo al final de la relación laboral debido a que no reciben lo justo por concepto de liquidaciones.

El desconocimiento general de la normativa legal se ha convertido en uno de los factores principales que ha influido en el desarrollo errático de los cálculos de las liquidaciones, ya que de un total de 60 liquidaciones revisadas se observó que solo el 13% de estas fueron realizadas de acuerdo a lo establecido en la LOTTT, mientras que el otro 87%, más de la mitad, presentó una serie de errores (utilización de salarios errados para el cálculo de los diferentes conceptos que integran la liquidación, interpretación errada del contenido de los artículos de la LOTTT entre otros). Ejemplo ver liquidación.

4.3.2 Resistencia al cambio.

El personal administrativo de la empresa STIVECA, realiza todos los procedimientos de manejo de la información laboral de forma manual. Al realizarlo de esta manera la información está sujeta a errores (mal manejo de los tiempos de entrada y salida de los trabajadores, entre otros).

Al no llevar un control adecuado de los tiempos de entrada y salida de los trabajadores se generan cruces de informaciones erradas y esto influye al momento de realizar los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales.

4.3.3 Autoritarismo.

El autoritarismo es otro de los factores que influye sobre los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales, ya que al consultarles a los trabajadores del departamento de recursos humanos de la empresa STIVECA, sobre el tema, ellos manifestaron que existen ciertas condiciones al momento de realizar los cálculos, las cuales son establecidas por el jefe. “Mientras menos se le pague al trabajador resulta.

mejor, sin importar las consecuencias que esto pueda generar”, esta es una de las afirmaciones que pudimos recolectar a través de la entrevista realizada en esa área de la empresa.

Tabla N° 8. Empresarial, Recursos humanos y su normativa legal.

Liquidación de un trabajador de la empresa STIVECA.			
Nombres y Apellidos:			
C.I. N:			
Cargo:			
Fecha de Ingreso: 15/04/2010.			
Fecha de Egreso: 31/12/2012.			
Tiempo Laborado: 2 años, 8 meses, 16 días			
Cálculos del año: 15/04/2010 - 31/12/2012			
Motivo Terminación Laboral: Retiro Voluntario (Despido)			
Sueldo Mensual: Bs. 2.647,52 (Bs. 2.047,52 + 600,00)			
Sueldo Diario: Bs. 88,25			
Valor de la Unidad Tributaria = Bs. 90,00			
Porcentaje a pagar = 0,25% UT (Bs. 22,50)			
Días promedio trabajados al mes = 24 días * Bs. 22,50 = Bs. 540,00 c/mes			
	Días	S/Normal	Total
Antigüedad	90	88,25	7.942,50
Días adicionales años trabajados	2	88,25	176,50
Total Antigüedad Bs.			8.119,00
	Días	S/Normal	Total
Utilidades	15	88,25	1.323,76
Total utilidades Bs.1.323,76			
	Días	S/Normal	Total
Vacaciones	15	88,25	1.323,76
Total Vacaciones Bs.			1.323,76
	Días	S/Normal	Total
Bono Vacacional	15	88,25	1.323,76
Total Vacaciones Bs.			1.323,76
			Total
Indemnización Antigüedad			8.119,00
Cesta tickets	28	540,00	15.120,00
Salarios dejados de percibir (Septiembre - Diciembre)	4	2.647,52	10.590,08
Total a pagar Bs.			45919,36

4.4 Estrategias que permitan corregir los errores en los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales, y ayuden a la empresa STIVECA a mantenerse al día en materia laboral.

- Desarrollar un plan que permita delegar funciones dentro de la empresa, esto ayudara a que cada trabajador se identifique con su unidad de mando.

- Evitar el autoritarismo, dejar que cada uno de los trabajadores realice sus funciones de acuerdo a sus capacidades físicas e intelectuales.

- Implementar un plan de nóminas que les permita a la empresa llevar todos los registros de los trabajadores de forma automatizada, desde la llegada del trabajador a la empresa hasta su salida, (registros de días trabajados, horas extras, días feriados, bonos nocturnos entre otros). Esto garantizara el pago de acuerdo a la normativa legal y evitara problemas a la empresa en materia laboral.

- Realizar actualizaciones de forma periódica a la normativa laboral.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.

Luego de realizar un análisis de los aspectos cualitativos y cuantitativos de los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales en la empresa STIVECA, para el cual se contó con información recolectada a través de una entrevista realizada al departamento de recursos humanos de la empresa, se llegaron a las siguientes conclusiones:

- Se cumplió con el objetivo de la investigación. Se realizó un análisis cotejando la información obtenida en la empresa a través de las técnicas e instrumentos de recolección de datos y lo establecido en la LOTTT.

- Se observaron actitudes negativas por parte de los trabajadores del área de recursos humanos al momento de informarle que presentaban fallas y errores al realizar los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales.

