

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE ANZOATEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PÚBLICA
CURSOS ESPECIALES DE GRADO



ANALISIS Y SINTESIS DE LOS CURSOS ESPECIALES DE GRADO

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO ANTE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE
COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL TITULO DE:

LICENCIADO (A) DE CONTADURÍA PÚBLICA

REALIZADO POR:

Br. SALAS ROGER

Br. LEIDY ESCOBAR

BARCELONA, AGOSTO Del 2012

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE ANZOATEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PÚBLICA
CURSOS ESPECIALES DE GRADO



**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO
DEROGADA Y LA VIGENTE LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS
TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS PUBLICADA EN GACETA
EXTRAORDINARIA N° 6076, EN EL ASPECTO DE INAMOVILIDAD Y
ESTABILIDAD LABORAL (CASO DE ESTUDIO PRECA. C.A)**

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO ANTE LA UNIVERSIDAD DE
ORIENTE COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

LICENCIADO (A) DE CONTADURÍA PÚBLICA

REALIZADO POR:

Br. SALAS ROGER

Br. LEIDY ESCOBAR

BARCELONA, JULIO DE 2012

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE ANZOATEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PÚBLICA
CURSOS ESPECIALES DE GRADO



**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO
DEROGADA Y LA VIGENTE LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS
TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORES PUBLICADA EN GACETA
EXTRAORDINARIA N° 6076, EN EL ASPECTO DE INAMOVILIDAD Y
ESTABILIDAD LABORAL (CASO DE ESTUDIO PRECA. C.A)**

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO ANTE LA UNIVERSIDAD DE
ORIENTE COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

LICENCIADO (A) DE CONTADURÍA PÚBLICA

REALIZADO POR:

Br. SALAS ROGER

Br. LEIDY ESCOBAR

TUTORES:

RONDÓN, YOSELINA

REYES, LOURDES

RODRÍGUEZ, DAYSI

BARCELONA, JULIO DE 2012

RESOLUCIÓN



De acuerdo al Reglamento de Trabajo de Grado en su artículo N° 44 se establece lo siguiente:

“Los Trabajos de Grado son exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y solo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, el cual lo participará al Consejo Universitario”.

INDICE GENERAL

RESOLUCIÓN.....	ii
INDICE GENERAL.....	iii
INDICE DE TABLAS.....	vi
INDICE DE FIGURAS.....	ix
DEDICATORIA.....	xi
AGRADECIMIENTOS.....	xiii
RESUMEN.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvi
CAPÍTULO I.....	18
EL PROBLEMA.....	18
1.1. Planteamiento del problema.....	18
1.2. Objetivos.....	24
1.2.1. Objetivo General.....	24
1.2.2. Objetivos Específicos.....	24
1.3. Justificación e Importancia.....	25
CAPÍTULO II.....	26
MARCO TEÓRICO.....	26
2.1. Antecedentes de la Investigación:.....	26
2.2. Bases teóricas.....	31
2.2.1. Presupuesto:.....	31
2.2.2. Ley:.....	34

2.2.3. Ley Orgánica:	34
2.2.4. Trabajo.....	35
2.2.5. Dignificación del Trabajo	36
2.2.6. Ley Orgánica del Trabajo	37
2.2.7. Trabajador (a)	37
2.2.8. Obrero (a).....	37
2.2.9. Salario.	38
2.2.10. Contrato colectivo de trabajo	39
2.3. Bases legales.....	39
2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	39
2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras	45
2.3.4 Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público.....	63
2.3.5. Ley Orgánica de Régimen Presupuestario.....	71
CAPÍTULO III	96
MARCO METODOLÓGICO.....	96
3.1. Tipo de Investigación	96
3.2. Nivel de la Investigación	97
3.2.1. Investigación Exploratoria.....	98
3.2.2. Investigación Descriptiva	98
3.3. Diseño de la Investigación.	99
3.3.1. Investigación Documental	99
3.3.2. Investigación de Campo.....	100
3.4. Población y Muestra.....	101
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	102

3.5.1. Encuesta	102
3.5.2. Cuestionario	103
3.5.3. Entrevista	103
3.6. Técnica de Presentación y Análisis de Datos:.....	104
3.7. Procedimiento Aplicado	105
CAPITULO IV	107
ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN	107
4.1. Presentación y análisis de los resultados.	107
CAPITULO V	202
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	202
5.1. Conclusiones	202
5.2. Recomendaciones	204
GLOSARIO DE TÉRMINOS	205
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA	207
METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO	¡Error!

Marcador no definido.

INDICE DE TABLAS

Cuadro comparativo de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras publicada en G.O N° 6076 del 07-05-2012 y las Clausulas de la Convención Colectiva del sector obrero de la educación superior 2008- 2010.....	77
Presupuesto Universidad de Oriente.....	108
Distribución del presupuesto de la U.D.O ANZ.	109
Distribucion del Presupuesto de Nómina.....	111
Distribucion del Presupuesto de Nómina Asignado al Personal Obrero	113
Distribución del Presupuesto funcionamiento.....	115
Distribucion del presupuesto gastos de personal	116
Distribución del Presupuesto Gastos de personal obrero partida 4-01 al comienzo del periodo 2012.....	118
Incremento del presupuesto de gastos del personal obrero	120
Distribución del incremento del presupuesto de gastos de personal partida 4-01 del personal obrero	122
Comportamiento de presupuesto de la Partida Presupuestaria 4-01 en los últimos 5 años en el beneficio de Guardería.....	124
Personal Obrero.....	126
Nivel de Instrucción.....	128
Años de Servicio.	130
Conocimiento del presupuesto	132
Conocimiento nueva L.O.T.T.T.....	134
Conocen la Situación Presupuesto U.D.O	136

Afectara Presupuesto Pago Beneficios L.O.T.T.T.....	138
Cantidad del Presupuesto Personal Obrero.....	140
Incremento Presupuesto Personal obrero	142
Fecha cancelación de los Beneficios	146
Recibe Beneficios L.O.T.T.T	148
Personal Obrero	150
Tabla de contingencia Nivel Instrucción * Presupuesto	152
Tabla de contingencia Años de Servicio * Presupuesto	154
Tabla de contingencia Nivel Instrucción * Cambio L.O.T.T.T	156
Tabla de contingencia Años de servicio * Cambio L.O.T.T.T	158
Tabla de contingencia Nivel instrucción * Situación Presupuesto U.D.O	161
Tabla de contingencia Años de servicio * Situación Presupuesto U.D.O	164
Tabla de contingencia Nivel instrucción * Presupuesto Pago Beneficios L.O.T.T.T	167
Tabla de contingencia Años de servicio * Presupuesto Pago Beneficios L.O.T.T.T.	170
Tabla de contingencia Nivel instrucción * Presupuesto	173
Tabla de contingencia Años de servicio * Presupuesto	175
Tabla de contingencia Nivel instrucción * Incremento Presupuesto.....	178
Tabla de contingencia Años de servicio * Incremento Presupuesto	180
Tabla de contingencia Nivel instrucción * Fecha Cancelación Beneficios.....	182
Tabla de contingencia Años de servicio * Fecha Canc. Beneficios	184
Tabla de contingencia Nivel instrucción * Recibe Benef. L.O.T.T.T.....	186
Tabla de contingencia Años de servicio * Recibe Beneficios. L.O.T.T.T	188
Tabla de contingencia Nivel instrucción * Personal Obrero	192

Tabla de contingencia Años de servicio * Personal Obrero 194

Tabla de contingencia Nivel instrucción * Deuda Beneficios 196

Tabla 44 199

Tabla de contingencia Años de servicio * Deuda Beneficios 199

INDICE DE FIGURAS

Presupuesto Universidad de Oriente.....	109
Distribución del presupuesto de la U.D.O ANZ.	110
Distribucion del Presupuesto de Nomina.....	112
Distribucion del Presupuesto de Nomina.....	114
Distribución del Presupuesto funcionamiento.....	116
Distribucion del presupuesto gastos de personal	117
Distribución del Presupuesto Gastos de personal obrero partida 4-01 al comienzo del periodo 2012.....	119
Incremento del presupuesto de gastos del personal obrero	121
Distribución del incremento del presupuesto de gastos de personal partida 4-01 del personal obrero	123
Comportamiento de presupuesto de la Partida Presupuestaria 4-01 en los últimos 5 años en el beneficio de Guardería.....	125
Personal Obrero.....	127
Grado de instrucción.....	129
Años de servicio	131
Conocimiento del presupuesto	133
Conocimiento nueva L.O.T.T.T.....	135
Conoce situación presupuesto U.D.O.....	137
Afectara Presupuesto Pago Beneficios L.O.T.T.T.....	139
Cantidad Del Presupuesto Personal Obrero.....	141

Incremento Presupuesto personal obrero	143
Deuda Beneficios de acuerdo L.O.T.T.T	145
Fecha Cancelación Beneficios.....	147
Recibe Beneficios. L.O.T.T.T	149
Personal Obrero	151
Nivel Instrucción * Presupuesto.....	153
Años de Servicio * Presupuesto	155
Nivel Instrucción * Cambio L.O.T.T.T.....	157
Años de servicio * Cambio L.O.T.T.T.....	159
Nivel instrucción * Situación Presupuesto U.D.O.....	163
Años de servicio * Situación Presupuesto U.D.O.....	166
Nivel instrucción * Presupuesto Pago Beneficios L.O.T.T.T	169
Años de servicio * Presupuesto Pago Beneficios L.O.T.T.T.....	171
Nivel instrucción * Presupuesto	174
Años de servicio * Presupuesto.....	177
Nivel instrucción * Incremento Presupuesto	179
Años de servicio * Incremento Presupuesto.....	181
Nivel instrucción * Fecha Cancelación Beneficios	183
Años de servicio * Fecha Canc. Beneficios.....	185
Nivel instrucción * Recibe Beneficios. L.O.T.T.T.....	187
Años de servicio * Recibe Beneficios. L.O.T.T.T.....	190
Nivel instrucción * Personal Obrero.....	193
Años de servicio * Personal Obrero	195
Grafica 43.....	198

Nivel instrucción * Deuda Beneficios	198
Años de servicio * Deuda Beneficios.....	201

DEDICATORIA

Primeramente a Dios el todo poderoso por haberme guiado en este largo camino, porque gracias a Él he logrado todos los objetivos propuestos en el tiempo esperado, y si él no hubiese estado siempre a mi lado no habría podido lograr mi meta primordial, llegar a ser una profesional.

A mi padre **Francisco Rosas** por haberme dado la vida, aunque fue muy corto el tiempo compartido con él demostró su amor por mí, y sé que si pudiera estar presente físicamente compartiría conmigo este gran logro, siempre serás un ser especial para mí y toda mi vida te llevare en mi corazón.

A mi abuela **Juana Alfonzo** que fue lo más especial que conocí en mi vida mientras estuvo a mi lado siempre te recordare.

A mi abuela **Paula Rosa** que aunque casi nunca compartimos le doy esta satisfacción que nunca esperó de mí, espero te sientas orgullosa de tu nieta.

A mi mama **Arelis Josefina Alfonzo** que a pesar de todas las luchas me guió por el buen camino y al logro de este sueño que espero sea de gran orgullo para ella, gracias por tus consejos y gran apoyo cuando más lo necesite, sin ti no hubiera podido seguir adelante eres muy especial para mi te quiero mucho.

A mi esposo **Richard Herrera** por haberme permitido lograr esta meta de estudiar a pesar de todos las obligaciones que tenia a mi cargo, la mayor fortaleza que pudo darme fue que siempre creyó en mí y estuvo presente en este duro y largo camino. Espero que sigas mi ejemplo y logres culminar tus estudios con éxito en el menor tiempo posible y estés como yo en este momento culminando la tesis después de haber pasado por tantos percances Te Quiero mi Amor.

A mi hijo **khaled Alejandro Herrera Alfonzo** que estuvo conmigo estudiando desde que lo llevaba en el vientre por ti seguí adelante espero que cuando sepas leer, te tomes un tiempo para interpretar estas palabras que te escribo desde el fondo de mi corazón hasta a clase asististe conmigo en la grama de la universidad dormiste y no fuiste ningún estorbo para mi fuiste mi mayor motor para seguir adelante. Perdóname por los momento que no te hice caso por estar estudiando es por eso que te amo y espero que sigas mi ejemplo te amo mi bebe.

Sobrina **Barbará Antonella Gonzales Alfonzo** que aunque tan pequeña es demás de terrible me vuelve loca pero así la quiero espero que llegues a estudiar a ser como tu tía que no le importa lo duro y largo que sea el camino si no llegar a la meta sin desfallecer y demostrarle al mundo que si se puede

Mi abuelo **Menejirdo Sánchez** por estar en mi camino guiándome para ser lo que soy en día.

A mi tía **Damaris rosas y Justa Rodríguez** que siempre estuvo al pendiente de mi la quiere mucho siempre quise seguir tu ejemplo ya que tu lograste obtener un título en casa más alta del oriente del país eres mi mayor ejemplo.

A mis tíos **Yoly Segovia, Luis Alfonzo y Henry Alfonzo** por prestarme su apoyo consejos y colaboración para que yo siguiera adelante espero que se sientas orgullosa de tu sobrina.

Por último y no menos importante a mi hermana **Nelly Alfonzo** que la quiero mucho a pesar de sus loqueras ya que no comprendía las largas horas que estudiando me la pasaba espero que me tome como ejemplo y llegue a estudiar en la universidad y comprenda lo que hay que quemarse las pestaña para obtener el anhelado titulo. Y llegar a ser alguien en la vida espero que al leer estas palabras que le escribe desde el fondo de mi corazón te entusiasmo y sienta el susto que se siente en el estomago y la emoción de ir a recibir el título de bachiller, te queda tanto el gusto que se siente que al salir de allí quieres entrar Universidad del Oriente del país espero verte

subiendo las escaleras con aquella bata negra que todos desean tener pero solo el que quiere y pone el empeño puede así no tenga los recursos aquí en mi tu mayor ejemplo te amo hermana.

AGRADECIMIENTOS

Le agradece a dios todo poderoso por guiarme en el camino justo y perfecto y presentarme gente buena y comprometida que pusieron su granito de arena en este logro.

Le agradezco a mis padres por darme la vida y guiarme por el buen camino.

A mi esposo e hijo por siempre estar presente comprendiendo mi apego con los cuadernos ya que pasaba extensas horas con ellos estudiando.

A mis hermanos **Francisco, Alexis y Nellys** que con mucho esfuerzo nuestros padres les brindaron las posibilidades de estudiar todavía están a tiempo solo le faltan un paso para que terminen sus estudios.

A **yanetsy, Ali, Celi, Mima, Ali padre** y a sus familiares ya que con cariño y aprecio me recibieron en su hogar en donde termine este proyecto le doy gracias a Dios por darme unos Amigos tan especial los quiero mucho.

A **Carmen Bestalia** mi hermana postiza Amiga eres lo máximo súper especial, al igual que tus familiares por tratarme como una más de la familia espero que se sientan orgullosa de esta hija postiza, ustedes más que nadie saben cuánto me costó ya que no me gustaba escribir ni leer pero tuve que aprender lo mío son los números lo logre con mucho esfuerzo. Te quiero mucho amiga a pesar de que agarremos caminos diferentes siempre estaremos en contacto.

A mi amigo desde el primer día que comencé esta meta **Roger salas** te agradezco ser mi compañero desde el inicio de la carrera eres súper especial para mí siempre te llevare en mi corazón.

A mi comadre **Gregorio y Leidy** que desde siempre me ayudo y estuvieron en constante comunicación con migo las quiero muchos.

A mis compañeros del comienzo de mi carrera que aunque agarraron caminos diferentes siempre estuvieron apoyándome y en constante comunicación con migo **Nelson palma** que hasta último momento necesité de su ayuda comadre **agnery** y su futuro esposo **Luis Miguel**.

A todos mis amigos **Maira, Yusmely, Maria, Isabel, Fidelix, Carlos, Ramón, Alida, Greisy, Alexis, Andrea, Yenifer, Carmen, Dermaris, Elenis, luisa, Mirena, Zurima franklin y Andreina** le agradezco a Dios todo poderoso por haberlos puesto en el camino para lograr esta meta que hasta el último instante estuvieron a mi lado.

A mis profesores y muy especialmente a **Julián Villarroel, Deisy López, Carla Solórzano, Chiquinquirá, Carmen Ferrer y Lourdes Reyes**. Por soportarme y ayudarme cuando más lo necesitaba no me equivoque en el momento que les pedí su ayuda. Gracias a Dios por ponerlos en mi camino y espero que le dé larga vida para que pueda ayudar a los demás alumnos que vienen a lo largo del camino.

A todos mis amigos de PDVSA **Lisbet, Yakeline, Anabel, Isaura, Carmen, Carlos, Efrén, José, Debora, Ángel y Emilu** por todo el apoyo prestado en la transmisión de sus conocimientos siempre los recordare son muy especiales para mí los quiero mucho.

También le agradezco a aquellas persona que de una u otra manera estuvieron con migo los cuales no nombre por cuestiones de espacio discúlpenme se le quiere mucho.

A mis primas **Carolina, Nelía (Taita)**, por siempre estar a mi lado apoyando las quiero mucho.

A la universidad de Oriente por haberme abierto sus puertas y darme la oportunidad de ser una profesional bien comprometida con los principios que amerita la profesión de Contaduría Pública.

UNIVERSIDADE DE ORIENTE

NÚCLEO ANZOÁTEGUI

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA



**Implicaciones de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras
G.O. N° 6076 en la Partida Presupuestaria 4-01 de la Universidad de Oriente
Núcleo de Anzoátegui**

RESUMEN

Analizar la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras publicada en G.O N°6076 Decreto N° 8.938 del 07/05/2012 y el vínculo con la Partida Presupuestaria 4-01 en la cual se medirá de manera directa como afectan los beneficios de los trabajadores y trabajadoras Obreros de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui, sin ocultar que dicha partida se encuentra sustentada por una contratación colectiva. Dicha investigación se realizó mediante un tipo de investigación cualitativa y cuantitativa, con un nivel exploratorio y descriptivo, mediante un diseño de investigación documental y de campo teniendo como base una población de 390 Obreros de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui de los cuáles se tomó una muestra de 60 obreros que representan un 15,38% de la población para el cual se utilizó una técnica de recolección de datos mediante la formulación de una encuesta comprendida por 10 preguntas variables y 2 fijas, también se realizó una entrevista al personal del Departamento de Presupuesto de la Universidad para investigar la asignación presupuestaria a la partida de los beneficios de los trabajadores 4-01. Luego de obtener los datos se aplicó la técnica de presentación y análisis de los resultados utilizando el sistema computarizado de estadística SPSS versión 15.0 mediante el cual se obtuvieron los cálculos de manera precisa y

confiable distribuidos en tablas de resultados, detallando la frecuencia, los porcentajes y las gráficas de sectores para una mejor comprensión.

Palabras claves: Partida Presupuestaria, Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras, asignación, contrato, ejecución y obrero.

INTRODUCCIÓN

En Venezuela, a principios del siglo XX, se estableció un cuerpo de legislación en el aspecto laboral que amparaba al trabajador, quien para aquel entonces se encontraba en condiciones precarias con respecto a la protección de sus derechos.

Desde el punto de vista laboral, antes del siglo XX, en Venezuela no existía Ley alguna que protegiera al trabajador, por lo cual se inició la promulgación de Leyes que empezaron a proteger sus derechos laborales, pero que con el correr de los años las mismas se volvieron poco prácticas dado el rápido desarrollo de actividades industriales y comerciales en nuestro país, lo que dio origen al inicio de un proceso de formulación de Leyes desde 1936 hasta nuestros días, teniendo como último resultado Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, promulgada mediante Decreto N°8.938 y publicada en Gaceta Oficial N°6.076 Extraordinaria de 07-05-12.

Desde otro punto de vista, entendiéndolo que las instituciones públicas del Estado Venezolano, existen, funcionan y subsisten bajo la figura de un presupuesto asignado bajo el régimen de la Ley de Presupuesto Público, y que en este contexto se encuentran sumergidas las Universidades autónomas de la Nación y dentro de ellas la Universidad de Oriente, la cual ha venido funcionando durante los últimos años bajo la figura de un Presupuesto asignado a las mismas partidas presupuestarias, consideré pertinente y oportuno realizar un análisis sobre el efecto que pudiese generar la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras sobre la Partida 4.01 del presupuesto en ejecución en la Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui.

En tal sentido, se realizó una investigación que tuvo como propósito analizar el impacto que causa las implicaciones de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras G.O.N° 6076 de 7 de mayo de 2012, en la Partida Presupuestaria 4-01 asignado para Personal Obrero correspondiente al ejercicio fiscal del año 2012, tomando como caso de estudio la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui, ubicada en la Avenida Argimiro Gabaldón (antigua vía Alterna), Puerto La Cruz, Estado Anzoátegui. La investigación se llevó a cabo desde una perspectiva metodológica orientada por un análisis (estudio) descriptivo y enmarcada en una investigación documental y de campo en la cual se persiguió obtener los resultados del objetivo a estudiar y realizar un breve análisis de los mismos.

El trabajo de investigación, se estructuró en una serie de capítulos lo cuales han sido subdivididos y distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo I: hace referencia de manera explícita al problema de investigación, los objetivos generales y específicos, y por último, la justificación e importancia que conllevó la investigación

Capítulo II: está conformado por el marco teórico que comprende los antecedentes de la investigación y las bases teóricas, que no es más que la definición o conceptualización de los términos que le dan fundamentos teóricos a la investigación, tales como: definición de Ley, Ley Orgánica, Obrero, Presupuesto; además, contiene las bases legales que sustentan el marco legal del trabajo de investigación.

Capítulo III: hace mención al marco metodológico, el cual está conformado por: el tipo de investigación, el diseño de la investigación, la población y la muestra, los instrumentos y técnicas de recolección de datos, y el procedimiento que se llevó a cabo para el análisis de la información y la validación de los datos.

Capítulo IV: enmarca la caracterización del objeto de estudio y el análisis de los resultados de la investigación enfocados desde las variables de estudio.

Capítulo V: está estructurado por las conclusiones a las cuales se llegaron en la ejecución de este trabajo de investigación y las recomendaciones para las mejoras que se puedan realizar.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Las Universidades Públicas son estructuras sociales creadas para formar profesionales capaces de emprenderse en las diferentes ramas del conocimiento: políticas, económicas, sociales y tecnológicas, para satisfacer las necesidades de la sociedad en las que están insertas.

Para cumplir con su misión, las Universidades al igual que otro tipo de organizaciones productivas, sociales, económicas o culturales, necesitan recursos humanos, económicos, materiales y tecnológicos, para el logro de sus objetivos, los cuales plasman en su documento constitutivo como misión. Los recursos humanos constituyen el pilar fundamental de toda organización, pues este es el único recurso capaz de poner en marcha a todos los demás recursos para alcanzar los objetivos de la organización.

Los recursos económicos intervienen de manera directa en la planificación interna de las Universidades Públicas, las cuales implementan sus programas para poner en funcionamiento dicho recursos por medio de la figura del presupuesto, mediante el cual se estudia o comparan las condiciones futuras de la institución, en cuanto a sus ingresos y egresos el cual debe abarcar la coordinación de todas las funciones de ejecución, de control y evaluación, que determinen los propósitos y garanticen la suficiencia de los recursos económicos.

“Presupuesto: Es una representación en términos contables de las actividades a realizar por una organización, para alcanzar determinadas metas y que sirve como instrumento de planificación, de coordinación y de control de funciones (Gómez 1.994, p1)”

Es decir, el presupuesto contiene expresiones matemáticas en términos cuantificables de los aspectos económicos de la organización que se utilizan para guiar y controlar las operaciones de carácter monetario de la institución, las cuales se agrupan por partidas, durante un lapso correspondiente. Un alto porcentaje de las estimaciones del presupuesto de las Universidades Públicas van dirigidas al gasto corriente de sueldos y salarios, por lo tanto debe existir un organismo competente para administrar el desarrollo de los recursos presupuestarios de las Universidades, que asesore al Consejo Universitario en la ejecución y supervisión de los programas institucionales de formación y desarrollo de los recursos humanos, orientado a los siguiente propósitos:

- Desarrollar un presupuesto adecuado que sea capaz de cubrir los principales beneficios exigidos por los trabajadores y trabajadoras.
- Promover y fomentar un nivel de contratación que beneficie a los trabajadores y trabajadoras que integran el personal de la institución.
- Fomentar la formación y el desarrollo del personal en cuanto a la capacitación profesional para que en un futuro sean la generación de relevo.

Según el diccionario de la Real Academia "Universidad" se deriva del latín Universitas, que identifica a una institución de enseñanza superior formada por diversas facultades y que otorga distintos grados académicos. Estas instituciones pueden incluir, además de las facultades, distintos departamentos, colegios, centros de investigación y otras entidades.

En cuanto a la Universidad de Oriente, Ramírez María (año 2008) Señala que la misma Fue creada el 21 de noviembre de 1.958, mediante el Decreto Ley No. 459 dictado por la Junta de Gobierno presidida por el Dr. Edgard Sanabria, siendo Ministro de Educación el Dr. Rafael Pizani, bajo la conducción de su Rector fundador Dr. Luis Manuel Peñalver. Comenzó sus funciones el 12 de febrero de 1960 en la ciudad de Cumaná, estado Sucre.

La visión primordial de la Universidad de Oriente es reafirmar su compromiso de ser el centro de estudio, análisis y producción de ideas necesarias para el desarrollo social, económico y político del Oriente del País, capaz de desarrollar métodos y tecnología innovadoras, de asegurar la calidad por medio de los sistemas eficientes de planificación, evaluación y motivación.

La Universidad será una Institución cuyo ambiente estimule la creatividad y productividad de todos sus miembros.

Para el desarrollo de la visión de la Universidad de Oriente esta debe tener, como toda institución un recurso primordial, el cual está integrado por todas las obligaciones de carácter monetario que necesitan las Universidades para su completo funcionamiento, lo cual se contempla en la Partida Presupuestaria 4-01 para los benéficos socioeconómicos de los trabajadores y trabajadoras, la cual forma parte y contribuye al llevar a cabo la elaboración de un presupuesto que le permita a la institución cumplir con dicha Visión y Brindar a sus trabajadores, en la parte académica, administrativa y obrera las mejores condiciones para que estos encuentren el éxito en el desempeño de sus funciones.

De acuerdo a lo expresado por el Dr. Luis Manuel Peñalver, Rector fundador de la Universidad de Oriente, se deduce que “Es primordial contar con un presupuesto basado en las necesidades vitales para el funcionamiento de la Universidad, ya que sin éste, no se podrán establecer claramente los recursos fundamentales para la operatividad de la Universidad”.

Exponer en el presupuesto la partida 4-01 a ejecutar, permite alcanzar y garantizar las mejores condiciones de los trabajadores, además, la institución debe acatar y cumplir con el contenido de las leyes de carácter laboral, en la cual debe existir una correcta aplicación para que los trabajadores y trabajadoras estén a gusto, ejerciendo sus funciones dentro de la institución, acatando debidamente los cambios (mejoras) ocurridos en las diferentes periodos de gobierno.

A través del avance de los gobiernos de turno se han establecido propuestas de Leyes laborales que se desarrollaron a partir de 1928, cuando se creó en Venezuela la primera Ley del Trabajo. Luego para el año 1936 fue promulgada la Ley del Trabajo con la cual se consolida definitivamente la Legislación Laboral Venezolana, la cual sufrió varias modificaciones en los años 1945, 1947, 1966, 1974, 1975, 1983, 1990 y 1997.

Al refundar la República de Venezuela con la promulgación de una nueva Constitución el 15 de diciembre de 1999 en la nueva República Bolivariana de Venezuela, se establece en dicha Constitución la creación de leyes sociales de naturaleza eminentemente proteccionista en los derechos de los trabajadores, que son aquellos que más urgentemente hacen necesaria la intervención del Estado en el logro del equilibrio entre la superioridad del empleador, sin importar que este sea un empleador público o empleador privado, ante la condición débil, jurídicamente, que posee el trabajador que le asegure el derecho al trabajo, sin discriminación alguna.

Según mandato constitucional surge la creación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, promulgada mediante Decreto N° 8.938, publicado, en Gaceta Oficial Extraordinaria N°6.076 del 07-05-12 que afecta específicamente a la partida presupuestaria de las remuneraciones salariales de las diferentes instituciones, la contratación colectiva del personal ya existente dentro de las organizaciones, y en las futuras contrataciones, en donde el propósito fundamental es establecer tanto al trabajador como al patrono, normas para la relación de trabajo en beneficio de la selección del personal más idóneo que va ser empleado según las normas de la organización.

La Universidad de Oriente deberá adecuar y reorganizar el presupuesto establecido, de acuerdo a los cambios surgidos en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, G.O.N° 6076 del 7 de mayo de 2012, y otras Leyes que le competan; para ello deberá ajustar su presupuesto de acuerdo a las necesidades de

la institución, en función a la partida presupuestaria 4-01 relacionada con los beneficios socioeconómicos de los trabajadores.

En la presente investigación se llevará a cabo el análisis de la implicación en la estimación de los ingresos y egresos que requiere ejecutar la Universidad de Oriente para el presupuesto asignado a la Partida Presupuestaria 4-01, en el cual se deberá tomar en consideración las provisiones en la actualidad y sobre todo las perspectivas y efectos económicos a nivel nacional e internacional. Se tomará en cuenta para efectos de esta investigación el presupuesto público asignado a la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui correspondiente al ejercicio fiscal del año 2012 dentro del marco y bajo el entendido que las Instituciones Universitarias requieren contar con un personal calificado, tanto obrero, administrativo y docente para el logro de sus fines y cumplir con su misión.

El presupuesto de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui se encuentra en la actualidad reasignado en las mismas partidas presupuestarias. Según el Vice-Rectorado Administrativo y la vocera de la Comisión de Presupuesto indican que el déficit en la asignación de los recursos está afectando a los gastos de mantenimiento e imposibilitando el pago de los bonos de alimentación, bono vacacional, así como el pago del seguro de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM).

El incremento de la partida 4-01 destinado a remuneraciones salariales por derivación directa de las implicaciones de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras G.O.N° 6076 del 7 de mayo de 2012, acarrea una serie de consecuencias las cuales son previsibles al sencillo o simple análisis de la disponibilidad presupuestaria.

Actualmente el personal obrero no cumple debidamente con sus funciones, debido al retraso en el pago de los beneficios. Los familiares de los trabajadores no cuentan con la debida protección social, lo cual causa desanimo, incomodidad y preocupación en el personal.

El Ministerio de Educación Superior admitió que el presupuesto asignado a las Universidades en el 2012 fue insuficiente, en comparación con lo asignado en 2011, el cual presenta un incremento del 6.7% con respecto al año 2011, en donde la justificación fundamental para tal expresión se deriva del simple hecho del aumento de los beneficios económicos del personal.

Las consecuencias previsibles derivadas de la asignación de mayores beneficios a los trabajadores afectan el esquema estructural de la administración, en donde el personal obrero que desarrolla sus destrezas, se muestra descontento, debido al retraso de las reivindicaciones salariales, la falta de seguridad y el inadecuado estado de las instalaciones de trabajo, trayendo consigo que no cumplan con sus labores eficientemente.

Después de lo planteado, surgen las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son las semejanzas y diferencias entre la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras G.O.N° 6076 del 7 de mayo de 2012 y la Convención Colectiva correspondiente a los años 2008 - 2010?
- ¿Cómo se encuentra distribuida la partida 4-01 de sueldos y salario del personal obrero Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui?
- ¿Qué conocimiento tendrá el personal obrero de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui sobre la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras G.O.N° 6076 del 7 de mayo de 2012 en cuanto a sus remuneraciones salariales?
- ¿Cuáles serán las implicaciones de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras G.O.N° 6076 del 7 de mayo de 2012 en la partida 4-01 del personal obrero de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui?

A los efectos de lograr respuestas o explicaciones a las interrogantes planteadas en el análisis del problema, es propósito de esta investigación desarrollar los siguientes objetivos:

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Analizar las implicaciones de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras G.O.N° 6076 del 7 de mayo de 2012 en la Partida Presupuestaria 4-01 de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui, específicamente lo relativo al Personal Obrero.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Analizar comparativamente la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras vigente. G.O.N° 6076 del 7 de mayo de 2012 y la Convención Colectiva correspondiente a los años 2008 – 2010, en cuanto a los beneficios socioeconómicos.
- Conocer la distribución de la partida presupuestaria 4-01 asignada para sueldos y salario correspondiente al personal obrero de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui.
- Analizar el conocimiento que posee el personal obrero de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui en cuanto a implicaciones de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores Y Trabajadoras G.O.N°6076 del 7 de mayo de 2012 en sus reivindicaciones salariales.
- Establecer criterios que permitan determinar las implicaciones de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras G.O.N°6076 del 7 de mayo de 2012 en la partida 4.01 del personal obrero.

1.3. Justificación e Importancia.

En las organizaciones, bien sean públicas o privadas, es necesaria una planificación y administración presupuestaria con criterio económico y mucha sensatez. Esta situación es mucho más relevante en las empresas e instituciones del Estado, por cuanto sus erogaciones dependen de las asignaciones presupuestarias del Ejecutivo Nacional, sin embargo, el presupuesto de las Universidades Públicas presenta insuficiencias, por cuanto no se corresponde a la realidad los ingresos asignados y gastos demandados, dando origen a un déficit presupuestario, por lo que surge la necesidad de recurrir a las donaciones para dar continuidad a su funcionamiento.

La importancia u objetivo fundamental de esta investigación radica en determinar las implicaciones de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras G.O.N° 6076 del 7 de mayo de 2012 en la partida presupuestaria 4-01 de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui, específicamente en lo relativo al personal obrero; siendo estos los trabajadores más importantes dentro de la organización para mantener en óptimas condiciones de funcionalidad y de conservación el ambiente de la Universidad.

En caso de que no existiera el personal obrero dentro de las instituciones, no se podría laborar dentro de las mismas, por las malas condiciones de insalubridad que presentarían, pero sin embargo, aun cuando continúan ejecutando su labor, hoy en día el personal que labora en la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui se muestra desinteresado debido a los retrasos de los pagos y deficiencias en los demás beneficios relacionados con su situación laboral.

Actualmente el personal obrero no cumple debidamente con sus funciones, debido al retraso de los beneficios, es por ello que se consideró como tema de estudio

los cambios en el presupuesto de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui derivados de las implicaciones de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6076 del 5 de mayo de 2012, en la Partida Presupuestaria 4.01, específicamente en lo relativo al personal obrero.

Este tema es de suma importancia para profesionales así como para los trabajadores, ya que es necesario que estos estén actualizados con los cambios que ocurren a nivel de las leyes dentro del país para que así puedan cumplir, exigir y disfrutar de los beneficios otorgados por dichas leyes.

El tema en estudio está enmarcado en las diferentes áreas del conocimiento adquiridas durante el desarrollo del pensum de estudio de la carrera, así como también tiene como objeto de estudio a la Universidad de Oriente, Núcleo Anzoátegui y como población el personal obrero de dicha institución, además de esto se tomó como herramienta de análisis el software SPSS Versión 15.0 y otros instrumentos necesarios para el análisis.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación:

Los antecedentes de la investigación representan aquellos trabajos realizados con anterioridad y que guardan relación directa con el tema tratado u objeto de estudio permitiendo que a través de su consulta estos sirvan de guía para la elaboración de la presente, así como también ser parte del soporte y fundamento de la investigación.

- Medina y Álvarez, (2003), Publicaron un informe. Titulado: ***“La Educación Superior En Venezuela”***. Siendo su objetivo general: *“Ofrecer una Visión Panorámica de la Educación Superior en Venezuela.”*

Estos concluyeron que: “En síntesis, se puede decir que por disposiciones legales y factores de tipo social y político las instituciones de educación superior del sector oficial dependen para su funcionamiento de tres fuentes de financiamiento: los aportes del Estado, las donaciones de entes privados y los llamados ingresos propios. Pero, en general, más del 90% del presupuesto de las instituciones de educación superior oficial proviene del presupuesto nacional. Desde luego, la mayoría de las instituciones tienen algunos ingresos propios, producto principalmente de investigaciones, bienes y servicios especializados, cursos de extensión y de postgrado, pero el monto de estos ingresos es poco significativo. En efecto, ellos representan apenas un porcentaje del presupuesto total que nunca llega al 10% del aporte estatal. Las donaciones por personas privadas o empresas son casos excepcionales”.

Aporte: El presente informe aporta a el siguiente trabajo de investigación que el presupuesto se encuentra subdividido en diferentes partidas de ingresos, pero en la

mayoría de las Universidades públicas subsisten del presupuesto que le suministra el estado a sabiendas que estas tienen ingresos propios.

- Ramírez (2009) presento un artículo arbitrado ***“Universidad de los Andes: Un presupuesto reconducido que ha aumentado once veces”***. Siendo su **objetivo general:** *“explorar el reflejo de la política bolivariana en la Universidad de Los Andes (ULA), con base en sus boletines estadísticos, se estudia el comportamiento del presupuesto asignado (PA) y la evolución de la matrícula entre los años 1986-2008”*.

Donde Concluye que: “El presupuesto participativo universitario con responsabilidades compartidas por la comunidad universitaria de profesores, estudiantes y trabajadores, puede ser una alternativa para incrementar la eficacia del presupuesto, eliminar las anomalías reportadas por algunos autores, hacer efectivo el control social, y armonizar una generalizada política estatal de universalización de la educación superior en este inicio del siglo XXI”.

Aporte: el presente artículo arbitrado aporta a la siente trabajo de grado las posibles alternativas de solución al presupuesto involucrando a toda la comunidad universitaria y en general.

- López, (2006), Presento su Trabajo de Grado. Titulado: ***“Control de Gestión de los Institutos Universitarios de Tecnología Oficiales de la Zona Lara, Yaracuy y Portuguesa”***. Siendo su **objetivo general:** *“Generar el Sistema de Control de Gestión basado en el cuadro de mando integral de los Institutos Universitarios de Tecnología Oficiales de la Zona Lara – Yaracuy – Portuguesa”*.

Estos concluyeron que: “El Control de Gestión que se lleva a cabo en los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales es de tipo formal e informal centrados en determinados aspectos operativos de los procesos o funciones institucionales, y las

posibles desviaciones que se pueden establecer, al comparar lo ejecutado con los planes, no es utilizado en la toma de decisiones. En cumplimiento a una exigencia del Ente tutelar se presentan informes anteriores a la ejecución denominado control de metas e informes de gestión, donde se informan sobre las actividades y tareas ejecutadas, programadas o no en los planes operativos anuales y la producción del periodo. Así mismo se elaboran informes mensuales de ejecución presupuestaria que se entregan al Ministerio de Educación Superior; posteriormente al periodo culminado con un retraso significativo (hasta un año), y en ningún caso se considera como insumo en planificaciones futuras o para calificar la gestión como eficaz, eficiente o de calidad.”

Aporte: el presente trabajo aporta a la siguiente investigación la manera de cómo debemos controlar las instituciones referentes a la toma de decisiones y al cumplimiento de las mismas.

- Gallardo, (2005), Presento su Trabajo de Grado. Titulado: **“Estudio del Movimiento Obrero. Sus consecuencias Políticas y Sociales”**. **Siendo su objetivo general:** “Estudiar el Movimiento Obrero. Sus Consecuencias Políticas y Sociales”.

Estos Concluye que: “El movimiento obrero, pasa por distintas etapas. Comienza de forma esporádica y en pequeños grupos, que protestan por medidas concretas, destinadas a revertir las injusticias que se vivían. Poco a poco, sobreviene el despertar de los trabajadores, quienes están cansados de tratos injustos y salarios bajos. Surge por su parte, la idea de conciencia de la clase obrera, lo que significaría que el movimiento obrero tomaría una connotación nacional. Los reclamos en general era siempre los mismos: un salario más justos, seguridad en el trabajo, jornada laboral de ocho horas, descanso dominical, derecho a formar sindicatos, pago de salario en dinero”.

Aporte: el presente trabajo de grado aporta en dicha investigación, como a través de los movimientos obreros, ellos reclaman sus beneficios debido a las diferentes injusticias que se le presentan.

- Mujica, Pérez y Antón, (2010) presentaron su Trabajo Especial de Grado Titulado: ***“Planificación y Presupuesto de la Fundación para la Promoción de la Salud (FUNDASALUD)”***. Siendo su objetivo general: *“Conocer la Planificación y Presupuesto de la Fundación para la Promoción de la Salud (FUNDASALUD) Cumaná Estado Sucre. 2010”*.

Estos concluyeron que: *“El Presupuesto Anual está enmarcado en el Plan Operativo Anual (POA) y es el instrumento para la implementación y su posterior ejecución, es decir, son los recursos con que se contarán para satisfacer las necesidades definidas en el Plan Operativo Anual (POA), son los proyectos en función de las metas a cumplir, son las herramientas que expresan los recursos primarios necesarios para cumplir con lo programado”*.

Aporte: el presente trabajo de grado aporta en dicha investigación un plan el cual tiene como instrumento la ejecución de los recursos que satisfagan las necesidades de un proyecto.

- Caamaño, (2007), Publico en la Gaceta Laboral, un artículo titulado: ***“La Actual Regulación de la Jornada de Trabajo y la Necesidad de su Flexibilidad”***. Siendo su objetivo general: *“Estudiar la Actual Regulación de la Jornada de Trabajo y la Necesidad de su Flexibilidad”* (p. 338).

Estos concluyeron *“Que se ha querido poner de manifiesto que a pesar de la insuficiencia de la que puede ser objeto la actual ordenación jurídica de los tiempos de trabajos y beneficios laborales, no se puede perder de vista, que en los últimos*

años se han introducidos modificaciones legales importantes sobre la materia, las cuales han quedado delegadas a un segundo plano por el desconocimiento que poseen en algunos casos, los propios actores sociales como lo son los trabajadores y por su apego a los modelos clásicos.”(p. 365).

Aporte: El artículo anterior aporta a la siguiente investigación que a pesar de surgir modificaciones de carácter laboral la comunidad tiene un desconocimiento tan grande que dichas mejoras quedan a un lado en cuanto a su aplicación.

- **Ramos y Longart (2009)**, Presentaron su trabajo especial de Grado Titulado: *“Beneficios Laborales y su Influencia en la Efectividad del Personal Docente de la Universidad de Oriente (UDO), Núcleo Anzoátegui, Año 2008-2009”*. Siendo su objetivo general: *Analizar los Beneficios Laborales y su Influencia en la Efectividad del Personal Docente de la Universidad de Oriente (UDO), Núcleo Anzoátegui, Año 2008-2009. (p.12).*

Estos concluyeron que: *Los docentes de esta institución académica tienen una actitud discrepante en cuanto a los beneficios laborales que estos perciben, demuestran inconformidad tanto con los tipos de beneficios contemplados en el reglamento de la Universidad de Oriente, así como con los montos, cobertura y la forma en cómo estos son percibidos. Dichos beneficios sufren de retrasos e incumplimientos que generan malestar en la mayoría del personal que lo devenga; Un alto porcentaje de docentes opina que los beneficios no se adecuan a sus necesidades, hasta el presente no ha recibido la debida atención por parte de los entes a quienes les corresponde tomar decisiones.*

Aporte: la tesis anterior aportó a la siguiente investigación el descontento de los trabajadores en cuanto a los beneficios laborales debido a la existencia de los retrasos y no se adecuan a sus necesidades.

➤ El siguiente autor: García, (2007), Publico en la revista de sociología, un artículo titulado: ***“La Reforma universitaria impulsada vía el financiamiento: Alcances y Limitaciones de las Políticas de Asignación”***. **Siendo su objetivo general:** *“Examinar las principales políticas implementadas en la asignación de los recursos financieros a las Universidades y verificar si estas son capaces de promover el cambio en las Universidades públicas”*.

De esta manera permitió concluir: *” Además de ser una de las organizaciones más antiguas que aun hoy perduran, las Universidades se encuentran también entre las más complejas. Precisamente esta complejidad ha afectado su proceso de toma de decisiones y ello frecuentemente se ha traducido en parálisis o en una asignación deficiente de los recursos financieros. Desde el lado de los gobiernos, la principal ventaja consiste en controlar directamente el costo del servicio pues el precio del principal insumo, lo representan las remuneraciones docentes y no docentes ya que estas las fija el propio estado a través del presupuesto partida que resulta insuficiente para cumplir con las obligaciones laborales de los mismos.*

Aporte: El artículo anterior a porta a la siguiente investigación la complejidad en la que se encuentra las Universidades ya que se le asignan partidas deficitaria para el estado tener un mayor control de las asignaciones

2.2. Bases teóricas.

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

2.2.1. Presupuesto:

➤ **Según Wildauski (1976:369)**, define que *“el presupuesto puede caracterizarse como una serie de metas con etiquetas de precios en virtud de que los fondos tienen un límite y han de repartirse de un modo u otro, el*

Presupuesto se convierte para elegir entre desembolso objetivo. Cuando se coordinen la elección de manera que se conquisten las metas adecuadas, puede darse el Presupuesto el nombre de plan.”.

- **Según Jorge Burbano (1995).** *El presupuesto es la estimación programada, de manera sistemática, de las condiciones de operación y de los resultados a obtener por un organismo en un periodo determinado. También dice que el presupuesto es una expresión cuantitativa formal de los objetivos que se propone alcanzar la administración de la empresa en un periodo, con la adopción de las estrategias necesarias para lograrlos.*

2.2.1.2. Objetivos de los Presupuestos.

“Lo conforman el conjunto de líneas de acción que mediante la aplicación de los presupuestos, se puede alcanzar; no obstante, “los presupuestos permiten correlacionar la planeación y delegar además, la autoridad sin pérdida de control, reducir los planes a números, obligando a mantener un cierto orden. (Koontz, 1994, p.600) “.

2.2.1.3. Funciones de los Presupuestos.

- *La principal función de los presupuestos se relaciona con el Control financiero de la organización.*
- *El control presupuestario es el proceso de descubrir que es lo que se está haciendo, comparando los resultados con sus datos presupuestados correspondientes para verificar los logros o remediar las diferencias.*
- *Los presupuestos pueden desempeñar tanto roles preventivos como correctivos dentro de la organización.*

2.2.1.4. Presupuesto Público.

“Bien o servicio de una institución sector o región, en función de las políticas de desarrollo prevista en los planes.”.

2.2.1.5. Objetivo del Presupuesto Público.

- *Lograr la disciplina fiscal agregada, en donde deben establecer acuerdos macro y mecanismos de coordinación buscando el equilibrio entre los ingresos ordinarios y los gastos ordinarios. En otras palabras el monto total del presupuesto debe ser desagregable por unidad organizativa dependiendo el logro de cada unidad.*
- *Fomentar la eficiencia técnica en el uso de recursos presupuestas, es decir, obtener los resultados al menor costo posible, en este objetivo, la limitación es la asimetría en la información y la incompatibilidad en las diferencias jerarquías del gobierno”.*

Análisis: En lo antes citado se puede decir que el presupuesto es una planificación de la parte monetaria de la empresa, en cuanto a las funciones que se prevean puedan ocurrir por un tiempo determinado de acuerdo con las obligaciones en que incurra las diferentes instituciones bien sean públicas o privada para fomentar la eficiencia en la utilidad de los recursos.

2.2.1.6. Partida Presupuestaria

Según Mata (2000:66) define *constituye el mayor nivel de desagregación del grupo de cuentas de "Egreso" determinadas en el clasificado r presupuestario de recursos y egresos, generado por la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE).*

2.2.1.7. Partida Presupuestaria 4-01

Según Mata (2000:66) define *“Gastos de Personal”:* incluye las remuneraciones por sueldos, salarios y otras retribuciones, compensaciones, primas, complementos, aguinaldos, utilidades, bonos vacacionales, aportes patronales,

obvenciones, subvenciones, prestaciones sociales, indemnizaciones y cualquier otro beneficio correspondiente a los trabajadores del sector público, de conformidad con el ordenamiento jurídico y convenciones colectivas de trabajo.

2.2.2. Ley:

- **Según el Diccionario Jurídico Venezolano (2000:260). Define lo siguiente:**
“constituye la Ley una de las fuentes, tal vez la principal, del derecho. En sentido amplio, se entiende por Ley toda norma jurídica reguladora de los actos y de las relaciones humanas, aplicables en determinado tiempo y lugar. Dentro de esta idea, sería Ley todo precepto dictado por autoridad competente mandando o prohibiendo una cosa en consonancia con la justicia y para bien de los gobernados. Así, entrarían dentro del concepto no solo la Ley en sentido restringido o propio, como norma jurídica elaborada por los órganos estatales con potestad legislativa (que en los regímenes constitucionales son el congreso que la sanciona y el jefe del estado que la promulga), sino también los reglamentos, ordenanzas, ordenes, decretos, etc., dictados por autoridad en ejercicio de sus funciones.”

- **Según Cuevas (2005:233). Define la Ley como:** *Regla, norma, precepto de la autoridad pública, que manda prohíbe o permite algo.*

2.2.3. Ley Orgánica:

- **Según el artículo 203 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (C.R.B.V). Define Ley Orgánica** *“son las que así denomina esta Constitución; las que se dicten para organizar los poderes públicos o para desarrollar los derechos constitucionales y las que sirvan de marco normativo a otras Leyes”.*

- **Según el Diccionario Jurídico Venezolano (2000:263).** *“son Leyes Orgánicas las que se derivan de inmediato de la constitución de un estado, y*

sirve para hacer practica y garantizado su cumplimiento en los campos y ordenes del contrato.”

- **Según Cuevas (2005:234). La Ley Orgánica:** *“son las dictadas con carácter complementario de la constitución de un estado por ordenar esta la formación de una Ley especial para desenvolver un precepto o institución. Asimismo, la disposición legal que estructura un ramo fundamental de la administración pública”.*

2.2.4. Trabajo.

- **Según el diccionario de la Real Academia Española.** Define al trabajo como el *“Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.”*
- **Según el art. 18 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras.** Define *“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 y solidaridad social.*
 - 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 la forma 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 aplicara la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplica 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 es nula o no generara efecto alguno.*
 7. *Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, razas, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la Ley y por cualquiera otra condición.*
 8. *Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar en cualquier forma su desarrollo integral. El estado o el protegerá contra cualquier explotación económica o social.*
- **Según Cuevas (2005:387). Define al Trabajo.** *“Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”.*

2.2.5. Dignificación del Trabajo

Según Sureda (1972:9/10), en los siguientes términos: *“Varios institutos componen el concepto de dignificación del trabajo, pero, sin duda alguna, los fundamentales son el salario o remuneración justa y la reducción de jornadas a límites razonables con su consecuente régimen de descansos diarios, semanales o anuales (vacaciones). Ambos funcionan de consuno, y tan íntimamente ligados entre sí, que si uno de ellos no siguiera el ritmo del otro, resultaría ilusorio cualquiera de esos beneficios, puesto que nada valdría el goce de una retribución justa si el trabajador no tuviera oportunidad de disfrutarla en el ámbito familiar y en su vida de relación, por impedirsele la realización de tareas en jornadas agotadoras que lenta, pero implacablemente, fueron anulando su personalidad, convirtiéndolo en un autómatas obligado a producir bienes de consumo y dormir el poco tiempo que le queda.”*

2.2.6. Ley Orgánica del Trabajo

Tiene como objetivo establecer normas y principios entre los trabajadores y sus patronos con el fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido en la presente Ley.

2.2.7. Trabajador (a)

- **Según Cuevas (2005:387).** Define al Trabajador. *“todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”.*

2.2.8. Obrero (a)

Según Florencia (2004:223) Define Obrero. *“trabajador manual asalariado, conocido también como operario. Suele desempeñarse en obras, tal como se denomina al edificio o la estructura en construcción en la cual se está llevando a cabo una construcción, o en su defecto se está arreglando alguna edificación rota.*

El obrero integral, forma parte, de lo que se conoce como clase obrera, que es la clase social a la cual pertenece el conjunto de individuos que aparecerían como consecuencia del trabajo asalariado. En una economía moderna como la de nuestros días, la clase obrera es aquella que aporta al sistema económico el factor trabajo a instancias de la producción, en tanto, a cambio de ello reciben un salario de parte de los dueños de los medios de producción.

Por otra parte, el concepto clase obrera se emplea para distinguir a los trabajadores industriales asalariados de otros grupos tales como los trabajadores rurales, los autónomos, los empleados de servicios, entre otros”.

- **Según Cuevas (2005:278) Define al Obrero.** *“persona que realiza un trabajo manual por cuenta de un patrono y a cambio de un salario, lo cual también se clasifica en Obrero Calificado, lo cual desempeña una actividad específica que requiere de unos conocimientos previos”.*

2.2.9. Salario.

- **Según la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 133**, define Salario. *“indica que se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador 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 extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.”*

- **Según la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, art. 104**, define Salario. *“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, sobre sueldos, bonos vacacional así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.”*

Análisis: Según lo anterior podemos decir Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras es una norma de carácter constitucional en donde nos describen todos los derechos y deberes tanto del trabajador (a) como del patrono. Para garantizar que todas cumplan sus funciones en armonía entre las partes involucradas esto se refiere a que estén actuando de acuerdo con lo estipulado la presente Ley.

Como en el caso de estudio la Universidad debe garantizar el cumplimiento de dicho norma para que todos los obreros (as) estén a gusto en el desempeño de sus funciones dentro de la institución.

2.2.10. Contrato colectivo de trabajo

También llamado convenio colectivo de trabajo (CCT) o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, tiene como finalidad regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores.

2.3. Bases legales.

El Derecho se presenta en una sociedad como la interacción de tres dimensiones: la norma (una regla exterior que regula la conducta humana), el hecho social (situación en un contexto social) y el valor (el sentido, finalidad y justificación de una norma). Las normas jurídicas son obligatorias porque se puede exigir su aplicación a través de órganos establecidos para ello y que tienen los medios para hacerlas cumplir.

Existen diversos sistemas jurídicos en el cual cada país tiene el suyo propio. De acuerdo a la pirámide de Kelsen se estructura las Leyes de la siguiente manera:

2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

(G.O N° 5.453 DEL 24 DE MARZO DE 2000).

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, reposan todas las Bases Legales que nos competen en las diferentes materias la cuales se realizan de acuerdo a las costumbres de nuestra sociedad, por cuanto en esta existe el mayor fundamento legal de nuestra nación.

A los efectos de la realización del presente trabajo de investigación, se exponen algunos artículos de la Constitución que están relacionados con el objeto de estudio.

Capítulo V.

De los Derechos Sociales y Familiares.

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 pueda obtener una 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 tendentes 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 y 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”.*

Artículo 90. *“La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la Ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas”.

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 del sector 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”.

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

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”*

Artículo 95. *” Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.*

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados o sancionadas de conformidad con la Ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes”.

Artículo 96. *“Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la Ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activas y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad. ”*

Artículo 97. *“Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la Ley”.*

Capítulo VI

De los Derechos Culturales y Educativos.

Artículo 103. *“Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas.*

El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La Ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la Ley respectiva”

Título IV

Del Poder Público

Capítulo I

De las Disposiciones Fundamentales

Sección Primer.- Disposiciones Generales

Artículo 146. *“Los cargos de los órganos de la Administración Pública son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los contratados y contratadas, los obreros y obreras al servicio de la Administración Pública y los demás que determine la Ley. El ingreso de los funcionarios públicos y las funcionarias públicas a los cargos de carrera será por concurso público, fundamentado en principios de honestidad, idoneidad y eficiencia. El ascenso estará sometido a métodos científicos basados en el sistema de méritos, y el traslado, suspensión o retiro será de acuerdo con su desempeño”.*

Artículo 147. *“Para la ocupación de cargos públicos de carácter remunerado es necesario que sus respectivos emolumentos estén previstos en el presupuesto correspondiente.*

Las escalas de salarios en la Administración Pública se establecerán reglamentariamente conforme a la Ley.

La Ley orgánica podrá establecer límites razonables a los emolumentos que devenguen los funcionarios públicos y funcionarias públicas municipales, estatales y nacionales.

La Ley nacional establecerá el régimen de las jubilaciones y pensiones de los funcionarios públicos y funcionarias públicas nacionales, estatales y municipales”.

Análisis: Todos los ciudadanos (a) tienen derecho a un trabajo digno en el cual se le garantice un ambiente agradable de trabajo, en donde desempeñe sus funciones de acuerdo a lo establecido en la Ley. Por lo que, se le debe garantizar al trabajador un número adecuado de horas laborales sin excederse de lo necesario; para que además este pueda tener un suficiente tiempo de descanso que le permita dedicarse al disfrute con su familia o a cualquier actividad espiritual o intelectual que lo mantenga en óptimas condiciones, además del tiempo debe tener por ende una remuneración justa y apropiada.

Adicional a esto se le debe garantizar el derecho a las prestaciones sociales, tanto el salario como las prestaciones no se podrán embargar y se le garantizará al trabajador la estabilidad en el sitio de trabajo por lo tanto no podrá ser despedido injustificadamente.

Por ser el caso de estudio una Institución Pública, para el desempeño de sus funciones el trabajador deberá estar incluido en el presupuesto para que disfrute del pago de las reivindicaciones por el cumplimiento de sus funciones. Para lo cual se deberá realizar un presupuesto anual, para incluir todos los gastos que se deriven de la ejecución y operatividad de las funciones de la institución. Además se les permitirá a los trabajadores sin ninguna limitación la oportunidad de estudio hasta pregrado universitario, lo cual representa una inversión financiada por el Estado.

**2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras
(G.O N° 6076 DEL 07 DE MAYO DEL 2012).**

La Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras contiene todas las normas, por las cuales se deben regir, tanto el empleador como el empleado para el libre desempeño de sus actividades en una institución bien sea pública o privada.

Capítulo II

Del Contrato de Trabajo

Artículo 57. Régimen supletorio. *“Si en el contrato de trabajo celebrado entre un patrono o una patrona y un trabajador o una trabajadora no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes:*

a) El trabajador o trabajadora estará obligado u obligada a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono o la patrona.

b) La remuneración y demás beneficios deberán ser adecuados a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrán ser inferiores al salario mínimo, ni a lo que se pague por trabajos de igual naturaleza en la localidad y en la propia entidad de trabajo.

El patrono o la patrona no puede modificar las condiciones de trabajo si implican desmejora para el trabajador o trabajadora; si ponen en peligro su integridad, o si van contra la normativa prevista en esta Ley, su reglamento y demás Leyes que rigen la materia”.

Título III

De la Justa Distribución de la Riqueza y las Condiciones de Trabajo.

Capítulo I

Del Salario

Sección Primera: Disposiciones Generales.

Artículo 99. Libre estipulación del salario. *“El salario se estipulará libremente garantizando la justa distribución de la riqueza. En ningún caso será inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional, conforme a la Ley.”*

Artículo 100. Fijación. *“Para fijar el monto del salario se tendrá en cuenta:*

- 1. La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa.*
- 2. La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital.*
- 3. La cantidad y calidad del servicio prestado.*
- 4. El principio de igual salario por igual trabajo.*
- 5. La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio”.*

Artículo 117. Pago del Bono Nocturno. *“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”*

Artículo 118. Pago de Horas Extraordinarias: *“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”.*

Artículo 119. Pago del Día Feriado y del Día de Descanso: *” 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”.

Artículo 120. Pago por Trabajo en Día Feriado o Descanso: *“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”.*

Artículo 121. Salario para vacaciones: *“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”.

Artículo 122. Salario Base Para el Cálculo de Prestaciones Sociales: *“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 todos 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”.

Sección Tercera: Del Pago del Salario

Artículo 123. “Forma de pago del salario: *“El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. Por acuerdo entre el patrono o la patrona y el trabajador o la trabajadora, podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad de ahorro y préstamo u otra institución bancaria”*,

Capítulo II

De la Participación de los Trabajadores y las Trabajadoras en los Beneficios de las Entidades de Trabajo.

Artículo 140. Bonificación de Fin de Año en Patronos o Patronas sin Fines de Lucro: *“Los patronos y las patronas cuyas actividades no tengan fines de lucro, estarán exentos del pago de la participación en los beneficios, pero deberán otorgar a sus trabajadores y trabajadoras una bonificación de fin de año equivalente a por lo menos treinta días de salario”*.

Capítulo III

De las Prestaciones Sociales

Artículo 141. Régimen de Prestaciones Sociales: *“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”*.

Artículo 142. “Garantía y Cálculo de Prestaciones Sociales: *“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”.

Artículo 143. Depósito de la Garantía de las Prestaciones Sociales: *” Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo anterior se efectuarán 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”.

Artículo 144. “Anticipo de Prestaciones Sociales: *“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.*

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 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”

Artículo 147. Fondo Nacional de Prestaciones Sociales: *” Mediante Ley especial se determinará el régimen de creación, funcionamiento y supervisión del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales”.*

Capítulo V.

Condiciones Dignas de Trabajo.

Artículo 162. Becas de Estudio. *” El patrono o patrona que tengan bajo su dependencia más de doscientos trabajadores y trabajadoras deberán otorgar becas para seguir estudios; científicos, técnicos, industriales o prácticos relativos a su oficio, en centros de instrucción especiales, nacionales o extranjeros, para el trabajador, la trabajadora, sus hijos o hijas”.*

Capítulo VI

De la Jornada de Trabajo.

Artículo 173. Límites de la Jornada de Trabajo; *“La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.*

La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

- 1. La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.*
- 2. La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.*
- 3. Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad”.*

Capítulo VIII

De los Días Hábiles Para el Trabajador.

Artículo 184. Días Hábiles y Días Feriados: *“Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados.*

Son días feriados, a los efectos de esta Ley:

a) Los domingos;

b) El 1º de enero; lunes y martes de carnaval; el Jueves y el Viernes Santos; el 1º de mayo y el 24, 25 y el 31 de diciembre;

c) Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y

d) Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres por año.

Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las entidades de trabajo sin que se pueda efectuar en ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta Ley”.

Capítulo IX.

De las Vacaciones.

Artículo 190. Vacaciones: *“Cuando el trabajador o la trabajadora cumpla 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 interrumpen por hechos no imputables al trabajador o a la trabajadora, se reactivarán al cesar esas circunstancias.

Durante el período 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 período 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”.

Artículo 191. Vacaciones Colectivas: *“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 haber 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”

Artículo 195. Vacaciones No Disfrutadas: *“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”.*

Artículo 196. Vacaciones Fraccionadas: *“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”.*

Artículo 197. Disfrute Efectivo de Vacaciones Remuneradas: *“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”.

Título VI

Protección de la Familia en el Proceso Social de Trabajo

Artículo 331. Protección a la maternidad: *“En el proceso social de trabajo y desde cada entidad de trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyará a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas”*

Artículo 334. Necesidad de traslado para proteger el embarazo: *“La trabajadora embarazada deberá ser trasladada de su lugar de trabajo a otro sitio cuando se presuma que las condiciones de trabajo puedan afectar el desarrollo normal del embarazo, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo”*

Artículo 335. Protección especial. La trabajadora en estado de gravidez: *“Gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto, conforme a lo previsto en la Ley. La protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años”.*

Artículo 336. Descanso pre y post natal: *“La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar.*

En estos casos, conservará su derecho al trabajo y al pago de su salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa que rige la Seguridad Social”

Artículo 337. Prolongación del descanso prenatal: *“Cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida”.*

Artículo 338. Acumulación de los descansos pre y post natal: *“Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal.*

Los descansos de maternidad son irrenunciables”

Artículo 339. Licencia por paternidad: *“Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes.*

Adicionalmente, gozará de protección especial de inamovilidad laboral contado a partir del alumbramiento. También gozará de esta protección el padre durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niños o niñas menores de tres años”.

Artículo 340. Descanso por adopción: *“La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño o niña menor de tres años, tendrá derecho a un descanso de maternidad remunerado, durante un período de veintiséis semanas contadas a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar”.*

Artículo 341. Vacaciones: *“Cuando el trabajador o la trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de paternidad o del descanso postnatal, según sea el caso, las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono o la patrona, estará obligado u obligada a concedérselas”.*

Artículo 342. Cómputo en la Antigüedad: *“Los períodos pre y postnatal, de licencia paternal y el permiso por adopción deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad de los trabajadores y las trabajadoras en la entidad de trabajo”.*

Artículo 343. Centro de Educación Inicial con sala de lactancia: *“El patrono o la patrona, que ocupe a más de veinte trabajadores y trabajadoras, deberá mantener un centro de educación inicial que cuente con una sala de lactancia, donde se garantice la atención y formación adecuada a los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras desde los tres meses hasta la edad de seis años.*

Dicho centro de educación inicial contará con el personal idóneo y especializado y será supervisado por los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, y en educación.

En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales, se determinarán las condiciones mínimas para su funcionamiento”.

Artículo 344. Modalidades de cumplimiento del Centro de Educación Inicial: *“Los patronos y las patronas que se encuentren comprendidos y comprendidas en la obligación a que se contrae el artículo anterior, podrán acordar con el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social:*

a) La instalación y mantenimiento, a cargo de uno o varios patronos o patronas, de un centro de educación inicial con sala de lactancia; o

b) El pago de la matrícula y mensualidades en un centro de educación inicial.

En ambos casos el centro de educación inicial de que se trate deberá estar debidamente certificado por el ministerio del poder popular con competencia en materia en educación.

El pago de este servicio no se considerará parte del salario”.

Artículo 345. Descansos por lactancia: *“Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo o hija en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva.*

Si no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia, los descansos previstos en este artículo serán de una hora y media cada uno”

Artículo 346. No discriminación por razones de embarazo: *“No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de las o los demás que ejecuten un trabajo igual en la misma entidad de trabajo”.*

Título X

Disposiciones Transitorias, Derogatorias y Final

Disposiciones Transitorias

Segunda. “Sobre las prestaciones sociales:

- 1. La prestación de antigüedad depositada en fideicomiso individual, o acreditada en una cuenta a nombre del trabajador o trabajadora en la contabilidad de la entidad de trabajo antes de la entrada en vigencia de esta Ley, permanecerá a disposición de los trabajadores y trabajadoras en las mismas condiciones, como parte integrante de la garantía de prestaciones sociales establecidas en esta Ley.*
- 2. El tiempo de servicio para el cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores activos y trabajadoras activas al momento de la entrada en vigencia de esta Ley, será el transcurrido a partir del 19 de junio de 1997, fecha nefasta en que les fue conculcado el derecho a prestaciones sociales proporcionales al tiempo de servicio con base al último salario.*
- 3. Los depósitos trimestrales y anuales por concepto de garantía de prestaciones sociales establecidos en esta Ley empezaran a realizarse a partir de su entrada en vigencia y, a voluntad del trabajador o trabajadora, podrán ser depositados en el mismo fideicomiso individual o acreditados en la misma cuenta en la contabilidad de la entidad de trabajo.*

4. Los trabajadores y trabajadoras que para el momento de la entrada en vigencia de esta Ley tuviesen un tiempo de servicio menor a tres meses, se les efectuará el primer depósito de quince días por concepto de garantía de prestaciones sociales establecida en esta Ley al cumplir los tres meses de servicio”.

Tercera. Sobre la jornada de trabajo:

1. La jornada de trabajo establecida en esta Ley entrará en vigencia al año de su promulgación. Durante este lapso las entidades de trabajo organizarán sus horarios con participación de los trabajadores y las trabajadoras, y consignarán los horarios de trabajo en las Inspectorías del Trabajo de su jurisdicción, a los efectos legales correspondientes.

2. El salario de los trabajadores y las trabajadoras no podrá ser reducido en forma alguna como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo establecida en esta Ley.

Cuarta. Sobre las organizaciones sindicales:

1. El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales establecido en esta Ley entrará en funcionamiento a partir del primero de enero de 2013. Hasta esa fecha las actividades correspondientes al registro y documentación de las organizaciones sindicales se continuarán tramitando ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente.

2. Las organizaciones sindicales adecuarán sus estatutos a esta Ley antes del 31 de diciembre del 2013”.

Quinta. *“Las Agencias de Empleo se transformarán en los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo en un lapso no mayor a seis meses contados a partir de la vigencia de esta Ley”.*

Sexta. *“Hasta tanto no entre en vigencia una Ley especial que establezca las formas de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de las entidades de trabajo, los directores y directoras laborales en las entidades de trabajo públicas continuarán cumpliendo sus funciones por el período para el cual fueron electos”.*

Séptima. *“Para la correcta aplicación de esta Ley y su implementación en todo el Territorio Nacional y en todas la entidades de trabajo, el Presidente de la República Bolivariana de Venezuela designará un Consejo Superior del Trabajo, que tendrá un Reglamento de funcionamiento y se encargará de manera directa de coordinar todas las acciones para el desarrollo pleno de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras en un lapso de tres (03) años contados a partir de la vigencia de esta Ley”.*

Análisis: La Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras estipula que conforme a el desempeño de la actividad del trabajador , quien deberá recibir una remuneración justa o lo que es igual al salarió por el servicio laboral prestado, el Estado debe garantizar la estipulación del salario tomando en cuenta los diferentes aspectos económicos que le competen para dicha estimación sea justa para la satisfacción de las necesidades primordiales del trabajador y a las horas que le dedique a la institución dependiendo de la jornada en la que haya desempeñado sus funciones.

El derecho del trabajador (a) al disfrute con su familia la cual se establece que cuando esta se encuentre en estado de embarazo tendrá derecho a los disfrute del pre y pos natal en caso de la mujer y en caso del hombre estipula unos días de descanso para que este con su esposa de manera remunera lo cual es irrenunciable.

2.3.4 Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público

(G.O. N° 39.892 del 27 marzo de 2012)

Esta Ley tiene por objeto regular la administración financiera, el sistema de control interno del sector público y los aspectos referidos a la coordinación económica de la nación.

Título I

Disposiciones Generales

Artículo 6. *“Están sujetos a las regulaciones de esta Ley, con las especificidades que la misma establece, los entes u organismos que conforman el sector público, enumerados seguidamente:*

- 1. La República.*
- 2. Los estados.*
- 3. El Distrito Metropolitano de Caracas y el Distrito Alto Apure.*
- 4. Los distritos.*
- 5. Los municipios.*
- 6. Los institutos autónomos.*
- 7. Las personas jurídicas estatales de derecho público.*
- 8. Las sociedades mercantiles en las cuales la República o las demás personas a que se refiere el presente artículo tengan participación igual o mayor al cincuenta por ciento del capital social. Quedarán comprendidas además, las sociedades de propiedad totalmente estatal, cuya función, a través de la posesión de acciones de otras sociedades, sea coordinar la gestión empresarial pública de un sector de la economía nacional.*

9. *Las sociedades mercantiles en las cuales las personas a que se refiere el numeral anterior tengan participación igual o mayor al cincuenta por ciento del capital social. Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público mipunto.com Para consultar otras Leyes y obtener mayor información visita www.mipunto.com*

10. *Las fundaciones, asociaciones civiles y demás instituciones constituidas con fondos públicos o dirigidas por algunas de las personas referidas en este artículo, cuando la totalidad de los aportes presupuestarios o contribuciones en un ejercicio, efectuados por una o varias de las personas referidas en el presente artículo, represente el cincuenta por ciento o más de su presupuesto.*

Título II

Del Sistema Presupuestario

Capítulo II

Del Régimen Presupuestario de la República y de los Entes Descentralizados Funcionalmente Sin Fines Empresariales

Sección Tercera.

De la Estructura de la Ley de Presupuesto

Artículo 33. *“Los presupuestos de los entes descentralizados funcionalmente comprenderán sus ingresos, gastos y financiamiento. Los presupuestos de ingresos incluirán todos aquellos que se han de recaudar durante el ejercicio.*

Los presupuestos de gastos identificarán la producción de bienes y servicios, así como los créditos presupuestarios requeridos para ello. Los créditos presupuestarios expresarán los gastos que se estime han de causarse en el ejercicio,

se traduzcan o no en salidas de fondos en efectivo. Las operaciones financieras se presupuestarán tal como se establece para la República en el artículo anterior”.

Artículo 35. *“El Presidente de la República, en Consejo de Ministros, fijará anualmente los lineamientos generales para la formulación del proyecto de Ley de presupuesto y las prioridades de gasto, atendiendo a los límites y estimaciones establecidos en la Ley del Marco Plurianual del Presupuesto. A tal fin, el Ministerio de Planificación y Desarrollo practicará una evaluación del cumplimiento de los planes y políticas nacionales y de desarrollo general del país, así como una proyección de las variables macroeconómicas y la estimación de metas físicas que contendrá el plan operativo anual para el ejercicio que se formula.*

El Ministerio de Finanzas, con el objeto de delimitar el impacto anual del marco plurianual del presupuesto, por órgano de la Oficina Nacional de Presupuesto, preparará los lineamientos de política que regirán la formulación del presupuesto”.

Sección Cuarta.

De la Formulación del presupuesto de la República y de sus Entes Descentralizados Sin Fines empresariales.

Artículo 36. *“La Oficina Nacional de Presupuesto elaborará el proyecto de Ley de presupuesto atendiendo a los anteproyectos preparados por los órganos de la República y los entes descentralizados funcionalmente sin fines empresariales, y con los ajustes que resulte necesario introducir”.*

Artículo 39. *“Si por cualquier causa el Ejecutivo no hubiese presentado a la Asamblea Nacional, dentro del plazo previsto en el artículo anterior, el proyecto de Ley de presupuesto, o si el mismo fuere rechazado o no aprobado por la Asamblea*

Nacional antes del quince de diciembre de cada año, el presupuesto vigente se reconducirá, con los siguientes ajustes que introducirá el Ejecutivo Nacional:

1. En los y metas a las modificaciones que resulten de los ajustes anteriores presupuestos de ingreso (sic):

a. Eliminará los ramos de ingresos que no pueden ser recaudados nuevamente.

b. Estimaré cada uno de los ramos de ingreso para el nuevo ejercicio.

2. En los presupuestos de gasto:

a. Eliminaré los créditos presupuestarios que no deben repetirse, por haberse cumplido los fines para los cuales fueron previstos.

b. Incluiré en el presupuesto de la República la asignación por concepto del Situado Constitucional correspondiente a los ingresos ordinarios que se estimen para el nuevo ejercicio, y los aportes que deban ser hechos de conformidad con lo establecido por las Leyes vigentes para la fecha de presentación del proyecto de Ley de presupuesto respectivo.

c. Incluiré los créditos presupuestarios indispensables para el pago de los intereses de la deuda pública y las cuotas que se deban aportar por concepto de compromisos derivados de la ejecución de tratados internacionales.

D. Incluiré los créditos presupuestarios indispensables para asegurar la continuidad y eficiencia de la Administración del Estado y, en especial, de los servicios educativos, sanitarios, asistenciales y de seguridad.

3. En las operaciones de financiamiento:

A. Suprimiré los recursos provenientes de operaciones de crédito público autorizadas, en la cuantía en que fueron utilizados.

B. Excluirá los excedentes de ejercicios anteriores, en el caso de que el presupuesto que se reconduce hubiere previsto su utilización.

c. Incluirá los recursos provenientes de operaciones de crédito público, cuya percepción deba ocurrir en el ejercicio correspondiente.

d. Incluirá las aplicaciones financieras indispensables para la amortización de la deuda pública.

4. Adaptará los objetivos.

En todo caso, el Ejecutivo Nacional cumplirá con la Ley del Marco Plurianual del Presupuesto y el Acuerdo a que se refiere el artículo 28 de esta Ley”.

Sección Quinta.

De la Ejecución del Presupuesto de la República y de sus Entes Descentralizados Sin Fines Empresariales

Artículo 43: *“Si durante la ejecución del presupuesto se evidencia una reducción de los ingresos previstos para el ejercicio, en relación con las estimaciones de la Ley de Presupuesto, que no pueda ser compensada con recursos del Fondo de Estabilización Macroeconómica a que se refiere el Capítulo I del Título VIII de esta Ley, el Presidente o presidenta de la República, en Consejo de Ministros, ordenará los ajustes necesarios, oídas las opiniones del Ministerio de poder popular con competencia en materia de Planificación y Desarrollo y del Ministerio de Finanzas por órgano de la Oficina Nacional de Presupuesto y la Oficina Nacional del Tesoro. La decisión será publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela”.*

Artículo 44. *“Los reintegros de fondos erogados, cuando corresponda, deberán ser restablecidos en el nivel de agregación que haya aprobado la Asamblea*

Nacional, siempre que la devolución se efectúe durante la ejecución del presupuesto bajo cuyo régimen se hizo la operación”.

Artículo 45. *“Los niveles de agregación que haya aprobado la Asamblea Nacional en los gastos y aplicaciones financieras de la Ley de Presupuesto constituyen los límites máximos de las autorizaciones disponibles para gastar”.*

Artículo 46. *“Una vez promulgada la Ley de Presupuesto, el Presidente de la República decretará la distribución general del presupuesto de gastos, la cual consistirá en la presentación desagregada hasta el último nivel previsto en los clasificadores y categorías de programación utilizadas, de los créditos y realizaciones contenidas en la Ley de Presupuesto”.*

Artículo 48. *“Los órganos de la República así como los entes descentralizados funcionalmente sin fines empresariales están obligados a llevar los registros de ejecución presupuestaria, en las condiciones que fije el Reglamento de esta Ley. En todo caso, se registrará la liquidación o el momento en que se devenguen los ingresos y su recaudación efectiva; y en materia de gastos, además del momento en que se causen éstos, según lo establece el artículo anterior, las etapas del compromiso y del pago.*

El registro del compromiso se utilizará como mecanismo para afectar preventivamente la disponibilidad de los créditos presupuestarios; y el del pago para reflejar la cancelación de las obligaciones asumidas”.

Artículo 49. *“No se podrán adquirir compromisos para los cuales no existan créditos presupuestarios, ni disponer de créditos para una finalidad distinta a la prevista”.*

Artículo 50. *“Los órganos de la República así como los entes descentralizados funcionalmente sin fines empresariales programarán, para cada ejercicio, la ejecución física y financiera de los presupuestos, siguiendo las normas que fijará el Reglamento de esta Ley y las disposiciones complementarias y*

procedimientos técnicos que dicten la Oficina Nacional de Presupuesto y la Oficina Nacional del Tesoro. Dicha programación será aprobada por los referidos órganos rectores, con las variaciones que estime necesarias para coordinarla con el flujo de los ingresos.

El monto total de las cuotas de compromisos fijadas para el ejercicio no podrá ser superior al monto de los recursos que se estime recaudar durante el mismo”.

Artículo 51. *“El Director del Despacho del Presidente de la República, el Vicepresidente Ejecutivo de la República, los Ministros, el Presidente de la Asamblea Nacional, el Presidente del Tribunal Supremo de Justicia, el Presidente del Consejo Moral Republicano, el Contralor General de la República, el Fiscal General de la República, el Defensor del Pueblo, el Presidente del Consejo Nacional Electoral, el Procurador General de la República, el Superintendente Nacional de Auditoría Interna y las máximas autoridades de los entes descentralizados sin fines empresariales, serán los ordenadores de compromisos y pagos en cuanto el presupuesto de cada uno de los entes u organismos que dirigen. Dichas facultades se ejercerán y podrán delegarse de acuerdo con lo que fije el reglamento de esta Ley, salvo lo relativo a la Asamblea Nacional la cual se regirá por sus disposiciones internas”.*

Artículo 52. *“Quedarán reservadas a la Asamblea Nacional, a solicitud del Ejecutivo Nacional, las modificaciones que aumenten el monto total del presupuesto de gastos de la República, para las cuales se tramitarán los respectivos créditos adicionales; las modificaciones de los límites máximos para gastar aprobados por ésta, en la cuantía que determine la Ley de Presupuesto.*

Las modificaciones que impliquen incremento del gasto corriente en detrimento del gasto de capital, sólo podrán ser autorizadas por la Asamblea Nacional en casos excepcionales debidamente documentados por el Ejecutivo Nacional No se podrán efectuar modificaciones presupuestarias que impliquen

incrementar los gastos corrientes en detrimento de los gastos del servicio de la deuda pública.

Los créditos adicionales al presupuesto de gastos que hayan de financiarse con ingresos provenientes de operaciones de crédito público serán decretados por el Poder Ejecutivo, con la sola autorización contenida en la correspondiente Ley de Endeudamiento.

El Poder Ejecutivo autorizará las modificaciones de los presupuestos de los entes descentralizados sin fines empresariales, según el procedimiento que establezca el Reglamento e informará inmediatamente de las mismas a la Asamblea Nacional.

El Reglamento de esta Ley establecerá los alcances y mecanismos para efectuar las modificaciones a los presupuestos que resulten necesarias durante su ejecución”.

Artículo 53. *“En el presupuesto de gastos de la República se incorporará un crédito denominado: Rectificaciones al Presupuesto, cuyo monto no podrá ser inferior a cero coma cinco por ciento (0.5) ni superior al uno por ciento(1%) de los ingresos ordinarios estimados en el mismo presupuesto. El Ejecutivo Nacional podrá disponer de este crédito para atender gastos imprevistos que se presenten en el transcurso del ejercicio o para aumentar los créditos presupuestarios que resultaren insuficientes, previa autorización del Presidente de la República en Consejo de Ministros. La decisión será publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Salvo casos de emergencia, los recursos de este crédito no podrán destinarse a crear nuevos créditos ni a cubrir gastos cuyas asignaciones hayan sido disminuidas por los mecanismos formales de modificación presupuestaria.*

No se podrán decretar créditos adicionales a los créditos para rectificaciones de presupuesto, ni incrementar esto mediante traspaso”.

Análisis: La Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público describe en sus artículos, como están conformados los diferentes organismos del estado. En donde nos explica que ningún ente autónomo podrá destinar ingreso que no esté dentro del presupuesto para el pago de un gasto por lo cual se exige que los ante proyectos de presupuesto los prepara la institución autónoma o descentralizada. Luego se remiten a la Oficina Nacional de Presupuesto quien se encargara de realizar el proyecto de Ley de Presupuesto, el cual tendrá que ser presentado al Ejecutivo Nacional y a la Asamblea Nacional antes del 15 de octubre de cada año lo cual contendrá una exposición de motivos de acuerdo a lo establecido en la Ley del marco plurianual del presupuesto, de lo contrario de haberse presentado el proyecto no ser aprobado por la Asamblea se reconducirá el presupuesto del año anterior el 15 de diciembre se eliminando algunos ingresos y gasto que no puedan recaudar no se van a causar.

En cuanto a la ejecución la norma alega que los gastos tendrán un límite de acuerdo a lo presupuestado para tal fin después de promulgada la Ley de Presupuesto se llevará a cabo la repartición de dichos créditos presupuestarios el cual obliga a todas las instituciones a llevar los registros tanto de los ingresos como de los gastos, lo cual nos indica que no se pueden adquirir responsabilidades que no se hayan reflejado en el presupuesto.

2.3.5. Ley Orgánica de Régimen Presupuestario

(G. O. N° 36916 del 22 marzo de 2000)

La presente Ley se encargara de regular, entre otros, los procesos de formulación, ejecución y liquidación del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, así como lo relativo a la deuda pública, las formas de comprobar los gastos y de recaudación de los ingresos públicos.

Título II

Del Régimen Presupuestario Del Poder Nacional

Capítulo I

De la Estructura de la Ley de Presupuesto

Artículo 27. *“El Ejecutivo Nacional, en resguardo del equilibrio presupuestario, pondrá en vigencia el Presupuesto Reconducido, reajustando el Presupuesto anterior en la siguiente forma:*

1. En el Presupuesto de Ingresos:

a) Eliminará los ramos de ingresos que no pueden ser recaudados nuevamente.

b) Suprimirá los ingresos provenientes de operaciones de crédito público autorizadas, en la cuantía en que fueron utilizados.

c) Excluirá las reservas del Tesoro correspondientes al ejercicio fiscal anterior, en caso que el Presupuesto que se reconduce hubiere previsto su utilización.

d) Estimaré cada uno de los ramos de ingresos para el nuevo ejercicio.

e) Incluirá los recursos extraordinarios provenientes de operaciones de crédito público, cuya percepción deba ocurrir en el ejercicio correspondiente.

2. En el Presupuesto de Gastos:

a) Eliminará los créditos presupuestarios que no deben repetirse, por haberse cumplido los fines para los cuales fueron previstos.

b) Incluirá la asignación por concepto del Situado Constitucional correspondiente a los ingresos ordinarios que se estimen para el nuevo ejercicio, y los aportes legales que deban ser hechos de conformidad con lo establecido por

Leyes vigentes para la fecha de presentación del Proyecto de Ley de Presupuesto respectivo.

c) Incluirá los créditos presupuestarios indispensables para el servicio de la deuda pública y las cuotas que el Fisco Nacional deba aportar por concepto de compromisos derivados de la ejecución de tratados internacionales.

d) Incluirá los créditos presupuestarios indispensables para asegurarla continuidad y eficiencia de la administración del Estado y, en especial, de los servicios educativos, sanitarios, asistenciales y de seguridad.

3. En los objetivos, programas y metas: Adaptará los objetivos, programas y metas a los ingresos y créditos presupuestarios que resulten de los ajustes anteriores.

4. En relación al personal a su servicio:

Mantendrá al personal a su servicio en un número igual o inferior al del Presupuesto Recondicionado, sin perjuicio de que, previa autorización expresa del Congreso de la República o de la Comisión Delegada, pueda incrementar su número. Las modificaciones en las remuneraciones sólo podrán provenir de convenios celebrados o de decretos ejecutivos dictados con anterioridad a la fecha de introducción del Proyecto de Ley de Presupuesto ante el Congreso de la República”.

Título IV

Del Régimen Presupuestario de las Instituciones Autónomas, de las Fundaciones y de las asociaciones Civiles

Artículo 52. *“Se regirán por este Título los organismos referidos en los numerales 3 y 6 del artículo 1º, con excepción de aquellos que, por la naturaleza de sus funciones empresariales, deban regirse por el Título VI”.*

Artículo 53. *“Los organismos sujetos a este Título elaborarán sus proyectos de presupuesto por programas, de acuerdo a los lineamientos de política sectorial que imparta el organismo de adscripción”.*

Artículo 54. *“Los proyectos de presupuesto de los organismos sujetos a este Título, elaborados conforme a las Instrucciones que dicte la Oficina Central de Presupuesto, deberán presentarse a la misma una vez aprobados por el organismo de adscripción correspondiente. Contendrán, además, los estados financieros proyectados, así como toda la información económica, financiera y administrativa requerida para su análisis, evaluación y control de ejecución y de méritos.*

La Oficina Central de Presupuesto propondrá al Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio de Hacienda, los aportes presupuestarios respectivos, acompañados de un informe, acerca de los proyectos de presupuestos correspondientes.

La Oficina Central de Presupuesto remitirá a la Oficina Central de Coordinación y Planificación copia de los proyectos de presupuestos referidos en este artículo, acompañados en cada caso del informe contentivo de los resultados del estudio y evaluación de los mismos.”

Artículo 55. *“Los proyectos de presupuestos de los organismos sujetos a este Título se someterán a la aprobación del Presidente de la República, en Consejo de Ministros, dentro del lapso comprendido entre el primero de octubre y el treinta y*

uno de diciembre del año inmediatamente anterior al del ejercicio correspondiente al proyecto en consideración.

En caso de que el Congreso de la República modifique los aportes previstos en el Proyecto de Ley de Presupuesto para algún organismo, los ajustes que deban realizarse seguirán idéntico trámite al anteriormente indicado.

A los organismos referidos en este Título se aplicarán las disposiciones del artículo 39 de la presente Ley.

Artículo 56: *“El Ejecutivo Nacional establecerá las normas aplicables a estos organismos para los trasposos de créditos entre programas, proyectos y partidas, así como las facultades que, en esta materia, tendrán los Directorios o Juntas Directivas, Ministros responsables y las que se reservará el Presidente de la República”.*

Artículo 57: *“Los organismos sujetos a este Título remitirán a su órgano de adscripción y a la Oficina Central de Presupuesto un informe mensual de su gestión presupuestaria, de acuerdo con las normas que ésta dicte. Copias de dichos informes serán remitidas por la Oficina Central de Presupuesto, a la Oficina Central de Coordinación y Planificación y a la Dirección Nacional de Contabilidad Administrativa.*

La evaluación del cumplimiento de las metas de los organismos sujetos a este Título se regirá por los artículos 47 y 48 de la presente Ley.

A los efectos de esta Ley se entiende como órgano de adscripción al ordenador de pagos respectivo.

Las fundaciones o asociaciones civiles deberán presentar, conjuntamente con la solicitud de recursos, un balance certificado por un Contador Público y un informe de sus actividades, para poder gozar de los aportes presupuestarios solicitados, a los gobiernos nacional, estatal y municipal.

La entrega del doceavo correspondiente a los recursos asignados a las fundaciones o asociaciones civiles, se realizará previa presentación, ante los organismos de adscripción, de los informes de ejecución de sus programas respectivos.

Los organismos de adscripción de las instituciones particulares que reciban recursos fiscales deberán hacer una evaluación trimestral de la gestión física y financiera de dichas instituciones y enviar el resultado de estas evaluaciones a las Comisiones Permanentes de Finanzas y de Contraloría de la Cámara de Diputados. De igual manera, cuando los entes beneficiarios de asignaciones no cumplan con la obligación de informar al respecto, cuando la evaluación no sea satisfactoria o cuando se detecten otras irregularidades, el organismo de adscripción suspenderá los pagos respectivos a la institución beneficiaria, así como a requerimiento de las Comisiones Permanentes de Finanzas y de Contraloría de la Cámara de Diputados”.

Artículo 58: *“Los organismos sujetos a este Título sólo podrán modificar sus sistemas de clasificación y remuneración de cargos previa autorización del Ejecutivo Nacional oída la opinión de la Oficina Central de Personal”.*

Análisis: en los artículos anteriores se expone de que manera entra en vigencia un presupuesto reconducido y como se puede llevar a cabo su aplicación, como deben ejecutarse los presupuestos en las instituciones autónomas de acuerdo ha lo dictado por el Ejecutivo Nacional.

Cuadro comparativo de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras publicada en G.O N° 6076 del 07-05-2012 y las Clausulas de la Convención Colectiva del sector obrero de la educación superior 2008- 2010.

En el siguiente cuadro se citaran los artículos de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras publicada en G.O N° 6076 del 07-05-2012 y las Clausulas de la Convención Colectiva del sector obrero de la educación superior 2008- 2010, que trata de comparar los beneficios y las contradicciones derivadas de ambas los cuales nos permitirán analizar y adquirir mayores conocimiento del tema de investigación.

Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT). Gaceta oficial N° 6076, decreto N° 8938 extraordinaria del 7 de mayo de 2012	Convención Colectiva bajo el marco de Reunión el Normativa Laboral del Sector Obrero de la Educación Superior en Venezuela 2008 -2010
<p>Artículo. 90. Libre cálculo del salario. Debe tener una distribución equitativa no menor al salario fijada por el Presidente de la República.</p>	<p>Cláusula. 7. protección al salario. El empleador se compromete a pagar a sus trabajadores obreros el salario completo con las limitaciones y deducciones previstas en la normativa legal vigente.</p>
<p>Artículo. 100. El salario debe calcularse tomando en consideración que el trabajador puede cubrir sus necesidades y la de los familiares en recompensa de la calidad del trabajo prestado con una equidad con los trabajadores que presten el mismo servicio.</p>	

<p>Artículo. 117. El cálculo del pago del salario nocturno será en base al salario diurno devengado con un incremento del 30%.</p>	
<p>Artículo. 118. La norma establece que las horas extras serán pagadas en base al cálculo del salario normal devengado con un incremento del 50% sobre el salario de la jornada de trabajo convenida</p>	
<p>Artículo.119. pago del día feriado y descanso. 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.</p>	
<p>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 (50%) sobre el salario normal.</p>	
<p>Artículo. 121. El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por concepto de vacaciones, será el salario normal</p>	

<p>devengado en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior a la oportunidad del disfrute.</p>	
<p>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.</p>	
<p>Artículo. 123. Forma de pago salario se puede pagar por cheque o por una institución financiera mediante una cuenta nómina corriente o de ahorro en la moneda de circulación legal.</p>	
<p>Artículo. 140. Las instituciones de trabajo sin fines de lucro están exentas de la repartición de beneficios pero se le otorgará una bonificación de fin de año de 30 días de salario.</p>	<p>Cláusula. 21. Bonificación de fin de año el empleador se obliga a seguir cancelando a sus trabajadores obreros, la bonificación de fin de año a razón de 90 días de salario integral. El cálculo de dicho beneficio se realizará de manera que no produzca efecto sobre si mismo. Cuando por vía de decreto presidencial sea aumentado el número de días, este</p>

	será ajustado automáticamente.
<p>Artículo. 141. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a las prestaciones sociales en recompensa de antigüedad de los años de servicio o culminación del ciclo laboral. Los cuales se pueden exigir de manera inmediata. En caso de existir algún retraso el mismo generan intereses y será obligatoria su cancelación al igual que la deuda inicial.</p>	<p>Cláusula. 8. Prestaciones sociales y fideicomiso las partes se comprometen en seguir aplicando las condiciones vigentes en cada una de las instituciones públicas que integran el sector de la educación superior, en lo que respecta a las formas de cálculo de prestaciones sociales y el cálculo de los intereses generados</p>
<p>Artículo. 142. a) Para garantizar las prestaciones sociales el patrono deberá depositarle 15 días a partir de cada trimestre tomando como base el salario percibido y el derecho de este beneficio lo tiene desde el primer día de trabajo del trimestre.</p> <p>b) después del primer año el patrono depositara 2 días de salario adicional por cada año hasta llegar a 30 días.</p> <p>c) en caso de terminar la relación laboral se le calculara las prestaciones en base al último salario a 30 días por cada año de servicio o fracción mayor a seis meses.</p> <p>d) se le pagara el monto mayor de las prestaciones sociales dependiendo de lo estipulado según el literal a y b, mas el</p>	

<p>saldo al culminar la relación de trabajo se hará en base a lo establecido en el literal c.</p> <p>e) de culminar la relación laboral antes de tres meses se le cancela de prestaciones sociales 5 días salario por mes trabajado.</p> <p>f) en caso de pagarse las prestaciones sociales en los cinco días siguiente se generaran intereses de mora a la tasa activa que determine el banco central de Venezuela tomando como referencias los seis banco principales del país.</p>	
<p>Artículo. 143. El depósito de la garantía de las prestaciones sociales se generaran en un fidecomiso individual, fondo nacional de prestaciones tomando en cuenta la decisión de dicho trabajador por concepto de lo antes expuesto recibirá intereses al rendimiento que produzcan. También podrá acreditada en la contabilidad donde trabaja el trabajador notificando por escrito.</p> <p>El patrono estará en el deber de notificarle a el trabajador lo que deposito trimestralmente en el fondo de ahorro; anualmente el fondo nacional de prestaciones informara a el trabajador el monto de intereses generado y el capital, dicho intereses que este genere estarán</p>	

<p>libre de impuesto y se pagaran al finalizar el año o en caso de que el trabajador decidiera capitalizarlo tendrá comunicarlo por escrito.</p>	
<p>Artículo. 144. El trabajador tendrá derecho al anticipo de prestaciones sociales en un 75% del depositado por garantía de sus prestaciones sociales siempre y cuando sea sobre cualquier concepto de vivienda, inversión de educación o gastos medico de hospitalización tanto para él como a sus familiares.</p>	
<p>Artículo. 162. Los patronos que tengan una cantidad superior a 200 trabajadores tendrán que pagar becas de estudio tanto a los trabajadores como a sus hijos.</p>	<p>Cláusula. 22. Incentivo al estudio el empleador se obligara a cancelar a los trabajadores (as) obreros (as) que alcancen un grado profesional (técnico superior universitario o profesional universitario) una prima del 12% del salario mensual independientemente del tabulador del cargo que desempeñen.</p> <p>Cláusula. 29. Becas para hijos de trabajadores la parte empleadora conviene establecer un monto destinado al pago de becas de hijos de trabajadores obreros, equivalente al 7,5% mensual del salio fijado para el nivel uno del tabulador de sueldos vigente, multiplicado por el</p>

número de trabajadores obreros, las partes acuerdan becas de educación básica diversificado medio profesional y educación superior, tendrá un valor mensual no inferior a Bs.100. La concesión de la beca estará sujeta al record académico, a la condición del alumno no repitente y al nivel socioeconómico. La distribución de las becas estará a cargo de de una comisión paritaria, integrada por las partes.

Cláusula. 42. Permiso de estudios: se le cosedera a los trabajadores 10 horas semanales para estudiar para la cual tendrá que entregar una constancia de estudio.

Cláusula. 28. Bono escolar. El empleador se obliga a cancelar anualmente a sus trabajadores (as), una ayuda económica hasta un límite de 4 hijos ,a razón del 8% del grado 1 del tabulador de salario vigente para uniformes. Para la adquisición de útiles escolares se cancelaran de la siguiente manera.

8% del grado 1 del tabulador de salarios vigente para educación inicial y básica.

12% del grado 1 del tabulador de salarios

	<p>vigente para educación media y diversificada.</p> <p>16% del grado 1 del tabulador de salario vigente para educación superior. Igualmente se conviene para el caso de que ambos padres sea de la misma institución, se tomara en cuenta uno solo de ellos para los efectos del pago correspondiente.</p>
<p>Artículo. 173. Límites de la jornada de trabajo.</p> <p>La jornada de trabajo no excederá de cinco (5) días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos (2) días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.</p> <p>La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:</p> <p>La jornada diurna, comprendida entre las 5:00am y las 7:00pm, no podrá exceder de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y cuatro (44) semanales.</p> <p>La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00pm y las 5:00am, no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de</p>	<p>Cláusula 16. Jornada de trabajo el empleador se comprometerá a mantener vigente , la jornada de trabajo que actualmente exista en cada uno de las instituciones siempre y cuando el órgano competente apruebe una modificación, se considerara siempre que sea más favorable</p>

<p>treinta y cinco (35) semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.</p> <p>Cuando la jornada comprenda períodos de trabajo diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete (7 ½) horas y media diarias ni de treinta y siete (37 ½) horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un periodo nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.</p>	
<p>Artículo.184. De los días hábiles para el trabajo Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados.</p> <p>Son feriados, a los efectos de esta Ley:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Los domingos. b. El 1° de enero; lunes y martes de carnaval; el jueves y el viernes santos; el 1° de mayo y el 24, 25 y el 31 de diciembre. c. Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y d. Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno 	

<p>Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres (3) por año.</p> <p>Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las entidades de trabajo sin que se pueda efectuar en ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta Ley.</p>	
<p>Artículo. 190. Los trabajadores tendrán derecho a 15 días de vacaciones por prestar un año de servicio ininterrumpido y los años siguiente le corresponderá un día adicional por cada año de servicio hasta un máximo de 15 días hábiles</p>	<p>Cláusula. 69. El empleador se compromete a concederle al trabajador 45 días de vacaciones colectivas entre asueto de semana santa, carnaval y navidad de manera remunerada</p>
<p>Artículo.191. se le otorgaran las vacaciones colectivas a el personal por medio la suspensión de las actividades de acuerdo a lo dispuesto en el articulo y si le quedaran debiendo días se pondrán de acuerdo para otorgárselas en vacaciones futuras.</p> <p>Si el trabajador no tuviera derecho a las vacaciones se le otorgarían de manera remunerada y se le descontaran de vacaciones futuras.</p>	

<p>En caso de que la actividad a que se dedique la empresa trabajara de manera continua las vacaciones se le otorgaran al empleado de manera rotativa llegando a un acuerdo con los trabajadores.</p>	
<p>Artículo. 192. Bono vacacional será un mínimo de 15 días y por cada año de servicio prestado se le cancelara día más hasta un máximo de 30 días.</p>	<p>Cláusula. 20. El empleador estará obligado a pagar a sus trabajadores obrero el bono vacacional de 90 días de salario a partir del año 2009.el calculo de dicho se beneficio de manera que no produzca efectos sobre sí mismo.</p>
<p>Artículo. 195. Cuando por cualquier causa termine la relación laboral y el trabajador no hubiera disfrutado de las vacaciones se le calculara en base al monto del último salario devengado.</p>	
<p>Artículo. 196. Vacaciones fraccionada se pagaran en base al tiempo de servicio prestado mediante cual permaneció dentro de la empresa surgió el derecho de vacaciones anual y bono vacacional.</p>	
<p>Artículo. 197. Disfrute efectivo de las vacaciones el trabajador deberá disfrutar de las vacaciones y el patrono deberá concedérselas</p> <p>En caso de suspender las vacaciones el patrono deberá notificar a la inspectora de</p>	

<p>trabajo previa verificación de los hechos que lo ameriten.</p> <p>Cuando el trabajador decida disfrutar de las vacaciones que fueron interrumpida se le tendrá que volver a cancelar sin poder afirmar que ya lo hizo.</p>	
<p>Artículo. 331. Protección a la maternidad se protegerá a la madre y al padre en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijas e hijos</p>	<p>Cláusula. 41. Protección a la familia paternidad y maternidad el empleador se obligara a conceder a las trabajadoras obreras el permiso previsto en la Ley orgánica del trabajo y su reglamento, con motivo de sub. Salud, embarazo y maternidad. Así mismo, se obliga a permiso de licencia de paternidad previsto en la Ley para la protección de la familia, la maternidad y paternidad. Publicado en gaceta oficial N° 38773, de fecha 20.09.2007</p>
<p>Artículo. 334. Necesidad de traslado para proteger el embarazo se realiza cuando se crea que las condiciones del trabajo puedan afectar el embarazo, no se le podrá rebajar el salario ni desmejorar la condición.</p>	
<p>Artículo. 335. Protección especial a la trabajadora en estado de gravidez: tendrá el derecho a inamovilidad laboral</p>	

<p>hasta 2 años después del parto.</p>	
<p>Artículo. 336. descanso pre y post natal: la trabajadora en estado de gravidez tendrá un descanso de 6 semanas antes del parto y 20 semanas después del parto, caso de enfermedad el medica que le impida trabajar se le garantizara el derecho al trabajo y al salario.</p>	
<p>Artículo.337. prolongación del descanso prenatal: la trabajadora en estado de gravidez acontezca después de la fecha prevista, el descanso prenatal se alargara hasta la fecha de parto y el descanso postnatal no se reducirá si no que comienza a contarse después de la fecha de parto.</p>	
<p>Artículo. 338. acumulación de los descanso pre y post natal: cuando la trabajadora no disfrute el pago del pre natal por que se adelanto el parto o por cualquier otra causa el tiempo no utilizado se le acumulara al periodo post natal</p>	
<p>Artículo. 339. licencia de paternidad: se le otorgara al trabajador licencia de paternidad remunera por 14 días desde el nacimiento del niño y tendrá el derecho de</p>	

<p>inmovilidad laboral desde el nacimiento hasta 2 años después del nacimiento del niño.</p>	
<p>Artículo. 340. Descanso por adopción la trabajadora que se le otorgue en adopción un niño menor a tres años tendrá descanso de 26 semanas remuneradas</p>	
<p>Artículo. 341. Vacaciones cuando el trabajador solicite las vacaciones después del reposo postnatal el patrono estará obligado a concederle las vacaciones</p>	
<p>Artículo. 342. Cómputos en la antigüedad los permisos de prenatal y postnatal deberán tomarse en cuenta para efectos de antigüedad.</p>	
<p>Artículo. 343. centro de educación inicial con sala de lactancia el patrono que tenga más de 20 trabajadores tendrá que tener un centro de educación inicial que garantice la educación de los niños desde los 3 meses hasta los 6 años y deberá contar con el personal idóneo y especializado para dicha actividad.</p>	
<p>Artículo. 344. modalidad del cumplimiento del centro de educación inicial. Los patronos podrán acordar con el poder popular en competencia en</p>	<p>Cláusula. 30. Guardería la institución se comprometerá a tener una guardería no mayor a la vigencia de la convención colectiva para hijos de los obreros no</p>

<p>materia de trabajo y seguridad social, la instalación de un centro entre varios patronos o el pago de una matrícula de educación inicial el cual deberá estar calificado por el ministerio de educación.</p>	<p>mayores a siete años.</p> <p>En caso de no poder adecuarse el empleador se compromete a pagar un 40% del monto del tabulador de salario número 1 para matrícula y mensualidad lo trabajadores para disfrutar del beneficio deberán presentar la inscripción y la partida de nacimiento para cerciorarse de su consanguinidad.</p>
<p>Artículo. 345. descanso de lactancia durante el periodo de lactancia la mujer tendrá dos permiso de media hora para amamantar al niño en el centro de lactancia de no tenerlo dentro de la institución los permisos serán de una hora y media cada uno.</p>	
<p>Artículo. 346. no discriminación por razón de embarazo es decir no podrá haber diferencia de salario entre las personas en estado de gravidez o lactancia de las demás que ejecuten la misma función.</p>	
	<p>Cláusula 19. Permanencia de beneficios. El empleador se comprometerá a mantener vigente los beneficios socio económicos que vienen</p>

	<p>disfrutando los obreros y las organizaciones sindicales correspondientes acordadas en convención colectiva, a los decretos en materia laboral concedidos por el ejecutivo nacional a los trabajadores adecuando a los nuevas realidades.</p>
	<p>Cláusula 23. Aporte por Matrimonio cancela el aporte del 30% del nivel 1 del tabulador previa presentación de la acta de matrimonio y si los dos laborar en la institución se le otorgara el beneficio a uno solo.</p>
	<p>Cláusula. 24. Prima por hogar Se comprometerá a cancelar a todos los trabajadores jubilados y pensionados e l 8,25% mensual del nivel 4 del tabulador de sueldos y salario, y este se tomara en cuenta en el bono vacacional y la bonificación de fin de año si los dos trabajan en la misma institución el beneficio se cancelara a ambos.</p>
	<p>Cláusula. 25. Aporte por nacimiento de hijo. se le pagara al trabajador un 30% sobre el nivel uno presentando la partida de nacimiento que se entregara dentro de los 30 días siguientes después del parto en la oficina de recursos humanos en caso de</p>

	que los dos trabajen en la misma industria se le pagara solo a la madre,
	Cláusula. 26. Prima por Hijo. El empleador pagara una prima por hijo del 5% sobre el nivel uno del tabulador de salario, se tomara en cuenta para el cálculo de vacaciones y bonificación de fin de año hasta que los hijos tengan 21 años y no estén casado o hasta 25 si están estudiando en la Universidad.
	Cláusula. 26. Hijos excepcionales o con discapacidad. Se compromete a cancelar el 60% de la tabla de salario 1 previa presentación de informe médico que acredite su estado especial se le pagara a través de la madre si ambos padres trabajan en la institución.
	Cláusula. 31. Juguetes el empleador se comprometerá a pagar el 5% del tabulador de salario 1 por cada hijo menor de 13 años cumplidos que sean miembros de la comunidad obrera se le cancelara en el último trimestre del año.
	Cláusula. 32. Ticket alimentación. Se le cancelara al personal obrero de la Universidad activo de 0,50 de la unidad tributaria vigente de acuerdo lo previsto

	<p>en la Ley de programa de alimentación.</p> <p>Se le cancelara al obrero pensionado. Jubilado y discapacitado un 0,40 del valor de la unidad tributaria vigente.</p>
	<p>Cláusula. 34. Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad (H.C.M.) se le garantizara la vigencia de la de la póliza de seguro a 20000,00 BS por siniestro a tanto al trabajador como a sus parientes consanguíneos directos y también ampara a los trabajadores y trabajadoras jubilados, pensionado y discapacitados.</p>
	<p>Cláusula. 35. Seguro Social Obligatorio. El empleador se compromete a la inscripción en el seguro social a todos los trabajadores según con lo establecido en la Ley de Seguros Sociales.</p>
	<p>Cláusula. 64. Prima Especial de Chóferes. Se le pagara una prima desacuerdo al cargo que ocupe cuando trabaje en horas extras a las correspondientes.</p>

Análisis: acorde a la comparación realizada existen varios beneficios que están contemplado en la contratación colectiva y en los casos en los que no están contemplados en la convención colectiva, ésta dice que se ajustará a lo establecido en

la en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras. Se puede decir después de esta comparación que la contratación colectiva ofrece en la mayoría de los casos mejores beneficios a los trabajadores de lo que estipula la Ley, pero no piensa en los costos presupuestarios que le resultan por conceptos de dichos beneficios.

Estos conceptos se muestran en el análisis de los resultados, en el capítulo en donde veremos cuál ha sido comportamiento de los beneficios en los últimos años.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO.

En toda investigación es necesario que los hechos estudiados, los resultados obtenidos y las evidencias significativas encontradas en relación al problema investigado, reúnan las condiciones de confiabilidad, objetividad y validez.

El objetivo del marco metodológico es establecer el nivel de profundidad de la investigación, así como la forma de acceder a la información referente al estudio. Para lo cual, es preciso definir los métodos, técnicas y procedimientos metodológicos, a través de los cuales se intenta dar respuestas a las interrogantes de la investigación.

Para cumplir con tal fin, el primer aspecto consiste en definir el tipo y diseño de la investigación, se escogió la población y muestra, se relacionan las técnicas e instrumentos, y seguidamente se describen los procedimientos para la realización del trabajo con sus respectivas acciones.

3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación, de acuerdo con **Sabino (2007)**, se define como “*un esfuerzo que se emprende para resolver un problema, claro está, un problema de conocimiento*” (**pág. 47**). En opinión del autor, la investigación es un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuestas a tales interrogantes.

Según el nivel de conocimiento la investigación es cualitativa y cuantitativa

Según Pérez, (1994), *“la investigación cualitativa se considera como un proceso activo, sistemático y riguroso de indagación dirigida, en el cual se toman decisiones sobre lo investigable en el campo de estudio”*. (pág. 465).

Sabino (2003), sostiene que: *“la investigación cualitativa es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios”*. (pág. 25).

Igualmente se caracteriza que una investigación cuantitativa, **Según Pérez, (1994)** *“es aquella que se dedica a recoger, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos sobre variables previamente determinadas. Esto hace darle una connotación que va mas allá de un listado de datos organizados como resultados; pues estos datos que se muestran en el informe final, están en total consonancia con las variables que se declararon desde el principio y los resultados obtenidos van a brindar una realidad específicas a los que están sujetos”*. (pág. 467).

Con lo anteriormente citado se puede puntualizar que la investigación está enmarcada de manera tanto cualitativa como cuantitativa, por tratarse de un análisis de las implicaciones de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras publicada en G.O. N° 6076 del 5 de mayo de 2012 en la partida presupuestaria 4-01 de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui, específicamente en el sector obrero, desde el punto de vista económico.

3.2. Nivel de la Investigación

El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio, por lo que el presente trabajo de investigación abarca dos (2) categorías las cuales son: Exploratorias y Descriptivas que permitieron dar respuesta a las interrogantes planteadas.

3.2.1. Investigación Exploratoria

Según Arias, F (2006), *“Es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento”*. (Pág. 23).

Con lo citado anteriormente se puede indicar que la investigación está enmarcada dentro del **nivel exploratorio**, porque en su etapa inicial en el marco teórico, se investigó e indagó sobre lo referente al tema, lo cual sirvió de sustento a la investigación. Por otra parte se efectuó la investigación enmarcada en un tema de mucho interés en el ámbito político, económico y social en nuestro país, como lo es “un análisis de las implicaciones de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6076 del 5 de mayo de 2012 en la partida presupuestaria 4-01 de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui específicamente lo relativo al personal obrero”.

3.2.2. Investigación Descriptiva

Hernández y Otros, (1998) afirma que la investigación descriptiva *“consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento”*. (pág. 59).

Arias, F. (2006) define la investigación descriptiva como aquello que *“consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”*. (pág.25)

Según Picón (1987) la investigación de tipo descriptivo se define de la siguiente manera: *“Aquella que tiene por finalidad buscar, encontrar y captar el*

fenómeno tal como se da en la realidad con todas sus características y rasgos seguidos de una interpretación que indica entonces el procedimiento a seguir”. (Pág.9) Según el autor esta modalidad de investigación, se dirige a determinar y describir la naturaleza de una situación tal como ella existe, para el momento en que el estudio se está llevando a cabo.

Así mismo, de acuerdo a lo citado anteriormente se puede exponer que la investigación está enmarcada dentro del **nivel descriptivo**, ya que se buscó caracterizar un hecho con el fin de obtener o definir su posible comportamiento o efecto, es decir tuvo como objeto “analizar las implicaciones de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6076 del 5 de mayo de 2012 en la partida presupuestaria 4-01 de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui específicamente lo relativo al personal obrero”. Se realizó un estudio de manera detallada, pretendiendo identificar como se afecta dicha partida monetaria.

3.3. Diseño de la Investigación.

Los trabajos de investigación son iniciados por el investigador de acuerdo a las necesidades en su planteamiento del problema y a sus objetivos. Los métodos utilizados para alcanzar los mismos son específicos para cada investigación.

Según (Arias, 2006, p.26) el diseño de la investigación se define de la siguiente forma: *“Es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental”*

3.3.1. Investigación Documental

Según Zorrilla (1993), La investigación documental *“es aquella que se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, códigos, constituciones, etc.)”*.

De acuerdo con Arias (2006, p.27), La investigación documental, *“es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir los datos obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales, impresas, audiovisuales o electrónicas”*.

3.3.2. Investigación de Campo

Cazares, D (2000) *“la investigación de campo es aquella en que el mismo objeto de estudio sirve como fuente de información para el investigador. Consiste en la elaboración directa y en vivo, de cosas, comportamiento de personas, circunstancias en que ocurren ciertos hechos; por ese motivo la naturaleza de las fuentes determina la manera de obtener los datos”*.

Según comentarios de Kerlinger (1994) señala que la investigación de campo *“es aquella que se produce cuando la estrategia empleada por el investigador está basada en métodos que permiten recoger los datos en forma directa de la realidad donde se presentan”*. (pág. 43)

De acuerdo a lo citado anteriormente se puede concluir que la metodología aplicada para la realización de este proyecto es la **investigación documental**, ya que fue realizada mediante la consulta de fuentes bibliográficas, documentos como: Ensayos, Tesis de grados, Leyes, Páginas electrónicas, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Artículos arbitrados, y La Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, entre otros.

El presente trabajo de investigación está basado en un **diseño de campo** ya que la información necesaria para su complemento fue extraída directamente de la realidad del área de estudio; es decir la recolección de la información se obtuvo mediante la observación directa de la fuente, la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui, la cual tuvo como objetivo *“analizar las implicaciones de la Ley*

Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras G.O. N° 6076 del 5 de mayo de 2012 en la partida presupuestaria 4-01.

3.4. Población y Muestra

Fidias Arias (2006:81-83), define Población “*como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación*” y la muestra como “*un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible*”.

Morales, (1994, pág. 17) “*La Población o universo se refiere al conjunto para el cual serán validas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación*”.

La población en el presente trabajo de investigación está representada por (390) trabajadores y trabajadoras, de los cuales (55) son contratados, (162) fijos, (107) jubilados, (11) pensionados de incapacidad, (18) contratados fuera de nomina, (23) pensionados por sobrevivientes y (14) contratados a través de una cooperativa pertenecientes a la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui, ubicada en la Avenida Algimiro Gabaldón (antigua vía Alterna) Puerto La Cruz, Estado Anzoátegui.

En lo que respecta a la Muestra **según Morales (1994)** “*es un subconjunto representativo de un universo o población*”. (p.54).

En investigación la Muestra, “*es aquella donde se especifica una cantidad de Trabajadores que están integrados en la Organización de la Empresa*”. (**Sabino 2007**).

Luego de identificada la población se escogió una muestra para desarrollar el estudio, de tal manera que los resultados obtenidos tienen validez. En esta investigación la muestra está representada por (60) Obreros que representan el

(15,38) % de la población total, muestra sobre la cual se realizaron las encuestas, entrevistas y cuestionarios para obtener respuestas a las interrogantes y objetivos planteados en la investigación a través de la aplicación de la técnica o instrumento de recolección de datos.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En la búsqueda, observación y estudio de hechos relevantes (los datos) que permiten construir una teoría o estudio con bases del conocimiento y métodos científicos, el investigador deberá utilizar una serie de técnicas e instrumentos para recopilar datos que sustenten y fundamenten su estudio.

Según Arias (2006) *“se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos de información” (p.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.”(p.69).*

De lo anterior, se desglosa una serie de instrumentos y técnicas de recolección de información, orientadas de manera esencial para alcanzar los fines propuestos en la investigación, dada la naturaleza del estudio y en función de los datos que se requirieron, en el caso del presente trabajo de investigación.

3.5.1. Encuesta

“La encuesta se usa más frecuentemente para describir un método de obtener información de una muestra de individuos. Esta muestra es usualmente sólo una fracción de la población bajo estudio”. (Avilez, 2005)

Cabe mencionar que el uso de las herramientas de información y recolección de datos permitieron acceder a las fuentes documentales, desde una dimensión precisamente técnica en cuanto a la interpretación y desarrollo de la investigación se refiere; mientras que la encuesta se aplicó con el propósito de hacer un sondeo al personal obrero de la Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui, acerca del conocimiento de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras

publicada en G.O. N° 6076 del 5 de mayo de 2012 en cuanto refiere a sus remuneraciones salariales.

3.5.2. Cuestionario

Balestrini (2002), " *el 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.*" (p.138).

El cuestionario se aplicó para obtener los datos necesarios para lograr respuestas a las interrogantes de la investigación, este se estructuró en (11) preguntas variables y (2) preguntas fijas dirigidas a los trabajadores y trabajadoras en calidad de obrero de la Universidad de oriente Núcleo de Anzoátegui.

3.5.3. Entrevista

Silva y Pelachano (1979, 13) 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*".

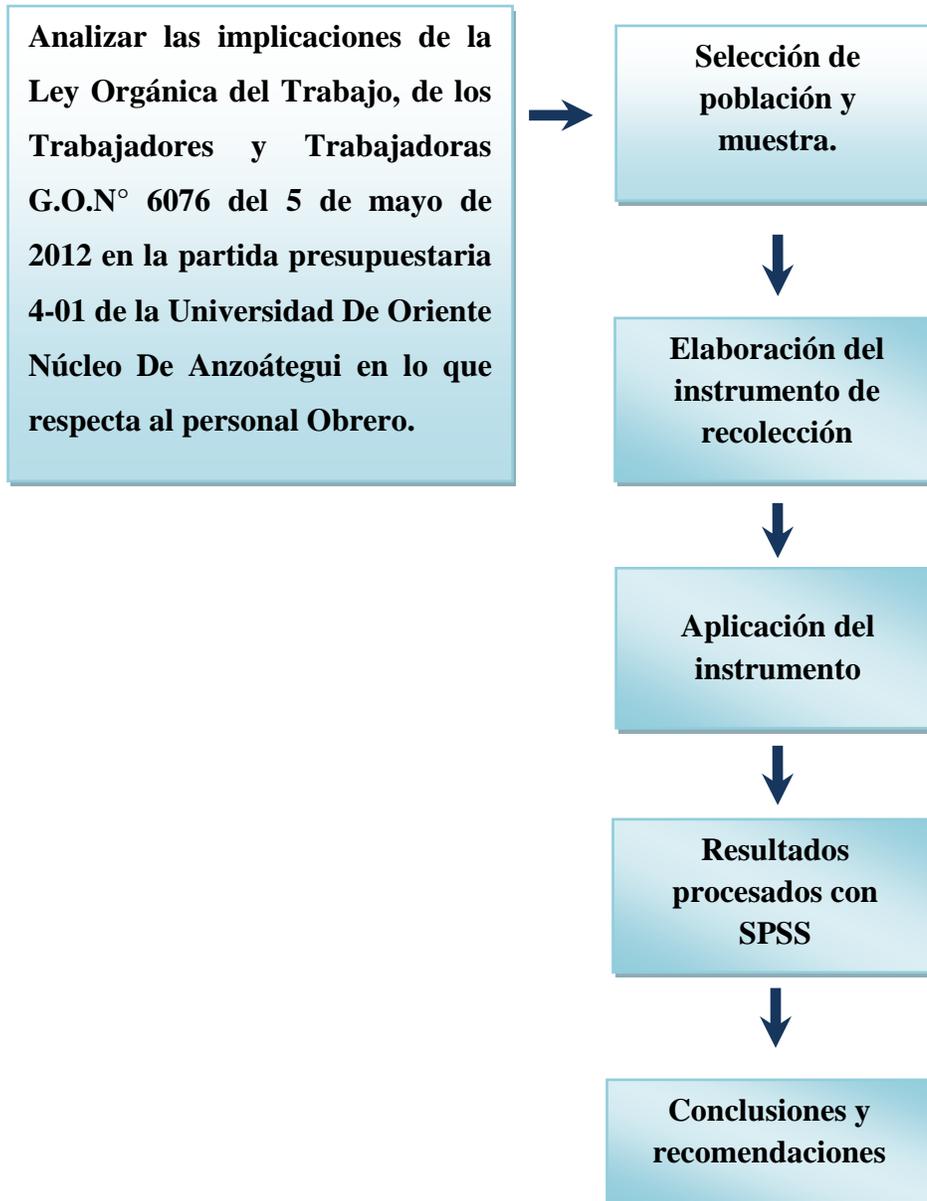
En el trabajo de investigación empleó la entrevista como instrumento, ya que este permitió ir en la búsqueda de la información en los diferentes departamentos competentes con el personal idóneo, a fin de extraer directamente la información propicia para resolver las interrogantes planteadas.

En este orden de ideas, los instrumentos usados para la recolección de datos comprendieron: libretas de notas, papel, bolígrafos, computadoras, pendrive, cuestionarios, grabadoras, entre otros.

3.6. Técnica de Presentación y Análisis de Datos:

Para estos efectos se recurrió a las tablas estadísticas de distribución de frecuencia que permitieron organizar los datos obtenidos en la investigación, de igual forma facilitó la observación de los mismos. Para ello, se utilizó el sistema computarizado de estadística SPSS versión 15.0 mediante el cual, se obtuvieron los cálculos de manera precisa y confiable distribuidos en tablas de resultados, detallando la frecuencia, los porcentajes y las gráficas de sectores para una mejor comprensión.

3.7. Procedimiento Aplicado



El trabajo de investigación se inició con la asignación por parte del Profesor del tema del trabajo, sobre el cual se comenzó a realizar una exposición del planteamiento del problema a investigar. Sobre el problema planteado se determinaron algunas interrogantes las cuales se convirtieron en objetivos de investigación, a los fines de perseguir las respuestas a tales cuestionamientos.

Luego de determinados los objetivos de la investigación, se procedió a investigar en el mes de septiembre del 2012, con la revisión de documentos, tesis, y registros varios en busca de información sobre el objeto de estudio.

Para ampliar los conocimientos se profundizó el estudio para conocer acerca de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras G.O N° 6076 del 5 de mayo de 2012, y la comprensión del contenido y alcance de la partida presupuestaria 4-01 de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui, específicamente en lo relativo al personal obrero.

En el mes de octubre de 2012 se procedió a la selección de la población y muestra sometida a estudio.

En la segunda semana del mes de noviembre de 2012 se seleccionó la técnica e instrumentos que servirían de ayuda para la recopilación de la información a fin de cumplir con los objetivos establecidos.

En el mes de noviembre me dirigí a la Universidad de Oriente, objeto de estudio, con el fin de aplicar los instrumentos para la recolección de datos y así procesarlos en el sistema computarizado que lleva por nombre SPSS versión 15.0.

Luego de analizar los resultados se procedió a las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y análisis de los resultados.

Se muestra los resultados del proceso investigativo el cual fue llevado a cabo mediante la aplicación de una encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (sector obrero), y una entrevista al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente, Núcleo Anzoátegui para la cual se tomó una muestra del 15,38% de la población para medir el conocimiento que estos poseían sobre la implicación de la Ley Orgánica Del Trabajo Los Trabajadores y Las Trabajadoras publicada en G.O.N° 6076 del 7 de mayo de 2012 en las reivindicaciones salariales del personal obrero de la Universidad De Oriente.

En cuanto a la presentación de los datos se realizaron tablas de frecuencia simple; es decir, se englobaron las preguntas concernientes a los objetivos específicos desarrollados. Los datos obtenidos fueron trabajados en el programa del sistema de procesos de datos estadísticos SPSS Versión 15.0 para conocer los porcentajes de la representación de cada uno de los resultados obtenidos.

Cada uno de los datos obtenidos a través de la aplicación de la entrevista y la encuesta en la Universidad De Oriente núcleo Anzoátegui, Fue analizado de tal forma que permitió obtener una conclusión definitiva sobre las interrogantes planteadas en capítulos anteriores.

A continuación se muestran los resultados obtenidos luego del proceso investigativo en sus gráficas y tablas para visualizarlo de forma clara con su respectiva explicación congruente al tema indagado.

Tabla 1.

Presupuesto Universidad de Oriente

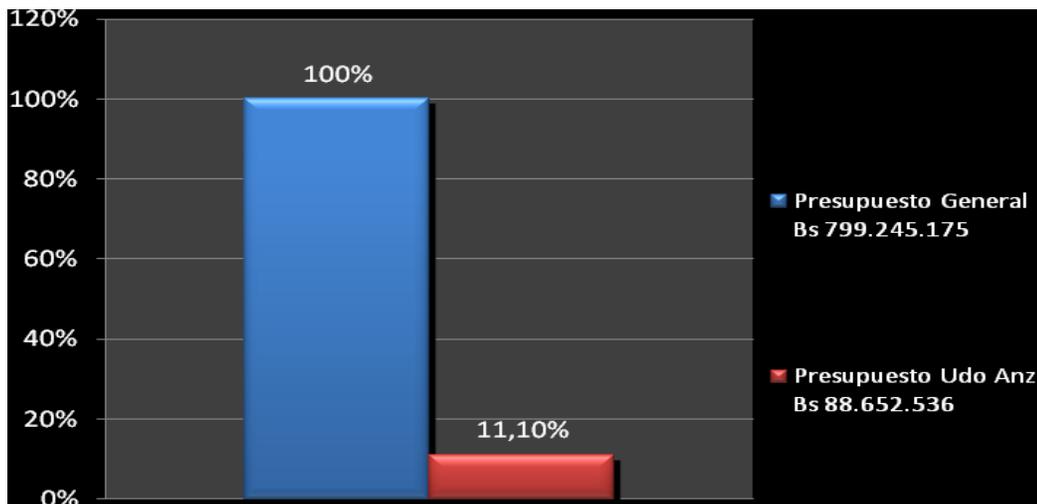
Presupuesto	Bolívares	Porcentaje
Presupuesto General	799.245.175	100%
Presupuesto U.D.O ANZ.	88.652.536	11,10%

Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012.

Análisis: Según la información suministrado por el Departamento de Presupuesto en la tabla N° 1, la cantidad de BS. 799.245.175,00 representa el 100% de la asignación presupuestaria de la cual solo le corresponde al Núcleo de Anzoátegui la cantidad de BS. 88.652.536,00; lo que representa un 11,10%.

Grafico N° 1

Presupuesto Universidad de Oriente



Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012.

Tabla 2.

Distribución del presupuesto de la U.D.O ANZ. .

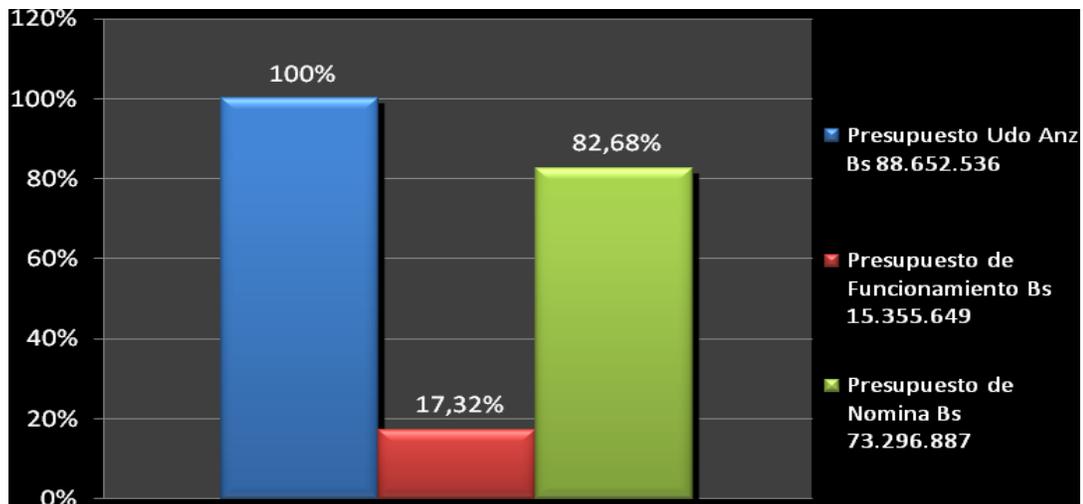
Presupuesto	Bolívares	Porcentaje
Presupuesto U.D.O ANZ.	88.652.536,00	100%
Presupuesto de Funcionamiento	15.365.649,00	17,32%
Presupuesto de Nómina	73.296.887,00	82,68%

Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012.

Análisis: En cuanto al presupuesto de Bs. 88.652.536 que representa el 100% de lo asignado a la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui se puede decir que éste se distribuye de la siguiente manera: presupuesto de funcionamiento de Bs. 15.355.649 representa un 17.32% y presupuesto de nómina Bs. 73.296.887 representando el 82,64% del total.

Grafico 2.

Distribución del presupuesto de la U.D.O ANZ. .



Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012.

Tabla 3.

Distribucion del Presupuesto de Nómina

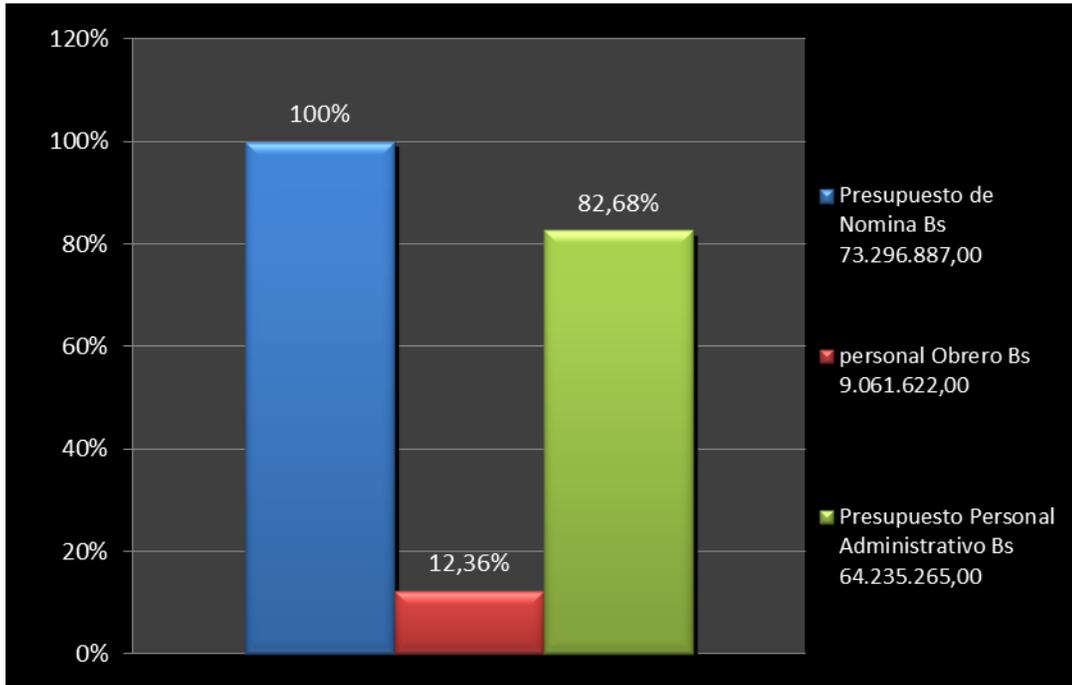
	bolívares	Porcentaje
Personal Obrero	9.061.622,00	12,36%
Presupuesto del Personal Administrativo y Docente	64.235.265,00	82,68%
Presupuesto Total	73.296.887,00	100%

Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012.

Analisis: Del presupuesto de noina solo le corresponde al personal obrero Bs. 9.061.622,00 representado por un 12,36% y al personal administrativo y docente le corresponde Bs. 64.235.265 que representa un 82,68%.

Grafica 3.

Distribucion del Presupuesto de Nómina



Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012.

Tabla 4.

Distribucion del Presupuesto de Nómina Asignado al Personal Obrero

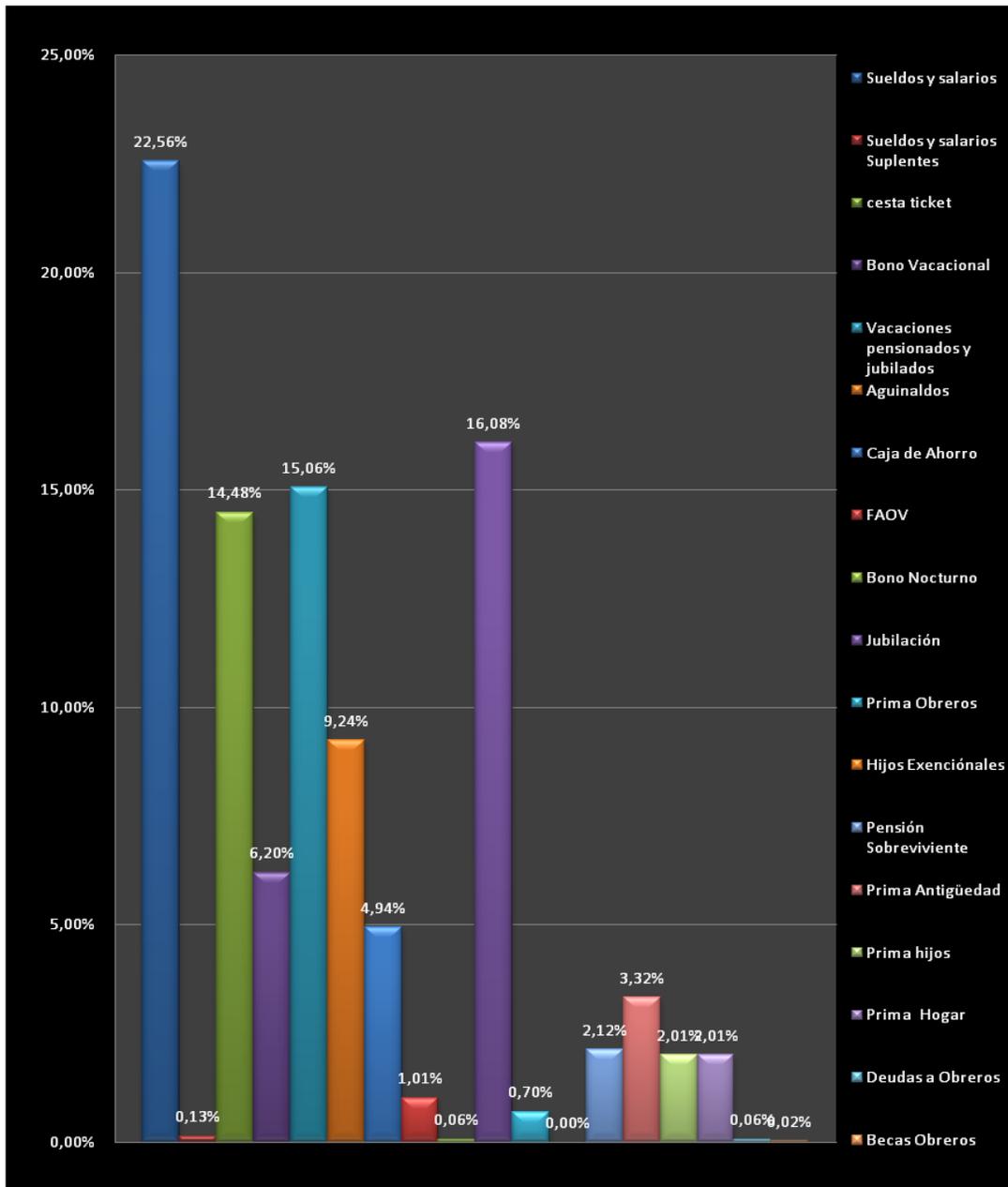
Partida presupuestaria 4-01	Bolívares	Porcentaje
Sueldos y salarios	2.044.662,00	22,56%
Sueldos y salarios Suplentes	12.000,00	0,13%
cesta ticket	1.311.933,00	14,48%
Bono Vacacional	562.196,00	6,20%
Vacaciones pensionados y jubilados	1.364.573,00	15,06%
Aguinaldos	837.720,00	9,24%
Caja de Ahorro	447.350,00	4,94%
FAOV	91.280,00	1,01%
Bono Nocturno	4.995,00	0,06%
Jubilación	1.457.446,00	16,08%
Prima Obreros	63.040,00	0,70%
Hijos Exenciónales	36	0,00%
Pensión Sobreviviente	192.000,00	2,12%
Prima Antigüedad	301.490,00	3,32%
Prima hijos	182.015,00	2,01%
Prima Hogar	181.890,00	2,01%
Deudas a Obreros	5.542,00	0,06%
Becas Obreros	1.454,00	0,02%
Total	9.061.622,00	100,00%

Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012

Análisis: En la tabla N° 4 se muestra la distribucion del presupuesto de nomina asignado a la partida presupuestaria 4-01 de Bs. 9.061.622,00 en los diferentes beneficios establecidos por el convenio colectivo.

Grafico 4.

Distribucion del Presupuesto de Nómina



Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012

Tabla 5.

Distribución del Presupuesto funcionamiento

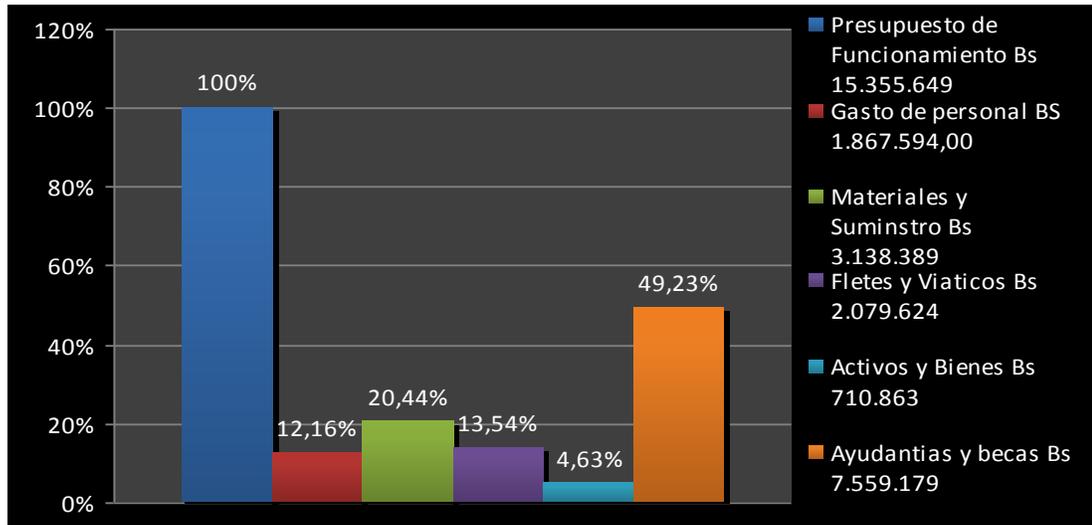
Presupuesto funcionamiento	Bolívares	Porcentaje
Gasto de personal	1.867.594,00	12,16%
Materiales y Suministro	3.138.389	20,44%
Fletes y Viáticos	2.079.624	13,54%
Activos y Bienes	710.863	4,63%
Ayudantías y becas	7.559.179	49,23%
Total	15.355.649	100%

Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012.

Análisis: A partir de los datos suministrados por el Departamento de Presupuesto se refleja en la siguiente grafica que el Presupuesto de Funcionamiento de BS.15.355.649, 00 representado por el 100%, se distribuye de la siguiente forma para sueldos y salarios BS. 1.867.594,00 con un 12,16%, materiales y suministro BS. 3.138.389,00 que representa el 20,44%, fletes y viáticos BS. 2.079.624,00 con un 13.54%, activos y bienes BS. 710.863,00 representan un 4,63% y las ayudas y becas BS. 7.559.179,00 con un 49,23%.

Grafico 5.

Distribución del Presupuesto funcionamiento



Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012.

Tabla 6.

Distribucion del presupuesto gastos de personal

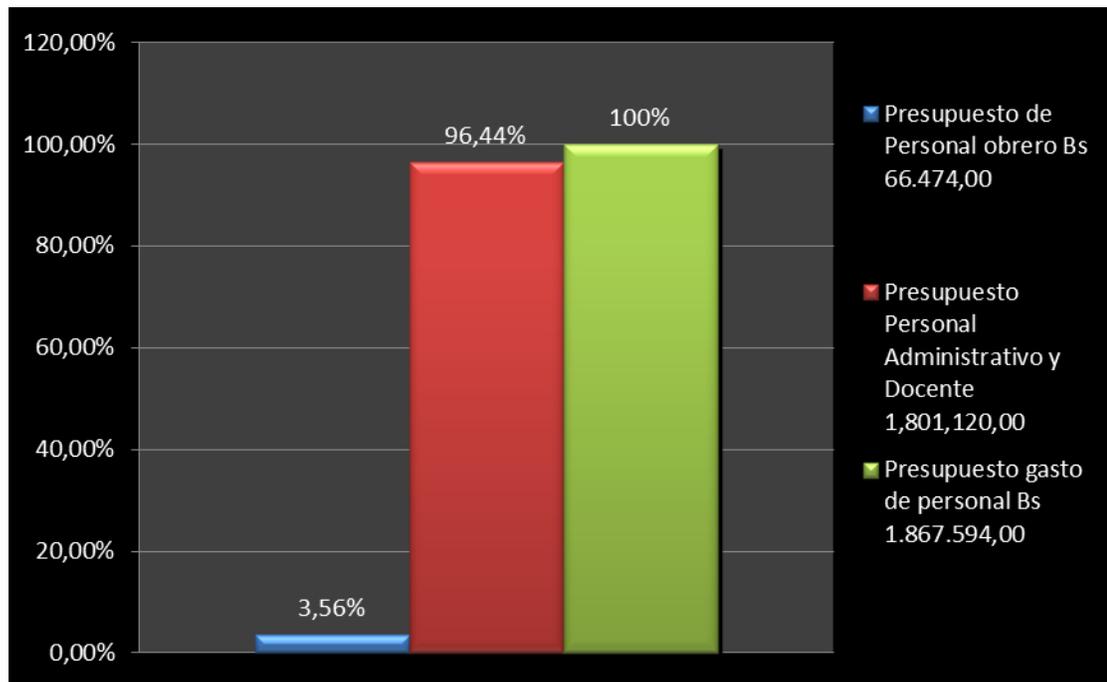
presupuesto de gastos	Bolívares	Porcentaje
Presupuesto de Personal obrero	66.474,00	3,56%
presupuesto personal administrativo y obrero	1.801.120,00	96,44%
Presupuesto gasto de personal	1.867.594,00	100%

Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012.

Análisis: del total del presupuesto de gastos de Bs. 1.867.594,00, le corresponde a la partida 4-01 del personal obrero Bs. 66.474 representado por un 3,56% y al presupuesto del personal administrativo y docente Bs. 1.801.120,00 representado por un 96,44%.

Grafica 6.

Distribucion del presupuesto gastos de personal



Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012

Tabla 7.

Distribución del Presupuesto Gastos de personal obrero partida 4-01 al comienzo del periodo 2012

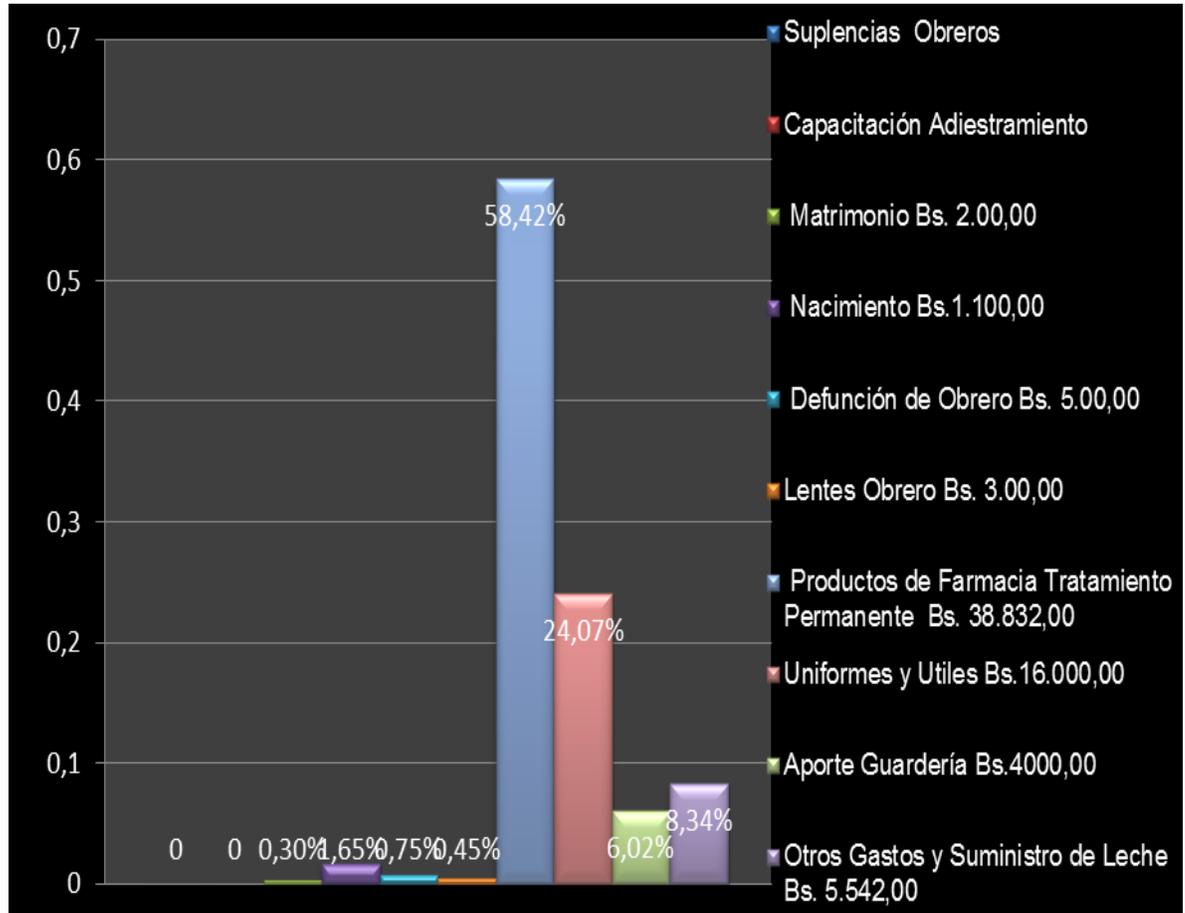
Beneficios	Bolívares	Porcentaje
Suplencias a obreros	0	0
Capacitación adiestramiento	0	0
Ayudas por matrimonio	200,00	0,30%
Ayudas por nacimiento	1100,00	1,65%
Ayuda de defunción de obrero	500,00	0,75%
Ayuda de lentes obrero	300,00	0,45%
Ayuda para productos de farmacia tratamiento permanente	38832,00	58,42%
Ayuda de uniformes y útiles	16000,00	24,07%
Aporte para guardería	4000,00	6,02%
Otros gastos y suministro de leche	5542,00	8,34%
Total recursos personal obrero	66474,00	100%

Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012

Análisis: El presupuesto de los beneficios del personal obrero de BS.66.474, 00 el cual engloba el 100% se distribuye en las siguientes partidas. suplencias 0%, capacitación y adiestramiento 0% ayuda por matrimonio 0,30%, ayuda por nacimiento 1,65%, ayuda por defunción de obrero 0,75%, ayuda de lentes de obrero 0,45%, ayuda para productos de farmacia tratamiento permanente 58,42%, ayuda de uniformes y útiles 24,07%, aporte para guardería 6,02% y otros gastos y suministro de leche 8,34%.

Grafica 7.

Distribución del Presupuesto Gastos de personal obrero partida 4-01 al comienzo del periodo 2012.



Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012

Tabla 8.

Incremento del presupuesto de gastos del personal obrero

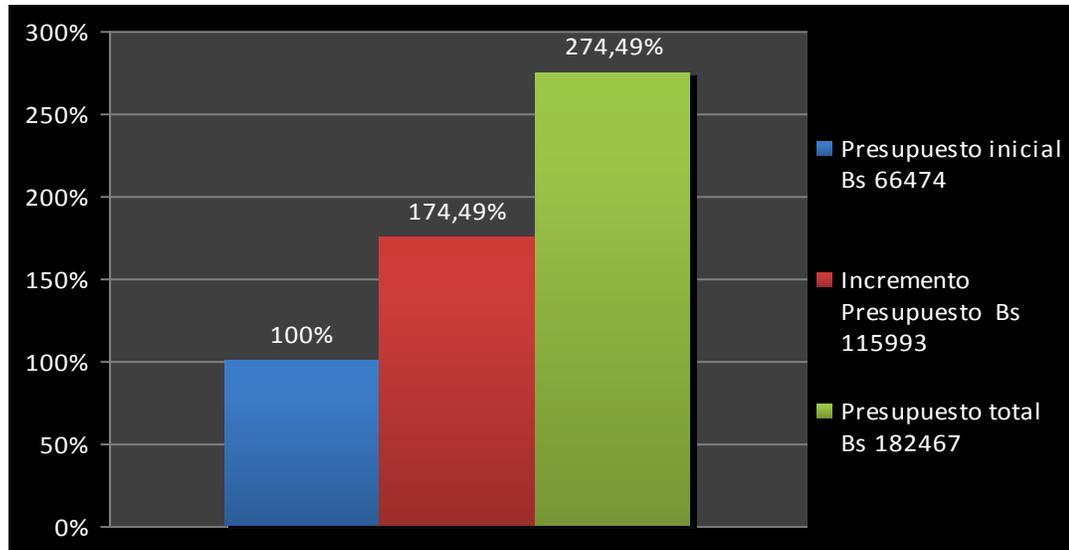
Partida 4-01	Bolívares	Porcentaje
Presupuesto inicial (2012)	66474,00	100%
Incremento Presupuesto	115993,00	174,49%
Presupuesto total	182467,00	274,49%

Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012

Análisis: En la tabla anterior se muestra como se incremento el presupuesto del Personal Obrero de Bs.. 66474,00 a comienzo del 2012 se incremento en un 174,49% del presupuesto inicial representado BS..115993,00 para un total del 274,49% al momento de hacer la investigación en a finales del mes de noviembre BS. 182467,00. Esto se realizo de acuerdo a la redistribución de partidas que no se consumieron en su totalidad en el año anterior (2011).

Grafica 8.

Incremento del presupuesto de gastos del personal obrero



Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012

Tabla 9.

Distribución del incremento del presupuesto de gastos de personal partida 4-01 del personal obrero

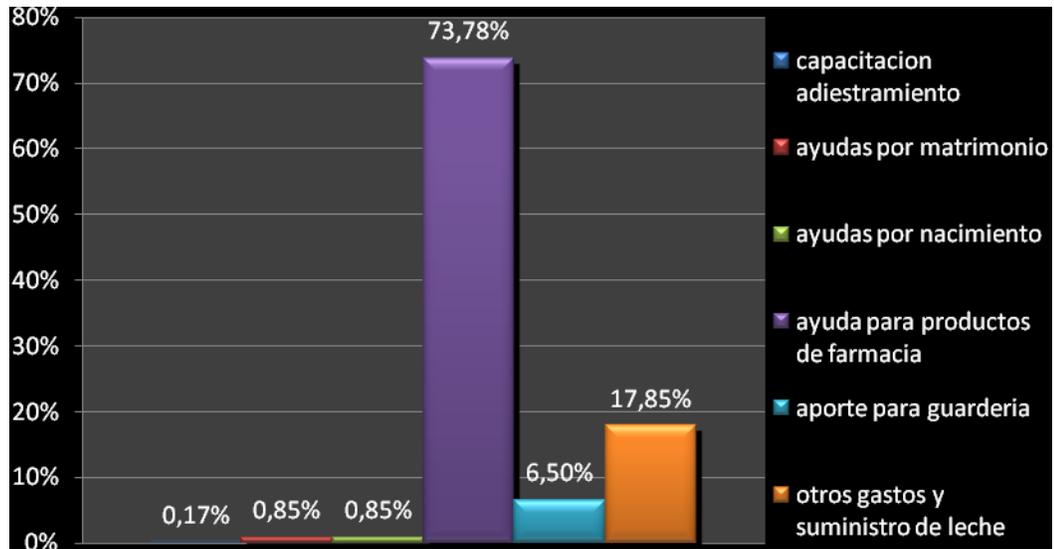
Beneficios	Bolívares	Porcentaje
Suplencias a obreros	Bs. 00	0%
Capacitación adiestramiento	Bs. 310	0,17%
Ayudas por matrimonio	Bs. 1543	0,85%
Ayudas por nacimiento	Bs. 1543	0,85%
Ayuda de defunción de obrero	Bs.0	0%
Ayuda de lentes obrero	Bs. 0	0%
Ayuda para productos de farmacia tratamiento permanente	Bs. 134627	73,78%
Ayuda de informes y útiles	Bs. 0	0%
Aporte para guardería	Bs. 11878	6,5%
Otros gastos y suministro de leche	Bs. 32566	17,85%
total recursos personal obrero	Bs. 182467	100%

Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012

Análisis: El incremento del Presupuesto de los beneficios del Personal Obrero a BS. 182.467,00, en donde aumentaron los siguientes beneficios, capacitación y adiestramiento a BS.310, 00 con un incremento del 0,17%, ayudas por matrimonio a BS. 1543,00 representa un 0,85%, ayudas por nacimiento a Bs. 1543,00 con un 0,85%, ayuda para productos de farmacia tratamiento permanente BS.134627 representa un 73,78%, aporte para guardería a BS.11878,00 con un 6,5%, otros gastos y suministro de leche BS..32566,00 representando un 17,85%.

Grafica 9.

Distribución del incremento del presupuesto de gastos de personal partida 4-01 del personal obrero



Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012

Tabla 10.

Comportamiento de presupuesto de la Partida Presupuestaria 4-01 en los últimos 5 años en el beneficio de Guardería.

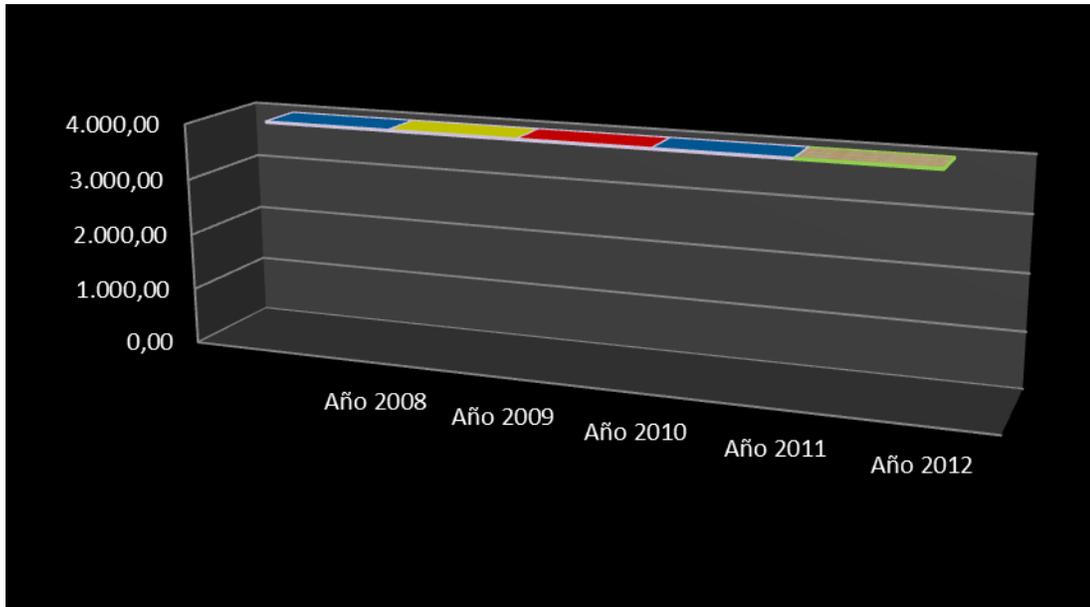
Comportamiento Asignación Guardería					
Año	Año 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2011	Año 2012
Bolívares	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00

Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012

Análisis: En la tabla anterior se muestra como desde hace cinco años, se le asigna al presupuesto de personal; en lo que respecta a la partida 4-01 una asignación a los diferentes beneficios del mismo monto para la cual se tomo como muestra el beneficio de guardería.

Grafica 10.

Comportamiento de presupuesto de la Partida Presupuestaria 4-01 en los últimos 5 años en el beneficio de Guardería.



Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012

Tabla 11.

Personal Obrero

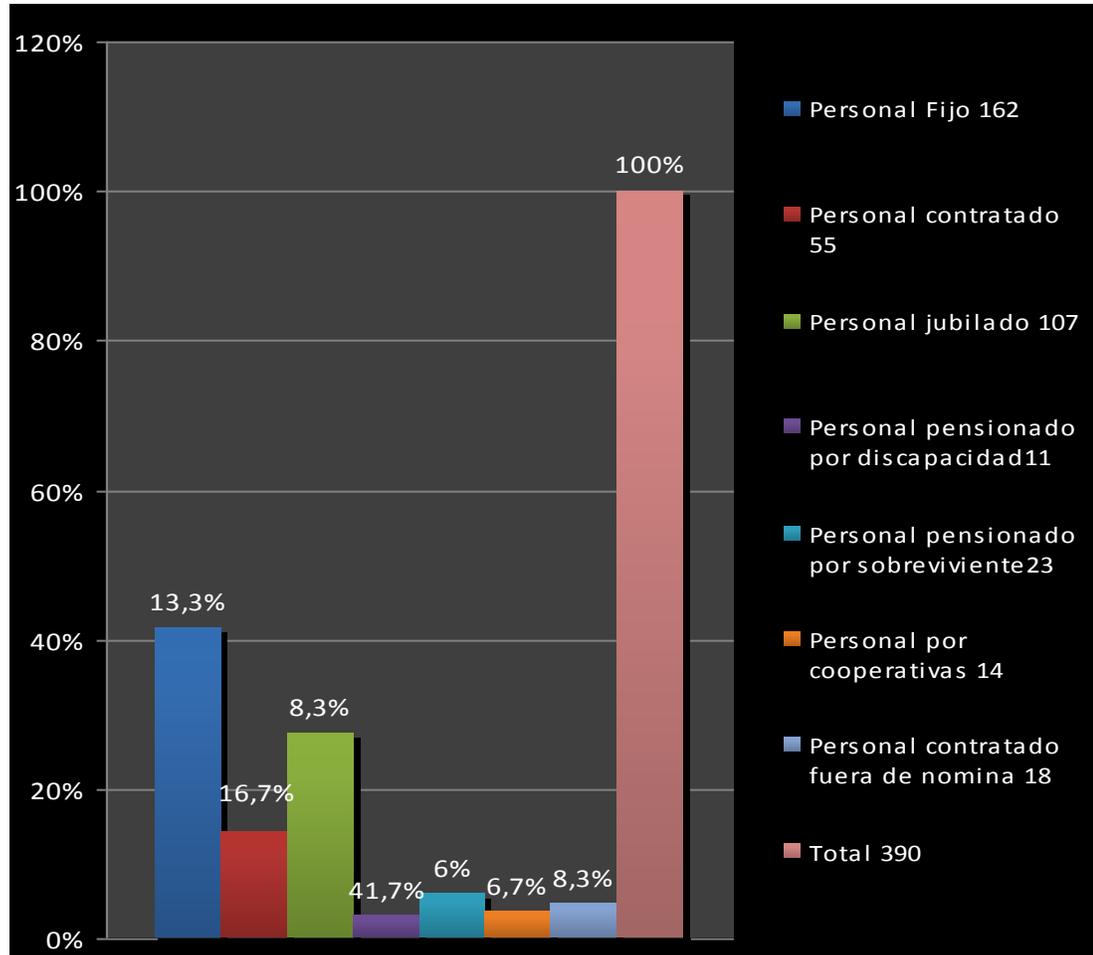
	Porcentaje	Trabajadores
Personal Fijo	41,54%	162
Personal contratado	14,10%	55
Personal jubilado	27,44%	107
Personal pensionado por discapacidad	2,82%	11
Personal pensionado por sobreviviente	5,89%	23
Personal por cooperativas	3,59%	14
Personal contratado fuera de nomina	4,62%	18
Total Personal	100%	390

Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012

Análisis: Según el Departamento de Personal de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui y los sindicatos, este cuenta con un Personal Obrero de 390 trabajadores representado por un 100% y se encuentran diferenciados de la siguiente forma Personal Fijo 162 trabajadores y trabajadoras con un 41,54%, Personal Contratado 55 trabajadores y trabajadoras con 14,10%, Personal Jubilado 107 trabajadores y trabajadoras con un 27,44%, Personal Pensionado por Discapacidad 11 trabajadores y trabajadoras con un 2,82%, Personal Pensionado por Sobreviviente 23 trabajadores y trabajadoras con un 5,89%, Personal por Cooperativas 14 trabajadores y trabajadoras con un 3,59% y Personal Contratado Fuera de Nomina 18 trabajadores y trabajadoras representan un 4,62% del total del personal.

Gráfica 11.

Personal Obrero



Fuentes: Entrevista realizada al departamento de presupuesto de la Universidad De Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui. Noviembre 2012

Tabla 12.

Nivel de Instrucción

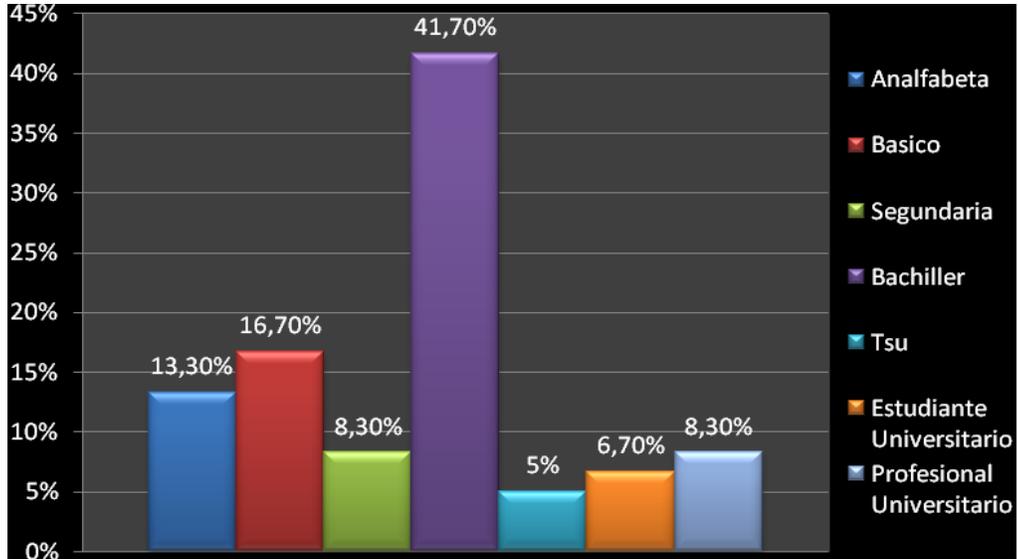
	Frecuencia	Porcentaje
Analfabeta	8	13,3
Básico	10	16,7
Secundaria	5	8,3
Bachiller	25	41,7
T.S.U.	3	5,0
Estudiante Universitario	4	6,7
Profesional Universitario	5	8,3
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012.

Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla 1, de la muestra de 60 trabajadores y trabajadoras representadas por el 100%, se pudo observar que 8 de ellos representan 13,3% son analfabetas, 10 representados por un 16,7% aprobaron educación básica, 5 personas que representan un 8.3% estudiaron hasta secundaria, 25 personas representan un 41,7% son bachilleres, 3 de ellos representado por un 5% son T.S.U, 4 estudiantes universitario que representan el 6,7 %, y los 5 restantes representados por un 8,3% son profesionales universitarios.

Grafico 12.

Grado de instrucción



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012.

Tabla 13.

Años de Servicio.

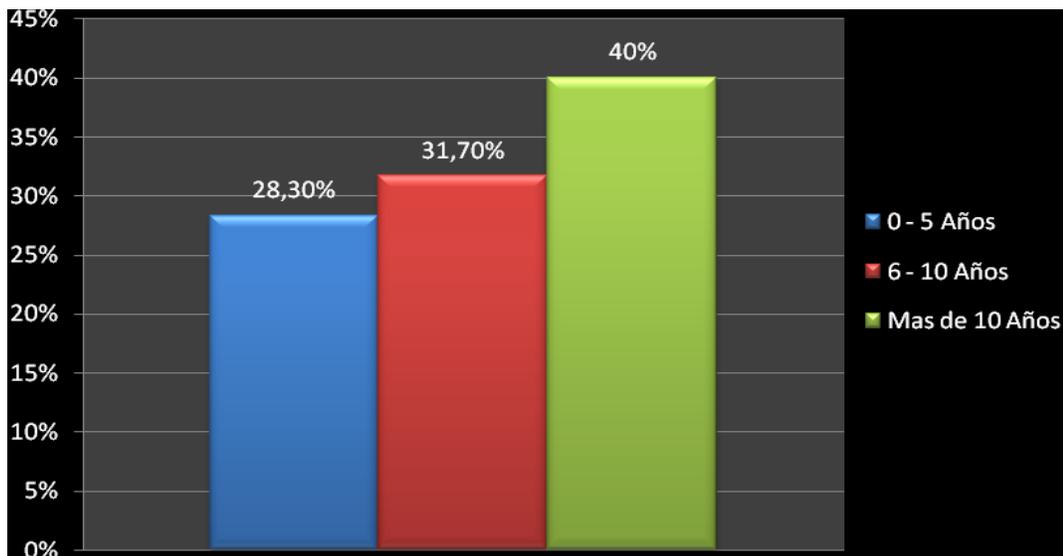
	Frecuencia	Porcentaje
0 - 5 Años	17	28,3
6 - 10 Años	19	31,7
MAS DE 10 Años	24	40,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012.

Análisis: En cuanto a los años de servicios, los resultados muestran que del 100% de la muestra de 60 trabajadores y trabajadoras encuestados el 28,3% están representado por 17 trabajadores y trabajadoras que tienen 0 hasta 5 años laborando dentro de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui, mientras que el 31,7% está conformado por 19 trabajadores y trabajadoras que tienen de 6 hasta 10 años en la Institución y el 40% está conformado por 24 trabajadores y trabajadoras que tienen más de 10 años laborando dentro de la misma.

Grafica 13.

Años de servicio



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012.

Tabla 14.

Conocimiento del presupuesto

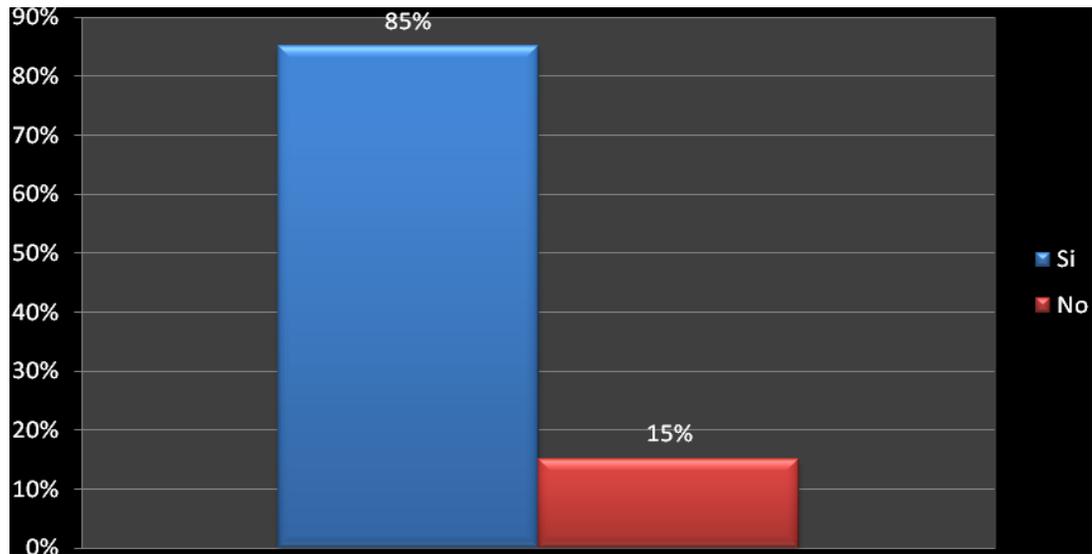
	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	85,0
No	9	15,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012.

Análisis: En cuanto al conocimiento que éstos poseen sobre presupuesto del 100% de la muestra conformada por 60 trabajadores (as), el 85% representado por 51 trabajadores y trabajadoras respondió que si conocían lo que es un presupuesto y un 15% representado por 9 trabajadores y trabajadoras respondieron que no conocían que era un presupuesto.

Grafica 14.

Conocimiento del presupuesto



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012.

Tabla 15.

Conocimiento nueva L.O.T.T.T.

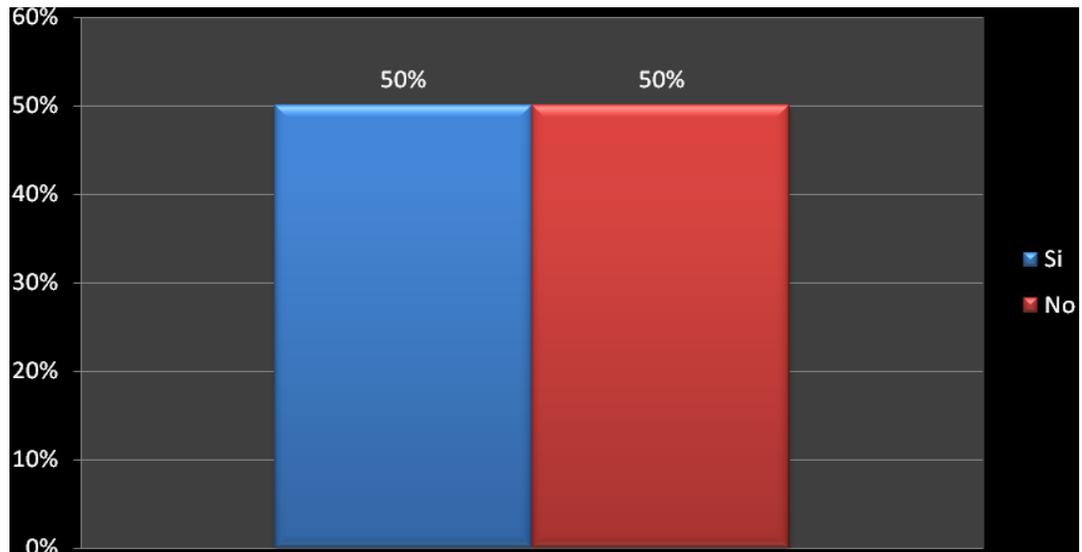
	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	50,0
No	30	50,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: En cuanto al conocimiento de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras con una frecuencia de 30 personas manifestaron conocer la nueva ley con un 50% y con una frecuencia de 30 personas manifestaron no conocer la nueva ley con 50%.

Grafica 15.

Conocimiento nueva L.O.T.T.T.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 16.

Conocen la Situación Presupuesto U.D.O

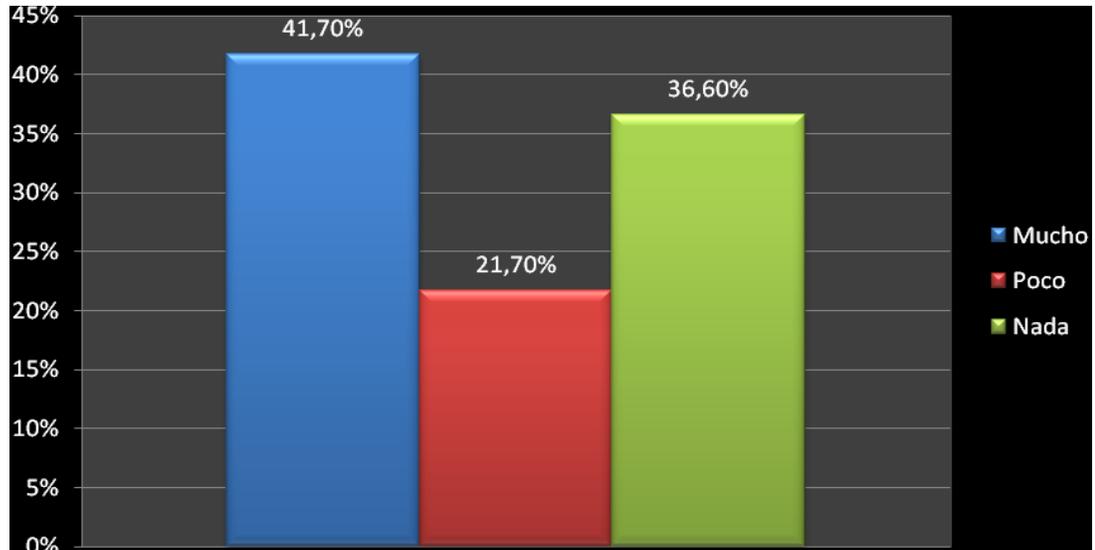
	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	25	41,7
Poco	13	21,7
Nada	22	36,7
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: Según la tabla 13 se midió el conocimiento de la situación del presupuesto de la Universidad de Oriente con una muestra del 100% representada por 60 trabajadores y trabajadoras de los cuales 25 respondieron conocer mucho del presupuesto con un 41,7%, 13 trabajadores representando un 21,7% conocían poco del presupuesto de la Universidad y 22 trabajadores (as) con 36,7% respondieron no conocer nada.

Grafica 16.

Conoce situación presupuesto U.D.O



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 17.

Afectara Presupuesto Pago Beneficios L.O.T.T.T

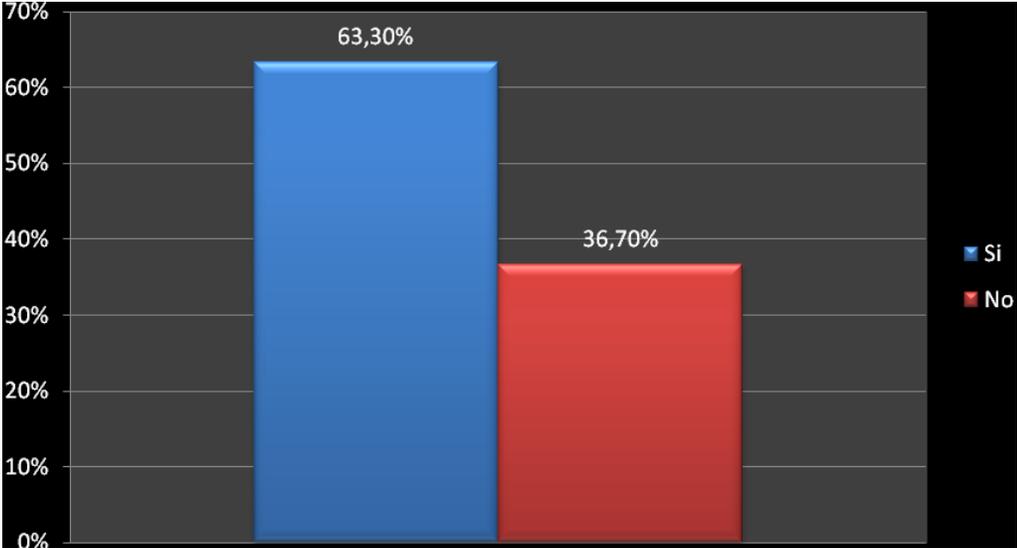
	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	63,3
No	22	36,7
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: En cuanto la tabla 15 si se afectara el presupuesto de la Universidad de Oriente en la implementación de la ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras encuestando a una muestra de 60 trabajadores y trabajadoras que representan el 100%, 38 trabajadores y trabajadoras del Personal Obrero con un 63.3% respondieron que si se afectara el presupuesto y que no afectar al presupuesto 22 trabajadores (as) con un 36,7%.

Grafica 17.

Afectara Presupuesto Pago Beneficios L.O.T.T.T.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 18.

Cantidad del Presupuesto Personal Obrero

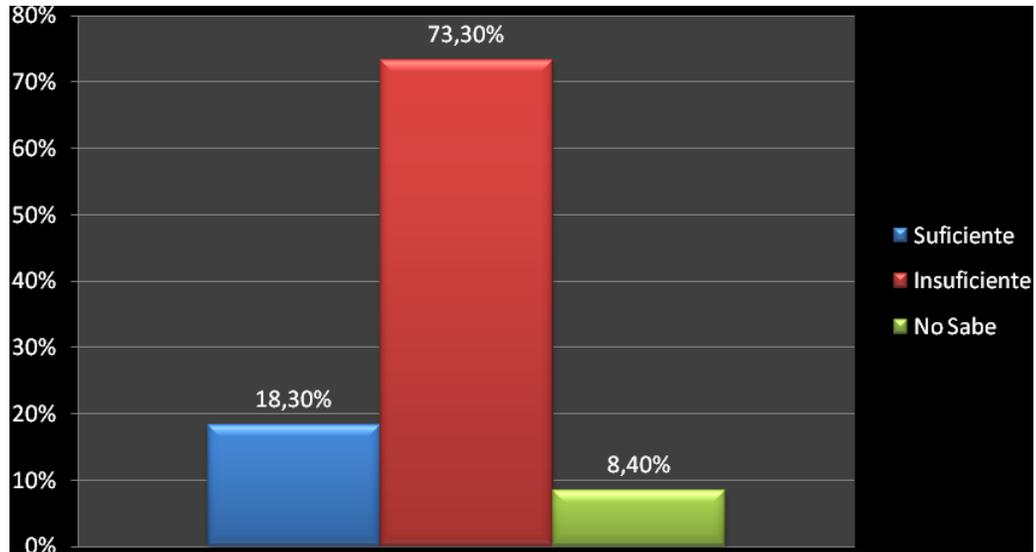
	Frecuencia	Porcentaje
Suficiente	11	18,3
Insuficiente	44	73,3
No Sabe	5	8,3
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: Partiendo de los resultados arrojados por la tabla 16 después de haber realizado la encuesta al 100% de la muestra de 60 trabajadores, los cuales 11 con un 18,3% respondieron que el presupuesto de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui es suficiente, 44 trabajadores (as) con un 73,3% respondieron que el presupuesto es insuficiente, 5 trabajadores con 8,4% no saben del presupuesto.

Grafica 18.

Cantidad Del Presupuesto Personal Obrero



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 19.

Incremento Presupuesto Personal obrero

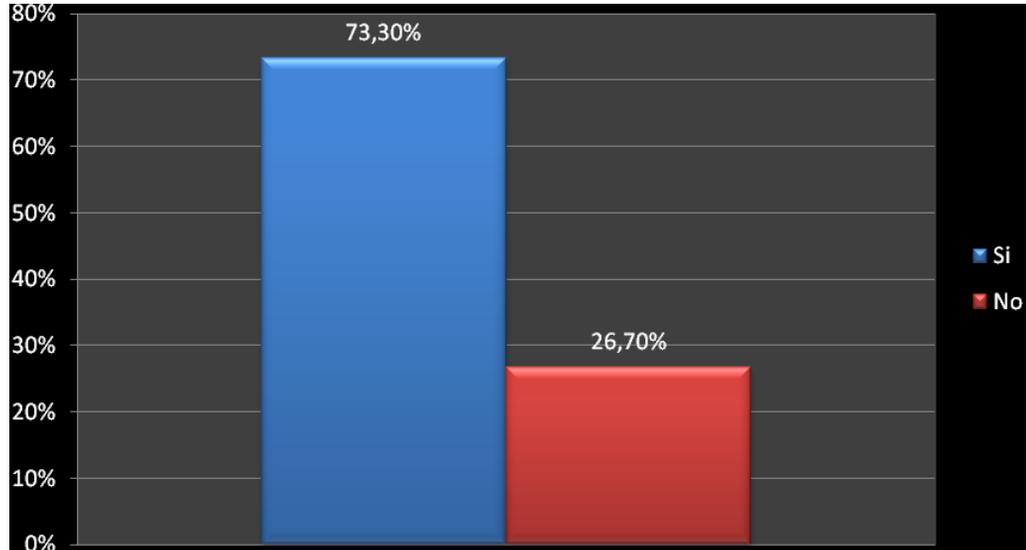
	Frecuencia	Porcentaje
Si	44	73,3
No	16	26,7
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: Según la tabla 17 los trabajadores y trabajadoras, con un 73,3% representado por 44 obreros respondieron que si se debería incrementar el presupuesto y que no debería incrementarse 26.7% con un total de 16 trabajadores (as).

Grafica 19.

Incremento Presupuesto personal obrero



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 20.

Deuda Beneficios de acuerdo L.O.T.T.T

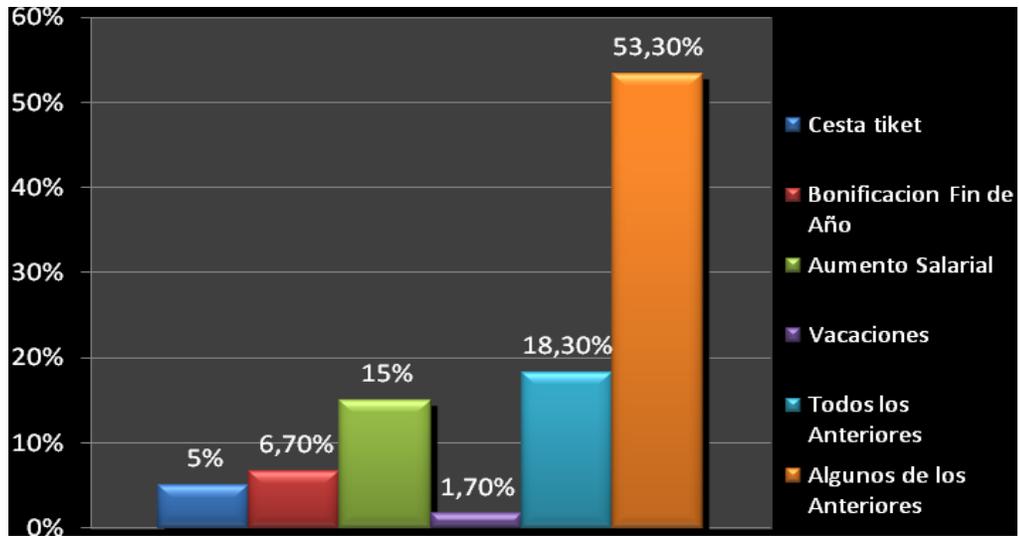
	Frecuencia	Porcentaje
Cesta ticket	3	5,0
Bonificación Fin de Año	4	6,7
Aumento Salarial	9	15,0
Vacaciones	1	1,7
Todos los Anteriores	11	18,3
Algunos de los Anteriores	32	53,3
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: Partiendo de los resultados obtenidos después de haber realizado las encuestas al 100% de la muestra representado por 60 trabajadores, 3 trabajadores con un 5% al momento de realizar esta encuesta respondieron que se le debía cesta ticket, 4 trabajadores notificaron que se le debía bonificación de fin de año con 6,7%, 9 personas representando un 15% tenían pendiente el cobro del aumento salarial, 1 trabajador dice que se le debía vacaciones representando un 1,7%, todos los beneficios 11 trabajadores y trabajadoras 18.03% y algunos de los beneficios 32 trabajadores (as) con un 53,3% expusieron que se le debían al momento de realizar las encuesta estos beneficios laborales.

Grafica 20.

Deuda Beneficios de acuerdo L.O.T.T.T



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 21.

Fecha cancelación de los Beneficios

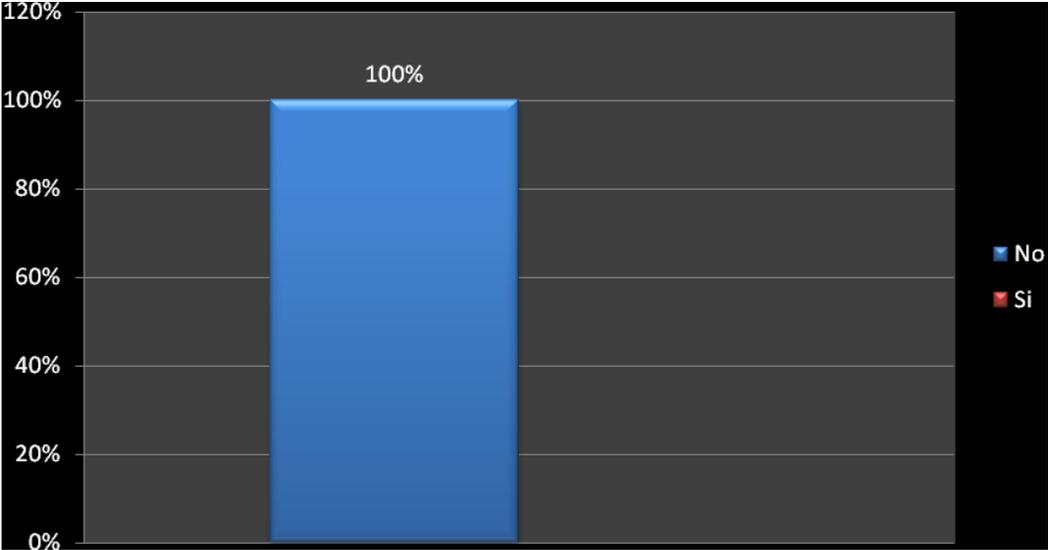
	Frecuencia	Porcentaje
No	60	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: Según el resultado obtenido de la tabla N° 18 el 100% respondieron no estar de acuerdo con la fecha en que se le cancelan los beneficios laborales con un total de 60 trabajadores y trabajadoras. Esto muestra la inconformidad de los trabajadores debido al retraso del salario devengado.

Grafica 21.

Fecha Cancelación Beneficios



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 22.

Recibe Beneficios L.O.T.T.T

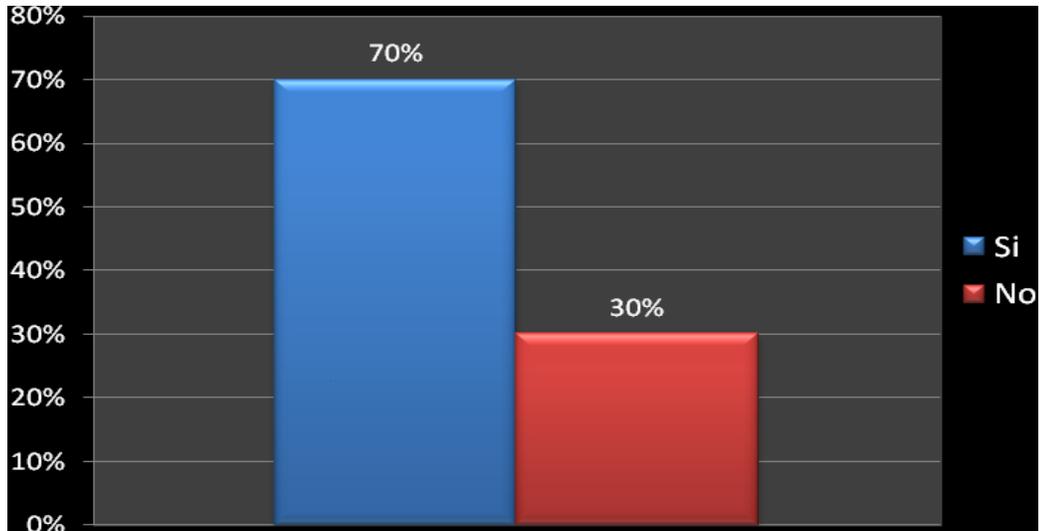
	Frecuencia	Porcentaje
Si	42	70,0
No	18	30,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: Según los resultados obtenidos en la tabla 19 de 42 trabajadores (as) con un 70% respondieron que si recibían todos los beneficios laborales contemplados en la L.O.T.T.T y 18 trabajadores (as) con un 30% respondieron que no recibían todos los beneficios.

Grafica 22.

Recibe Beneficios. L.O.T.T.T



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012.

Tabla 23.

Personal Obrero

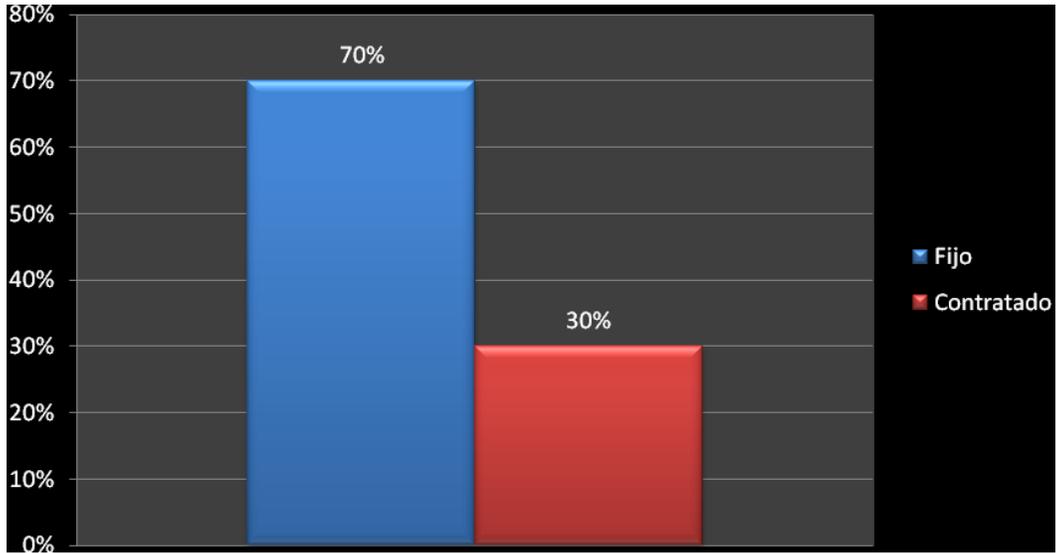
	Frecuencia	Porcentaje
Fijo	42	70,0
Contratado	18	30,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012.

Análisis: Según los resultados de la tabla 20 El personal obrero esta compuesto 42 personas representado por un 70% el cual son personal fijo de la institución y 18 personas de los encuestado son personal contratado por unas cooperativa y la Universidad mediante una nomina paralela el cual representan el 30% del personal encuestado.

Grafica 23.

Personal Obrero



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012.

Tabla 24.

Tabla de contingencia Nivel Instrucción * Presupuesto

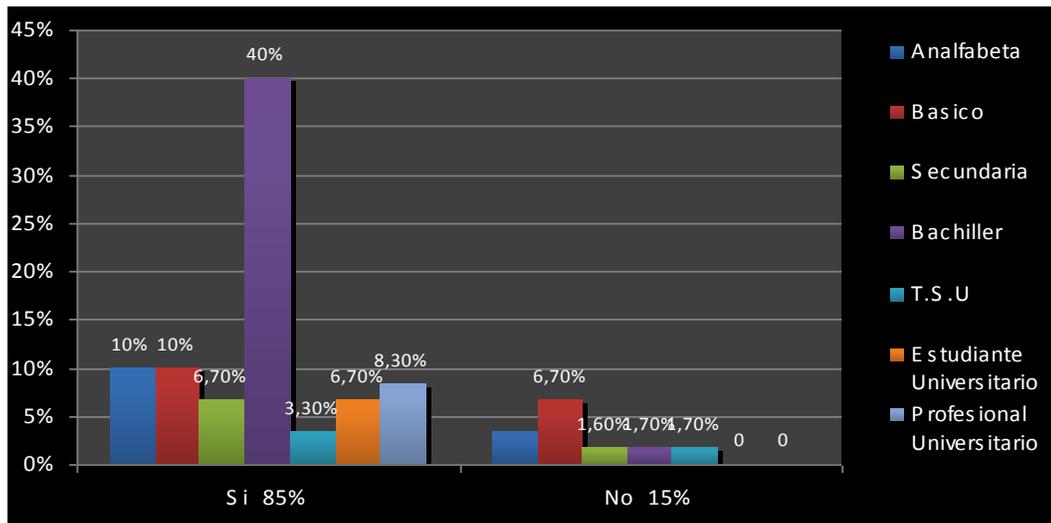
		Presupuesto		Total	
		Si	No		
Nivel	Analfabeta	Recuento	6	2	8
Instrucción		% del total	10,0%	3,3%	13,3%
	Básico	Recuento	6	4	10
		% del total	10,0%	6,7%	16,7%
	Secundaria	Recuento	4	1	5
		% del total	6,7%	1,7%	8,3%
	Bachiller	Recuento	24	1	25
		% del total	40,0%	1,7%	41,7%
	T.S.U	Recuento	2	1	3
		% del total	3,3%	1,7%	5,0%
	Estudiante	Recuento	4	0	4
	Universitario				
		% del total	6,7%	,0%	6,7%
	Profesional	Recuento	5	0	5
	Universitario				
		% del total	8,3%	,0%	8,3%
Total		Recuento	51	9	60
		% del total	85,0%	15,0%	100,0
					%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: en la presente tabla se puede evidenciar que de acuerdo a el conocimiento del presupuesto en relación con el grado de instrucción el 10% del personal analfabeta, el 10% del personal con estudios básicos, el 6,70% del personal con estudios de secundaria, el 40% bachilleres, el 3,30% T.S.U. , 6,70% estudiantes universitario y el 8,30% respondieron conocer que es presupuesto para un total de 85% de los trabajadores encuestado y los trabajadores que no sabía que era presupuesto con un total del 15%

Grafica 24.

Nivel Instrucción * Presupuesto



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 25

Tabla de contingencia Años de Servicio * Presupuesto

		Presupuesto		Total	
		Si	No	Si	
Años de Servicio	0 - 5 Años	Recuento	13	4	17
		% del total	21,7%	6,7%	28,3%
	6 - 10 Años	Recuento	16	3	19
		% del total	26,7%	5,0%	31,7%
	MAS DE 10 Años	Recuento	22	2	24
		% del total	36,7%	3,3%	40,0%
Total		Recuento	51	9	60
		% del total	85,0%	15,0%	100,0%

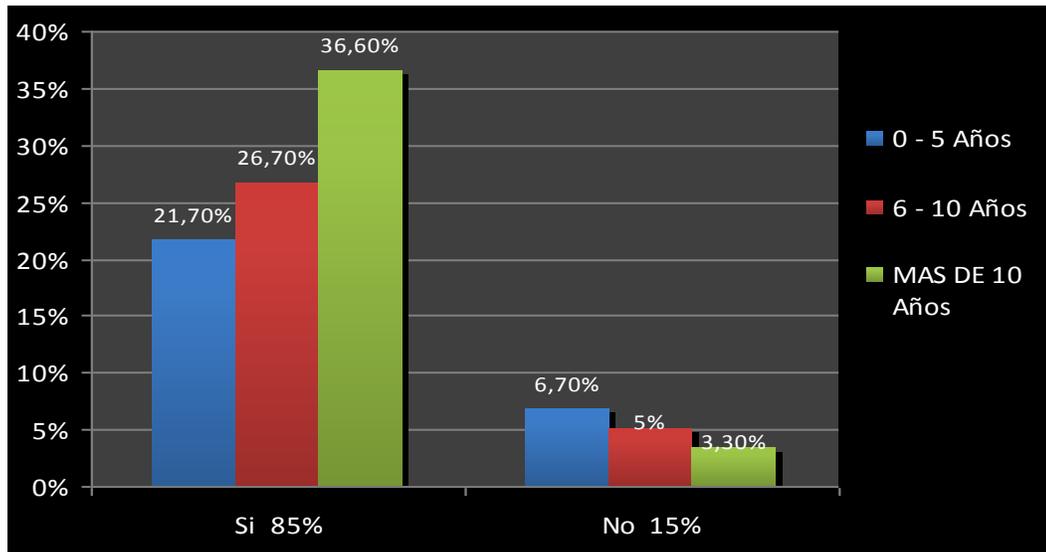
Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: se puede apreciar en la siguiente tabla los años de servicio de los trabajadores con relación a los conocimientos del presupuesto el 21,70% de los trabajadores que tenían de 0-5 años laborando dentro de la institución , 26,70% que tenían de 6-10 años y el 36,60% que tenían más de 10 años laborando en la institución conocen que es un presupuesto; el 6,70% de los trabajadores que tienen

de 0-5 años , y el 5% que tienen de 6-10 años y el 3,30% que tienen mas de 10 años laborando en la Universidad. Expresaron no conocer lo que es un presupuesto.

Grafica 25.

Años de Servicio * Presupuesto



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012.

Tabla 26..

Tabla de contingencia Nivel Instrucción * Cambio L.O.T.T.T

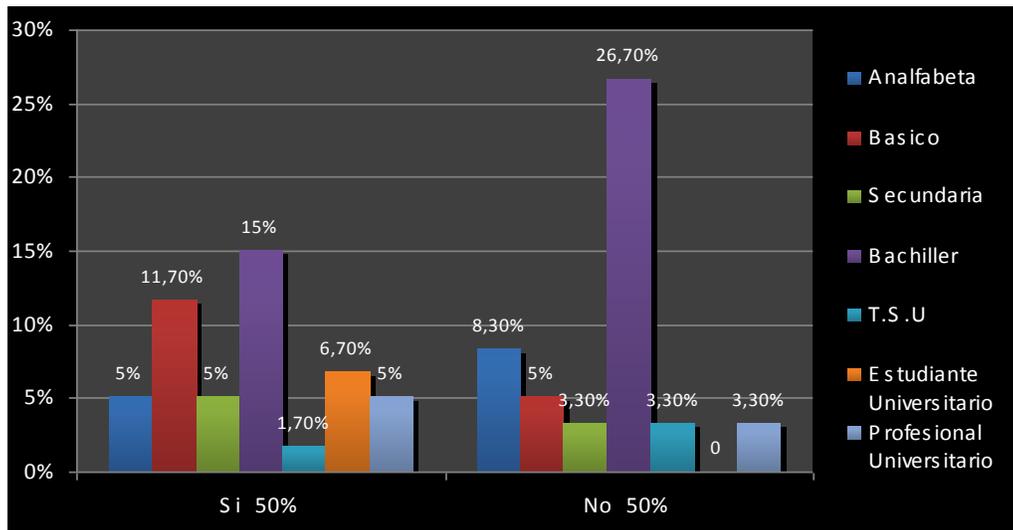
		Cambio Lottt		Total	
		Si	No	Si	
Nivel Instrucción	Analfabeta	Recuento	3	5	8
		% del total	5,0%	8,3%	13,3%
	Básico	Recuento	7	3	10
		% del total	11,7%	5,0%	16,7%
	Secundaria	Recuento	3	2	5
		% del total	5,0%	3,3%	8,3%
	Bachiller	Recuento	9	16	25
		% del total	15,0%	26,7%	41,7%
	T.S.U	Recuento	1	2	3
		% del total	1,7%	3,3%	5,0%
	Estudiante Universitario	Recuento	4	0	4
		% del total	6,7%	,0%	6,7%
	Profesional Universitario	Recuento	3	2	5
		% del total	5,0%	3,3%	8,3%
Total		Recuento	30	30	60
		% del total	50,0%	50,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: En la presente tabla se pudo evidenciar la opinión de los trabajadores y trabajadoras acerca de que si estos conocían de los cambios realizado Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras G.O.N° 6076 del 7 de mayo del 2012 con relación al nivel de instrucción que estos poseían, el 5% de los trabajadores analfabetas, el 11,70% de los trabajadores con estudios básico, el 5% con estudios secundaria , el 15 % bachilleres, el 1,70% de trabajadores T.S.U, el 6,70% estudiantes universitarios y el 5% de profesionales universitarios respondieron conocer de los cambios hecho en la ley para un total del 50%; el 8,30% de los trabajadores analfabetas el 5% de básico , el 3.30% de secundaria, el 26,70% de bachilleres, el 3,30% T.S.U. , y profesionales universitario para un total del 50% no conocían de los cambios en la ley.

Grafica 26.

Nivel Instrucción * Cambio L.O.T.T.T



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 27.

Tabla de contingencia Años de servicio * Cambio L.O.T.T.T

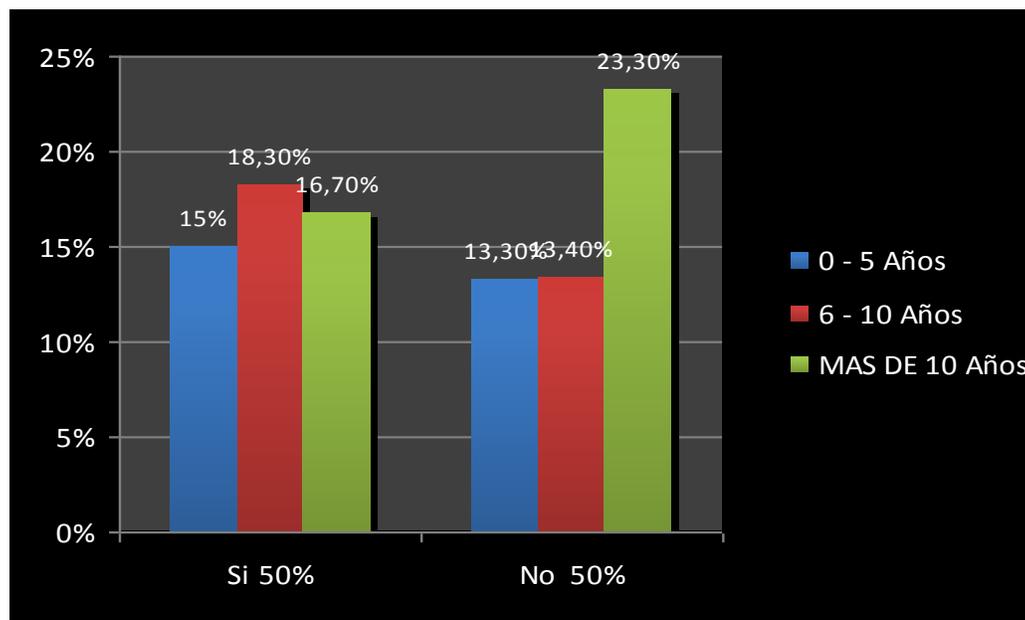
		Cambio L.O.T.T.T		Total	
		Si	No	Si	
Años de servicio	0 - 5 Años	Recuento	9	8	17
		% del total	15,0%	13,3%	28,3%
	6 - 10 Años	Recuento	11	8	19
		% del total	18,3%	13,3%	31,7%
	MAS DE 10 Años	Recuento	10	14	24
		% del total	16,7%	23,3%	40,0%
Total		Recuento	30	30	60
		% del total	50,0%	50,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: Se puede apreciar en la siguiente tabla los años de servicios con relación al conocimiento que ellos poseen acerca de la ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras G.O.N° 6076 del 7 de mayo del 2012 en cuanto a los beneficios que esta les otorga, el 15% de los trabajadores que tienen de 0-5 años, el 18,30% que tienen de 6-10 años y el 16,70% de los de los trabajadores respondieron que si sabían los cambios de la ley con un total del 50%; el 13.30% de los trabajadores que tenían de 0-5 años , el 13,30 que tenían de 6-10- años laborando y el 23,30% que tenían mas de 10 años respondieron no conocer de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras para un total de 50%.

Grafica 27.

Años de servicio * Cambio L.O.T.T.T



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Discusion de los resultados: Según estos resultados que se obtuvieron de la grafica 26 y 27 el 50%, afirma que los obreros(as) indistintamente de su nivel de instrucción y de los años de servicio que tienen laborando dentro de la Universidad de Oriente, Núcleo Anzoátegui si tienen conocimientos sobre los cambios realizados en la LOTTT , el difiere con el trabajo realizado por el siguiente autor: Caamaño, (2007), Publico en la Gaceta Laboral, un artículo titulado: *“La Actual Regulación de la Jornada de Trabajo y la Necesidad de su Flexibilidad”*. En el cual expone que se ha querido poner de manifiesto que a pesar de la insuficiencia de la que puede ser objeto la actual ordenación jurídica de los tiempos de trabajos y beneficios laborales, no se puede perder de vista, que en los últimos años se han introducidos modificaciones

legales importantes sobre la materia, las cuales han quedado relegadas a un segundo plano por el desconocimiento que poseen en algunos casos, los propios actores sociales como lo son los trabajadores y por su apego a los modelos clásicos.

Tabla 28.

Tabla de contingencia Nivel instrucción * Situación Presupuesto U.D.O

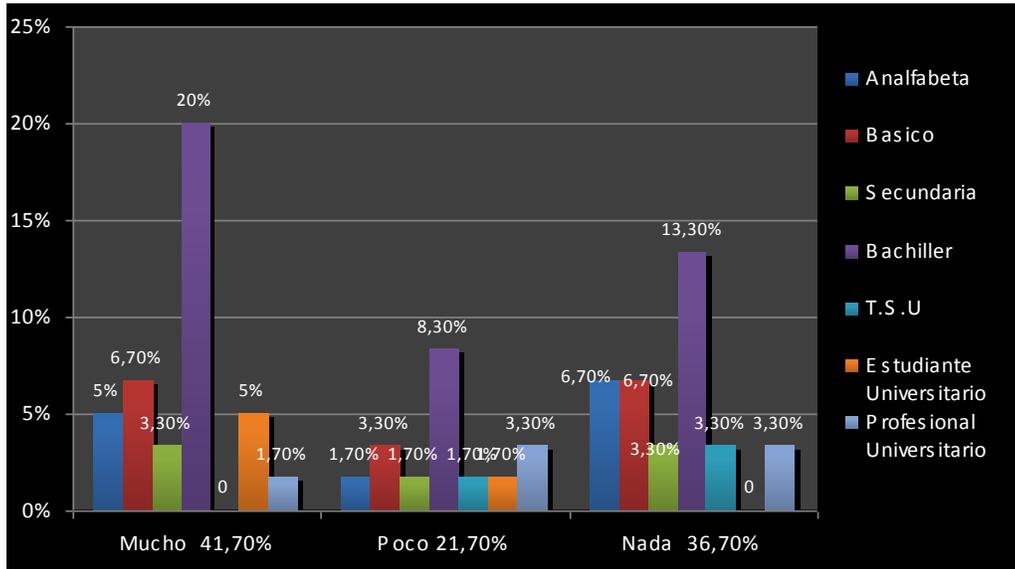
			Situación Presupuesto U.D.O			Total
			Mucho	Poco	Nada	Much o
Nivel Instrucción	Analfabeta	Recuento	3	1	4	8
		% del total	5,0%	1,7%	6,7%	13,3 %
	Básico	Recuento	4	2	4	10
		% del total	6,7%	3,3%	6,7%	16,7 %
	Secundaria	Recuento	2	1	2	5
		% del total	3,3%	1,7%	3,3%	8,3%
	Bachiller	Recuento	12	5	8	25
		% del total	20,0%	8,3%	13,3%	41,7 %
	T.S.U	Recuento	0	1	2	3
		% del total	,0%	1,7%	3,3%	5,0%
	Estudiante Universitario	Recuento	3	1	0	4
		% del total	5,0%	1,7%	,0%	6,7%
	Profesional Universitario	Recuento	1	2	2	5
		% del total	1,7%	3,3%	3,3%	8,3%
Total	Recuento		25	13	22	60
	% del total		41,7%	21,7%	36,7%	100,0 %

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: En el siguiente gráfico se puede apreciar si los trabajadores de acuerdo al nivel de instrucción conocen de la situación actual del presupuesto de la Universidad de Oriente en lo que respecta a los sueldos y salarios el 5% de los analfabetas, el 6,70% de estudios básicos, el 3,30% estudios secundaria, el 20% de los bachilleres, el 5% de los estudiantes universitario y el 1,70% de los profesionales universitarios respondieron conocer mucho de la situación del presupuesto con un total 41,70% destinado al personal obrero de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui. El 1,70% de los analfabetas, el 3,30% de estudios básicos, el 1,70 estudios secundaria, el 8,30 de los bachilleres, el 1,70% de los estudiantes universitario y el 1,70% de los T.S.U y el 3,30% de los profesionales universitarios respondieron conocer poco de la situación del presupuesto para un total del 21,70%. de los que no conocían nada de la situación del presupuesto con un total del 36,70%, eran trabajadores analfabetas y básicos 6.70%, secundaria 3,30%, bachilleres 13,30% T.S.U y profesionales universitario 3,30%.

Grafica 28.

Nivel instrucción * Situación Presupuesto U.D.O



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 29.

Tabla de contingencia Años de servicio * Situación Presupuesto U.D.O

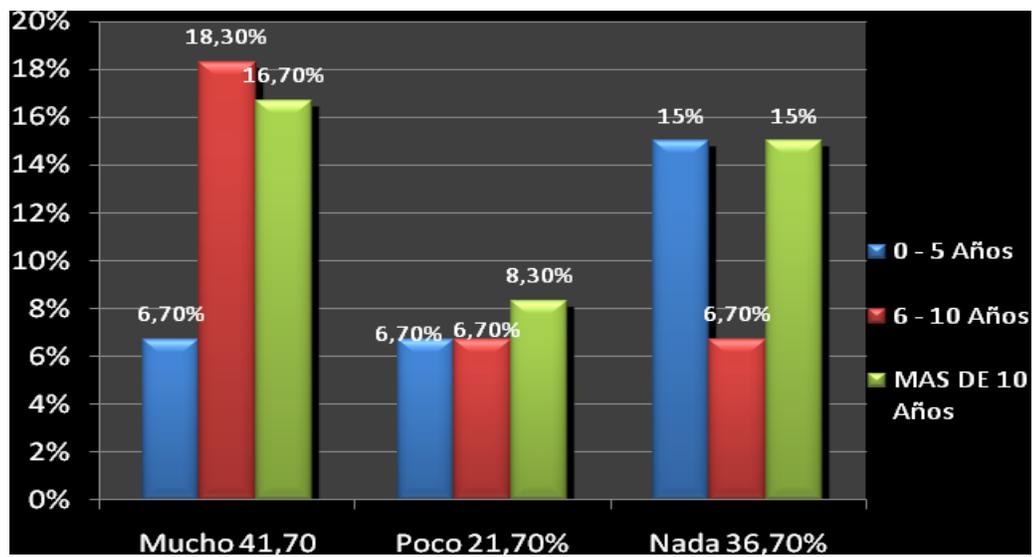
		Situación Presupuesto U.D.O				
		Mucho	Poco	Nada	Total	
Años de Servicio	0 - 5 Años	Recuento	4	4	9	17
		% del total	6,7%	6,7%	15,0%	28,3%
	6 - 10 Años	Recuento	11	4	4	19
		% del total	18,3%	6,7%	6,7%	31,7%
	MAS DE 10 Años	Recuento	10	5	9	24
		% del total	16,7%	8,3%	15,0%	40,0%
Total		Recuento	25	13	22	60
		% del total	41,7%	21,7%	36,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: En cuanto a los años de servicios con relación a el conocimiento de la situación del presupuesto de la U.D.O, el 6,70% de los trabajadores de 0- 5 años, el 18,30% de de los trabajadores 6-10 años, y 16,70% de los trabajadores de mas de 10 años, respondieron con un total de 41,70% conocer mucho del la situación del presupuesto de la Universidad. 6,70% de los trabajadores de 0-5 años, el 6,70% 6-10 años y el 15% de los trabajadores que tienen más de 10 años para un total de 21,70% de los cuales conocían poco de la situación del presupuesto de la U.D.O destinado a sueldos y salarios de la nomina del personal obrero. El 15% de los trabajadores que tenían 0-5 años laborando dentro de la institución, el 6,70% de los que tenían de 6-10 años, e15% de los que tenían más de 10 años respondieron no saber nada de la situación del presupuesto asignando al personal obrero.

Grafica 30.

Años de servicio * Situación Presupuesto U.D.O



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

TABLA 31.

Tabla de contingencia Nivel instrucción * Presupuesto Pago Beneficios L.O.T.T.T

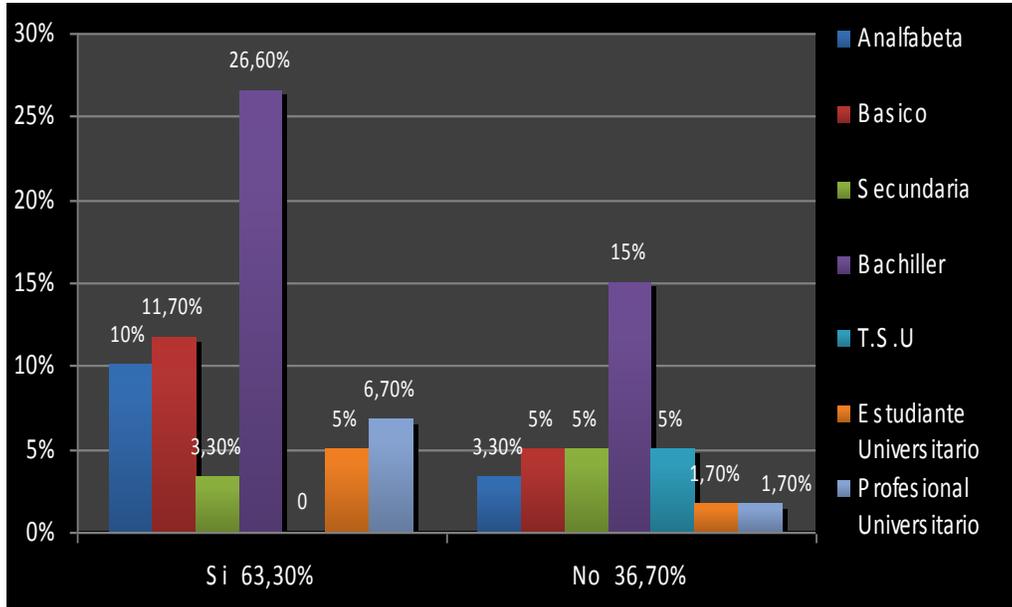
		Presupuesto Pago Beneficios L.O.T.T.T			
			Si	No	Total
Nivel	Analfabeta	Recuento	6	2	8
Instrucción		% del total	10,0%	3,3%	13,3%
	Básico	Recuento	7	3	10
		% del total	11,7%	5,0%	16,7%
	Secundaria	Recuento	2	3	5
		% del total	3,3%	5,0%	8,3%
	Bachiller	Recuento	16	9	25
		% del total	26,7%	15,0%	41,7%
	T.S.U	Recuento	0	3	3
		% del total	,0%	5,0%	5,0%
	Estudiante Universitario	Recuento	3	1	4
		% del total	5,0%	1,7%	6,7%
	Profesional	Recuento	4	1	5
	Universitario	% del total	6,7%	1,7%	8,3%
Total		Recuento	38	22	60
		% del total	63,3%	36,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012.

Análisis: De los datos que se presentan en la siguiente tabla se refiere a ver si se verá afectado el presupuesto para el pago de beneficios al implementar la L.O.T.T.T en cuanto al nivel de instrucción que poseían los trabajadores de la Universidad de Oriente el total del 63,30% distribuido entre analfabeta un 10%, educación básica un 11,70%. Educación secundaria 3,30%, bachiller un 26,60%, estudiantes universitario 5%, profesionales 6,70% respondieron que si afectara el presupuesto al implementar dicha Ley, el 36,70% restante quedo distribuido así 13,30% analfabetas, el 5% educación básica y secundaria ,el 15% bachilleres, el 5% T.S.U y el 1,70 % estudiantes universitarios y profesionales universitario respondieron que no afectara el presupuesto.

Grafica. 31.

Nivel instrucción * Presupuesto Pago Beneficios L.O.T.T.T



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 32.

Tabla de contingencia Años de servicio * Presupuesto Pago Beneficios L.O.T.T.T.

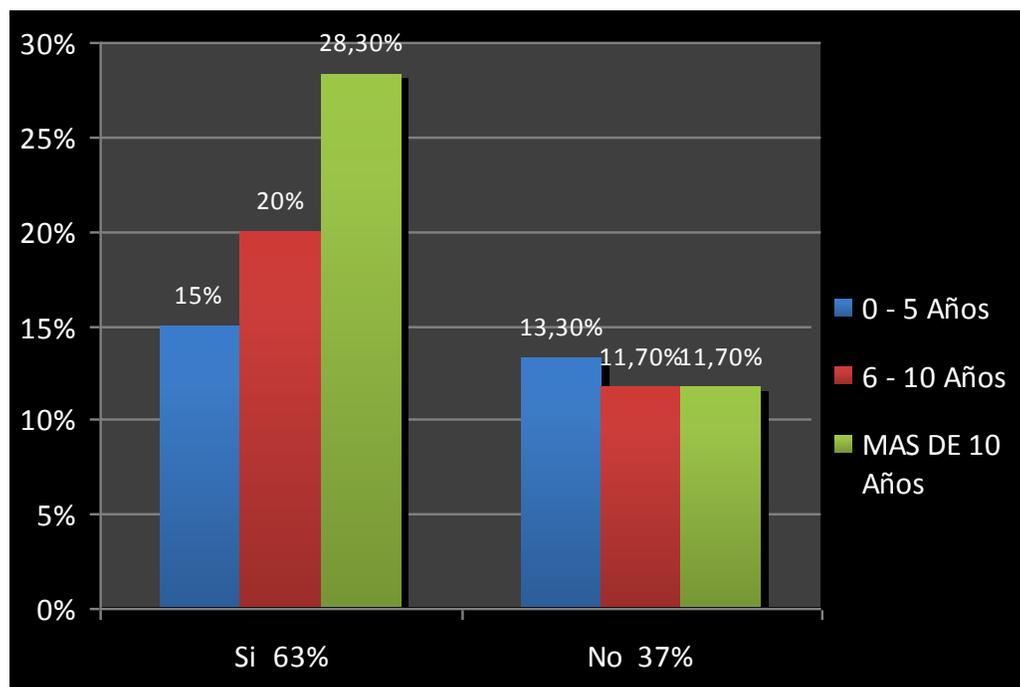
		Presupuesto Pago Beneficios L.O.T.T.T			
			Si	No	Total
Años de servicio	0 - 5 Años	Recuento	9	8	17
		% del total	15,0%	13,3%	28,3%
	6 - 10 Años	Recuento	12	7	19
		% del total	20,0%	11,7%	31,7%
	MAS DE 10 Años	Recuento	17	7	24
		% del total	28,3%	11,7%	40,0%
Total		Recuento	38	22	60
		% del total	63,3%	36,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: En la presente tabla se mide si afectara el presupuesto al aplicar la ley con los años de servicios que estos poseían en la Institución, el 15% de los trabajadores que tienen de 0-5 años, el 20% de los trabajadores de 6-10 años, de 28,30% más de 10 años, para un total de 63% respondieron que si se verá afectado el presupuesto al implementar la Ley, el 13,30% de los trabajadores de 0-5 años, el 11,70% para los que tenían laborando 6-10 años y los que tenían más de 10 años para un total de 37% para los cuales no se verá afectado el pago de beneficios.

Grafico 32.

Años de servicio * Presupuesto Pago Beneficios L.O.T.T.T.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Discusion de los resultados: Según estos resultados que se obtuvieron de la grafica 31 y 32 el 55% y 63% afirman que los obreros (as) indistintamente de su nivel de instrucción y de los años de servicios que estos poseen laborando en la Universidad de Oriente, Núcleo Anzoátegui si cree que se verá afectado el pago de los beneficios al aplicar la L.O.T.T.T, el cual coincide con el trabajo realizado por el siguiente autor : Ramos y Longart (2009), *Presentaron su trabajo especial de Grado Titulado: “Beneficios Laborales y su Influencia en la Efectividad del Personal Docente de la Universidad de Oriente (U.D.O), Núcleo Anzoátegui, Año 2008-2009”*. Estos concluyeron que: “Los docentes de esta institución académica tienen una actitud

discrepante en cuanto a los beneficios laborales que estos perciben, demuestran inconformidad tanto con los tipos de beneficios contemplados en el reglamento de la Universidad de Oriente, así como con los montos, cobertura y la forma en cómo estos son percibidos. Dichos beneficios sufren de retrasos e incumplimientos que generan malestar en la mayoría del personal que lo devenga; Un alto porcentaje de docentes opina que los beneficios no se adecuan a sus necesidades, hasta el presente no ha recibido la debida atención por parte de los entes a quienes les corresponde tomar decisiones.

Tabla 33.

Tabla de contingencia Nivel instrucción * Presupuesto

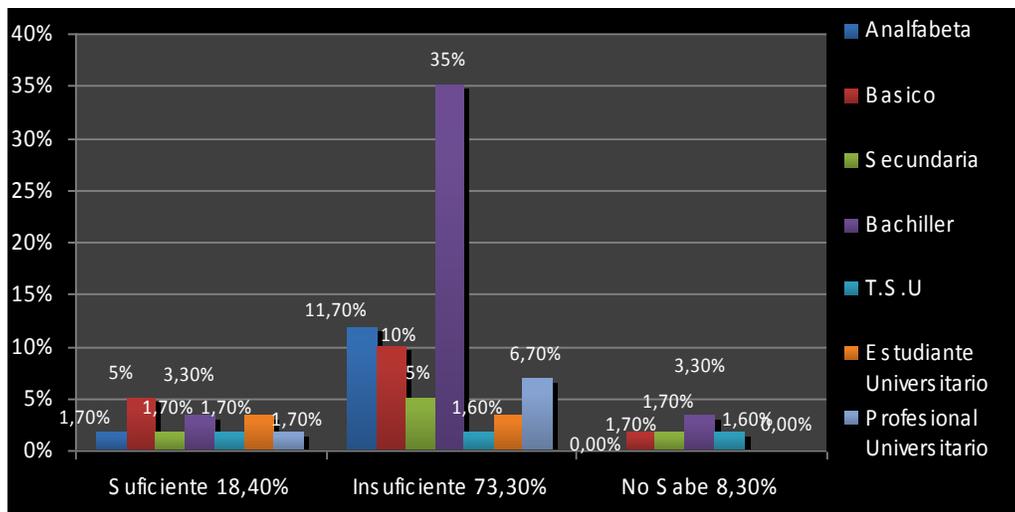
			Presupuesto			Total
			Suficiente	Insuficiente	No Sabe	Suficiente
Nivel instrucción	Analfabeta	Recuento	1	7	0	8
		% del total	1,7%	11,7%	,0%	13,3%
	Básico	Recuento	3	6	1	10
		% del total	5,0%	10,0%	1,7%	16,7%
	Secundaria	Recuento	1	3	1	5
		% del total	1,7%	5,0%	1,7%	8,3%
	Bachiller	Recuento	2	21	2	25
		% del total	3,3%	35,0%	3,3%	41,7%
	T.S.U	Recuento	1	1	1	3
		% del total	1,7%	1,7%	1,7%	5,0%
	Estudiante Universitario	Recuento	2	2	0	4
		% del total	3,3%	3,3%	,0%	6,7%
	Profesional Universitario	Recuento	1	4	0	5
		% del total	1,7%	6,7%	,0%	8,3%
Total		Recuento	11	44	5	60
		% del total	18,3%	73,3%	8,3%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: En la tabla anterior se muestran los resultados obtenidos de la encuesta realizada al personal obrero que si el presupuesto de la Universidad de Oriente era suficiente, insuficiente o no sabían para el pago de los beneficios del personal obrero los cuales un 18,40% indiferentemente del grado de instrucción respondió que si era suficiente, el 73,30% indiferentemente del nivel de instrucción que ellos poseían respondieron que este era insuficiente y el 8,30% restante no saben la situación del presupuesto .

Grafica 33.

Nivel instrucción * Presupuesto



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 34.

Tabla de contingencia Años de servicio * Presupuesto

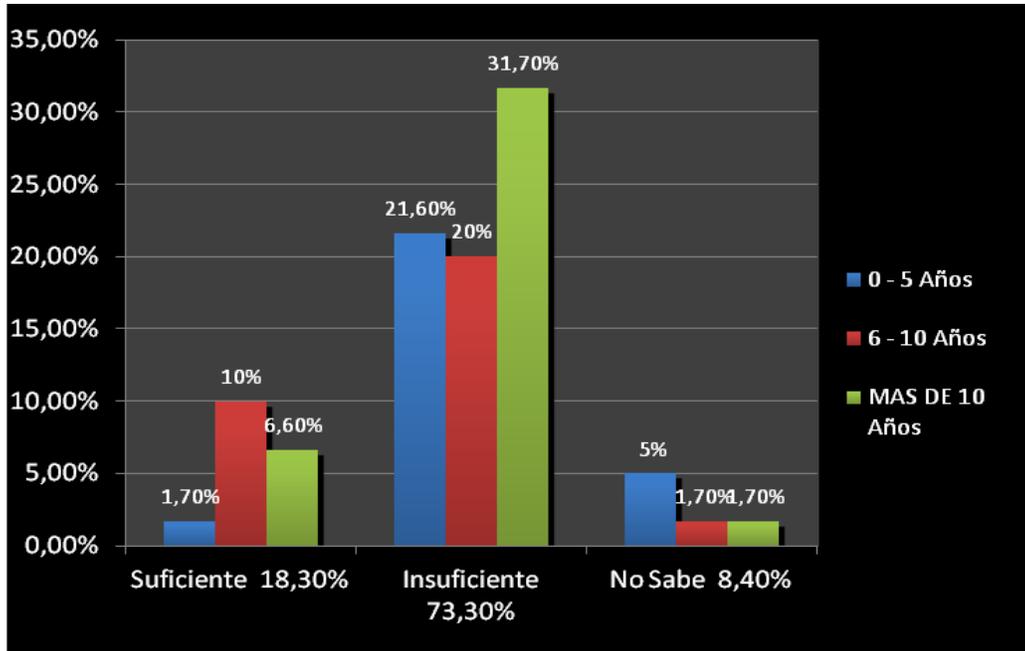
		Presupuesto				
				No		
		Suficiente	Insuficiente	Sabe	Total	
Años de servicio	0 - 5	Recuento	1	13	3	17
	Años	% del total	1,7%	21,7%	5,0%	28,3%
	6 - 10	Recuento	6	12	1	19
	Años	% del total	10,0%	20,0%	1,7%	31,7%
	MAS DE 10 Años	Recuento	4	19	1	24
		% del total	6,7%	31,7%	1,7%	40,0%
Total		Recuento	11	44	5	60
		% del total	18,3%	73,3%	8,3%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: La tabla anterior muestra cual es la situación del presupuesto de la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui en cuanto los años de servicio que tienen laborando los trabajadores en la misma, un total del 18,30% de los cuales se desglosa de la siguiente forma los que tenía de 0-5 años en la para un 1,70%, los de trabajadores 6 -10 años para un 10% y los trabajadores que tienen más de 10 años para un 6,60% manifestaron que el presupuesto es suficiente, el 21,60% de los que tienen de 0-5 años, el 20% de los trabajadores que tenían de 0-6 años y 31,70% de las que tenían más de 10 años, para un total de 73,30% dicen que el presupuesto es insuficiente. Un total del 8,40% distribuido por un personal que tiene laborando dentro de la institución de 0-5 para un 5%, y un 2,70% de los trabajadores de 6-10 años y los que tienen más de 10 años respondieron no saber nada de del presupuesto.

Grafico 34.

Años de servicio * Presupuesto



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 35.

Tabla de contingencia Nivel instrucción * Incremento Presupuesto

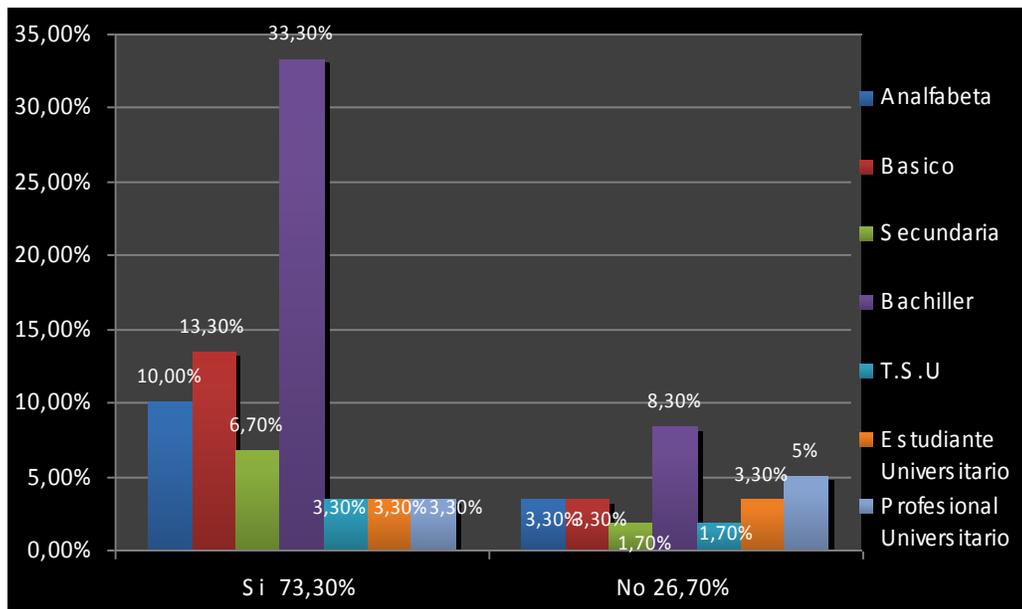
		Incremento Presupuesto			
			Si	No	Total
Nivel instrucción	Analfabeta	Recuento	6	2	8
		% del total	10,0%	3,3%	13,3%
	Básico	Recuento	8	2	10
		% del total	13,3%	3,3%	16,7%
	Secundaria	Recuento	4	1	5
		% del total	6,7%	1,7%	8,3%
	Bachiller	Recuento	20	5	25
		% del total	33,3%	8,3%	41,7%
	T.S.U	Recuento	2	1	3
		% del total	3,3%	1,7%	5,0%
	Estudiante	Recuento	2	2	4
		% del total	3,3%	3,3%	6,7%
	Profesional	Recuento	2	3	5
		% del total	3,3%	5,0%	8,3%
Total	Recuento	44	16	60	
	% del total	73,3%	26,7%	100,0%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: En la siguiente tabla se analizan los resultados de la opinión de los trabajadores en cuanto a si se debe incrementar el presupuesto del personal obrero relacionado con el nivel de instrucción de los trabajadores, un total del 73,30%, respondieron que si se debe incrementar el presupuesto mientras que un 26,70% dicen que no debe incrementarse el presupuesto.

Grafica 35.

Nivel instrucción * Incremento Presupuesto



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 36.

Tabla de contingencia Años de servicio * Incremento Presupuesto

		Incremento Presupuesto			
			Si	No	Total
Años de servicio	0 - 5 Años	Recuento	12	5	17
		% del total	20,0%	8,3%	28,3%
	6 - 10 Años	Recuento	17	2	19
		% del total	28,3%	3,3%	31,7%
	MAS DE 10 Años	Recuento	15	9	24
		% del total	25,0%	15,0%	40,0%
Total		Recuento	44	16	60
		% del total	73,3%	26,7%	100,0%

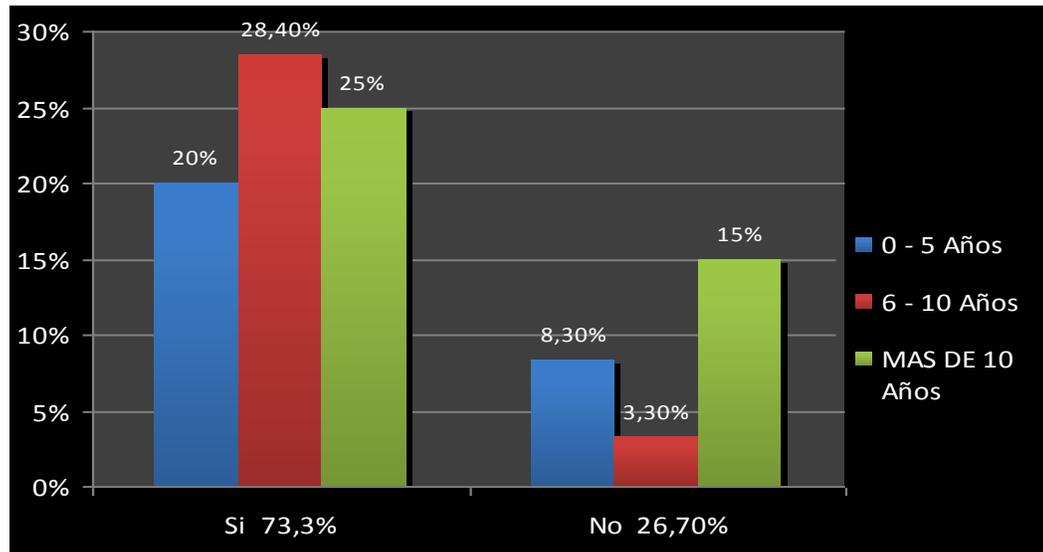
Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: En la presente tabla los trabajadores al preguntarle si se debía incrementar el presupuesto y al relacionarlo con los años de servicios que estos poseen laborando en la Institución los trabajadores de 0-5 años con un 20%, los trabajadores 6-10 años con un 28,40%, y los que tenían más de 10 años en la Universidad con un 25% para un total del 73% respondieron que si se debe incrementar el presupuesto del personal obrero, un 8,30% de los que tenían de 0-5 años, un 3,30% de los trabajadores que

tienen de 0-6 años y los que tenían más de 10 años con un 15% para un total del 26.7% respondieron que no.

Grafica 36.

Años de servicio * Incremento Presupuesto



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 37.

Tabla de contingencia Nivel instrucción * Fecha Cancelación

Beneficios

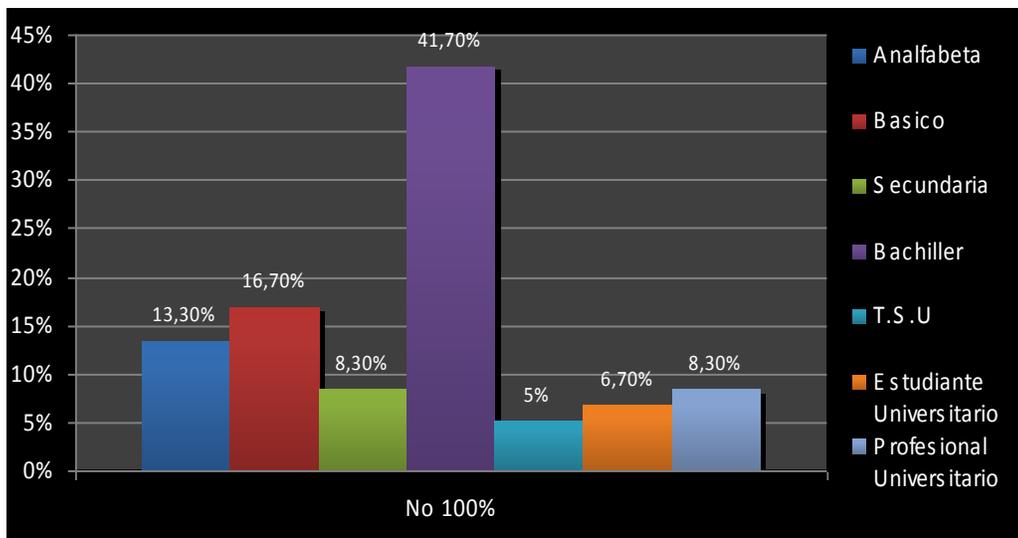
		Fecha Cancelación.		
		Beneficios		
			No	Total
Nivel instrucción	Analfabeta	Recuento	8	8
		% del total	13,3%	13,3%
	Básico	Recuento	10	10
		% del total	16,7%	16,7%
	Secundaria	Recuento	5	5
		% del total	8,3%	8,3%
	Bachiller	Recuento	25	25
		% del total	41,7%	41,7%
	T.S.U	Recuento	3	3
		% del total	5,0%	5,0%
	Estudiante	Recuento	4	4
		% del total	6,7%	6,7%
	Profesional	Recuento	5	5
		% del total	8,3%	8,3%
Total		Recuento	60	60
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012.

Análisis: En la presente tabla se midió el grado de instrucción que ellos poseían con referencia a la fecha de cancelación de los beneficios se pudo concluir que ellos indiferentemente del grado de instrucción el 100% de los trabajadores estaba en descontento con la fecha de cancelación de los beneficios.

Grafica 37.

Nivel instrucción * Fecha Cancelación Beneficios



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 38.

Tabla de contingencia Años de servicio * Fecha Canc. Beneficios

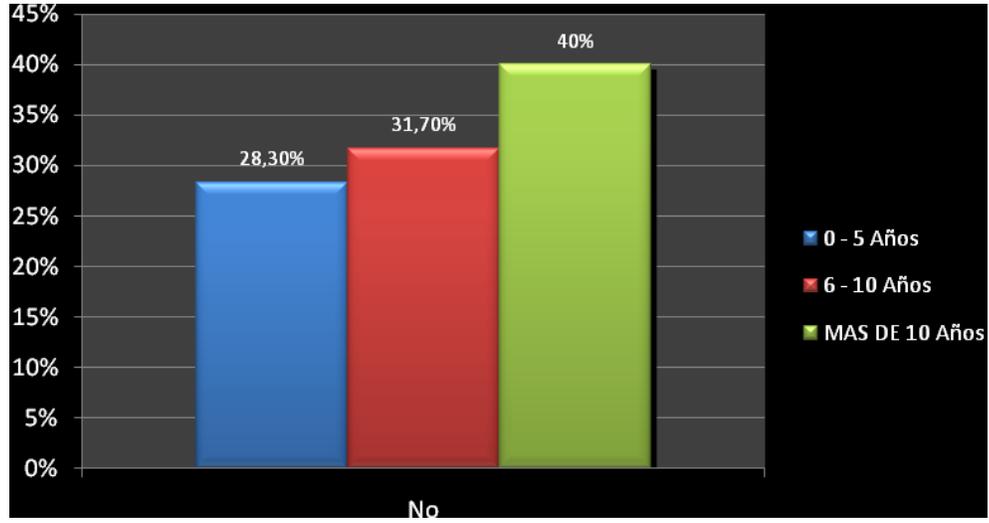
		Fecha Canc. Beneficios		
			No	Total
Años de servicio	0 - 5 Años	Recuento	17	17
		% del total	28,3%	28,3%
	6 - 10 Años	Recuento	19	19
		% del total	31,7%	31,7%
	MAS DE 10 Años	Recuento	24	24
		% del total	40,0%	40,0%
Total		Recuento	60	60
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: En la presente tabla se muestran a los años de servicios en relación con si están de acuerdo los trabajadores con la fecha de cancelación de los beneficios quienes en un 100% respondieron no estar de acuerdo indiferentemente de los años de servicios que estos tienen laborando en la Institución.

Grafica 38.

Años de servicio * Fecha Canc. Beneficios



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre

Tabla 39.

Tabla de contingencia Nivel instrucción * Recibe Benef. L.O.T.T.T

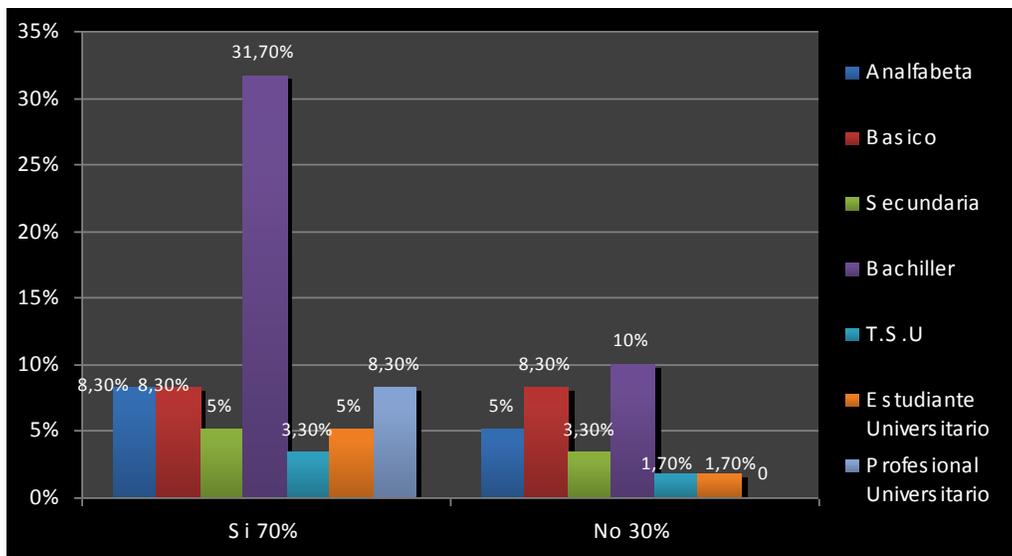
		Recibe Benef. L.O.T.T.T			Total
		Si	No		
Nivel instrucción	Analfabeta	Recuento	5	3	8
		% del total	8,3%	5,0%	13,3%
	Básico	Recuento	5	5	10
		% del total	8,3%	8,3%	16,7%
	Secundaria	Recuento	3	2	5
		% del total	5,0%	3,3%	8,3%
	Bachiller	Recuento	19	6	25
		% del total	31,7%	10,0%	41,7%
	T.S.U	Recuento	2	1	3
		% del total	3,3%	1,7%	5,0%
	Estudiante	Recuento	3	1	4
		% del total	5,0%	1,7%	6,7%
	Universitario	Recuento	5	0	5
		% del total	8,3%	,0%	8,3%
Total		Recuento	42	18	60
		% del total	70,0%	30,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: Se muestra en la siguiente tabla los años de servicios de los trabajadores relacionado con que si recibían los beneficios otorgados mediante la aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras publicada en G. O. N° 6076 del 7 de mayo de 2012. De los cuales un 70% del personal obrero que labora en la institución manifestó que si recibían todos los beneficios mientras que un 30% dijeron sin importar el grado de instrucción que no recibían los benéficos establecidos por la L.O.T.T.T.

Grafica 39.

Nivel instrucción * Recibe Beneficios. L.O.T.T.T



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

TABLA 40.

Tabla de contingencia Años de servicio * Recibe Beneficios.

L.O.T.T.T

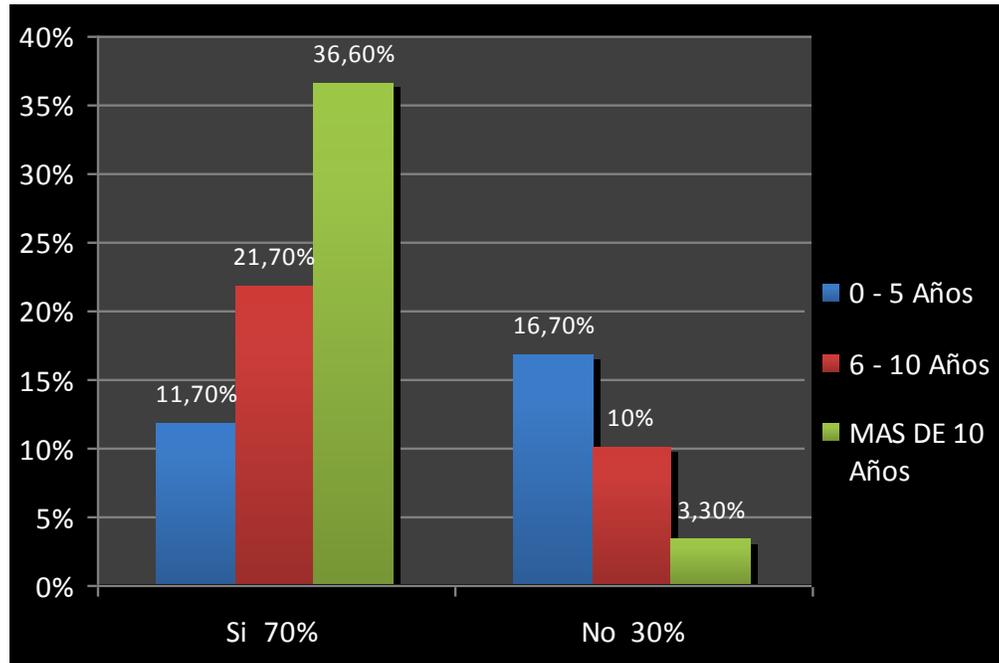
		Recibe Beneficios.			
		L.O.T.T.T		Total	
		Si	No	Si	
Años de servicio	0 - 5 Años	Recuento	7	10	17
		% del total	11,7%	16,7%	28,3%
	6 - 10 Años	Recuento	13	6	19
		% del total	21,7%	10,0%	31,7%
	MAS DE 10 Años	Recuento	22	2	24
		% del total	36,7%	3,3%	40,0%
Total		Recuento	42	18	60
		% del total	70,0%	30,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: Se puede apreciar en la siguiente tabla los años de servicios de los trabajadores relacionado con que si recibían los beneficios otorgados mediante la aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras publicada en G. O. N° 6076 del 7 de mayo de 2012. De los cuales los trabajadores que tenían de 0-5 años con un 11,70% , de los trabajadores de 6-10 años con un 21,70% de los trabajadores de más de 10 años con un 36,60% para un total de 70% de los que respondieron si recibir todos los beneficios de Ley mientras que los trabajadores que tenían de 0-5 años para un 16,60%, los trabajadores de 6-10 años con un 21,70% y los que tenían más de 10 años con un 3,30% para un total del 30% respondieron que no recibían los beneficios.

Grafica 40.

Años de servicio * Recibe Beneficios. L.O.T.T.T



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre

Discusion de los resultados: Según estos resultados que se obtuvieron de la grafica 39y 40 el 70% de los obreros (as) de la Universidad de Oriente, Núcleo Anzoátegui afirma que si reciben todos los beneficios otorgados mediante la aplicación de la L.O.T.T.T, el cual difiere con el trabajo realizado por el siguiente autor : Ramos y Longart (2009), Presentaron su trabajo especial de Grado: Titulado: “**Beneficios Laborales y su Influencia** en la *Efectividad del Personal Docente de la Universidad de Oriente (U.D.O), Núcleo Anzoátegui, Año 2008-2009*”. Estos concluyeron que: “*Los docentes de esta institución académica tienen una actitud discrepante en cuanto a los beneficios laborales que estos perciben, demuestran inconformidad tanto con*

los tipos de beneficios contemplados en el reglamento de la Universidad de Oriente, así como con los montos, cobertura y la forma en cómo estos son percibidos. Dichos beneficios sufren de retrasos e incumplimientos que generan malestar en la mayoría del personal que lo devenga; Un alto porcentaje de docentes opina que los beneficios no se adecuan a sus necesidades, hasta el presente no ha recibido la debida atención por parte de los entes a quienes les corresponde tomar decisiones.

Tabla 41.

Tabla de contingencia Nivel instrucción * Personal Obrero

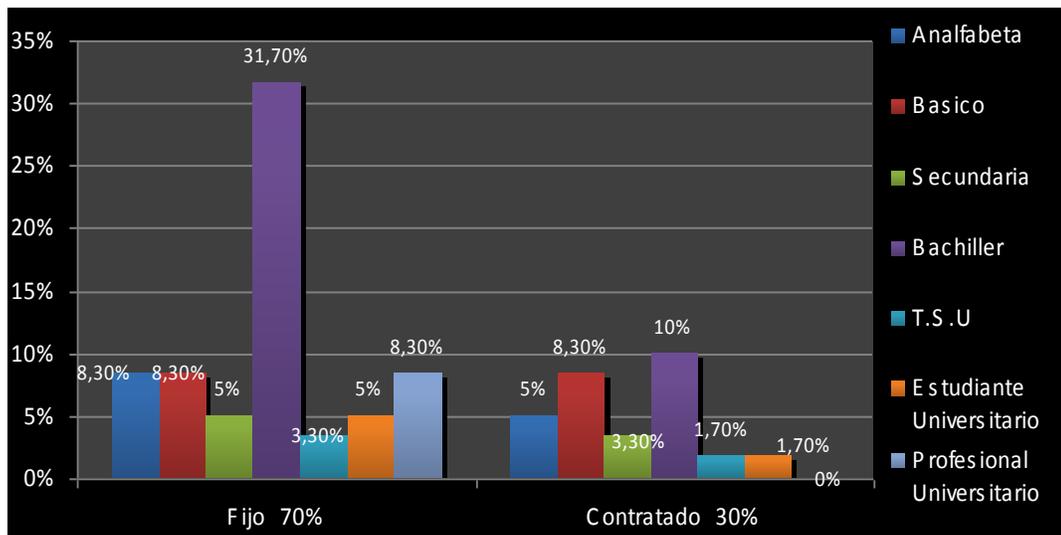
		Personal Obrero			
			Fijo	Contratado	Total
Nivel instrucción	Analfabeta	Recuento	5	3	8
		% del total	8,3%	5,0%	13,3%
	Básico	Recuento	5	5	10
		% del total	8,3%	8,3%	16,7%
	Secundaria	Recuento	3	2	5
		% del total	5,0%	3,3%	8,3%
	Bachiller	Recuento	19	6	25
		% del total	31,7%	10,0%	41,7%
	T.S.U	Recuento	2	1	3
		% del total	3,3%	1,7%	5,0%
	Estudiante Universitario	Recuento	3	1	4
		% del total	5,0%	1,7%	6,7%
	Profesional Universitario	Recuento	5	0	5
		% del total	8,3%	,0%	8,3%
Total		Recuento	42	18	60
		% del total	70,0%	30,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012.

Análisis: Se muestra en la siguiente tabla al nivel de instrucción de los trabajadores relacionado con el tipo de contrato que estos tenían .De los cuales un 70% del total del personal obrero que labora en la institución manifestó que eran personal fijo mientras que un 30% dijeron sin importar el nivel de instrucción que eran personal contratado a través de la institución y de una cooperativa.

Grafica 41.

Nivel instrucción * Personal Obrero



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 42.

Tabla de contingencia Años de servicio * Personal Obrero

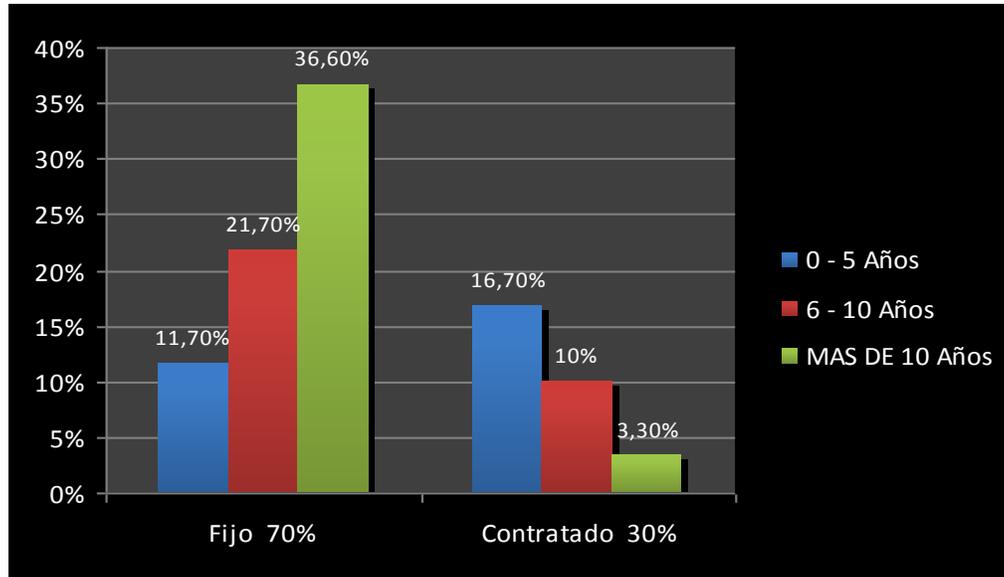
		Personal Obrero			
		Fijo	Contratado	Total	
Años de servicio	0 - 5 Años	Recuento	7	10	17
		% del total	11,7%	16,7%	28,3%
	6 - 10 Años	Recuento	13	6	19
		% del total	21,7%	10,0%	31,7%
	MAS DE 10 Años	Recuento	22	2	24
		% del total	36,7%	3,3%	40,0%
Total		Recuento	42	18	60
		% del total	70,0%	30,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Análisis: Se muestra en la siguiente tabla los años de servicio de los trabajadores relacionado con qué tipo de contrato tenían. De los cuales un 70% del total del personal obrero que labora en la institución manifestó que eran personal fijo mientras que un 30% expreso sin importar los años de servicios que era personal contratado a través de la institución y de una cooperativa.

Grafica 42.

Años de servicio * Personal Obrero



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras (Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui Noviembre 2012

Tabla 43.

Tabla de contingencia Nivel instrucción * Deuda Beneficios

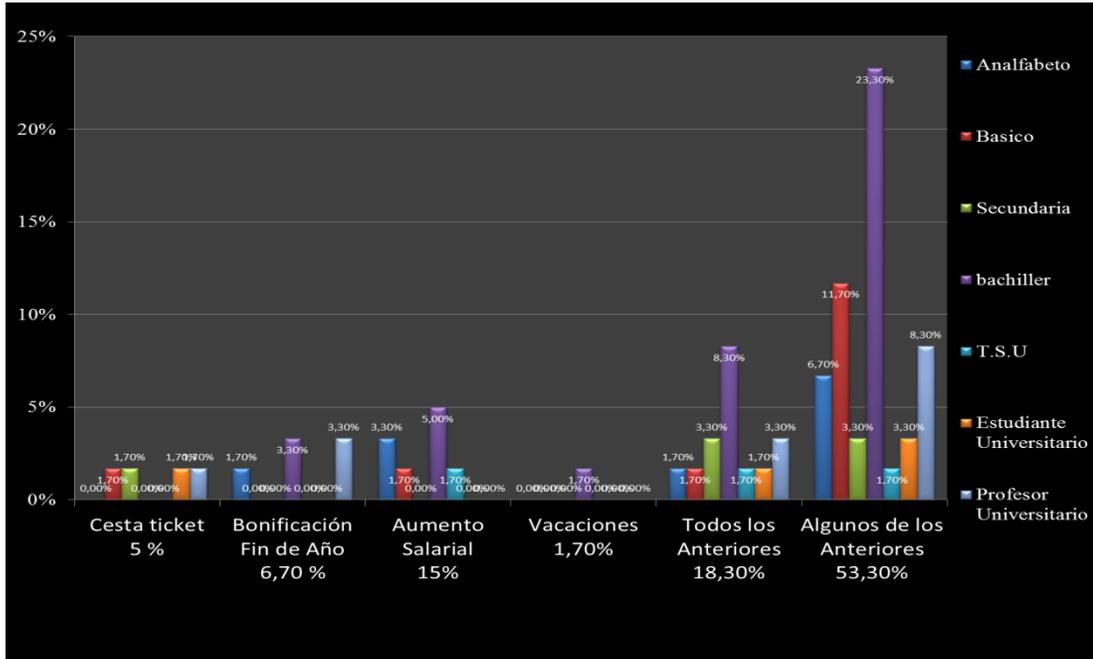
		Deuda Beneficios						Total	
		Cesta ticket	Bonificación Fin de Año	Aumento Salarial	Vacaciones	Todos los Anteriores	Algunos de los Anteriores		
Nivel instrucción	Analfabeta	Recuento	0	1	2	0	1	4	8
		% del total	,0%	1,7%	3,3%	,0%	1,7%	6,7%	13,3%
	Básico	Recuento	1	0	1	0	1	7	10
		% del total	1,7%	,0%	1,7%	,0%	1,7%	11,7%	16,7%
	Secundaria	Recuento	1	0	0	0	2	2	5
		% del total	1,7%	,0%	,0%	,0%	3,3%	3,3%	8,3%
	Bachiller	Recuento	0	2	3	1	5	14	25
		% del total	,0%	3,3%	5,0%	1,7%	8,3%	23,3%	41,7%
	T.S.U	Recuento	0	0	1	0	1	1	3
		% del total	,0%	,0%	1,7%	,0%	1,7%	1,7%	5,0%
	Estudiante Universitario	Recuento	1	0	0	0	1	2	4
		% del total	1,7%	,0%	,0%	,0%	1,7%	3,3%	6,7%
	Profesional Universitario	Recuento	0	1	2	0	0	2	5
		% del total	,0%	1,7%	3,3%	,0%	,0%	3,3%	8,3%
Total	Recuento	3	4	9	1	11	32	60	
	% del total	5,0%	6,7%	15,0%	1,7%	18,3%	53,3%	100,0%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras(Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui noviembre 2012

Análisis: Se muestra en la siguiente tabla al nivel de instrucción de los trabajadores relacionado a que beneficios le adeuda la Universidad. De los cuales un 53,3% del total del personal obrero que labora en la institución manifestó que se le adeuda algunos de los beneficios, un 18,3% le debían todos los beneficios, 1,7% le debían las vacaciones, un 15% le debían aumento salarial, un 6,7% se le debía la bonificación de fin de año y un 5% dijeron que le debían cesta ticket sin importar el nivel de instrucción que el personal poseía.

Grafica 43.

Nivel instrucción * Deuda Beneficios



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras(Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui noviembre 2012

Tabla 44

Tabla de contingencia Años de servicio * Deuda Beneficios

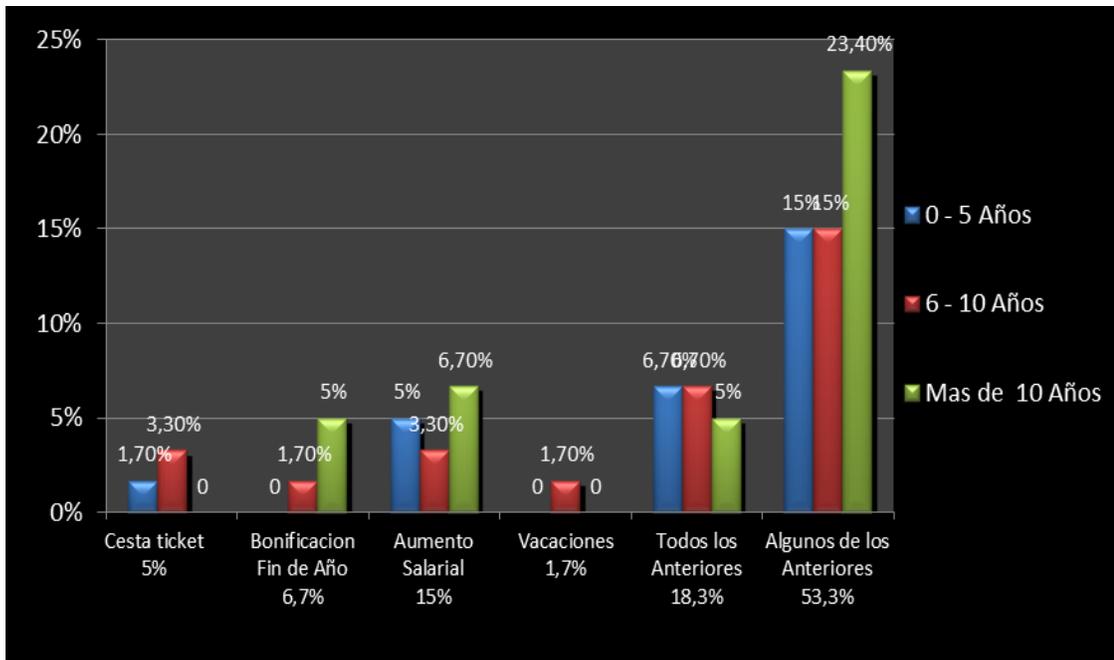
		Deuda Beneficios							
		Cesta ticket	Bonificación Fin de Año	Aumento Salarial	Vacaciones	Todos los Anteriores	Algunos de los Anteriores	Total	
Años de servicio	0 - 5 Años	Recuento	1	0	3	0	4	9	17
		% del total	1,7%	,0%	5,0%	,0%	6,7%	15,0%	28,3%
	6 - 10 Años	Recuento	2	1	2	1	4	9	19
		% del total	3,3%	1,7%	3,3%	1,7%	6,7%	15,0%	31,7%
	Más de 10 Años	Recuento	0	3	4	0	3	14	24
		% del total	,0%	5,0%	6,7%	,0%	5,0%	23,3%	40,0%
Total		Recuento	3	4	9	1	11	32	60
		% del total	5,0%	6,7%	15,0%	1,7%	18,3%	53,3%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras(Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui noviembre 2012.

Análisis: Se muestra en la siguiente tabla los años de servicio de los trabajadores relacionado con los beneficios que se le adeuda la Universidad. De los cuales un 53,3% del total del personal obrero que labora en la institución manifestó que se le adeuda algunos de los beneficios, un 18,3%, le debían todos los beneficios, 1,7% le debían las vacaciones, un 15% le debían aumento salarial, un 6,7% se le debía la bonificación de fin de año y un 5% dijeron que le debían cesta ticket indiferentemente de los años de servicio que llevan laborando dentro de la institución.

Grafica 44.

Años de servicio * Deuda Beneficios



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores y trabajadoras(Obreros), de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui ubicado en la avenida Algimiro Gabaldon (antigua vía alterna), Puerto la Cruz Estado Anzoátegui noviembre 2012

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Al finalizar el análisis de los resultado del estudio realizado referente al conocimientos que los trabajadores poseían sobre el presupuesto de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui y la implicación de la implementación de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras publicada en G.O. N° 6076 del 7 de mayo del 2012, y analizar el presupuesto asignado por el ejecutivo nacional al Núcleo de Anzoátegui, para la partida 4:01 en la cual se distribuyen los beneficios del personal obrero, se puede concluir lo siguiente.

- Al analizar comparativamente la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras vigente. G.O.N° 6076 del 7 de mayo de 2012 y la convención colectiva correspondiente a los años 2008 – 2010, se llego a la conclusión que dicha contratación colectiva busca reivindicar al trabajador, ya que constituye por lo regular un beneficio mayor al establecido por la Legislación Laboral en sus diferentes conceptos.
- Al estudiar la partida 4:01 referente a los beneficios socioeconómicos, se evidenció que tanto la Universidad de Oriente como el Estado no estiman la cantidad de presupuesto necesario de dicha partida presupuestaria para cubrir la totalidad de los beneficios socioeconómicos de los trabajadores surgidos por las mejoras en la Legislación Laboral.
- La partida 4:01 se ajusta cada año, pero esto es debido al uso de las partidas que no se movilizan, o que no se consumen en su totalidad y por ende se

distribuyen a otras partidas para cubrir las deficiencias en el pago de beneficios no cubiertos.

- Al medir el conocimiento que los trabajadores poseen de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras respecto a sus reivindicaciones salariales, se evidenció que ellos tienen conocimiento de la Ley. Además mostraron su insatisfacción debido a los retrasos en el pago de muchos de los beneficios, a la fecha en la cual se realizó la encuesta. Por otro lado, algunos trabajadores manifestaron no poseer derecho a participar de algunos de los beneficios socio-económicos.
- En consonancia con el conocimiento que tienen los trabajadores del Presupuesto de la Universidad de Oriente asignado a la Partida 4:01, el presupuesto es insuficiente para lo largo del período; pero a medida que se van concediendo los créditos adicionales al presupuesto, se va solventando la situación. además de que también se van incluyendo excedentes de las partidas de años anteriores en el presupuesto actual para cubrir vacíos presentes.
- Es al final del período que se cancelan los beneficios acumulados a los trabajadores pero de manera aplazada, lo cual implica una violación a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras, por lo cual incurrirían al pago de intereses moratorios a la tasa activa establecida Banco Central de Venezuela.
- Al establecer los criterios de la implicación de la ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras, publicada en G.O. N° 6076 en la partida presupuestaria 4:01 se pudo concluir lo siguiente:

Los beneficios estipulados por la Ley Orgánica del trabajo los trabajadores y trabajadoras deberían estar presupuestados de manera inmediata a su aplicación o puesta en vigencia, por lo cual se debería

ajustar el presupuesto de la partida 4:01 en consonancia con el aumento de los beneficios, es decir debe ajustar la contratación colectiva ya que con el pasar del tiempo los beneficios queda igual a lo establecido en la ley o en muchos casos quedan por debajo de la misma, lo que lleva a los organismos competentes a una rápida adaptación de la ley que mejore los beneficios de los trabajadores.

5.2. Recomendaciones

- Tanto el Ejecutivo Nacional como la Universidad de Oriente deben proveer el presupuesto económico que se deriva de la entrada en vigencia la ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras y firmar los convenios colectivos con el gremio obrero, respecto a las mejoras de beneficios, discutidos en la contratación colectiva.
- En base al estudio realizado se le recomienda a la Universidad de Oriente como institución autónoma adecuarse a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras publicado en G.O. N° 6076 del 7 de mayo de 2012 en cuanto a los beneficios ofrecidos.
- Se le sugiere a la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui pagarle a los trabajadores los beneficios socioeconómicos dentro de los plazos de vencimiento o fechas acordadas, según la contratación colectiva.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Asignación: *“Aplicación de los recursos productivos a una determinada finalidad”.* (Diccionario de Contabilidad y Finanzas, 2000, p17).

Clausulas: *“son las estipulaciones que fijan las relaciones laborales entre las partes para asegurarse del cumplimiento de lo condado”* según la **convención colectiva 2008 pág. N° 6.**

Contrato de Trabajo: **La vigente Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras 2012 de Gaceta Oficial 6.076,** *“Expresa en su Artículo 55 al contrato de trabajo de este modo: “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,”*

Ejecución: *“Ejecución Comprende la recaudación de los ingresos como la realización de los gastos de acuerdo a lo previamente establecido en el documento presupuestario”* (Martínez, 1.984, p200)

Estabilidad: según **La vigente Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras 2012 de Gaceta Oficial 6.076,** define en su **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”.*

Entes Descentralizados: **La vigente Ley Orgánica De La Administración Financiera Del Sector Público 2010 de Gaceta Oficial N° 39465, Artículo 7** *“Se*

entiende por entes descentralizados funcionalmente, sin fines empresariales aquellos que no realizan actividades de producción de bienes o servicios destinados a la venta y cuyos ingresos o recursos provengan fundamentalmente del presupuesto de la República.

1. Instituciones Autónomas

2. Las personas jurídicas estatales de derecho público.

3. Las fundaciones, asociaciones civiles y demás instituciones constituidas con fondos públicos o dirigidas por algunas de las personas referidas en este artículo, cuando la totalidad de los aportes presupuestarios o contribuciones en un ejercicio, efectuados por una o varias de las personas referidas en el presente artículo, represente el cincuenta por ciento o más de su presupuesto.

Gasto: *“Costo en que se incurre para la realización de una actividad productiva2. (Diccionario de Contabilidad y Finanzas, 2000, p37)*

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

Textos legales:

- **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** (G.O N° 5.453 del 24 de Marzo de 2000).
- **Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras** (G.O N° 6076 decreto N° 8938 del 07 de Mayo del 2012).
- **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo** (G.O N° 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.).
- **Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público** (G.O. N° 39.892 del 27marzo de 2012)
- **Convención Colectiva bajo el marco de Reunión Normativa Laboral del Sector Obrero de la Educación Superior en Venezuela** (2008 -2010)

Tesis de grado:

- López Y.; (2006) Universidad Centro Occidental “Lisandro Alvarado”. Trabajo de Grado Titulado: *“Control de Gestión de los Institutos Universitarios de Tecnología Oficiales de la Zona Lara, Yaracuy y Portuguesa”*. Revisado el 5 de Septiembre del 2012. Disponible en : http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/P250.pdf
- Morlés V.; Medina E.; Álvarez N. (2003) Informe. Titulado: *“La Educación Superior En Venezuela”*. Revisado el 30 de Agosto del 2012. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001315/131594s.pdf>.

- Gallardo G.; (2005) Universidad de Chile. Trabajo de Grado Titulado: ***“Estudio del Movimiento Obrero. Sus consecuencias Políticas y Sociales”***. Revisado el 25 de Agosto del 2012. Disponible en:
http://www.archivochile.com/tesis/02_tms/02tms0010.pdf

- Jiménez J.; (2008), Universidad de San Carlos de Guatemala. Trabajo de Grado Titulado: ***“Análisis Jurídicos del Personal Contratado bajo Renglón Presupuestario 029”***. Revisado el 16 de Julio del 2012. Disponible en:
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7677.pdf

- Caamaño E.: Publico en la Gaceta Laboral, N° XXVIII (2007), pp, 337-366. Titulado: ***“La Actual Regulación de la Jornada de Trabajo y la Necesidad de su Flexibilidad”*** (2007-365) Revisado el 14 de Julio del 2012 .Disponible en:
<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/VentanaResumenTabs.jsp?claveArt=173620169011>.

- Ramos, B.; Longart, R .; (2009), Universidad de Oriente, Núcleo Anzoátegui. Trabajo Especial de Grado Titulado: ***“Beneficios Laborales y su Influencia en la Efectividad del Personal Docente de la Universidad de Oriente (UDO), Núcleo Anzoátegui, Año 2008-2009”***.

- García, A.; (2007), ***La Reforma universitaria impulsada vía el financiamiento: Alcances y Limitaciones de las Políticas de Asignación”***. En: Revista de Sociología 2007-001, p. 10, Espacio Abierto Editorial, Maracaibo – Venezuela. Consultado el 20 de Enero de 2013 en:
ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131500062007000100001&lng=pt&nrm=is

Fuentes bibliográficas

- Diccionario de la Lengua Española – Real Academia Española (1992): Tomo II, p. 1206, 21^a. edición, Madrid – España. Consultado el 20 de julio de 2012 en: <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Rolon.pdf>.
- Guillermo Cabanellas de las Cuevas, (2005): **“Diccionario Jurídico Elemental”**. Pág. Editorial Heliasta. Consultado el 30 de Agosto de 2012.
- Diccionario Jurídico Venezolano. (2000),_.Tomo II, Ediciones Vitales. Consultado el 30 de Agosto de 2012.
- Bernal, C. (2000). Metodología de la investigación. Edición Pearson; Santa Fe- Bogotá. Pp.111, 179.
- Cázares, D (1998). Técnicas actuales de investigación documental. Editorial: Trillas. 1era edición. México- Distrito Federal
- Hernández y Otros, (1991). Metodología de la investigación. Editorial: Mac Graw Hill. México. Pp. 58-59.
- Mata Juan (2000) :Presupuesto público. Editorial romor. Pp. 66-69.
- Kerlinger, F (1994). Investigación de conocimiento. Nueva Editorial Internacional. México-México. Pp. 25,43.
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica. Quinta edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Silva, F. y Pelachano, V. (1979): La entrevista. Valencia: Facultad de Filosofía, Psicología y Ciencias de la Educación.
- Burbano, Presupuestos: Enfoque Moderno de Planeación y Control de Recursos. Mc Graw Hill Bogotá. Segunda Edición.

Universidad de Oriente

Núcleo de Anzoátegui

Escuela de Ciencias Administrativas



Encuesta al personal obrero de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui, ubicada en la Avenida Algimiro Gabaldón (antigua vía alterna) para medir el conocimiento que estos poseen acerca de la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras promulgada el 07 de Mayo. Gaceta Oficial N° 8.938 referente al presupuesto universitario.

Nivel de Instrucción: _____

Años de servicio:

0-5 años _____ 6-10años _____ mas de 10años _____

1. ¿Sabe usted que es un Presupuesto?

Sí _____ No _____ No Sabe _____

2. ¿Conoce usted cuales fueron los cambios hechos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras?

Sí _____ No _____ No Sabe _____

3. ¿Conoce usted cual es la situación actual del presupuesto de la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui?

Mucho_____ Poco _____ Nada_____

4. ¿Cree usted que se verá afectado el pago de sus beneficios laborales de acuerdo con el presupuesto asignado a la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui, en la implementación de la nueva reforma laboral?

Sí_____ No_____

5. ¿Cree usted que el porcentaje del presupuesto de la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui, que se destina al gasto corriente de sueldo y salarios es:

Suficiente_____ Insuficiente_____ No Sabe_____

6. ¿Cree usted que el presupuesto asignado a la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui debe ser incrementado para que esta pueda cumplir con los beneficios laborales, establecidos en la nueva reforma laboral?

Sí_____ No_____ No Sabe_____

7. Que beneficios se le adeuda usted como personal obrero, de acuerdo con lo establecido en la, LOTTT.

Cesta Ticket, _____ Bonificación de fin de año, _____, Aumentos Salarial _____

Vacaciones, _____ Prima por hijo, _____ Prima por hogar, _____ Uniforme, _____

Horas Extras, _____, Días feriado. _____ Todas las anteriores, _____ Algunas de las anteriores, _____

9. ¿Está usted de acuerdo con la fecha que se le cancelan los beneficios salariales?

Si _____ No _____

10. ¿Usted recibe todos los beneficios establecido en la LOTTT?

Si _____ No _____

11. ¿Usted forma parte del personal Obrero de la Universidad de Oriente?

Fijo, _____ Contratado. _____

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

TÍTULO	ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DEROGADA Y LA VIGENTE LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS PUBLICADA EN GACETA EXTRAORDINARIA N° 6076, EN EL ASPECTO DE INAMOVILIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL (CASO DE ESTUDIO PRECA. C.A)
SUBTÍTULO	

AUTOR (ES):

APELLIDOS Y NOMBRES	CÓDIGO CULAC / E MAIL
SALAS, F. ROGER, J	CVLAC: 20.763.739 E MAIL: ki-toti28@hotmail.com
ESCOBAR, D. LEIDY, K	CVLAC: 20.765.247 E MAIL: Leidyked@gmail.com

PALÁBRAS O FRASES CLAVES:

estabilidad laboral, inamovilidad, renganche, fuero, trabajo.

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO

ÁREA	SUB-ÁREA
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	CONTADURÍA PÚBLICA

RESUMEN (ABSTRACT):

Analizar la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras publicada en G.O N°6076 Decreto N° 8.938 del 07/05/2012 y el vínculo con la Partida Presupuestaria 4-01 en la cual se medirá de manera directa como afectan los beneficios de los trabajadores y trabajadoras Obreros de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui, sin ocultar que dicha partida se encuentra sustentada por una contratación colectiva. Dicha investigación se realizó mediante un tipo de investigación cualitativa y cuantitativa, con un nivel exploratorio y descriptivo, mediante un diseño de investigación documental y de campo teniendo como base una población de 390 Obreros de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui de los cuáles se tomó una muestra de 60 obreros que representan un 15,38% de la población para el cual se utilizó una técnica de recolección de datos mediante la formulación de una encuesta comprendida por 10 preguntas variables y 2 fijas, también se realizó una entrevista al personal del Departamento de Presupuesto de la Universidad para investigar la asignación presupuestaria a la partida de los beneficios de los trabajadores 4-01. Luego de obtener los datos se aplicó la técnica de presentación y análisis de los resultados utilizando el sistema computarizado de estadística SPSS versión 15.0 mediante el cual se obtuvieron los cálculos de manera precisa y confiable distribuidos en tablas de resultados, detallando la frecuencia, los porcentajes y las gráficas de sectores para una mejor comprensión.

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

CONTRIBUIDORES:

APELLIDOS Y NOMBRES	ROL / CÓDIGO CVLAC / E_MAIL				
	ROL	CA	AS	TU	JU
RONDÓN, YOSSELINA	CVLAC:	8.256.434			
	E_MAIL	trabajodegradoeca@hotmail.com			
	E_MAIL	Yoselina1@hotmail.com			
	ROL	CA	AS	TU	JU
REYES, LOURDES	CVLAC:	8.286.032			
	E_MAIL	Cipa.asociados@gmail.com			
	E_MAIL	lourdesreyes@cantv.net			
	ROL	CA	AS	TU	JU
RODRÍGUEZ, DAYSI	CVLAC:	8.304.444			
	E_MAIL	Daisy.rodriquez@gmail.com			
	E_MAIL	Daisy-c-rodriquez@hotmail.com			
	ROL	CA	AS	TU	JU

FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:

2012	09	13
AÑO	MES	DÍA

LENGUAJE: ESPAÑOL

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO

ARCHIVO (S):

NOMBRE DE ARCHIVO	TIPO MIME
IMPLICACIONES DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS G.O.N° 6076 EN LA PARTIDA PRESUPUESTARIA 4-01 DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI.	Application/msword

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:

TEMPORAL:

TÍTULO O GRADO ASOCIADO CON EL TRABAJO:

Licenciado en Contaduría Pública

NIVEL ASOCIADO CON EL TRABAJO:

Pregrado

ÁREA DE ESTUDIO:

Departamento de Contaduría Pública

INSTITUCIÓN:

Universidad de Oriente, Núcleo Anzoátegui

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

DERECHOS

De acuerdo al artículo N° 41 del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente:

“Los Trabajos de Grado son exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y solo podrá ser utilizado a otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien lo participará debidamente al Consejo Universitario”.

SALAS ROGER

AUTOR

LEIDY ESCOBAR

AUTOR

RONDÓN, YOSELINA

TUTOR

REYES, LOURDES

JURADO

RODRÍGUEZ, DAYSI

JURADO

POR LA COMISION DE TRABAJO DE GRADO