- El desconocimiento de la ley y la falta de adiestramiento al personal que labora en el departamento de recursos humanos conlleva a que se comentan errores al momento de realizar los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales.

- Los trabajadores de las áreas administrativas y de recursos humanos están apegados a los criterios patronales sin importar lo que establezca la ley, esto quiere decir que todas las prioridades las tiene el patrono excluyendo a la norma.

5.2 Recomendaciones.

Las siguientes recomendaciones se realizan con el fin de que la empresa STIVECA, pueda corregir, mejorar y solventar la problemática que está atravesando.

- Ofrecerles a los trabajadores del departamento de recursos humanos, talleres de actualización sobre los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales.

- Crear carteleras donde se les informe a los trabajadores sobre los cambios que ocurran en materia laboral.

- Incentivar a los trabajadores para que estos participen en la discusión de las normativas laborales, visitando las instituciones encargadas de velar por los derechos laborales.

- Realizar el pago de las liquidaciones de conceptos laborales dentro de los 5 días siguientes después de terminada la relación laboral tal como lo establece la LOTTT.

- Establecer condiciones limpias de trabajo, que ningún trabajador se sienta presionado por intereses patronales, esto contribuirá a exterminar el autoritarismo existente dentro de la empresa.

5.2.1 Plan de acción.

5.2.1.1 Objetivo:

Los trabajadores deben buscar instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las normas labores, que le brinden amparo en los casos en que estos sean sometidos a arbitrariedades por parte de los patronos o patronas, cuando fallen los entes del Estado.

5.2.1.2 Estrategias:

Crear comités en las empresas. Esto les permitirá a los trabajadores interactuar y exponer sus quejas, (arbitrariedades cometidas por los patronos). El fin de estos comités es;

1. Recolectar las quejas de los trabajadores.
2. Realizar un estudio con el fin de constatar que efectivamente al trabajador se le están violando sus derechos.
3. Buscar ayuda ante las diferentes instituciones garantes de los derechos laborales, cuando fallen los entes del Estado.
4. Llevar las quejas de los trabajadores hasta sus últimas instancias con el fin de que sus derechos sean respetados, según lo consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo Los Trabajadores y Las Trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA

- ARIAS, F. (1999). **El proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración.** Caracas, Venezuela.
- ARIAS, F. (2004). **El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica.** Editorial Episteme. 4ª Edición. Caracas – Venezuela.
- ARIAS, F. (2006). **Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica.** (5ª ed.) Caracas: Episteme.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**
(Gaceta Oficial N° 5.908 Extraordinario Del 19 De Febrero De 2009).
- CRESPO Y RENGIFO (2005); Presentaron Su Trabajo Especial De Grado Titulado: **“Impacto de la Reforma del Régimen de Prestaciones Sociales en Trabajadores de Diferentes Sectores Económicos del País”.**
- EXARCHEAS (2012); Presentó Su Trabajo Especial De Grado Titulado: **“Análisis Sobre La Incidencia De La Reforma Del Régimen De Prestaciones Sociales En Los Trabajadores Del Sector Privado Del País De La Nueva Ley Orgánica Del Trabajo”.**
- HURTADO, J (2003); **Metodología de la Investigación.** 4ta Edición. Editorial Quirón.
- LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES,** (Decreto N° 8.938 30 De Abril De 2012).
- PERUCHO Y MARTÍNEZ (2012); Presentaron Su Trabajo Especial De Grado Titulado: **Análisis Comparativo De La Ley Orgánica Del Trabajo De Los Trabajadores Y Trabajadoras (LOTTT) Vigente G.O. N° 6.076 Del 07/05/12 Y La Ley Orgánica Del Trabajo (Lot) Derogada G.O. N° 5.152 Del 19/06/97 En El Aspecto Cualitativo Y Cuantitativo De La Jornada De Trabajo. Caso: Mainca. C.A.**

SANTANA (2008); Presento Su Trabajo Especial De Grado Titulado: **Inamovilidad Laboral En Venezuela.**

TAMAYO y TAMAYO, M. (1996): **El proceso de la investigación científica.** Limusa Noriega Editores. México.

TORREALBA (2014); Presentó Su Trabajo Especial De Grado Titulado: “**Análisis Del Impacto De La Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores Y Trabajadoras (LOTTT), En La Estructura De Costo. Caso Espiñeira, Pacheco Y Asociados**”.

VEGA MARÍA (2005); **La Reforma Laboral En América Latina Después De 15 Años.** Editorial Copyright ©Organización Internacional Del Trabajo primera Edición.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS.

www.laboral.com/liquidaciones

www.gerencie.com/laboral

<http://dle.rae.es/?id=HTiXnHN>

<http://definicion.de/derecho-laboral/>

<http://www.monografias.com/trabajos15/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml>

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

TÍTULO	ANÁLISIS DE LOS ASPECTOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DE LAS LIQUIDACIONES DE ACUERDO A LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS, EN LA EMPRESA SERVICE TECHNICAL INSPECTION DE VENEZUELA, C.A UBICADA EN CANTAURA EDO ANZOÁTEGUI
SUBTÍTULO	

AUTOR (ES):

APELLIDOS Y NOMBRES	CÓDIGO CULAC / E MAIL
Brito Mata, Jesús Alejandro.	CVLAC: 25.250.780 E MAIL: Jesusbrito20@hotmail.com
García Rodríguez, José Gregorio	CVLAC: 20.712.760 E MAIL: gregoriogarcia002@gmail.com
	CVLAC: E MAIL:

PALABRAS O FRASES CLAVES:

Análisis

Liquidaciones

Trabajador

Retiro y Despido.

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

ÀREA	SUBÀREA
Ciencias sociales y administrativas	Licenciatura en Contaduría Publica

RESUMEN (ABSTRACT):

El siguiente trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar los aspectos cualitativos y cuantitativos de las liquidaciones de acuerdo a la ley orgánica del trabajo los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), en la empresa Service Technical Inspection de Venezuela, ubicada en Cantaura, Estado Anzoátegui. Sus objetivos específicos son: describir cuál es la situación actual de la empresa, con respecto a los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales, según la LOTTT. Identificar cuáles son los factores que han llevado a la realización errada, de los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales, según la LOTTT. Proponer estrategias que permitan llevar a cabo la corrección de los errores contenidos en los cálculos de las liquidaciones de conceptos laborales, y que contribuyan a mantenerse al día con relación a los cambios en materia laboral. La información necesaria para realizar el análisis, se obtuvo a través del tipo de investigación explicativa acompañada de un diseño de campo. Explicativa porque se buscó el origen de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto y de campo porque los datos requeridos para el desarrollo de la investigación se obtuvieron directamente del lugar donde se encontraban, inherentes al problema, se contó con un nivel descriptivo, y las técnicas aplicadas para la recolección de datos fue; una entrevista realizadas al departamento de recursos humanos de la empresa, una vez terminada la investigación se llegaron a las siguientes conclusiones; Se cumplió con el objetivo de la investigación, ya que se logró desarrollar sin ningún contra tiempo.

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

CONTRIBUIDORES:

APELLIDOS Y NOMBRES	ROL / CÓDIGO CVLAC / E_MAIL				
Márquez, Yovana	ROL	CA	AS X	TU	JU
	CVLAC:	17.686.402			
	E_MAIL	Yovana.marquez09@hotmail.com			
	E_MAIL				
Ortiz, Yolanda	ROL	CA	AS	TU	JU X
	CVLAC:	14.911.134			
	E_MAIL	yolandaortizmu@gmail.com			
	E_MAIL				
Reyes, Lourdes	ROL	CA	AS	TU	JU X
	CVLAC:	8.286.033			
	E_MAIL	copa.asociados@gmail.com			
	E_MAIL				

FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:

2016	06	22
AÑO	MES	DÍA

LENGUAJE. SPA

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

ARCHIVO (S):

NOMBRE DE ARCHIVO	TIPO MIME
Tesis de los análisis de los aspectos cualitativos y cuantitativos de las liquidaciones.doc	Application/ms Word

CARACTERES EN LOS NOMBRES DE LOS ARCHIVOS: A B C D E F G
H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z. a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x
y z. 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9.

ALCANCE

ESPACIAL: (OPCIONAL)

TEMPORAL: (OPCIONAL)

TÍTULO O GRADO ASOCIADO CON EL TRABAJO:

LICENCIADO EN CONTADURIA PUBLICA

NIVEL ASOCIADO CON EL TRABAJO:

PREGRADO

ÁREA DE ESTUDIO:

DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PÚBLICA

INSTITUCIÓN:

UNIVERSIDAD DE ORIENTE / NÚCLEO ANZOÁTEGUI / EXTENSIÓN
CANTAURA

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda "SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009".

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *Ragley*
FECHA 5/8/09 HORA 5:20

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

Juan A. Bolanos Cunele
JUAN A. BOLANOS CUNELE
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YOC/manuja

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

DERECHOS

De acuerdo al artículo 41 del reglamento de trabajos de grado (Vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009)

“Los Trabajos de grado son exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y solo podrán ser utilizadas a otros fines con el consentimiento del consejo de núcleo respectivo, quien lo participara al Consejo Universitario para su autorización”:

Brito M., Jesús A.

AUTOR

García R., José G.

AUTOR

Profa. Márquez Yovana

TUTOR

Profa. Ortiz Yolanda

JURADO

Profa. Reyes Lourdes

JURADO

POR LA COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO