

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA
CURSOS ESPECIALES DE GRADO



ANÁLISIS Y SÍNTESIS
DE LOS CURSOS ESPECIALES DE GRADO

Realizado por:
García, Gladys
Marcano, Yuleidis

**Trabajo de Grado presentado ante la Universidad de Oriente como
requisito parcial para optar al título de:**

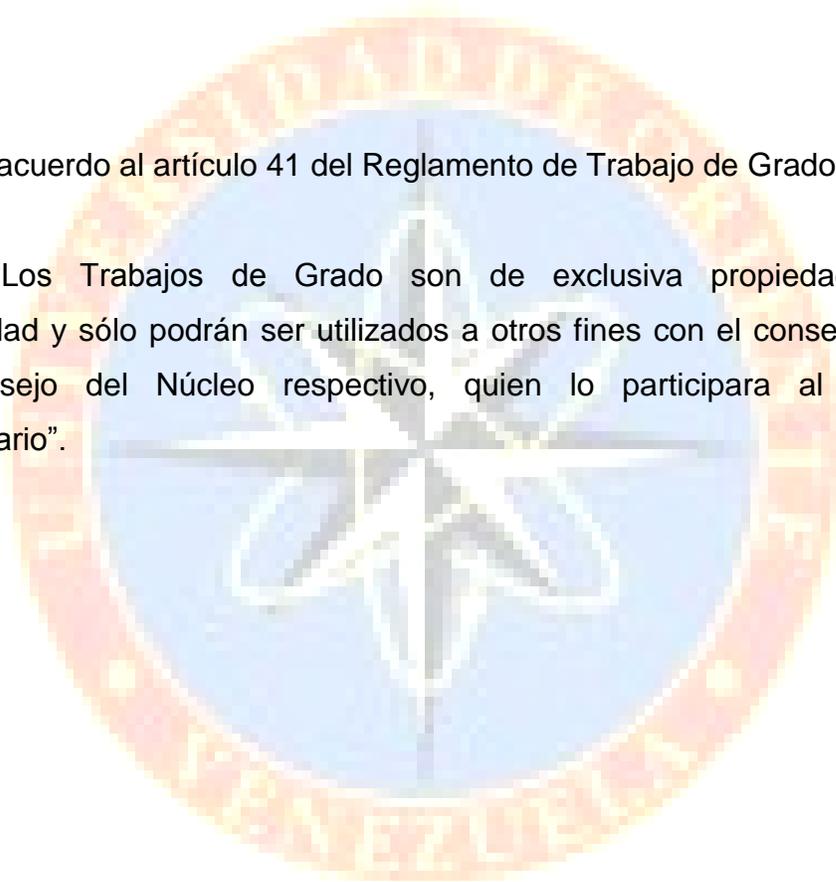
LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA

Barcelona, Agosto 2012

RESOLUCIÓN

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

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



DEDICATORIA

A Dios, por haber salvado mi vida, y por ayudarme a lograr cada meta que hasta ahora me he propuesto en la vida.

A mis padres, Julio Donain García García (Q.E.P.D.), y Gladys Margarita Mendoza de García, por inculcarme siempre el valor y la importancia del estudio y el ideal de ser una profesional.

A mis hermanos Julimar, Julio, Samira, y Carmen, porque este no es solo un logro personal sino también familiar, ya que cada logro individual se basa en un esfuerzo y sacrificio grupal y familiar.

Gladys García.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por haber salvado mi vida, y por ayudarme a lograr cada meta que hasta ahora me he propuesto en la vida.

A mi padre, Julio Donain García García (Q.E.P.D.), por siempre inspirar en mí y en mis hermanos esa persona que nunca pudo ser pero que siempre soñó, una persona con una carrera universitaria y un profesional de excelencia.

A mi madre, Gladys Margarita Mendoza de García, por sacrificar su vida por mí y por mis hermanos para que fuéramos profesionales y personas educadas, correctas, respetuosas, disciplinadas, solidarias.

A mis hermanos Julimar, Julio, Samira, y Carmen, por estar allí como familia, apoyándome y ayudándome en los momentos más difíciles de mi vida.

A mi tía, Carolina Mendoza, por estar en el lugar exacto a la hora exacta, por ayudarme y entenderme en cada locura que se ha ocurrido y que gracias a ella se han transformado en ideas maravillosas. Mil gracias tía.

A mi compañera de Áreas de Grado y amiga, Yuleidis Marcano, por haber compartido esta maravillosa experiencia conmigo.

A mis amigas: Eva Marcano, Yuleidis Marcano, Nermeliss Castro, Rosario De La Cruz, por haber estado allí apoyándome en los momentos

más difíciles de mi vida, demostrando lo que es ser un verdadero amigo.
Gracias de todo corazón.

A mi amiga Roiry Alcántara y a su mama la señora Rosa, por ayudarme cuando más necesitaba de una mano amiga. Gracias Roiry.

A mi amigo Miguel Carmona, que siempre me ha brindado su amistad y auxilio cuando lo he necesitado. Gracias Colega.

A mis demás amigos y familiares, que de alguna u otra forma con su apoyo y amistad, han contribuido al logro de esta meta.

A todos Muchas Gracias, Que Dios los Bendiga. Amén.

Gladys García.

DEDICATORIA

A Dios, y a la Virgen del Valle “Mi Tocaya”, Por SIEMPRE estar a mi lado y por sobre todas las cosas protegerme de todo mal, ayudar a cristalizar mis sueños y guiarme a alcanzar poco a poco las metas que me he propuesto.

A mi abuela, Amelia Caraballo “Mía” por ser uno de los pilares en mi vida, por hacerse cargo de mí, inculcarme valores, estar al pendiente de mí en todo sentido, apoyarme de manera incondicional, por quererme y cuidarme, aunque se le puedan olvidar estas palabras la adoro con todo mi corazón.

A mi tía, Belkys Gómez “Mi Comandante” por ser mi ejemplo a seguir, por apoyarme en todos los sentidos y siempre aconsejarme y regañarme cuando la ocasión lo ameritaba. A mi padrino, Luis Caraballo y mi madrina Diana Escalante por de igual manera siempre apoyarme, por ser mis cómplices, consejeros y por siempre compartir conmigo. A mis morochos Angelys del V. y Jesus D. por estar a mi lado cuando más lo necesitaba.

A mi abuelo, Tomas Marín (Q.E.P.D) te extraño, te dedico esto por ser el MEJOR de los abuelitos del mundo, por protegerme y aunque te fuiste antes de verme graduada sé que te enorgullecerías de mi, así que desde allá arriba espero me hagas barras con mi bisabuela y mis tías.

A mi madre, Yudelis Marcano y a mi hermanito Frank Marcano, a pesar de que tengo años sin saber de ustedes, les dedico este logro que sé que les

hará feliz. A mi hermano, Luis E. Caraballo; Luicho hemos pasado por algunas vicisitudes en nuestras vidas y a pesar de ello, quiero que sepas que aunque nunca te lo he dicho porque no es nuestro estilo te quiero mucho hermano, a ti también te lo dedico.

Por último, en el sentido más amplio se lo dedico a todos mis amigos(as) y familiares que siempre han estado al pendiente de mí.

Yuleidis Marcano.

AGRADECIMIENTOS

A Dios y a la Virgen del Valle, Gracias a mis guías por siempre estar conmigo y en resumen gracias por TODO.

A mi abuela Amelia C., a mi tía Belkys G. y a mi padrino Luis C., por ayudarme, apoyarme, quererme tanto, orientarme, y ser la mejor familia que pude tener, los adoro mucho.

A mi abuelito Tomas M., a mi bisabuela y mis tías que partieron antes de verme concretar esta meta; sé que desde allá arriba me protegen, mil gracias.

A mi madre, y a mis hermanos que aunque no están siempre conmigo, los quiero. A mi madrina Diana E., a mi primo Luis Fernando L. a Ana G. "Anita", a Lusbelys de L. y a mi padrino Luis Felipe L.; a las Familias: Caraballo, Marcano, Díaz, Escalante, Lyon, Guacaran y Reverol; Gracias a todos son mi gran FAMILIA los quiero con todo mi corazón. A mis morochos Angelys L., y Jesús David E. por ser mis cómplices, mejores amigos, por levantarme el ánimo cada vez que lo necesitaba, por aconsejarme siempre y por tenerme en cuenta para todo, los adoro con todo mi corazón morochitos.

A mi compañera Gladys García, gracias por ayudarme, por todos tus regaños que eran necesarios, por todas tus palabras de apoyo, por orientarme cuando más lo necesitaba, por soportarme que sé que no es tarea fácil y por seguir adelante conmigo a pesar de todo y por en todo momento considerarme tu amiga, te quiero mucho "Gladysita".

A mis mejores amigos(as) Eva, Gladysita, Aurora, Nerme, Joan, Gracias por TODO, por estar conmigo tanto en las buenas como en las malas, por estar tan al pendiente de mi, por ayudarme cuando me hacía falta los quiero muchísimo y con todo mi corazón. A Christopher, Víctor M., Alejandro, Nerwin, Jukimber, Jeffrey y Luisa, muchachos muchas gracias por siempre estar tan al pendiente en cuanto a los avances del trabajo, por escucharme y por alegrarme el día con sus locuras; los quiero muchísimo.

A Roiry, a su mama la señora Rosa, y a Miguel por el apoyo brindado para concretar esta meta. Sin su ayuda aun estaríamos a mitad de camino. Y otra vez, Gracias a todos mis familiares, amigos y compañeros.

Yuleidis Marcano.

INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de optar al título de Licenciado (a) en Contaduría Pública y cumpliendo con los estándares exigidos por la Universidad de Oriente en el área de los cursos especiales de grado, presentamos nuestro trabajo

Cátedra:

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS, GACETA OFICIAL N° 6.076 DEL 7 DE MAYO DE 2012, Y LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO GACETA OFICIAL N° 5.152 DEL 19 DE JUNIO DE 1997, EN EL ASPECTO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DEL CONCEPTO DE PRESTACIONES SOCIALES. Caso: Instituto Anzoatiguense de la Salud (SALUDANZ).

OBJETIVOS ACADÉMICOS

OBJETIVO GENERAL

Presentar nuestro Trabajo de Grado cumpliendo con los lineamientos y estatutos exigidos por la Universidad de Oriente, para optar al título de Licenciados (as) en Contaduría Pública.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Aportar conocimientos actualizados para el estudiantado de la Universidad de Oriente acerca de las diferencias entre la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 Mayo 07 de 2012, y la Ley Orgánica del Trabajo N° 5.152 Junio 19 de 1997, en el aspecto cualitativo y cuantitativo del concepto de Prestaciones Sociales.

Contribuir con material para el estudio y desarrollo de nuevas investigaciones en el área contable.

Incentivar con esta investigación a los estudiantes que posteriormente optaran al título de Licenciados en Contaduría Pública.

IMPORTANCIA

En los Trabajos de Grado, vemos materializados muchos años de esfuerzo y dedicación. Se plasma los conocimientos adquiridos a lo largo de nuestra trayectoria universitaria.

Son imprescindibles para optar al título de Licenciados (a) en Contaduría Pública, nos brindan la oportunidad de desarrollar una investigación acerca de un tema de actualidad, el cual vamos a defender delante de un jurado (tutores), profesionales altamente capacitados, con muchos años de trayectoria en el ramo contable. Esta modalidad de trabajos de grado está bajo la responsabilidad de una comisión que vela por el cumplimiento, desarrollo y seriedad que estos deben de tener.

Al presentar y aprobar nuestro trabajo de grado podemos decir que somos Licenciados (a) porque hemos cumplido de manera satisfactoria con todos los requisitos exigidos por nuestra casa de estudio: la Universidad de Oriente, Núcleo Anzoátegui.

ÍNDICE GENERAL

RESOLUCIÓN.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTOS.....	IV
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTOS.....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	X
OBJETIVOS ACADÉMICOS.....	XI
OBJETIVO GENERAL.....	XI
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	XI
IMPORTANCIA.....	XII
ÍNDICE GENERAL.....	XIII
ÍNDICE DE TABLAS.....	XIX
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	XXI
RESUMEN.....	XXIV
INTRODUCCIÓN.....	25
CAPITULO I.....	27
EL PROBLEMA.....	27
1.1 Planteamiento del Problema.....	27
1.2 Objetivos de la Investigación.....	33
1.2.1 Objetivo General.....	33

1.2.2 Objetivos Específicos.....	33
1.3 Justificación e Importancia.....	34
CAPITULO II.....	38
MARCO TEÓRICO.....	38
2.1 Antecedentes de la Investigación.	38
2.2 Bases Teóricas de la Investigación.....	47
2.2.1 Salario.....	47
2.2.2 Antigüedad.....	48
2.2.3 Prestaciones Sociales.....	48
2.2.4 Prestación de Antigüedad.....	49
2.3 Bases Legales de la Investigación.....	50
2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.	50
2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras	51
- Prescripción de las Acciones.....	51
- Interrupción de la Prescripción.....	52
- Régimen de Prestaciones Sociales.....	52
- Garantía y Cálculo de Prestaciones Sociales.....	53
- Depósito de la Garantía de las Prestaciones Sociales.....	55
- Anticipo de Prestaciones Sociales.....	57
- Derecho de los Herederos y Herederas.....	58
- Derecho de los Funcionarios Públicos.....	59
- Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.....	59

- Privilegios de los Derechos Patrimoniales de los Trabajadores y Trabajadoras.....	59
- Inembargabilidad del Salario, Prestaciones Sociales e Indemnizaciones.....	60
- Disposiciones Transitorias.....	61
Capítulo III.....	64
Marco Metodológico.....	64
3.1 Tipo de Investigación.....	64
3.2 Nivel de la Investigación.....	66
3.2.1 Investigación Descriptiva.....	67
3.3 Diseño de la Investigación.....	68
3.4 Técnicas de la Investigación y Recolección de Datos.....	70
3.5 Instrumento de Recolección de Datos.....	71
3.6 Población y Muestra.....	71
3.6.1 Población.....	71
3.6.2 Muestra.....	72
3.7 Método de Procesamiento de la Información.....	73
CAPITULO IV.....	74
CUADRO COMPARATIVO.....	74
4.1 Cuadro Comparativo entre la Vigente Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta N° 6.076 Del 7 de Mayo De 2012, y la derogada Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta N° 5.152 del 19 De Junio de 1997, en el concepto de Prestaciones Sociales.....	74

4.2 Caso Práctico Cálculo de Prestaciones Sociales. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta N° 6.076 Del 7 de Mayo De 2012.	88
4.2.1 Base para el cálculo de las Prestaciones Sociales, de acuerdo con la vigente Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta N° 6.076 Del 7 de Mayo De 2012.	90
4.3 Caso Práctico Cálculo de Prestación de Antigüedad. Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta N° 5.152 del 19 De Junio de 1997.	91
4.3.1 Base para el cálculo de la Prestación de Antigüedad de acuerdo con la derogada Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta N° 5.152 del 19 De Junio de 1997.	91
CAPITULO V	93
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	93
5.1 Descripción del Objeto de Estudio.	93
5.2 Caracterización del Objeto de Estudio.	95
5.3 Análisis de la Data.	95
5.3.1 Distribución de la Muestra por edad.	95
5.3.2 Nivel Educativo de los Trabajadores de Saludanz.	96
5.3.3 Distribución por Antigüedad de los Trabajadores de Saludanz.	97
5.3.4 Salario Devengado por los Trabajadores de Saludanz.	98
5.3.5 Distribución de la Calificación Dada por los Trabajadores de Saludanz en Cuanto a los Cambios en la LOTT.	99
5.3.6 Calificación Dada por los Encuestados con Respecto a los Cambios de la LOTT en Materia de Prestaciones Sociales.	100

5.3.7 Distribución de la Opinión de los Trabajadores de Saludanz en Cuanto a la Nueva Forma de Cálculo de las Prestaciones Sociales.	102
5.3.8 Distribución del Conocimiento de los Trabajadores de Saludanz con Respecto a lo que Llevan Acumulado por Prestaciones Sociales.	103
5.3.9 Conocimiento de los Trabajadores de Saludanz en lo Relativo a donde Dirigirían su Monto Acumulado por Prestaciones Sociales....	104
5.3.10 Distribución de lo que Piensan los Trabajadores de Saludanz con Respecto a si los Cambios de la LOTTT Genera Perjuicios a la Institución.	105
3.5.11 Distribución con Respecto al Conocimiento de los Trabajadores de Saludanz en Cuanto a si los Cambios Contenidos en la LOTTT Producirá Beneficios a los Trabajadores.	107
5.3.12 Conocimiento por parte de los Trabajadores de Saludanz en cuanto a si los Cambios Contenidos en la LOTTT Afectan la Oferta de Empleo en el País.....	108
5.3.13 Distribución de la Opinión de los Trabajadores de Saludanz con Respecto a si la Nueva LOTTT Afectara el Crecimiento de las PYMES.	109
5.3.14 Distribución de lo que Piensan los Trabajadores de Saludanz en Cuanto a la Necesidad de Aprobación de una Nueva LOTTT.	111
5.3.15 Distribución con Respecto a la Opinión que Poseen los Encuestados en Cuanto a si la Nueva LOTTT es un Texto Legal Nuevo o una Reforma a la LOT Derogada.....	112

5.3.16 Distribución de la Opinión de los Trabajadores con Respecto a la Similitud en Términos Porcentuales entre la nueva LOTTT y la LOT derogada.....	113
5.4 Discusión de los Resultados.....	115
CAPÍTULO VI	128
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	128
6.1 Conclusiones.....	128
6.2 Recomendaciones.....	130
BIBLIOGRAFÍA.....	132
METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:	138

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución por Edad.....	94
Tabla 2. Nivel Educativo.....	95
Tabla 3. Distribución por Antigüedad.....	96
Tabla 4. Salario Devengado.....	97
Tabla 5. Calificación con Respecto a los Cambios en la LOTTT	98
Tabla 6. Calificación en Cuanto a los Cambios de la LOTTT con Respecto a las Prestaciones Sociales.....	99
Tabla 7. Opinión en Cuanto a la Nueva Forma de Cálculo de las Prestaciones Sociales.....	101
Tabla 8. Conocimiento de lo Acumulado por Prestaciones Sociales.....	102
Tabla 9. Opinión de los Encuestados con Respecto a donde Depositarían su Monto Acumulado por Concepto de Prestaciones Sociales.	103
Tabla 10. Opinión de los Encuestados en cuanto a si los Cambios en la LOTTT Genera Perjuicios a la Institución.....	104
Tabla 11. Conocimiento de los Encuestados en Cuanto a si los Cambios de la LOTTT Producirá Beneficios a los Trabajadores.....	106
Tabla 12. Opinión en Cuanto a si los Cambios Contenidos en la LOTTT Afectan la Oferta de Empleo.....	107
Tabla 13. Opinión de los Encuestados en Cuanto a si la Nueva LOTTT Afectara el Crecimiento de las PYMES.	108
Tabla 14. Opinión de los Encuestados en lo Relativo a la Necesidad de Aprobación de la Nueva LOTTT	110
Tabla 15. Opinión en Cuanto a si la Nueva LOTTT es un Texto Legal Nuevo o una Reforma a la LOT Derogada.....	111
Tabla 16. Comparación Porcentual de la LOTTT y la LOT Derogada.....	112

Tabla 17. Opinión de los Trabajadores en cuanto a sí la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, Beneficia a los Trabajadores según la Antigüedad.....	114
Tabla 18. Calificación que Proporcionan los Trabajadores en cuanto a los Cambios de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012 según la Antigüedad.....	116
Tabla 19. Opinión de los Trabajadores en cuanto a si la Aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, Afecta la Oferta de Empleo en el País según el Salario.....	117
Tabla 20. Opinión acerca de la Nueva Forma de Cálculo del Régimen de Prestaciones Sociales de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012 según la Antigüedad.....	119
Tabla 21. Opinión de los Trabajadores en cuanto a la Necesidad de Aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, de acuerdo a la Antigüedad.....	121
Tabla 22. Opinión de los Trabajadores en cuanto a si la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, es un Texto Legal Nuevo o una Reforma de acuerdo a la Antigüedad.....	122
Tabla 23. Opinión de los Trabajadores Respecto a si la Vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, afecta el Crecimiento de las Pymes, de acuerdo a la Antigüedad.....	124
Tabla 24. Criterio de los Trabajadores con Respecto a en donde Depositarían sus Prestaciones Sociales, según su Salario.	125

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráficos 1. Distribución por Edad.....	95
Gráficos 2. Nivel Educativo.....	96
Gráficos 3. Distribución por Antigüedad.....	97
Gráficos 4. Salario Devengado.....	98
Gráficos 5. Calificación con Respecto a los Cambios en la LOTTT	99
Gráficos 6. Calificación en Cuanto a los Cambios de la LOTTT con Respecto a las Prestaciones Sociales.....	100
Gráficos 7. Opinión en Cuanto a la Nueva Forma de Cálculo de las Prestaciones Sociales.....	102
Gráficos 8. Conocimiento de lo Acumulado por Prestaciones Sociales.....	103
Gráficos 9. Opinión de los Encuestados con Respecto a donde Depositarían su Monto Acumulado por Concepto de Prestaciones Sociales.....	104
Gráficos 10. Opinión de los Encuestados en cuanto a si los Cambios en la LOTTT Genera Perjuicios a la Institución.....	105
Gráficos 11. Conocimiento de los Encuestados en Cuanto a si los Cambios de la LOTTT Producirá Beneficios a los Trabajadores.....	107
Gráficos 12. Opinión en Cuanto a si los Cambios Contenidos en la LOTTT Afectan la Oferta de Empleo.....	108
Gráficos 13. Opinión de los Encuestados en Cuanto a si la Nueva LOTTT Afectara el Crecimiento de las PYMES.	109
Gráficos 14. Opinión de los Encuestados en lo Relativo a la Necesidad de Aprobación de la Nueva LOTTT	111
Gráficos 15. Opinión en Cuanto a si la Nueva LOTTT es un Texto Legal Nuevo o una Reforma a la LOT Derogada.....	112
Gráficos 16. Comparación Porcentual de la LOTTT y la LOT Derogada...	113

Gráficos 17. Opinión de los Trabajadores en cuanto a sí la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, Beneficia a los Trabajadores según la Antigüedad.....	115
Gráficos 18. Calificación que Proporcionan los Trabajadores en cuanto a los Cambios de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012 según la Antigüedad.....	117
Gráficos 19. Opinión de los Trabajadores en cuanto a si la Aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, Afecta la Oferta de Empleo en el País según el Salario.....	118
Gráficos 20. Opinión acerca de la Nueva Forma de Cálculo del Régimen de Prestaciones Sociales de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012 según la Antigüedad.....	120
Gráficos 21. Opinión de los Trabajadores en cuanto a la Necesidad de Aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, de acuerdo a la Antigüedad.....	122
Gráficos 22. Opinión de los Trabajadores en cuanto a si la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, es un Texto Legal Nuevo o una Reforma de acuerdo a la Antigüedad.....	123
Gráficos 23. Opinión de los Trabajadores Respecto a si la Vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, afecta el Crecimiento de las Pymes, de acuerdo a la Antigüedad.....	125
Gráficos 24. Criterio de los Trabajadores con Respecto a en donde Depositarían sus Prestaciones Sociales, según su Salario.	126

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
COMISIÓN DE ÁREAS DE GRADO**



**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO,
LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS, GACETA OFICIAL N°
6.076 DEL 7 DE MAYO DE 2012, Y LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO
GACETA OFICIAL N° 5.152 DEL 19 DE JUNIO DE 1997, EN EL ASPECTO
CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DEL CONCEPTO DE PRESTACIONES
SOCIALES**

Caso: Instituto Anzoatiguense de la Salud (SALUDANZ)

TUTORES

Prof. Rondón, Yoselina
Prof. Reyes, Lourdes
Prof. Rodríguez, Daysi

AUTORES

García, Gladys
C.I. 16.854.208
Yuleidis Marcano
C.I. 18.847.878

**Trabajo de Grado presentado ante la Universidad de Oriente como
requisito parcial para optar al Título de**

LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA

Barcelona, Agosto 2012

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA
CURSOS ESPECIALES DE GRADO



ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS GACETA OFICIAL N° 6.076 DEL 7 DE MAYO DE 2012, Y LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO GACETA OFICIAL N° 5.152 DEL 19 DE JUNIO DE 1997, EN EL ASPECTO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DEL CONCEPTO DE PRESTACIONES SOCIALES. Caso: Instituto Anzoatiguense de la Salud (SALUDANZ)

ASESOR

Rondón, Yoselina
Reyes, Lourdes
Rodríguez, Daysi

AUTORES

García, Gladys
Marcano, Yuleidis

RESUMEN

La presente investigación posee como objetivo principal, comparar la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012, y la Ley Orgánica del Trabajo Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de junio de 1997, en el concepto de Prestaciones Sociales. Esta investigación es de tipo cualitativa y cuantitativa, y el diseño es Documental y de Campo. Esta investigación obtuvo como resultado que la Ley Orgánica Del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de mayo de 2012, en el ámbito de las Prestaciones Sociales, otorga más beneficios a los trabajadores que la Ley Orgánica del Trabajo Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de junio de 1997, pero con la consecuencia de que aumenta los costos a los entes de trabajo.

Palabras Clave: análisis, comparar, ley, trabajadores, prestaciones sociales, antigüedad.

INTRODUCCIÓN

Con los cambios que han surgido en Venezuela en los últimos años, producto del establecimiento de un Gobierno de Izquierda con la propuesta de un Estado Socialista, se han aprobado en estos últimos 12 años un sinnúmero de leyes que de una manera u otra, le dan forma y sustentan esta nueva forma de Gobierno. Tal es el caso de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 Del 7 De Mayo De 2012, que viene a agregar y reunificar conceptos en materia laboral, además de seguir consolidando cambios en el nuevo Estado Socialista.

En este sentido, el objeto esta investigación es comparar la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012, y la Ley Orgánica del Trabajo Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de junio de 1997, en el concepto de Prestaciones Sociales.

Por consiguiente, la presente investigación está estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo I, El Problema, en él se muestran todos los aspectos relacionados con el planteamiento del problema, la justificación e importancia, en el mismo se realiza un breve avance y exposición de motivos que argumentan el despliegue de la investigación, así como también el objetivo general y los específicos, los cuales se encargan de representar las líneas de acción en el desarrollo de la investigación planteada.

En el capítulo II, se describe el Marco Teórico en el cual se ofrecen los antecedentes de la investigación, las bases teóricas que hacen referencia a investigaciones anteriores y que sustentan la información relacionada con el tema objeto de estudio, y las bases legales que las soportan.

En el capítulo III, denominado Marco Metodológico, se desarrolla el tipo de investigación, población y muestra, instrumento de recolección de datos, técnica de análisis, validez y confiabilidad.

El capítulo IV, se presenta un cuadro comparativo con el fin de desarrollar y analizar el objeto de estudio de la investigación.

El capítulo V, se realiza el análisis de los datos obtenidos a través de la aplicación de Técnicas de Investigación y Recolección de Datos.

En el capítulo VI, se plantean las conclusiones y recomendaciones de acuerdo con el planteamiento del problema, los objetivos propuestos, la metodología utilizada y los resultados obtenidos. Por último se presentan las referencias bibliográficas.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema.

Desde que el acto o acción de trabajar fue reconocido como un hecho social, por el cual los trabajadores tienen derecho a recibir ciertos beneficios llamados Prestaciones Sociales, los movimientos sociales y laborales de Latinoamérica se han esforzado por establecer estos derechos dándole valor constitucional, al incorporarlos en sus cartas magnas como parte de los derechos fundamentales en materia laboral.

En este orden de ideas, Castillo (2010) define a la antigüedad como: "...el tiempo de permanencia de un trabajador en la relación laboral, el mismo puede verse interrumpido voluntaria o circunstancialmente...".

Por consiguiente, la prestación de antigüedad, como beneficio que se concede a los trabajadores para recompensar su antigüedad en el servicio (Legis, 2004), e integrante del conjunto de beneficios al que tiene derecho todo trabajador, ha representado un elemento de lucha para los dirigentes laborales y sindicales en aras de lograr su reconocimiento como derecho laboral y por una justa cancelación a todo trabajador.

En este sentido, se muestra como ejemplo el proceso de la República de Bolivia, en la cual ha sido establecida la prestación de antigüedad dentro de un conjunto de beneficios sociales y derechos laborales inherentes a

cualquier trabajador, tanto en su constitución como en la Ley del Trabajo respectiva. La **Constitución Política del Estado de Bolivia de 2009**, en su artículo 48 expresa que los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados, tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia y son inembargables e imprescriptibles.

Igualmente el artículo 49 de dicha constitución agrega que la ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriado; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno , y otros derechos sociales.

Por su parte, La **Ley General del Trabajo de Bolivia de 1942**, apunta en su artículo 13 referente a las prestaciones por concepto de antigüedad, que cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad el patrono estará obligado, independientemente del desahucio, a otorgarle una indemnización por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional a los meses trabajados, descontando los tres primeros que se reputan de prueba. Si el trabajador tuviese más de ocho años de servicio, se percibirá la indicada indemnización, aunque se retirare voluntariamente.

En el caso de Venezuela, considerando la influencia de la OIT y el avance en la normativa jurídica laboral para 1928, durante el gobierno del General Juan Vicente Gómez se promulga en Venezuela la primera Ley del Trabajo, la cual no logra aplicarse.

Después de la muerte de Juan Vicente Gómez (1935), se desarrolla un periodo de evidente impulso de los derechos políticos y sociales. Para 1936, se promulga la segunda Ley del Trabajo que recoge reivindicaciones laborales y sociales dispersas, y en su artículo 127 se fundamenta la creación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales para la atención y protección de los trabajadores y sus familiares. Además, en esta segunda Ley de Trabajo se integra una compensación a los trabajadores por el tiempo de servicio en el lugar de trabajo, la cual se denomina para aquella época como Prima de Antigüedad. Dicha ley sufro muchos cambios y reformas, hasta el año de 1990 donde se promulgo una nueva **Ley Orgánica del Trabajo**, en la cual entre sus características principales, además de su carácter de Ley Orgánica, se presenta un cambio en el concepto de Prima de Antigüedad, ya que pasa a llamarse Indemnización de Antigüedad, y asociado a esto, se integra un término nuevo para ser aplicado en la forma de cálculo de dicha indemnización, lo que se conoce como retroactividad.

No pasa mucho tiempo antes de que se realicen cambios a esta ley, y en el año 1997 se aprueba la **Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del trabajo**, Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de junio del mismo año. La misma, entre las modificaciones que hace a la norma de 1990, se centra nuevamente en la Indemnización de Antigüedad, dándole el nuevo termino de Prestación de Antigüedad y al mismo tiempo, se elimina la retroactividad, que representaba el recalcule de las prestaciones en el futuro.

Igualmente, el concepto de Prestaciones Sociales está presente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999; Plasmado en su artículo 92, este manifiesta que 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. Además señala que el

salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata.

Al igual que nuestra constitución actual, varias disposiciones legales han sufrido cambios o modificaciones producto de la transformación política que se ha producido en Venezuela en los últimos años.

Desde la llegada al gobierno en el año 1998 del actual presidente de la República Bolivariana de Venezuela, Hugo Chávez Frías, el país ha sufrido múltiples cambios, principalmente en el ámbito político, social y económico. Con la implantación de un nuevo modelo de Estado Socialista, el gobierno ha impulsado grandes cambios, convirtiendo el modelo económico capitalista existente en el país, en un modelo denominado: Socialismo del siglo XXI.

Ya en el aspecto laboral, el cambio se refleja con la aprobación de la **Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012**, derogando a **Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de Junio de 1997**. Esta ley viene a transformar muchos aspectos en material laboral, teniendo como visión el hecho social del trabajo, la protección de la familia y el otorgamiento de nuevos beneficios a los trabajadores por medio de reformas como: la reducción de la jornada de trabajo, el aumento de las utilidades y, el nuevo método de recalcular de las prestaciones sociales.

Esta nueva ley se basa principalmente en las modificaciones con respecto a los beneficios de los trabajadores, y en particular el cambio realizado en materia de Prestaciones de Antigüedad, ya que con la entrada en vigencia de esta ley, nuevamente se le cambia el nombre a este beneficio laboral, renombrándolo Prestaciones Sociales. Igualmente se produjeron cambios significativos en todos los aspectos referentes al tema, y principalmente, en su forma de cálculo, ya que se retoma el concepto

retroactividad que tenía vigencia en La Ley del Trabajo de 1990 y que fue eliminado en la reforma de 1997 antes mencionada. Otro aspecto importante incluido en esta nueva norma, es la creación por medio de ley especial de un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.

Todos estos cambios contenidos en la **Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012**, han traído como consecuencia diversas opiniones sobre el efecto que en todos los aspectos, puede causar en las empresas o entes de trabajo, y en instituciones públicas y privadas del país. En este sentido, nuestro objeto de estudio será el **Instituto Anzoatiguense de la Salud (SALUDANZ)**, el cual es un Instituto Autónomo, sin fines de lucro, de carácter social, domiciliado en la ciudad de Barcelona, Estado Anzoátegui, dirigido a atender todo lo relacionado con el tema de la salud en el Estado Anzoátegui.

El **Instituto Anzoatiguense de la Salud (SALUDANZ)**, en cuanto al cálculo de todos los beneficios laborales de sus trabajadores, se rige por la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 5.152 Del 19 De Junio De 1997. Específicamente en el caso de la Prestación de Antigüedad, a cada trabajador se le acredita 5 días de salario por mes calculados con base al salario devengado en el mes al que corresponda lo acreditado o depositado. Además, Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, se le pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario; y se les abona de manera definitiva en la contabilidad de la Institución, según lo establece la ley.

A partir de la aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012, la cual contiene una serie de cambios muy polémicos con respecto a la Prestación de Antigüedad, la cual paso a llamarse Prestaciones Sociales, se ha generado una gran incertidumbre en los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud (SALUDANZ), por los nuevos elementos integrantes de esta legislación recientemente aprobada y por las consecuencias que traerá su implementación. Por esta razón, nuestro estudio está orientado a realizar un análisis comparativo entre la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, **Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012**, y la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de Junio de 1997, con el fin de dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las características principales que se identifican al comparar cualitativamente el sistema de Prestaciones Sociales establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012, con el sistema de Prestación de Antigüedad de la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 5.152 Del 19 De Junio De 1997?

¿Cuál será la diferencia entre la nueva forma de cálculo del régimen de Prestaciones Sociales de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012, y la antigua forma de cálculo del régimen de Prestación de Antigüedad de la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 5.152 Del 19 De Junio De 1997?

¿Qué percepción tienen los trabajadores del **Instituto Anzoatiguense de la Salud (SALUDANZ)**, acerca la de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012?.

1.2 Objetivos de la Investigación.

1.2.1 Objetivo General.

Comparar la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta 6.076 del 7 de Mayo del 2012, y la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta 5.152 del 19 de Junio de 1997, en el aspecto cualitativo y cuantitativo del concepto de Prestaciones Sociales.

1.2.2 Objetivos Específicos.

Establecer criterios comparativos entre la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012 y la Ley Orgánica del trabajo, Gaceta Oficial N° 5.152 Del 19 De Junio De 1997, en el aspecto cualitativo y cuantitativo del concepto de Prestaciones Sociales.

Ejemplificar la nueva forma de cálculo establecida en el régimen de Prestaciones Sociales de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012, y la antigua forma de cálculo del régimen de Prestación de Antigüedad de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 5.152 Del 19 De Junio De 1997.

Indagar la percepción de los trabajadores del **Instituto Anzoatiguense de la Salud (SALUDANZ)**, acerca de la Ley Orgánica del Trabajo, los

Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012.

1.3 Justificación e Importancia.

La importancia de establecer una comparación entre la derogada y la vigente legislación laboral en el concepto de Prestaciones Sociales, es básicamente brindar a los trabajadores y a los patronos una visión de los cambios que actualmente se enfatizan en la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012, en dicho ámbito.

Por consiguiente, Las prestaciones por concepto de antigüedad son de gran importancia tanto para los trabajadores como para los empresarios. Para los primeros, porque esto constituye un beneficio acumulado que les permitirá cubrir contingencias futuras, y para los empresarios constituyen parte de sus costos. Estas prestaciones o beneficios vienen a representar uno de los elementos más importantes del carácter protector de la normativa laboral venezolana; el cual viene dado no solo por un conjunto de normas sociales que protegen contra el desempleo, los despidos y la terminación de la relación de trabajo, recompensando el tiempo de servicio prestado con la cancelación de ciertos conceptos laborales, sino que el verdadero carácter protector en cuanto a dichas prestaciones, viene dado por el inminente carácter familiar que estas poseen ya que las mismas representan una reserva económica importante, tanto para el trabajador como para su familia; se identifica como una forma indirecta de remuneración que pretende ofrecer a dichos trabajadores una base para satisfacer sus necesidades personales y como contingencia a las diversas vicisitudes económicas que se pudieren presentar, ya sea durante la relación de trabajo bajo ciertos parámetros que establece la ley o en cuanto esta se diere por finalizada.

Actualmente, la prestación de antigüedad además de su aspecto remunerativo y compensatorio en el aspecto laboral, representa uno de los costos operativos más altos para cualquier organización o ente de producción social. En toda organización o empresa es fundamental hablar en términos de costos y, para ellas, uno de los costos más importantes es el que representa la remuneración (directa e indirecta) de los empleados de todos los niveles jerárquicos. En la política de la remuneración global de la empresa, las prestaciones absorben una parte sustancial del presupuesto de egresos de la organización.

Analizando todo este planteamiento es evidente la importancia que conllevan las prestaciones por concepto de antigüedad tanto para los empresarios como para los trabajadores

En consecuencia, esta investigación viene a dar respuesta a las diversas inquietudes en esta materia, ya que a pesar de que el tema no es nuevo, los grandes cambios que trae consigo la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012, en este aspecto son complejos, lo cual origina controversia en el entorno laboral del país por la escasa información que se tiene al respecto.

Dentro de este orden de ideas, es necesario resaltar la utilidad que desde diferentes puntos de vista la presente investigación proporcionaría. Primero para el patrono, puesto que para este es fundamental estar al tanto del cambio que se generó en lo relativo a la forma de realizar el cálculo de las prestaciones por antigüedad a los trabajadores, ya que al conocer el manejo de dicho pasivo laboral estaría cumpliendo con la Ley y por ende evitaría ser sancionado de manera innecesaria. Segundo para los

trabajadores, ya que son los principales interesados en conocer cuáles son los beneficios que bajo este concepto la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, les conceden.

Por último, desde el punto de vista académico es muy significativa esta investigación, tanto para los estudiantes de la Escuela de Ciencias Administrativas de la Universidad de Oriente del Núcleo Anzoátegui, como para todos los profesionales y la sociedad en general, ya que es un tema de actualidad y de completo interés público, por lo cual esta investigación puede servir de referencia, para adquirir conocimientos generales en la materia y además como antecedente a futuras investigaciones en materia laboral.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación.

Para llevar a cabo el análisis comparativo de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta N° 6.076 del 7 de mayo de 2012 y la Ley Orgánica del Trabajo derogada, Gaceta n° 5.152 del 19 de junio de 1997, en el aspecto cualitativo y cuantitativo, del concepto de las prestaciones sociales; fue indispensable consultar diversas fuentes y trabajos de investigación relacionados al tema objeto de estudio.

Castillo (2010), de la Universidad Yacambú, presento su trabajo especial de grado para optar al título de Abogado que se titula, Impacto de la Propuesta de Reforma a la Ley Orgánica del Trabajo, anunciada por la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela sobre el Régimen de Prestaciones Sociales de los Trabajadores. Este llego a la conclusión que, en el ámbito económico, aplicar el sistema de cálculo de las prestaciones sociales propuesto en el Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, aprobada por la Asamblea Nacional en 2009, tendría como consecuencia un incremento sustancial en los costos laborales operativos de las empresas, en especial las que poseen trabajadores con un largo periodo de antigüedad, en vista de que el nuevo sistema se basa en la retroactividad, ya que a mayor antigüedad mayor la brecha entre el nuevo y

el eliminado sistema, trastocando la economía a nivel nacional .De igual manera, a medida que el salario de los trabajadores fuere mayor, los costos operativos laborales serian mayores.

Este concluye a su vez, que el Estado debe implementar los mecanismos de la nueva forma de calcular las prestaciones sociales, en base a un real conocimiento de las situaciones involucradas en la relación patrono-trabajador, garantizando así relaciones de trabajo estables y adecuadas. De igual manera, Los cambios normativos señalados en dicho proyecto afectaran la esencia estructural de las prestaciones sociales, en especial la prestación por concepto de antigüedad y todo a lo que ella se circunscribe como es el caso del salario, ya que al implementar un sistema diferente al actual, significará una transición en el ámbito laboral del país con costos y efectos en la relación patrono-trabajador. Estableció que existen marcadas diferencias entre ambos sistemas lo cual por una parte redundara en un incremento de los costos laborales operativos de las empresas, lo que pudiera ser el detonante del cierre de muchas empresas en el sector económico del país o en su defecto el incremento de nuevas formas de contratación laboral.

En relación a los trabajadores si bien es cierto que tales modificaciones legales redundarían en un aumento en su nivel de vida, debido al incremento monetario que esta reforma significa, no menos cierto es que la estabilidad laboral de los mismos pudiera verse afectada. Aunado a esta situación, adicionalmente concluye que el sistema de cálculo de la prestación de antigüedad propuesto, pudiera generar un estancamiento de los salarios por encima del mínimo legal decretado, ya que a mayor salario mayor antigüedad generada.

Paruta y Márquez (2008), en la Universidad de Oriente, Núcleo Anzoátegui, presentaron su Trabajo de Grado para optar al grado de Licenciados en Contaduría Pública el cual es titulado, Gerencia de las Obligaciones Laborales. Los cuales concluyeron que: El Salario es de gran importancia tanto para el trabajador como para la empresa porque este es la base para el cálculo de sus prestaciones sociales. Dichas prestaciones corresponden a un conjunto de beneficios diferentes a los pagos ordinarios, q deben ser cancelados en diversos periodos y/o cuando finalice la relación laboral. Para el pago de las prestaciones sociales, es importante clasificar cada uno de los conceptos de pago que determinan el salario integral para ser aplicado con la alícuota de días que conforman el acumulado mensual correspondiente a prestaciones sociales.

Ramos y Longart (2009), de la Universidad de Oriente- Núcleo de Anzoátegui, Barcelona. Presentaron su trabajo con título: Beneficios Laborales y su Influencia en la Efectividad del Personal Docente de la Universidad de Oriente (UDO), Núcleo Anzoátegui, Año 2008-2009. Los autores lograron concluir 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; a lo cual se le suma que muchos derechos colaterales inmersos en la jubilación aun no han sido logrados y el mismo derecho ha sufrido grandes problemas por décadas que a veces expresan deudas importantes con el estado para los docentes jubilados.

Toda esta inconformidad trae como consecuencia deterioros en la efectividad laboral, por lo cual los docentes deben trasladarse de una Universidad pública o privada a otra para percibir un salario adecuado a la cobertura de sus necesidades que muchas veces incide en la eficacia que se exige. 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.

Fernández y Comps. (1995), Publicaron un artículo en la Revista Compendium: revista de investigación científica N° 1, pp. 95- 0389 el cual se titula “Régimen de Prestaciones Sociales en Venezuela: Un Estudio Comparativo”, 1, 27-32.

La finalidad de dicho artículo es realizar un estudio comparativo entre el régimen de prestaciones vigentes para dicho año (1995), y el Régimen Propuesto por el Ejecutivo Nacional ante el Congreso de la Republica. El sistema propuesto para dicho año le otorga al trabajador una mayor suma de dinero, en otras palabras el sistema vigente para 1995 resultaba menos oneroso para las empresas en comparación al sistema propuesto. Las empresas gozaban de la enorme ventaja que significaba el hecho que los trabajadores le otorgaran en calidad de préstamo a la empresa donde laboraban sus prestaciones sociales no canceladas, además de ahorrar el trámite administrativo de acudir a la banca.

Diversos estudios mostraron que tradicionalmente las prestaciones sociales constituían un mecanismo importante de financiamiento informal de las empresas. Bajo el régimen propuesto para dicho año todo el mecanismo de financiamiento informal desaparecería por completo, los egresos de caja de las empresas se incrementarían y también los precios por razones de costos. Por último, al liquidarse los trabajadores anualmente bajo el régimen

propuesto, ello le otorgaría a la empresa una mayor flexibilidad en el manejo del empleo.

Chacón y Casal (2004), publicaron un artículo titulado Alternativas de administración de la prestación de antigüedad propuesta en la Ley Orgánica del Trabajo, En la revista Actualidad Contable Faces, julio-diciembre, 18-30. Dicha investigación tiene por finalidad analizar las alternativas de administración de la prestación de antigüedad propuestas en la Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto a los efectos financieros derivados de su aplicación en las empresas. Los resultados de dicha investigación permiten optimizar la toma de decisiones en la empresa, pues, al conocerse el efecto financiero que representan las prestaciones se determinaría la alternativa menos costosa para la organización, de esta manera se logra hacer un uso racional y más eficiente de los mismos y se preserva e incrementa el valor de la empresa.

Las implicaciones financieras derivadas de la administración de la prestación de antigüedad, resultan de gran importancia para toda empresa, ya que la opción de depósito por prestación de antigüedad seleccionada, condiciona indudablemente, su desempeño financiero, al influir de forma directa sobre sus costos, gastos y por ende, sobre su utilidad; es por esto que es importante estudiarlas y darlas a conocer a los trabajadores, con el fin de elegir la alternativa más favorable para las partes.

Los autores Chirinos y Villasmil (2010), realizaron un artículo el cual se denominaba Tripartita y diálogo social en la Venezuela de 1997, Gaceta Laboral, Enero-Abril, 27-39. El Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI) constituido mediante un dialogo social, entre el estado venezolano, el sector empleador y las principales centrales sindicales del país en 1997, tuvo entre sus objetivos centrales por una parte,

modificar el régimen de cálculo de las prestaciones sociales (antigüedad), y por la otra transformar el sistema de seguridad social, en el marco de un programa de ajuste estructural neoliberal, impulsado por Rafael Caldera en su segundo Gobierno, denominado Agenda Venezuela.

Como conclusión, se determina que la modificación del régimen de prestaciones sociales fue el producto de un consenso en virtud del cual, se reformó la LOT vigente desde 1990, quedando esta última no exenta de algunas contradicciones conceptuales. La reforma de la LOT de 1997 fue pactada, ya que provino de un acuerdo entre: Trabajadores, Empleadores y Estado por lo cual su contenido corre la misma suerte, en especial la reforma al método de cálculo de las prestaciones sociales, en específico, las prestaciones de antigüedad. La comisión tripartita fue creada como instrumento de equilibrio y consenso entre empleadores, trabajadores y Estado, con el fin de concretar los aumentos progresivos del salario que repercuten en cada uno de los beneficios y derechos laborales, particularmente en las prestaciones sociales.

Salazar (2000), realizó una investigación denominada La Reforma Laboral en el Marco de la Flexibilización, Gaceta Laboral, 281-291. En América Latina se gestaron reformas en materia laboral, acogiendo alguna de ellas la tendencia flexibilizadora del trabajo, en aras de lograr un reajuste de sus políticas económicas para su incorporación en el mercado global. En cambio otros países preservaron en sus reformas el carácter protector y garante de beneficios al trabajador en materia salarial.

En el marco de las reformas laborales suscitadas en América Latina durante los últimos 10 años, la tendencia apunta a establecer un régimen más flexible que permita disminuir el desempleo, la informalidad del mercado laboral y motorizar la actividad económica, que en líneas generales se ha visto amenazada por las rigideces regulatorias del Estado tutelar y protector.

Venezuela apostó por un carácter garantista, ya que en la reforma de 1997 introduce un mecanismo para la regulación de la jornada laboral, protección del salario y al derecho irrenunciable de la antigüedad bajo un concepto nuevo que elimina la figura del recalcado de las prestaciones sociales.

Rendón (2004), publicaron un artículo que llevo por nombre El Congreso del Trabajo en el primer trienio de Fox. Retroceso de las prestaciones sociales. El Cotidiano, Noviembre-Diciembre, 25-34. El propósito de esta investigación es exponer el papel jugado por el Congreso del Trabajo durante el primer trienio del Ex Presidente mexicano Vicente Fox, respecto del grupo más importante de prestaciones sociales históricamente acumuladas por el movimiento obrero mexicano y que en parte las reivindica, como conquista suya. Las prestaciones sociales son componente del salario global y también de un sistema de seguridad social, de ciudadanía sindical y de paz social.

Concluyo que dichas prestaciones forman parte de un conjunto de derechos del trabajo, que han definido el trabajo formal frente al informal, y evidentemente los retrocesos graduales que vienen sufriendo hacen difusa la frontera entre ambos; las prestaciones sociales cubren cada vez menos trabajadores en el sector formal y simultáneamente esas prestaciones pierden en cantidad y calidad y frecuentemente se pierden totalmente.

Mora (2009), realizó un trabajo de investigación denominado Aportes para una incierta reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela. Gaceta Laboral, Septiembre-Diciembre, 36-52. La Ley Orgánica del Trabajo (LOT) es un instrumento jurídico que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores en materia de Derecho Individual y Derecho Colectivo del Trabajo. El objetivo de dicha investigación se centra en examinar la Ley Orgánica del Trabajo para revisar las contradicciones y lagunas existentes,

para proponer aspectos que se puedan incorporar con ocasión de su reforma. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela señala que dentro del primer año, contado a partir de la instalación de la Asamblea Nacional deberá reformarse la LOT. La intención debió ser que este último normativo se adecuara a los preceptos constitucionales buscando consolidar la protección de los derechos de los trabajadores.

El autor llegó a la conclusión que es conveniente no solo reformar el régimen de prestaciones e indemnizaciones que corresponden a los trabajadores al momento de extinguirse el vínculo jurídico-laboral, sino que también sería provechoso realizar otras modificaciones las cuales se enmarcan dentro del mandato constitucional y que como consecuencia mejorarían las relaciones laborales; por último, se hace indispensable una revisión completa y exhaustiva de la Ley para adecuar este instrumento jurídico a los cambios constitucionales y sociales que se han propiciado en los últimos años.

Martínez (2010), publicó un artículo que se denomina Los Derechos Sociales De Prestación En La Jurisprudencia Chilena. Estudios Constitucionales, Sin mes, 125-166. Una parte importante de los derechos sociales consisten en prestaciones. Desde el ámbito jurídico ello parece ser una limitante para su garantía y satisfacción, pues dependen de los recursos económicos de que disponga el Estado. La jurisprudencia del tribunal constitucional respecto del derecho a la protección de la salud y del derecho a la seguridad social, le atribuye a los derechos sociales consistentes en prestaciones el mismo valor que el de los demás derechos y libertades.

Entre sus conclusiones se establece que, los preceptos sobre derechos sociales consistentes en prestaciones son normas políticas, directrices y principios orientadores del fin de constitucionalismo social, que busca lograr

la igualdad material; las cuales podrían adquirir algún sentido jurídico si se les considerase garantías institucionales. Los derechos sociales serían institutos jurídicos, más que político-sociales, ya que el concepto de garantías institucionales fue creado para amparar tales institutos frente al legislador. Los derechos sociales de tipo prestacional no tienen contenido esencial; su propia naturaleza lo impide, ya que el contenido del derecho será lo que el legislador determine en cada caso. Resulta ineludible el hecho que muchas constituciones reconozcan derechos sociales, incluidos los consistentes en prestaciones. Si bien es posible defender el “principio de irreversibilidad de las conquistas sociales”, debe existir la necesaria flexibilidad que permita acomodar las políticas sociales a las circunstancias económicas de cada momento.

Todas las investigaciones anteriormente citadas y consecuentemente analizadas, establecen básicamente las bases teóricas y/o prácticas de las Prestaciones Sociales (antes llamadas Prestaciones de Antigüedad) tanto en Venezuela como en otros países. Contienen a su vez el seguimiento que se le ha dado a través de los años a sus orígenes, bases conceptuales, distintas formas de cálculo, su cambio a través del tiempo, sus características en materia jurídica, y la importancia que se le ha dado a este beneficio laboral, por compensar de manera directa a los trabajadores por los años de servicio prestados.

Las citadas investigaciones permitieron poder desarrollar y profundizar nuestro tema objeto de estudio, el cual se refiere a las prestaciones sociales, ya que sirven como fuente sustentable para el desarrollo de la investigación en general. Además, estos trabajos de investigación sirven como base o como complemento a quienes deseen profundizar sus conocimientos en materia laboral.

2.2 Bases Teóricas de la Investigación.

Previamente, antes de empezar a desarrollar los conceptos relacionados al tema de Prestaciones Sociales, se cree necesario definir lo que se entiende por Salario y cuáles son sus tipos, dependiendo del contexto y para que se utilice.

2.2.1 Salario.

Según la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de Junio de 1997, en su artículo 133, 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.

2.2.1.1 Salario Normal.

Igualmente, en el Parágrafo Primero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de Junio de 1997, se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre sí mismo.

2.2.1.2 Salario Integral.

En el mismo contexto, el concepto de Salario Integral ha sido definido por la jurisprudencia venezolana como aquel que comprende todos los conceptos contemplados en modo enunciativo en el artículo 133 de la mencionada Ley Orgánica del Trabajo de 1997.

2.2.1.3 Salario Base Diario.

Otro termino importante es el Salario Base Diario, que es el salario base para el cálculo de la prestación de antigüedad. Debe estar compuesto por todas las retribuciones que percibe el trabajador que entran dentro del salario normal, más la alícuota que por concepto de utilidades le corresponde (Brito, 1997).

2.2.2 Antigüedad.

Ahora, ya en el contexto de las Prestaciones Sociales, hay varios términos que deben ser definidos claramente. Castillo (2010), define a la antigüedad como: "...el tiempo de permanencia de un trabajador en la relación laboral, el mismo puede verse interrumpido voluntaria o circunstancialmente...".

2.2.3 Prestaciones Sociales.

Cardozo (2008), expresa que en Venezuela se entiende por Prestaciones Sociales la indemnización que debe cancelársele a un trabajador por sus años de servicio al término de la relación laboral.

2.2.4 Prestación de Antigüedad.

Para Legis (2004), la prestación de antigüedad es un beneficio que concede la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de Junio de 1997, a los trabajadores para recompensar su antigüedad en el servicio. El derecho al mencionado beneficio nace después del tercer mes ininterrumpido de labores, y se va acumulando paulatinamente mientras dure la relación laboral.

La idea integrante de estos conceptos se basa en el hecho social del trabajo o relación laboral, la cual, dependiendo del tiempo de duración, deriva en beneficios laborales para el trabajador, y especialmente, se genera un tipo de compensación que se denomina actualmente Prestaciones Sociales. Esta prestación es un derecho de todo trabajador, que nace por la realización de una actividad por tiempo determinado o indeterminado bajo una relación de dependencia, la cual debe ser cancelada por el empleador al término de la relación laboral.

2.3 Bases Legales de la Investigación.

Las Prestaciones Sociales, como derecho fundamental de todo trabajador, están establecidas tanto en la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela de 1999, como en la vigente Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012. Esto significa que las Prestaciones Sociales no es solo un beneficio para cualquier trabajador, sino que es un derecho constitucional, ineludible, inviolable y de obligatorio cumplimiento.

Por lo tanto, el Estado venezolano, ha establecido los parámetros para la realización del precepto de Prestaciones Sociales, a través de su normativa legal vigente.

2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, Diciembre, 20). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453, (Extraordinaria), 2000, Marzo, 24. Enmendada (2009, Febrero, 15). Publicada en Gaceta Oficial N° 5.908 (Extraordinaria). 2009, Febrero, 19.

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.

Análisis: todo trabajador tiene derecho de percibir Prestaciones Sociales en proporción su tiempo de trabajo y que le sirva de sustento en

caso de alguna contingencia. Además esta prestación, al igual que el salario, es un adeudo el cual se puede exigir su cancelación en el momento que se produzca dicho derecho. Si este no se realiza genera intereses de igual importancia y obligatoriedad que la deuda.

2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras.

Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 6.076 Del 7 de Mayo De 2012.

Capítulo VI

De la Prescripción de las Acciones

Prescripción de las Acciones.

Artículo 51. Las acciones provenientes de los reclamos por prestaciones sociales prescribirán al cumplirse diez años contados desde la fecha de terminación de la prestación de los servicios de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

El resto de las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse cinco años, contados a partir de la fecha de terminación de la prestación de los servicios. En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad ocupacional, el lapso de prescripción de cinco años se aplicará conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Análisis: Los reclamos por concepto de prestaciones sociales prescriben a los 10 años a partir de la fecha de terminación de la relación laboral según lo establecido en la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela; Las demás acciones ligadas a la relación de trabajo prescriben a los 5 años de igual manera a partir de la culminación de la relación de trabajo. En el caso de accidentes de trabajo o de enfermedad ocupacional el

periodo de 5 años aplicara de acuerdo a lo establecido en la ley correspondiente.

Interrupción de la Prescripción.

Artículo 52. La prescripción de las acciones, provenientes de la relación de trabajo, se interrumpe:

a) Por la introducción de una demanda judicial, aunque se haga ante un juez o una jueza incompetente.

b) Por la reclamación intentada por ante el organismo ejecutivo competente, cuando se trate de reclamaciones contra la República u otras entidades de la administración pública nacional, estatal o municipal, centralizada o descentralizada.

c) Por la reclamación intentada por ante una autoridad administrativa del trabajo, o por acuerdos o transacciones celebrados ante el funcionario o funcionaria competente del trabajo, que pudieran hacerse extensivos a los derechos de todos los trabajadores y las trabajadoras.

d) Por las otras causas señaladas en el Código Civil.

Análisis: la prescripción se interrumpe por: la introducción de una demanda judicial, por reclamos ante los Organismos Ejecutivos contra el Estado, por reclamos ante autoridades administrativas del trabajo, por acuerdos con los funcionarios del trabajo que podrían ser extensivos a los derechos de todo trabajador, y por ultimo por otras causas que señala el Código Civil.

Capítulo III

De las Prestaciones Sociales

Régimen de Prestaciones Sociales.

Artículo 141. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a Prestaciones Sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de Prestaciones Sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Las Prestaciones Sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Análisis: Este artículo habla del derecho que poseen todos los trabajadores de recibir Prestaciones Sociales que les retribuya su antigüedad y los respalden en caso de finalizar su relación laboral. El pago de dicho beneficio es de exigibilidad inmediata y éste será proporcional al tiempo de servicio del trabajador, se calculara tomando como base el último salario devengado por éste al momento de cesar en sus labores; La mora en su cancelación generara intereses.

Garantía y Cálculo de Prestaciones Sociales.

Artículo 142. Las Prestaciones Sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera:

a) El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las Prestaciones Sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.

b) Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositara 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.

Análisis: Dicho artículo establece la garantía y el cálculo de las Prestaciones Sociales, la cual será de la siguiente manera: a) Se depositara a los trabajadores 15 días tomando como base el último salario devengado, esto será al inicio de cada trimestre, b) De manera adicional se abonara 2 días de salario por cada año de servicio, esto será a partir del segundo año de forma acumulativa hasta llegar a 30 días de salario, c) A la terminación de la relación laboral, las prestaciones se calcularan a 30 días por cada año de servicio o fracción mayor a 6 meses calculado al último salario, d) El monto que sea superior entre lo depositado en el literal a y b, y el cálculo efectuado

en el literal c; será lo que el trabajador recibirá por Prestaciones Sociales, e) Si la relación laboral termina antes de los 3 primeros meses, se cancelara 5 días de salario por cada mes trabajado o fracción. Por último, f) El pago de las prestaciones se realizara dentro de los 5 días siguientes al cese de la relación de trabajo sino se cumple generara intereses de mora a la tasa activa según el Banco Central de Venezuela (BCV).

Depósito de la Garantía de las Prestaciones Sociales.

Artículo 143. Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo anterior se efectuaran 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 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 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, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.

Análisis: El artículo anteriormente mencionado, puntualiza lo referente a los depósitos de garantía de las Prestaciones Sociales, los cuales podrán depositarse o acreditarse al iniciar cada trimestre en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales atendiendo la voluntad del trabajador, los cuales devengarán intereses según el rendimiento que estos produzcan y serán pagados anualmente, además se le debe informar a dicho trabajador el monto del capital y de los intereses. El trabajador tendrá igualmente la opción, previa autorización por escrito, de acreditar en la contabilidad de la entidad de trabajo sus Prestaciones Sociales. Dichas prestaciones generaran intereses a tasa promedio según el BCV, calculados mensualmente y pagados de forma anual, el patrono informara trimestralmente al trabajador de manera detallada el monto del capital, En caso de incumplimiento por parte del patrono de los depósitos en garantía, este deberá cancelar los intereses a la tasa activa del BCV, lo cual no lo exime de ser sancionado por el ente correspondiente. Finalmente, Los

intereses que generen las Prestaciones Sociales están exentos del Impuesto Sobre la Renta (ISLR).

Anticipo de Prestaciones Sociales.

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

a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;

b) La liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;

c) La inversión en educación para él, ella o su familia; y

d) Los gastos por atención médica y hospitalaria para él, ella y su familia.

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.

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.

Análisis: En este artículo se aclara que el trabajador podrá recibir anticipo de las Prestaciones Sociales hasta por un 75% de lo depositado como garantía de éstas, para poder satisfacer únicamente obligaciones derivadas de su vivienda principal, liberación de hipoteca, educación o

gastos por atención médica y hospitalaria. Y por último se establece que deberán hacer tanto los patronos como el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales en caso de que dichas prestaciones estén acreditadas o depositadas bajo la custodia de éstos.

Derecho de los Herederos y Herederas.

Artículo 145. En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora tendrán derecho a recibir las Prestaciones Sociales que le hubieren correspondido:

- a) Los hijos e hijas;
- b) El viudo o la viuda que no hubiese solicitado u obtenido la separación de cuerpos, a la persona con la cual el trabajador o trabajadora hubiese tenido una unión estable de hecho hasta su fallecimiento;
- c) El padre y la madre;
- d) Los nietos y nietas cuando sean huérfanos o huérfanas.

Ninguna de las personas indicadas en este artículo tiene derecho preferente. En caso de que las Prestaciones Sociales del trabajador fallecido o trabajadora fallecida sean pedidas simultánea o sucesivamente por dos o más de dichas personas, la indemnización se distribuirá entre todas por partes iguales.

El patrono o patrona quedará exento de toda responsabilidad mediante el pago de las Prestaciones Sociales del trabajador fallecido o trabajadora fallecida a los parientes que la hubieren reclamado dentro de los tres meses siguientes a su fallecimiento.

Análisis: Dicho artículo se refiere al derecho que obtienen los herederos del trabajador al esté fallecer, de recibir las Prestaciones Sociales. Estas pueden ser retiradas por sus hijos, viudo (a) o la persona con la cual el trabajador hubiere tenido unión estable de hecho hasta su fallecimiento, sus

padres y por ultimo sus nietos que se encuentren huérfanos. Ninguno de estos tienen derecho preferente, si dos o más de estas personas anteriormente mencionadas solicitan la indemnización, ésta se repartirá en partes iguales. El patrono quedara exento de responsabilidad luego de cancelar dicho beneficio a los respectivos herederos, dentro de los 3 meses posteriores a su fallecimiento.

Derecho de los Funcionarios Públicos.

Artículo 146. Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales o municipales, se regirán por lo dispuesto en este Capítulo.

Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.

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

Análisis: Estos artículos establecen que los funcionarios públicos deberán regirse por lo establecido en el capítulo 3 de las Prestaciones Sociales de la presente legislación laboral y que el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales se creara, funcionara y supervisara bajo una ley especial.

Privilegios de los Derechos Patrimoniales de los Trabajadores y Trabajadoras.

Artículo 151. El salario, las prestaciones e indemnizaciones o cualquier otro crédito adeudado al trabajador o la trabajadora con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio y preferencia absoluta sobre cualquier otra deuda del patrono o patrona, incluyendo los créditos

hipotecarios y prendarios, obligando al Juez o Jueza del trabajo a preservar esta garantía.

La protección especial de este crédito se regirá por lo estipulado en esta Ley.

Las personas naturales en su carácter de patronos o patronas y los accionistas son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de la relación laboral, a los efectos de facilitar el cumplimiento de las garantías salariales. Se podrá otorgar medida preventiva de embargo sobre los bienes del patrono involucrado o patrona involucrada.

Análisis: Este artículo le concede preferencia por sobre otras deudas del patrono, al salario, a las prestaciones e indemnizaciones y por último a otros créditos que se le adeuden al trabajador durante la relación laboral. La protección de estos créditos se regirá por lo que establezca la LOTTT. Los patronos son responsables de las obligaciones que tengan durante la relación de trabajo, al incumplir se les podrá aplicar medidas preventivas de embargo a sus bienes.

Inembargabilidad del Salario, Prestaciones Sociales e Indemnizaciones.

Artículo 152. Son inembargables el salario, las prestaciones sociales e indemnizaciones, las acreencias por concepto de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, y cualesquiera otros créditos causados a los trabajadores y las trabajadoras con ocasión de la relación de trabajo, salvo para garantizar las pensiones alimentarias decretadas por un Tribunal con competencia en protección de niños, niñas y adolescentes.

Análisis: en el presente artículo establece que el salario, las prestaciones sociales, indemnizaciones, las deudas que se tengan a los trabajadores tanto por enfermedades relacionadas con el trabajo que se

encuentre realizando como por accidentes de trabajo y por ultimo cualquier crédito vinculado a los trabajadores por la relación de trabajo; se consideran que no pueden ser embargables. Exceptuando en el caso de la garantía de pensiones alimentarias para la protección de los niños, niñas y adolescentes.

Titulo X

Disposiciones Transitorias, Derogatorias Y Final

Disposiciones Transitorias.

Segunda. Sobre las Prestaciones Sociales:

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.

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.

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.

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.

Análisis: De esta disposición transitoria puede extraerse que, la prestación de antigüedad en fideicomiso o en la contabilidad de la entidad de trabajo, antes de la entrada en vigencia de la Ley del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras permanecerá en las mismas condiciones. A los trabajadores que se encuentren activos a la fecha de entrada en vigencia de dicha Ley, el tiempo de servicio que se tomara para el cálculo de las prestaciones será el transcurrido desde el 19 de junio de 1997. Los depósitos anuales y trimestrales, empezaran a realizarse a partir de la entrada en vigencia de la ley, donde haya dispuesto el trabajador ya sea en el fideicomiso o en la contabilidad de la entidad de trabajo. Los trabajadores que para la entrada en vigencia de la ley tuvieran menos de 3 meses de servicio, el primer depósito de 15 días será al cumplir los 3 meses de servicio.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo en su conjunto comprende los elementos que conforman lo referente al diseño en el marco metodológico del estudio realizado. Por consiguiente, se desarrollo en este capítulo los tópicos referentes a: tipo, nivel y diseño de la investigación; las técnicas e instrumentos de recolección de datos; Población y muestra; y por último, el método de procesamiento de la información. Todo esto se realizo con el fin último de alcanzar los objetivos propuestos en el Capítulo I de esta investigación.

3.1 Tipo de Investigación.

El propósito de esta investigación es comparar de manera cualitativa y cuantitativa el contenido de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta 6.076 del 7 de Mayo del 2012, y la Ley del Trabajo, Gaceta 5.152 del 19 de Junio de 1997, con respecto al tema de las Prestaciones Sociales.

Dentro de este orden de ideas, Arias (2006) indica que "...en cuanto a los tipos de investigación, existen muchos modelos y diversas clasificaciones" (p. 22). Teniendo claro esto, es importante señalar que el presente estudio se basa en el **tipo de investigación cualitativa y cuantitativa.**

Con respecto a la metodología **cualitativa**, Mendoza (2006) indica que este tipo de investigación, como lo indica su propia denominación, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible. En investigaciones cualitativas se debe hablar de entendimiento en profundidad en lugar de exactitud: se trata de obtener un entendimiento lo más profundo posible.

Por su parte, Sierra (2008) señala que en la investigación cualitativa se identifican cuatro formas generales en las que se utiliza este tipo de investigación, en primer lugar como mecanismo de generación de ideas se puede ver su utilización en la identificación y jerarquización de problemas y necesidades, en cualquier área del conocimiento; en segundo lugar la evaluación de la calidad de planes y programas, como complemento de un estudio cuantitativo; en tercer lugar este método de investigación sirve para evaluar estudios cuantitativos en los casos de validación de encuestas, para que los resultados no se queden solo a escala numérica y porcentaje. Y por último, como método principal de investigación, los métodos cualitativos ofrecen un amplio espectro de posibilidades de investigación, mediante la conjugación de varias técnicas.

En cuanto al tipo de investigación **cuantitativa**, Sierra (2008) establece que este tipo de metodología se dedica a recoger, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos sobre variables previamente determinadas; esto le da una connotación que va más allá de un simple listado de datos organizados como resultado. El producto de una investigación de corte cuantitativo es un informe en el que se muestran una serie de datos

clasificados, sin ningún tipo de información adicional que le dé una explicación, más allá de la que en sí mismos conllevan. Además de lo antes expuesto, vale decir que la investigación cuantitativa estudia la asociación o relación entre las variables que han sido cuantificadas, lo que ayuda aún más en la interpretación de los resultados. Este tipo de investigación trata de determinar la fuerza de asociación o relación entre variables, así como la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra. De aquí se puede hacer inferencia a una población de la cual esa muestra procede. Más allá del estudio de la asociación o la relación, pretende también, hacer inferencia que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada.

De todo lo anteriormente expuesto se desprende que, el empleo de estas metodologías de investigación proporcionan una base sustentable para el desarrollo de la descripción del objeto de estudio tanto en el ámbito de cualidad como el de cantidad, de esta manera resulta viable lograr los objetivos planteados en dicha investigación.

3.2 Nivel de la Investigación.

En este punto se especifica el tipo de investigación según el nivel o grado de profundidad con el que se realizara el estudio. Según Arias (2006) "... El nivel de la investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio." (p. 23). Según el nivel, la investigación se puede clasificar en: Investigación Exploratoria, Descriptiva y Explicativa.

Basándonos en este concepto, el nivel en el cual se desarrolla la presente investigación es de tipo **descriptivo** y **explicativo**. Arias (2006) los define de la siguiente manera:

3.2.1 Investigación Descriptiva.

La investigación descriptiva 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.

La investigación descriptiva se clasifica en:

a) Estudio de medición de variables independientes: su misión es cuantificar la modificación de una o más características en un grupo, sin establecer relaciones entre estas. Es decir, cada característica o variable se analiza de forma autónoma o independiente. Por consiguiente, en este tipo de estudio no se forma hipótesis, sin embargo, es obvia la presencia de variables.

b) Investigación correlacional: su finalidad es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno.

3.3 Diseño de la Investigación.

En esta sección se indica el tipo de investigación según el diseño o la estrategia adoptada para responder al problema. El diseño de la investigación según Tamayo y Tamayo (1999) se define como el planteamiento de una serie de actividades sucesivas y organizadas, que deben adaptarse a las características de cada investigación; a su vez nos indican los pasos y pruebas que deberán efectuarse y también las técnicas que se utilizaran para recolectar y analizar los datos. En atención al diseño, la investigación se categoriza en: documental, de campo y experimental. Ahora bien, en este caso se implemento el **diseño documental y el de campo**.

En efecto, Arias (2006) define la investigación **documental** o diseño documental como un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

De igual forma Tamayo (2004) señala que el diseño documental o bibliográfico es cuando se recurre a la utilización de datos secundarios, es decir, aquellos que han sido obtenidos por otros y llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan.

Por otra parte, Arias (2006) establece que, la investigación **de campo** es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos

primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental.

Según Ramírez (citado por Arias 2006), la investigación de campo puede ser extensiva, cuando se realiza en muestras y en poblaciones enteras (censos); e intensiva cuando se concentra en casos particulares, sin la posibilidad de generalizar los resultados.

El empleo del diseño documental se debe a que al realizar un estudio comparativo de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta 6.076 del 7 de Mayo del 2012), es indispensable recurrir en primer lugar a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, a la derogada Ley Orgánica del Trabajo (Gaceta 5.152 del 19 de Junio de 1997), a Tratados Internacionales y a investigaciones realizadas en el punto específico de las Prestaciones Sociales, para de esta manera poder profundizar desde diversos criterios en el estudio comparativo de dicha ley.

Igualmente se efectuó la investigación de campo en el **Instituto Anzoatiguense de la Salud (SALUDANZ)**, para en el marco del cumplimiento de los objetivos propuestos, indicar los puntos de vista que poseen los trabajadores de la mencionada institución, y de esta manera tener un enfoque real tomando como base las perspectivas de estos, con respecto a los cambios acontecidos en la materia laboral y en lo específico al tema de las Prestaciones Sociales.

3.4 Técnicas de la Investigación y Recolección de Datos.

Las técnicas de recolección de datos comprenden tanto procedimiento como actividades que permiten al investigador obtener la información que se necesita para dar respuesta a sus preguntas de investigación. De esta manera, Arias (2006) indica que las técnicas de la investigación y recolección de datos son los procedimientos o las formas particulares de obtener información.

En función de los objetivos propuestos, orientados esencialmente al análisis comparativo de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta 6076 del 7 de mayo del 2012) con respecto a La Ley Orgánica del Trabajo (Gaceta 5.152 del 19 de Junio de 1997), se empleo **La Encuesta** o también denominada encuesta por muestreo o simplemente encuesta, la cual es una estrategia (oral o escrita) cuyo propósito fundamental es obtener información:

- a. Acerca de un grupo o muestra de individuos.
- b. En relación con la opinión de estos sobre un tema en específico.

De igual manera, Arias (2006) define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular; La encuesta puede ser oral o escrita. La técnica implementada en el trabajo de investigación fue la encuesta de tipo escrita.

3.5 Instrumento de Recolección de Datos.

Arias (2006) define a un instrumento 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). Lo que significa, que dichos instrumentos son argumentos metodológicos generalmente utilizados para cumplir los objetivos específicos de la investigación, para lograr almacenar y hacer un registro de la información recolectada.

Dentro de este orden de ideas, el instrumento de recolección de datos que se empleo está enmarcado en **El Cuestionario**, el cual se conceptualiza básicamente como, una modalidad de encuesta que es realizada de forma escrita, por medio de un instrumento o formato de papel que contiene una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin la intervención del encuestador... (Arias, 2006).

Según el autor anteriormente mencionado, el cuestionario puede ser de preguntas cerradas, abiertas y mixtas. Para el presente estudio fue indispensable el uso del cuestionario de preguntas cerradas, en el cual se establecen anticipadamente las opciones de respuesta que pueden ser elegidas por el encuestado; para lo cual se estableció un total de dieciséis (16) preguntas de este tipo.

3.6 Población y Muestra.

3.6.1 Población.

La población que será objeto de estudio dentro de una Investigación, Arias (2006), se refiere a que una población es un conjunto finito o infinito de

varios elementos con características similares para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Entre los tipos de población se encuentra la población accesible, dicha tipología fue la utilizada en la investigación. El referido autor la define como una porción finita de la población objetivo a la cual se puede acceder y de la misma se extrae una muestra significativa.

La población objeto de estudio estuvo integrada por un total de 110 trabajadores pertenecientes al **Instituto Anzoatiguense de la Salud (SALUDANZ)**, a los cuales se les formulo la Encuesta. Las variables a tomar en consideración fueron principalmente la edad, nivel educativo, antigüedad en el lugar de trabajo, salario devengado y conocimientos acerca de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta 6076 del 7 de mayo del 2012, y la derogada Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta 5.152 del 19 de Junio de 1997, tanto de manera general como en el punto específico de las Prestaciones Sociales.

3.6.2 Muestra.

En vista de que resulta complicado estudiar ciertas características en un grupo tan cuantioso como el que puede llegar a representar una población, se elige una porción más pequeña de este universo la cual suele denominarse como muestra. Del estudio de esta se pueden extraer conclusiones sobre la población de la que forma parte. Arias (2006) define a la muestra como "...un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible".

3.7 Método de Procesamiento de la Información.

Para este punto del procesamiento de la información fue necesaria la utilización de la técnica de la estadística descriptiva. Fernández, Cordero y Córdoba (2002) expresan que los registros u observaciones que fueron efectuados aportan una serie de datos que necesariamente deben ser ordenados y presentados de una manera inteligible; La estadística descriptiva también desarrolla un conjunto de técnicas cuya finalidad es presentar y reducir los diferentes datos observados. Se elaborara a su vez, una matriz de tabulación la cual servirá para realizar un registro de la frecuencia de cada ítem, todo ello acorde a cada encuesta en particular de acuerdo al número de sujetos que se hayan consultado, para que sean analizados por el software **Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para Windows, versión 15.0**. Por medio de este Software se desprenderán cuadros y graficas simples y de frecuencia relativa.

CAPITULO IV

CUADRO COMPARATIVO

4.1 Cuadro Comparativo entre la Vigente Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta N° 6.076 Del 7 de Mayo De 2012, y la derogada Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta N° 5.152 del 19 De Junio de 1997, en el concepto de Prestaciones Sociales

En Venezuela, con los recientes cambios ocurridos en materia laboral, específicamente con la aprobación de una nueva legislación laboral, hay un gran desconocimiento e incertidumbre respecto a esta nueva Ley del Trabajo con respecto a sus novedades, cambios principales o reformas, y a los elementos que no sufrieron ninguna modificación.

A continuación presentaremos un cuadro comparativo entre la Vigente Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta N° 6.076 Del 7 de Mayo De 2012, y la derogada Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta N° 5.152 del 19 De Junio de 1997, estableciendo como punto comparativo la materia de Prestaciones Sociales.

LOTTT	LOT
<p>Régimen de prestaciones sociales</p> <p>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.</p>	
<p>Salario base para el cálculo de Prestaciones Sociales</p> <p>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</p>	<p>Salario base para el cálculo de Prestación de Antigüedad</p> <p>La prestación de antigüedad, como derecho adquirido, será calculada con base al salario devengado en el mes al que corresponda lo acreditado o depositado, <u>incluyendo la cuota parte de lo percibido por concepto de participación en los beneficios o utilidades de la empresa.</u></p>

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.	
<p style="text-align: center;">Garantía y cálculo de Prestaciones Sociales</p> <p>Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera:</p> <p>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.</p> <p>b) Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositara a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.</p> <p>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.</p> <p>d) El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la</p>	<p style="text-align: center;">Cálculo de Prestación de Antigüedad</p> <p>Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes.</p> <p>Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario.</p> <p>Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a:</p> <p>a) Quince (15) días de salario cuando la antigüedad excediere de tres (3) meses y no fuere mayor de seis (6) meses o la diferencia</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente;</p> <p>b) Cuarenta y cinco (45) días de salario si la antigüedad excediere de seis (6) meses y no fuere mayor de un (1) año o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente; y</p> <p>c) Sesenta (60) días de salario después del primer año de antigüedad o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente, siempre que hubiere prestado por lo menos seis (6) meses de servicio, durante el año de extinción del vínculo laboral.</p>
<p>Depósito de la garantía de las Prestaciones Sociales</p> <p>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</p>	<p>Depósito de la Prestación de Antigüedad</p> <p>La prestación de antigüedad, atendiendo a la voluntad del trabajador, requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva,</p>

<p>a nombre del trabajador o trabajadora, atendiendo la voluntad del trabajador o trabajadora.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 <u>promedio</u> determinada por el Banco Central de Venezuela.</p> <p>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.</p> <p>El patrono o patrona deberá informar <u>trimestralmente</u> al trabajador o trabajadora, en forma detallada, el monto que fue</p>	<p>en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la contabilidad de la empresa. Lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo y devengará intereses según las siguientes opciones:</p> <p>a) Al rendimiento que produzcan los fideicomisos o los Fondos de Prestaciones de Antigüedad, según sea el caso y, en ausencia de éstos o hasta que los mismos se crearen, a la tasa del mercado si fuere en una entidad financiera;</p> <p>b) A la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país; si el trabajador hubiese requerido que los depósitos se efectuasen en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o en una entidad financiera, y el patrono no cumpliera con lo solicitado; y</p> <p>c) A la tasa promedio entre la activa y pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país, si fuere en la contabilidad de la empresa.</p> <p>El patrono deberá informar anualmente al trabajador, en forma detallada, el monto que le acreditó en la contabilidad de la empresa,</p>
---	---

<p>depositado o acreditado por concepto de garantía de las prestaciones sociales.</p> <p>La entidad financiera o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según el caso, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su garantía de prestaciones sociales.</p> <p>Asimismo, informará detalladamente al trabajador o trabajadora el monto del capital y los intereses.</p> <p>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, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.</p>	<p>por concepto de prestación de antigüedad.</p> <p>La entidad financiera o el Fondo de Prestaciones de Antigüedad, según el caso, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su prestación de antigüedad acumulada.</p> <p>Asimismo, informará detalladamente al trabajador el monto del capital y los intereses.</p> <p>Los intereses están exentos del Impuesto sobre la Renta, serán acreditados o depositados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.</p>
<p>Anticipo de Prestaciones Sociales</p> <p>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:</p> <p>a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;</p> <p>b) La liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;</p> <p>c) La inversión en educación para él, ella o</p>	<p>Anticipo de Prestación de Antigüedad</p> <p>El trabajador tendrá derecho al anticipo hasta de un setenta y cinco por ciento (75%) de lo acreditado o depositado, para satisfacer obligaciones derivadas de:</p> <p>a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;</p> <p>b) La liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;</p> <p>c) Las pensiones escolares para él, su</p>

<p>su familia; y</p> <p>d) Los gastos por atención médica y hospitalaria para él, ella y su familia.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>cónyuge, hijos o con quien haga vida marital; y</p> <p>d) Los gastos por atención médica y hospitalaria de las personas indicadas en el literal anterior.</p> <p>Si la prestación de antigüedad estuviere acreditada en la contabilidad de la empresa, el patrono deberá otorgar al trabajador 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.</p> <p>Si la prestación de antigüedad estuviere depositada en una entidad financiera o un Fondo de Prestaciones de Antigüedad, el trabajador podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos.</p>
<p>Derecho de los herederos</p> <p>En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora tendrán derecho a recibir las prestaciones sociales que le hubieren correspondido:</p>	<p>Derecho de los herederos</p> <p>En caso de fallecimiento del trabajador, los beneficiarios señalados a continuación, tendrán derecho a recibir la prestación de antigüedad que le hubiere correspondido, en los términos y condiciones siguientes:</p> <p>Tendrán derecho a reclamar las</p>

<p>a) Los hijos e hijas;</p> <p>b) El viudo o la viuda que no hubiese solicitado u obtenido la separación de cuerpos, a la persona con la cual el trabajador o trabajadora hubiese tenido una unión estable de hecho hasta su fallecimiento;</p> <p>c) El padre y la madre;</p> <p>d) Los nietos y nietas cuando sean huérfanos o huérfanas.</p> <p>Ninguna de las personas indicadas en este artículo tiene derecho preferente. En caso de que las prestaciones sociales del trabajador fallecido o trabajadora fallecida</p>	<p>indemnizaciones a que se refiere el Artículo anterior, taxativamente, los siguientes parientes del difunto:</p> <p>a) Los hijos menores de dieciocho (18) años, o mayores, cuando padezcan de defectos físicos permanentes que los incapaciten para ganarse la vida;</p> <p>b) La viuda o el viudo que no hubiere solicitado u obtenido la separación de cuerpos, o la concubina o el concubino que hubiere vivido en concubinato con el difunto hasta su fallecimiento;</p> <p>c) Los ascendientes que hubieren estado a cargo del difunto para la época de la muerte;</p> <p>y</p> <p>d) Los nietos menores de dieciocho (18) años cuando sean huérfanos, y cuando sin serlo, el padre o la madre de ellos no tengan derecho a la indemnización y sean incapaces de subvenir a la subsistencia de aquellos.</p> <p>Lo dispuesto en este Artículo no impide a los trabajadores o a sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común.</p> <p>Ninguna de las personas indicadas en el Artículo anterior tiene derecho preferente. En caso de que la indemnización sea pedida simultánea o sucesivamente por dos (2) o</p>
--	---

<p>sean pedidas simultánea o sucesivamente por dos o más de dichas personas, la indemnización se distribuirá entre todas por partes iguales.</p> <p>El patrono o patrona quedará exento de toda responsabilidad mediante el pago de las prestaciones sociales del trabajador fallecido o trabajadora fallecida a los parientes que la hubieren reclamado dentro de los tres meses siguientes a su fallecimiento.</p>	<p>más de dichas personas, la indemnización se distribuirá entre todas por partes iguales y por cabezas.</p> <p>El patrono quedará exento de toda responsabilidad mediante el pago de la indemnización a los parientes de la víctima que la hubieren reclamado dentro de los tres (3) meses siguientes a la muerte de aquélla. Transcurrido este lapso, los demás parientes sólo tendrán acción para reclamar su parte contra los que hubieren recibido la indemnización.</p>
<p>Derecho de los funcionarios públicos Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales o municipales, se regirán por lo dispuesto en este Capítulo.</p>	<p>Derecho de los funcionarios públicos Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales o municipales, se regirán por lo dispuesto en este Artículo</p>
<p>Fondo Nacional de Prestaciones Sociales Mediante ley especial se determinará el régimen de creación, funcionamiento y supervisión del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.</p>	
<p>Inembargabilidad del salario, prestaciones sociales e indemnizaciones</p>	<p>Inembargabilidad del salario, prestaciones sociales e indemnizaciones</p>

<p>Son inembargables el salario, las prestaciones sociales e indemnizaciones, las acreencias por concepto de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, y cualesquiera otros créditos causados a los trabajadores y las trabajadoras con ocasión de la relación de trabajo, salvo para garantizar las pensiones alimentarias decretadas por un Tribunal con competencia en protección de niños, niñas y adolescentes.</p>	<p>Serán inembargables las cantidades correspondientes a las prestaciones e indemnizaciones y a cualesquiera otros créditos debidos a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo mientras no excedan de cincuenta (50) salarios mínimos. Cuando excedan del límite señalado pero no del equivalente a cien (100) salarios mínimos, sobre la cantidad comprendida entre ambos límites podrá decretarse embargo hasta por la quinta parte (1/5). Cuando sobrepase el equivalente a cien (100) salarios mínimos, será embargable la quinta parte (1/5) del exceso entre el equivalente a cincuenta (50) y cien (100) salarios mínimos y además, la tercera parte (1/3) del exceso del equivalente a cien (100) salarios mínimos.</p>
<p>Privilegios de los derechos patrimoniales de los trabajadores</p> <p>El salario, las prestaciones e indemnizaciones o cualquier otro crédito adeudado al trabajador o la trabajadora con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio y preferencia absoluta sobre cualquier otra deuda del patrono o patrona, incluyendo los créditos hipotecarios y prendarios, obligando al Juez o Jueza del trabajo a preservar esta garantía.</p> <p>La protección especial de este crédito se registrá por lo estipulado en esta Ley.</p>	<p>Privilegios de los derechos patrimoniales de los trabajadores</p> <p>Los créditos pendientes de los trabajadores hasta un equivalente al salario de los últimos seis (6) meses, y por prestaciones sociales hasta un equivalente a noventa (90) días de salario normal, se pagarán de preferencia a todo otro crédito.</p> <p>Cuando el trabajador haya ejercido el derecho de preferencia que le otorga esta disposición y no satisfaga todo su crédito del patrono, podrá hacer uso de los privilegios sobre bienes muebles e inmuebles, de conformidad con lo artículos siguientes.</p>

<p>Las personas naturales en su carácter de patronos o patronas y los accionistas son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de la relación laboral, a los efectos de facilitar el cumplimiento de las garantías salariales.</p> <p>Se podrá otorgar medida preventiva de embargo sobre los bienes del patrono involucrado o patrona involucrada.</p>	<p>El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos al trabajador con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio sobre todos los bienes muebles e inmuebles propiedad del patrono.</p> <p>Se pagarán independientemente de los procedimientos del concurso de acreedores o de la quiebra.</p> <p>Este privilegio subsistirá hasta por un (1) año y tendrá prelación sobre los demás establecidos en el Código Civil, con excepción de los gravámenes hipotecarios que existan sobre el inmueble.</p> <p>En los casos de cesión de bienes o solicitudes de atraso o quiebra, el Juez de la causa ordenará la cancelación de los créditos del trabajador a que se refieren los artículos anteriores, según el orden en ellos establecido, de los fondos disponibles en el momento de declarar la cesión, el atraso o la quiebra, cuando dichos créditos fueren líquidos.</p> <p>Si el salario o los créditos del trabajador hubieren sido tachados por quien tenga cualidad para ello, el Juez resolverá la tacha</p>
--	---

<p>Prescripción de las Acciones</p> <p>Las acciones provenientes de los reclamos por Prestaciones Sociales prescribirán al cumplirse diez años contados desde la fecha de terminación de la prestación de los servicios de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.</p> <p>El resto de las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse cinco años, contados a partir de la fecha de terminación de la prestación de los servicios.</p> <p>En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad ocupacional, el lapso de prescripción de cinco años se aplicará conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.</p> <p>Interrupción de la Prescripción</p> <p>La prescripción de las acciones provenientes de la relación de trabajo se interrumpe:</p> <p>a) Por la introducción de una demanda judicial, aunque se haga ante un juez o una jueza incompetente.</p> <p>b) Por la reclamación intentada por ante el organismo ejecutivo competente, cuando se trate de reclamaciones contra la</p>	<p>con carácter previo a cualquier otro pronunciamiento o acto del proceso.</p> <p>Prescripción de las Acciones</p> <p>Todas las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse un (1) año contado desde la terminación de la prestación de los servicios.</p> <p>En los casos de terminación de la relación de trabajo, el lapso de un (1) año para reclamar las cantidades que puedan corresponder a los trabajadores por concepto de su participación en los beneficios del último año de servicio, se contará a partir de la fecha en la cual sea exigible tal beneficio.</p> <p>La acción para reclamar la indemnización por accidentes o enfermedades profesionales prescribe a los dos (2) años, contados a partir de la fecha del accidente o constatación de la enfermedad.</p> <p>Interrupción de la Prescripción</p> <p>La prescripción de las acciones provenientes de la relación de trabajo se interrumpe:</p> <p>a) Por la introducción de una demanda judicial, aunque se haga ante un juez incompetente, siempre que el demandado sea notificado o citado antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes;</p>
---	--

<p>República u otras entidades de la administración pública nacional, estatal o municipal, centralizada o descentralizada.</p> <p>c) Por la reclamación intentada por ante una autoridad administrativa del trabajo, o por acuerdos o transacciones celebrados ante el funcionario o funcionaria competente del trabajo, que pudieran hacerse extensivos a los derechos de todos los trabajadores y las trabajadoras.</p> <p>d) Por las otras causas señaladas en el Código Civil.</p>	<p>b) Por la reclamación intentada por ante el organismo ejecutivo competente cuando se trate de reclamaciones contra la República u otras entidades de carácter público;</p> <p>c) Por la reclamación intentada por ante una autoridad administrativa del Trabajo. Para que la reclamación surta sus efectos deberá efectuarse la notificación del reclamado o de su representante antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes; y</p> <p>d) Por las otras causas señaladas en el Código Civil.</p>
--	---

Al analizar toda la información contenida en el cuadro comparativo, se pueden señalar varios puntos importantes:

- 1) El salario integral para el cálculo de las Prestaciones Sociales, además de los beneficios devengados, incluye la alícuota de lo que le corresponde percibir por bono vacacional y por utilidades.
- 2) El derecho a percibir la Prestaciones Sociales nace desde el momento en que comienza la relación laboral, y no después de tres meses de permanencia en el puesto de trabajo.
- 3) El Estado venezolano crea el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.
- 4) Los depósitos o acreditaciones por concepto de Prestaciones Sociales serán de 15 días de salario integral, y deben realizarse trimestralmente. Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositara a cada trabajador o

trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.

- 5) Además, como elemento nuevo, 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, y se pagara al trabajador por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral.
- 6) Las acciones provenientes de los reclamos por Prestaciones Sociales ahora prescribirán al cumplirse diez años contados desde la fecha de terminación de la prestación de los servicios. Esto representa un gran cambio, ya que estas acciones prescribían al cumplirse un (1) año contado desde la terminación de la prestación de los servicios.

4.2 Caso Práctico Cálculo de Prestaciones Sociales. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta N° 6.076 Del 7 de Mayo De 2012.

Empleado: Diego A. García M.

Fecha de Ingreso a la Institución: 01 de mayo del 2012

Fecha de Egreso de la Institución: 01 de mayo del 2013

Salario: Bs. 2500,00

Utilidades: 60 Días por Año

Formula: $(\text{Utilidades} * \text{Salario Diario}) / 360 \text{ Días} = (60 \text{ Días} * 83.33) / 360 \text{ Días}$

Bono Vacacional: Según Ley 15 Días por año

Formula: $(B. \text{ Vacacional} * \text{ Salario Diario}) / 360 \text{ Días} = (60 \text{ Días} * 83.33) / 360 \text{ Días}$

Registro de la Operación	Antig. Año/Mes	Días	Salario Mensual	Salario Diario	Alicuota Utilidad (Diario)	Alicuota B. Vacacional (Diario)	Salario Integral (Diario)	Abono	Acumulado
31/05/2012	0/1		2.500,00	83,33	13,89	3,47	100,69	503,47	
31/06/2012	0/2		2.500,00	83,33	13,89	3,47	100,69	503,47	
30/07/2012	0/3		2.500,00	83,33	13,89	3,47	100,69	503,47	
01/08/2012	0/4	5	2.500,00	83,33	13,89	3,47	100,69	1510,42	1510,42
30/08/2012	0/4		2.500,00	83,33	13,89	3,47	100,69	503,47	
31/09/2012	0/5		2.500,00	83,33	13,89	3,47	100,69	503,47	
30/10/2012	0/6		2.500,00	83,33	13,89	3,47	100,69	503,47	
01/11/2012	0/6	5	2.500,00	83,33	13,89	3,47	100,69	1510,42	3020,84
30/11/2012	0/7		2.500,00	83,33	13,89	3,47	100,69	503,47	
31/12/2012	0/8		2.500,00	83,33	13,89	3,47	100,69	503,47	
31/01/2013	0/9		2.500,00	83,33	13,89	3,47	100,69	503,47	
01/02/2013	0/9	5	2.500,00	83,33	13,89	3,47	100,69	1510,42	4531,26
01/05/2013	0/10	5	2.500,00	83,33	13,89	3,47	100,69	1510,42	6041,68

4.2.1 Base para el cálculo de las Prestaciones Sociales, de acuerdo con la vigente Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta N° 6.076 Del 7 de Mayo De 2012.

- **Artículo 142, Literal (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.
- **Artículo 142, Literal (b):** Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositara a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.

Bs. 6041,68 + Bs. 201,38 = Bs. 6243,06

- **Artículo 142, Literal (c):** A la terminación de la relación laboral, las prestaciones se calcularan a 30 días por cada año de servicio o fracción mayor a 6 meses calculado al último salario.

1 Año X Bs. 3020,7 (100, 69 * 30 días = último salario)= Bs. 3020,7

- **Artículo 142, Literal (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.

Bs. 6243,06 > Bs. 3020,7

Pago = Bs.6243, 06

4.3 Caso Práctico Cálculo de Prestación de Antigüedad. Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta N° 5.152 del 19 De Junio de 1997.

Empleado: Diego A. García M.

Fecha de Ingreso a la Institución: 01 de febrero del 2011

Fecha de Egreso de la Institución: 30 de Noviembre del 2011

Salario: Bs. 2500,00

Utilidades: 60 Días por Año

Formula: $(\text{Utilidades} * \text{Salario Diario}) / 360 \text{ Días} = (60 \text{ Días} * 83.33) / 360 \text{ Días}$

Registro de la Operación	Antig. Año/Mes	Días	Salario Mensual	Salario Diario	Alicuota Utilidad (Diario)	Salario Integral (Diario)	Abono	Acumulado
28/02/2011	0/1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
31/03/2011	0/2	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
30/04/2011	0/3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
31/05/2011	0/4	5	2.500,00	83,33	13,89	97,22	486,11	486,11
30/06/2011	0/5	5	2.500,00	83,33	13,89	97,22	486,11	972,22
31/07/2011	0/6	5	2.500,00	83,33	13,89	97,22	486,11	1458,33
31/08/2011	0/7	5	2.500,00	83,33	13,89	97,22	486,11	1944,44
30/09/2011	0/8	5	2.500,00	83,33	13,89	97,22	486,11	2430,55

4.3.1 Base para el cálculo de la Prestación de Antigüedad de acuerdo con la derogada Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta N° 5.152 del 19 De Junio de 1997.

- Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes.

- Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario.
- Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a:
 - Quince (15) días de salario cuando la antigüedad excediere de tres (3) meses y no fuere mayor de seis (6) meses o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente;
 - Cuarenta y cinco (45) días de salario si la antigüedad excediere de seis (6) meses y no fuere mayor de un (1) año o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente; y
 - Sesenta (60) días de salario después del primer año de antigüedad o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente, siempre que hubiere prestado por lo menos seis (6) meses de servicio, durante el año de extinción del vínculo laboral.

Acumulado= Bs. 2430,55

Antigüedad 8 meses = le corresponde 45 días de salario

45 días = Bs. 4374,9

Diferencia= Bs. 4374,9 – Bs. 2430, 55= 1944,35

Dos días de salario adicionales= Bs. 194,44

Total a pagar= Bs. 4374,9 + Bs. 194,44 = Bs. 4569,34

CAPITULO V

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

5.1 Descripción del Objeto de Estudio.

Instituto Anzoatiguense de la Salud (SALUDANZ).

Instituto Autónomo sin fines de lucro, de carácter social, dirigido a atender todo lo relacionado con el tema de la salud en el Estado Anzoátegui.

Ubicación de la Institución.

Av. J A Anzoátegui, Edificio Saludanz, Local S/N, Sector Centro, Barcelona, Edo. Anzoátegui.

Objeto de la Institución.

- 1) Servir de órgano operativo del Sistema de Salud en el Estado Anzoátegui, en su carácter Técnico político-administrativo y asistencial.
- 2) Administrar los recursos humanos y financieros como llevar el registro de los bienes muebles e inmuebles del Sistema de Salud.
- 3) Ejecutar todos los programas de salud pública según se describen en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Salud y en el convenio de transferencia suscrito y firmado entre el Ejecutivo Nacional y el Ejecutivo del Estado Anzoátegui, en fecha 11 de Noviembre de 1993, previamente aprobado por el Congreso de la República el 25

de Noviembre de 1992, el cual fue publicado en Gaceta Oficial 35.104 de fecha 02 de Diciembre de 1993.

- 4) Establecer y organizar un sistema de adquisición, control, almacenaje, despacho e inventario de insumos para garantizar el control, manejo y suministro de los mismos en los Centros Médicos Asistenciales del Estado.
- 5) Administrar y mantener las instalaciones médico-asistenciales del Estado Anzoátegui, cuidando de su conservación, ampliación y adecuación a los requerimientos de la población.
- 6) Desarrollar y ejecutar el programa estatal de construcción, equipamiento, dotación y mantenimiento de la infraestructura médico-asistencial para atender las necesidades del Sistema de Salud, contratando los servicios correspondientes.
- 7) Administrar, conservar y custodiar la dotación básica e instalaciones de la infraestructura médico-asistencial que le sean transferido;
- 8) Promover la participación activa de los gremios del Sector Salud y la comunidad organizada en la elaboración y supervisión del Plan de Salud.
- 9) Acorde al Convenio de Transferencia, cumplir con la normativa rectora del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social en las actividades en pro de la salud. La enumeración de los fines a los que se refiere este Artículo es simplemente enunciativa, pues es de la esencia misma del Instituto, poder ejecutar actividades que tiendan al cumplimiento de su objeto.

5.2 Caracterización del Objeto de Estudio.

El Instituto Anzoatiguense de la Salud (SALUDANZ), es una institución pública dependiente de la Gobernación del Estado Anzoátegui cuyo objetivo es servir de órgano operativo del Sistema de Salud en el Estado Anzoátegui, en su carácter Técnico político-administrativo y asistencial. Dicho instituto posee una gran cantidad de trabajadores, de los cuales un porcentaje considerable tiene más de 10 años de antigüedad en la institución. En este sentido uno de los objetivos en la realización de este estudio está orientado a indagar los conocimientos y la opinión de los trabajadores de SALUDANZ acerca de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo del 2012.

5.3 Análisis de la Data.

5.3.1 Distribución de la Muestra por edad.

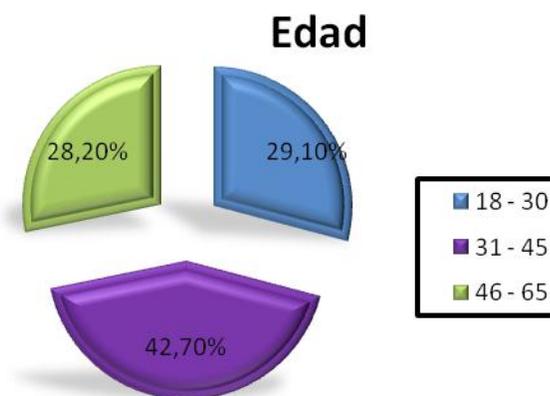
Tabla 1. Distribución por Edad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Edad	18-30 Años	32	29,1	29,1
	31-45 Años	47	42,7	71,8
	46-65 Años	31	28,2	100,0
Total		110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: En esta tabla podemos observar que de los 110 trabajadores encuestados existen 32 de ellos que tienen edades comprendidas entre 18 y 30 años lo que constituye el 29,1%; por otra parte 47 de los trabajadores con edades entre 31 y 45 años representan el 42,7% los cuales conforman el

mayor porcentaje de los encuestados, por último los 31 trabajadores restantes que tienen entre 46 y 65 años constituyen el 28,2% de la población total.



Grafica 1. Distribución por Edad.

5.3.2 Nivel Educativo de los Trabajadores de Saludanz.

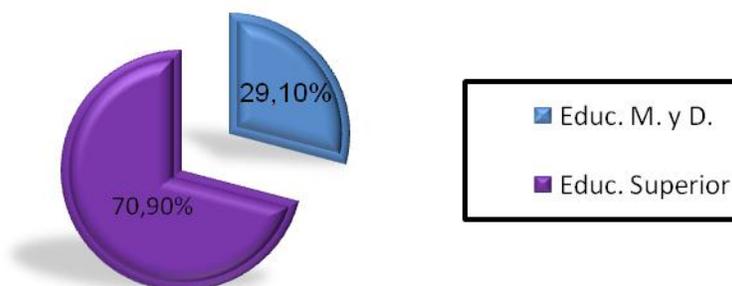
Tabla 2. Nivel Educativo.

Nivel Educativo	Educación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	Media Diversificada y Profesional	32	29,1	29,1
	Educación Superior	78	70,9	100,0
	Total	110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: En este cuadro observamos que de la población total encuestada, existen 32 trabajadores los cuales representan el 29,1% que poseen un nivel educativo medio diversificado y profesional; por otra parte podemos notar que el mayor porcentaje de los encuestados (70,9%) tienen un nivel académico de educación superior, lo cual corresponde a 78 de los trabajadores encuestados.

Nivel Educativo



Grafica 2. Nivel Educativo.

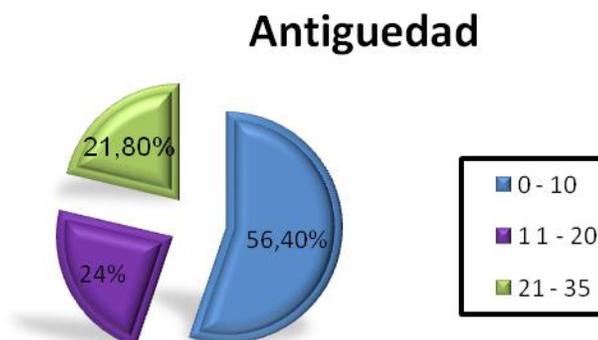
5.3.3 Distribución por Antigüedad de los Trabajadores de Saludanz.

Tabla 3. Distribución por Antigüedad.

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0- 10 Años	62	56,4	56,4
11-20 Años	24	21,8	78,2
21-35 Años	24	21,8	100,0
Total	110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: la presente tabla nos describe en rangos anuales de qué manera se encuentra distribuida la antigüedad de los 110 trabajadores encuestados. La mayor proporción en términos porcentuales se encuentra en el rango comprendido entre los 0 a 10 años de antigüedad (56,4%) con un total de 62 trabajadores; por otro lado, los 24 trabajadores encuestados que tienen de 11 a 20 años de antigüedad en la institución representan el 21,8%, de igual manera se presenta en el caso de los que poseen una antigüedad comprendida entre 21 a 35 años tanto en términos de porcentaje (21,8%) como de población encuestada (24 trabajadores).



Grafica 3. Distribución por Antigüedad.

5.3.4 Salario Devengado por los Trabajadores de Saludanz.

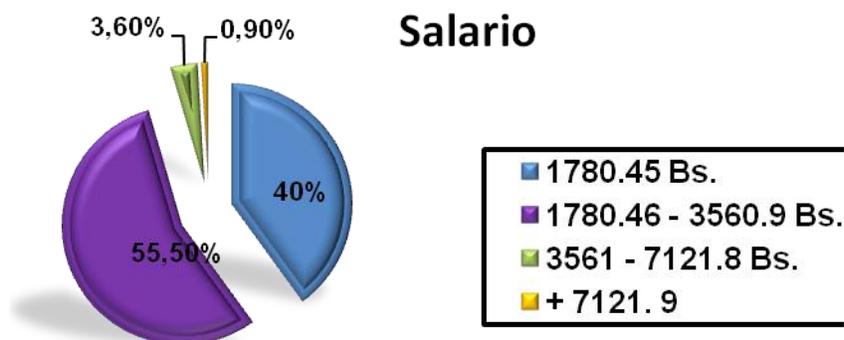
Tabla 4. Salario Devengado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Salario	1780.45 Bs	44	40,0	40,0
	1780.46 Bs -3560.9 Bs	61	55,5	95,5
	3561 Bs - 7121.8 Bs	4	3,6	99,1
	+ 7121. 9 Bs	1	0,9	100,0
	Total	110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: Este cuadro presenta en detalle las escalas salariales en las que se encuentran los trabajadores encuestados. En primer lugar, los 44 trabajadores que devengan salario mínimo (Bs 1780,45) representan el 40% del total de la población, en segundo lugar podemos observar que los 61 encuestados que ganan un salario comprendido entre los 1780,46 Bs y los 3560.9 Bs se ubican en el porcentaje más alto con un 55,5% de dicha población, en tercer lugar se tiene que existen 4 trabajadores que devengan un salario entre los 3561 Bs y los 7121,8 Bs lo cual representa el 3,6% y para

finalizar, en cuarto lugar se tiene que uno de los trabajadores encuestados devenga un salario igual o superior a los 7121,9 Bs que corresponde a un 0,9% del total de la población.



Grafica 4. Salario Devengado.

5.3.5 Distribución de la Calificación Dada por los Trabajadores de Saludanz en Cuanto a los Cambios en la LOTTT.

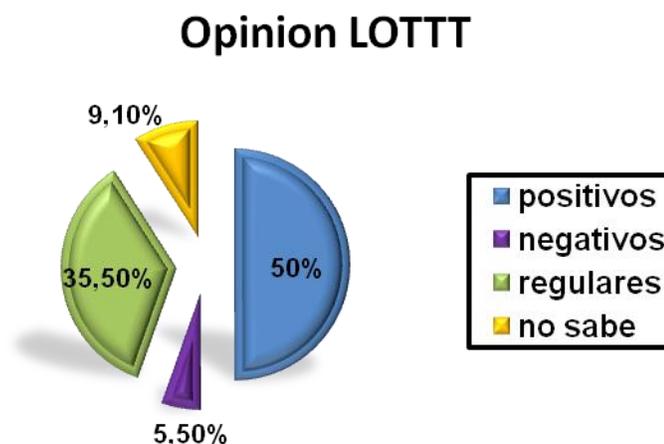
Tabla 5. Calificación con Respecto a los Cambios en la LOTTT.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Cambios LOTTT	positivos	55	50,0	50,0
	negativos	6	5,5	55,5
	regulares	39	35,5	90,9
	no sabe	10	9,1	100,0
Total		110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: Esta tabla nos detalla la calificación que dieron los trabajadores encuestados en lo relativo a los cambios presentes en la nueva legislación laboral. En este sentido podemos destacar que un total de 55 trabajadores que constituyen el mayor porcentaje de los encuestados (50%)

opinan que los cambios resultan positivos, sin embargo 6 de los encuestados (5,5%) opinan que estos cambios son negativos; por su parte 39 de los trabajadores que constituyen el 35,5% del total de la población considera que dichos cambios resultan regulares y por ultimo un total de 10 de los trabajadores encuestados que comprenden el 9,1% tienen desconocimiento de dichos cambios.



Grafica 5. Calificación con Respecto a los Cambios en la LOTT.

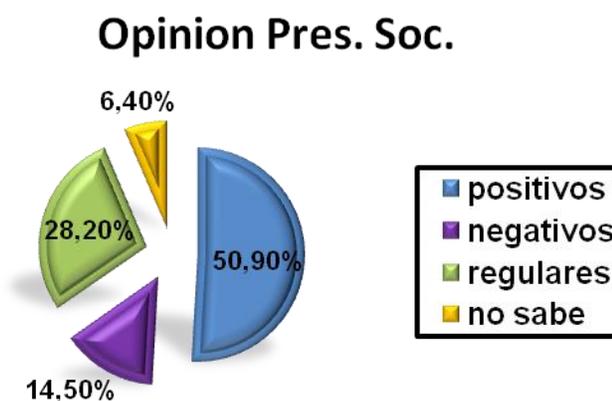
5.3.6 Calificación Dada por los Encuestados con Respecto a los Cambios de la LOTT en Materia de Prestaciones Sociales.

Tabla 6. Calificación en Cuanto a los Cambios de la LOTT con Respecto a las Prestaciones Sociales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Opinión Prest. Soc.	positivos	56	50,9	50,9
	negativos	16	14,5	65,5
	regulares	31	28,2	93,6
	no sabe	7	6,4	100,0
Total		110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: Este cuadro nos proporciona información con lo referente a la calificación que proporcionaron los trabajadores en cuanto a los cambios de la nueva LOTTT en el punto específico de las prestaciones sociales. Por consiguiente se observa que, 56 trabajadores que representan el mayor porcentaje de los trabajadores encuestados (50,9%) opinan que los cambios en dicha materia resultan positivos; por otro lado 16 de los encuestados, es decir un equivalente porcentual al (28,2%) opinan que dichos cambios son negativos; en la tabla vemos también que 31 de los trabajadores los cuales representan el 28,2% opinaron que los cambios son regulares; para concluir, los 7 trabajadores restantes que corresponden al 6,4% del total de la población poseen desconocimiento en esta materia.



Grafica 6. Calificación en Cuanto a los Cambios de la LOTTT con Respecto a las Prestaciones Sociales.

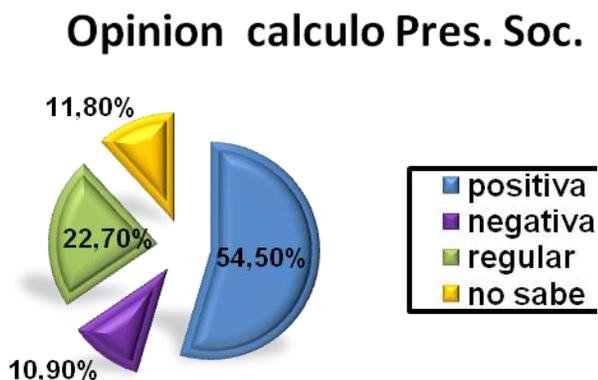
5.3.7 Distribución de la Opinión de los Trabajadores de Saludanz en Cuanto a la Nueva Forma de Cálculo de las Prestaciones Sociales.

Tabla 7. Opinión en Cuanto a la Nueva Forma de Cálculo de las Prestaciones Sociales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Opinión Calculo Prest. Soc.	positiva	60	54,5	54,5
	negativa	12	10,9	65,5
	regular	25	22,7	88,2
	no sabe	13	11,8	100,0
Total		110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: Aquí podemos visualizar la calificación que ofrecieron los trabajadores en cuanto al nuevo cálculo de las prestaciones sociales. Del total de la población encuestada se desprende que, primero 60 de los trabajadores que representan el mayor porcentaje (54,5%) consideran que la nueva forma de cálculo resulta positiva; en segundo lugar se observa que el 10,9% es decir 12 de los encuestados opinaron que esta nueva modalidad resulta negativa; por otra parte en tercer lugar tenemos que 25 trabajadores un equivalente al 22,7% opinaron que dicho cambio resulta regular; por último, en cuarto lugar 13 de los trabajadores encuestados que representan el 11,8% indicaron que no tienen conocimiento al respecto.



Grafica 7. Opinión en Cuanto a la Nueva Forma de Cálculo de las Prestaciones Sociales.

5.3.8 Distribución del Conocimiento de los Trabajadores de Saludanz con Respecto a lo que Llevan Acumulado por Prestaciones Sociales.

Tabla 8. Conocimiento de lo Acumulado por Prestaciones Sociales.

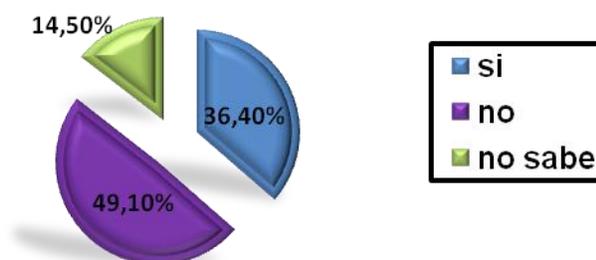
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Conocimiento de lo acumulado por Prest. Soc.	Si	40	36,4	36,4
	No	54	49,1	85,5
	no sabe	16	14,5	100,0
Total		110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: en la presente tabla se refleja el conocimiento que tienen los trabajadores en cuanto al monto que poseen por concepto de prestaciones sociales. Este cuadro nos arroja como resultado que el 36,4% de los trabajadores es decir 40 de los encuestados conocen cuanto tienen acumulado por concepto de prestaciones sociales, por otro lado el mayor porcentaje de los trabajadores (49,1%) equivalentes a 54 de los encuestados

aseguran no conocer el monto acumulado en dicha materia; para concluir, 16 trabajadores es decir el 14,5% del total encuestado indicaron no tener conocimiento en este punto.

Acumulado Pres. Soc.



Grafica 8. Conocimiento de lo Acumulado por Prestaciones Sociales.

5.3.9 Conocimiento de los Trabajadores de Saludanz en lo Relativo a donde Dirigirían su Monto Acumulado por Prestaciones Sociales.

Tabla 9. Opinión de los Encuestados con Respecto a donde Depositarían su Monto Acumulado por Concepto de Prestaciones Sociales.

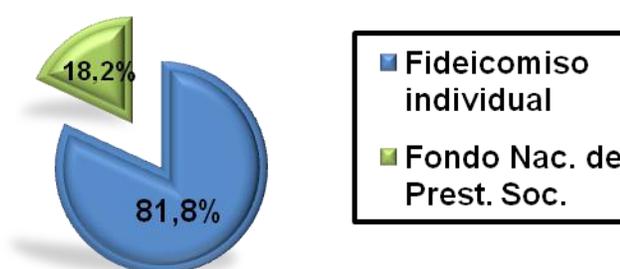
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deposito Prest. Sociales	Fideicomiso Individual	90	81,8	81,8
	Fondo Nacional de Prestaciones Sociales	20	18,2	100,0
Total		110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: en dicho cuadro se indica la opinión que poseen los trabajadores en cuanto a en donde dirigirían su monto acumulado por

concepto de prestaciones sociales. En la tabla podemos observar que el porcentaje más elevado de los encuestados (81,8%) es decir 90 de los trabajadores coinciden en dirigir el acumulado de sus prestaciones sociales a un fideicomiso individual; por otra parte se puede observar que 20 de los trabajadores encuestados que representan el 18,2% del total de la población dirigirían dicho monto al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.

Acumulado Pres. Soc.



Grafica 9. Opinión de los Encuestados con Respecto a donde Depositarían su Monto Acumulado por Concepto de Prestaciones Sociales.

5.3.10 Distribución de lo que Piensan los Trabajadores de Saludanz con Respecto a si los Cambios de la LOTTG Genera Perjuicios a la Institución.

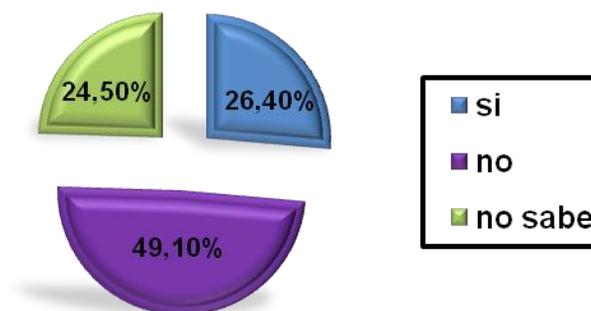
Tabla 10. Opinión de los Encuestados en cuanto a si los Cambios en la LOTTG Genera Perjuicios a la Institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Perjuicios a la Institución	Si	29	26,4	26,4
	No	54	49,1	75,5
	no sabe	27	24,5	100,0
Total		110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 Julio 2012.

Análisis: en el presente cuadro se establece la opinión que poseen los trabajadores en cuanto a si los cambios contenidos en la LOTTT afecta a la Institución. En primer lugar, 29 de los encuestados que representan el 26,4% opinan que dichos cambios si generan perjuicios a la institución; por otra parte en segundo lugar tenemos que el mayor porcentaje con un 49,1% representado por 54 trabajadores opinan que dichos cambios no afectan a la Institución; y para finalizar 27 de los trabajadores que equivalen al 24,5% del total de los encuestados opinan que no poseen conocimiento en esta materia.

Perjuicios a la Institucion



Grafica 10. Opinión de los Encuestados en cuanto a si los Cambios en la LOTTT Genera Perjuicios a la Institución.

3.5.11 Distribución con Respecto al Conocimiento de los Trabajadores de Saludanz en Cuanto a si los Cambios Contenidos en la LOTTT Producirá Beneficios a los Trabajadores.

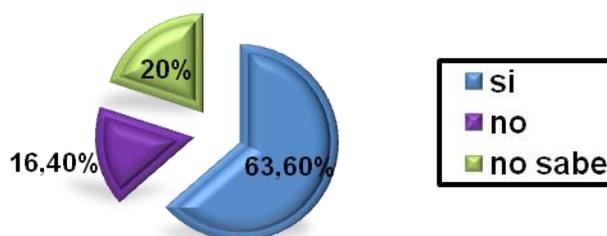
Tabla 11. Conocimiento de los Encuestados en Cuanto a si los Cpambios de la LOTTT Producirá Beneficios a los Trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Beneficios a los trabajadores	Si	70	63,6	63,6
	No	18	16,4	80,0
	no sabe	22	20,0	100,0
Total		110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: En esta tabla se midió la opinión que poseen los trabajadores en cuanto a si los cambios de la nueva LOTTT le producirá beneficios a éstos. Aquí observamos que el porcentaje más elevado (63,6%) equivalentes a 70 de los trabajadores encuestados opinaron que si traerá beneficios a dichos trabajadores; por otro lado un total de 18 de los encuestados representados por el 16,4% piensan que los cambios de la nueva LOTTT no traerá beneficios a los trabajadores; y por último 22 de los trabajadores es decir el 20% del total de la población encuestada indicaron no tener conocimiento al respecto.

Beneficios Trabajadores



Grafica 11. Conocimiento de los Encuestados en Cuanto a si los Cambios de la LOTTT Producirá Beneficios a los Trabajadores.

5.3.12 Conocimiento por parte de los Trabajadores de Saludanz en cuanto a si los Cambios Contenidos en la LOTTT Afectan la Oferta de Empleo en el País.

Tabla 12. Opinión en Cuanto a si los Cambios Contenidos en la LOTTT Afectan la Oferta de Empleo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Afectación de la oferta de empleo	si	46	41,8	41,8
	no	43	39,1	80,9
	no sabe	21	19,1	100,0
Total		110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: en la presente tabla se establece la opinión de los trabajadores en cuanto a si los cambios contenidos en la nueva LOTTT afectarían la oferta de empleo del país. En este sentido, podemos observar que el mayor porcentaje de los encuestados (41.8%) representado por 46

trabajadores opinan que dichos cambios si afectaran las ofertas de empleo en el país, cabe destacar que en términos porcentuales a pesar de que los que piensan que se afectara la oferta de empleo tienen una mayor proporción, no es una diferencia muy marcada (2,7%) en comparación a los que piensan que no afectara dicho mercado de empleo, los que opinan que no lo afectara son un total de 43 trabajadores que representan el 39,1%. Para concluir, 21 de los encuestados con un valor porcentual del 19,1%, indicaron no conocer si se afectara o no la oferta de empleo en el país.



Grafica 12. Opinión en Cuanto a si los Cambios Contenidos en la LOTT Afectan la Oferta de Empleo.

5.3.13 Distribución de la Opinión de los Trabajadores de Saludanz con Respecto a si la Nueva LOTT Afectara el Crecimiento de las PYMES.

Tabla 13. Opinión de los Encuestados en Cuanto a si la Nueva LOTT Afectara el Crecimiento de las PYMES.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Crecimiento PYMES	si	45	40,9	40,9
	no	42	38,2	79,1
	no sabe	23	20,9	100,0
Total		110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: en dicha tabla se midió la opinión que poseen los trabajadores en cuanto a si la nueva LOTTT afectara el crecimiento de las PYMES. Podemos observar que 45 de los trabajadores encuestados los cuales representan el mayor valor porcentual (40,9%) opinan que si se verá afectado, por otra parte 42 de los encuestados que constituyen el 38,2% coinciden en que dicho crecimiento no se verá afectado, en estos dos casos vemos que no existe una diferencia porcentual muy marcada (2,7%) entre si se verá afectado el crecimiento de las PYMES o no, por ultimo 23 de los trabajadores encuestados que conforman el 20,9% del total de los encuestados indicaron no manejar este tema.

Crecimiento PYMES



Grafica 13. Opinión de los Encuestados en Cuanto a si la Nueva LOTTT Afectara el Crecimiento de las PYMES.

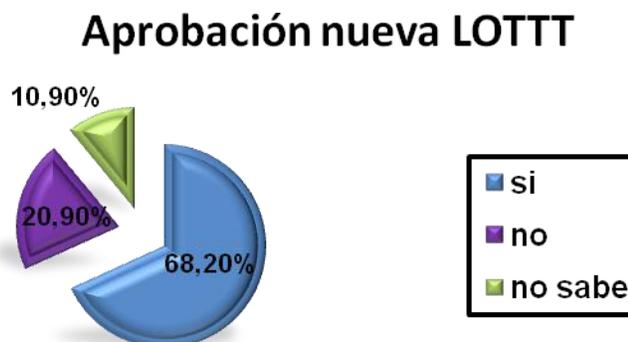
5.3.14 Distribución de lo que Piensan los Trabajadores de Saludanz en Cuanto a la Necesidad de Aprobación de una Nueva LOTT.

Tabla 14. Opinión de los Encuestados en lo Relativo a la Necesidad de Aprobación de la Nueva LOTT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Necesidad de aprobación de la nueva LOTT	si	75	68,2	68,2
	no	23	20,9	89,1
	no sabe	12	10,9	100,0
Total		110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: En este cuadro podemos visualizar la opinión de los trabajadores en cuanto a si realmente era necesario aprobar una nueva LOTT. En este sentido, 75 de los trabajadores encuestados los cuales representan un 68,2% concordaron en que si era necesario la aprobación de dicha Ley. Por otro lado, los trabajadores que respondieron que no era necesaria dicha aprobación correspondían a un total de 23 encuestados es decir el 20,9% de la población. Como último punto se tiene que 12 de los trabajadores que representan el 10,9% indicaron que no tenían conocimiento al respecto.



Grafica 14. Opinión de los Encuestados en lo Relativo a la Necesidad de Aprobación de la Nueva LOTT.

5.3.15 Distribución con Respecto a la Opinión que Poseen los Encuestados en Cuanto a si la Nueva LOTT es un Texto Legal Nuevo o una Reforma a la LOT Derogada.

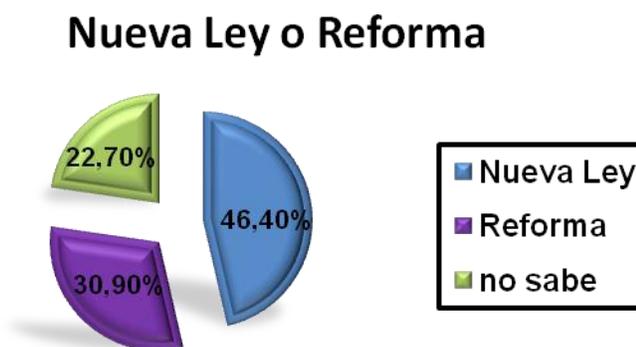
Tabla 15. Opinión en Cuanto a si la Nueva LOTT es un Texto Legal Nuevo o una Reforma a la LOT Derogada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nueva Ley o Reforma	Texto Legal Nuevo	51	46,4	46,4
	Reforma	34	30,9	77,3
	no sabe	25	22,7	100,0
Total		110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: en dicho cuadro se midió la opinión que tienen los trabajadores en cuanto a si consideran que la nueva LOTT es una nueva Ley o una reforma de la derogada LOT. Por consiguiente, se puede observar que 51 de los trabajadores que componen el 46,4% de la población, indicaron que dicha ley es un Texto legal nuevo; por otra parte un total de 34

de los encuestados que representan el 30,9% de la población concordaron en que esta es una Reforma a la derogada LOT; para concluir se tiene que, 25 de los trabajadores encuestados que conforman el 22,7% puntualizaron en que no poseían conocimiento en cuanto a si la LOTTT es un Texto legal nuevo o una Reforma.



Grafica 15. Opinión en Cuanto a si la Nueva LOTTT es un Texto Legal Nuevo o una Reforma a la LOT Derogada.

5.3.16 Distribución de la Opinión de los Trabajadores con Respecto a la Similitud en Términos Porcentuales entre la nueva LOTTT y la LOT derogada.

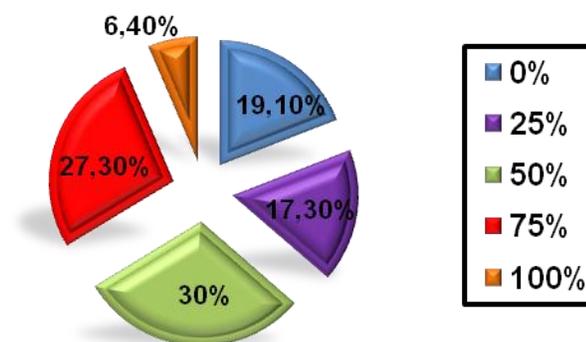
Tabla 16. Comparación Porcentual de la LOTTT y la LOT Derogada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Similitud LOTTT- LOT	0%	21	19,1	19,1
	25%	19	17,3	36,4
	50%	33	30,0	66,4
	75%	30	27,3	93,6
	100%	7	6,4	100,0
Total		110	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: En esta tabla se establece la opinión que poseen los trabajadores encuestados con respecto a la similitud que tienen la LOTT y la derogada LOT en términos porcentuales. En este sentido en primer lugar se establece que, 21 de los trabajadores que representan el 19,1% establecieron que ambas leyes no poseen ninguna similitud; en segundo lugar, 19 de los encuestados que componen el 17,3% indicaron que estas leyes poseen un 25% de similitud; de tercer lugar se tiene que 33 trabajadores los cuales conforman el mayor porcentaje de los encuestados (30%) opinaron que dichas leyes poseen una similitud del 50%; en cuarto lugar, 30 trabajadores es decir el 27,3% de la población indicaron que ambas leyes tienen una similitud del 75% de esto se puede destacar que, con tan solo un 2,7% se diferencia de la opinión de similitud del 50% el cual ocupa el mayor valor porcentual, es decir no existe una diferencia muy marcada entre la opinión de los trabajadores encuestados en ambos casos; por último se tiene que 7 de los trabajadores encuestados que corresponden al 6,4% opinaron que la nueva LOTT y la derogada LOT tienen un porcentaje de similitud del 100%.

Similitud LOTT - LOT



Grafica 16. Comparación Porcentual de la LOTT y la LOT Derogada.

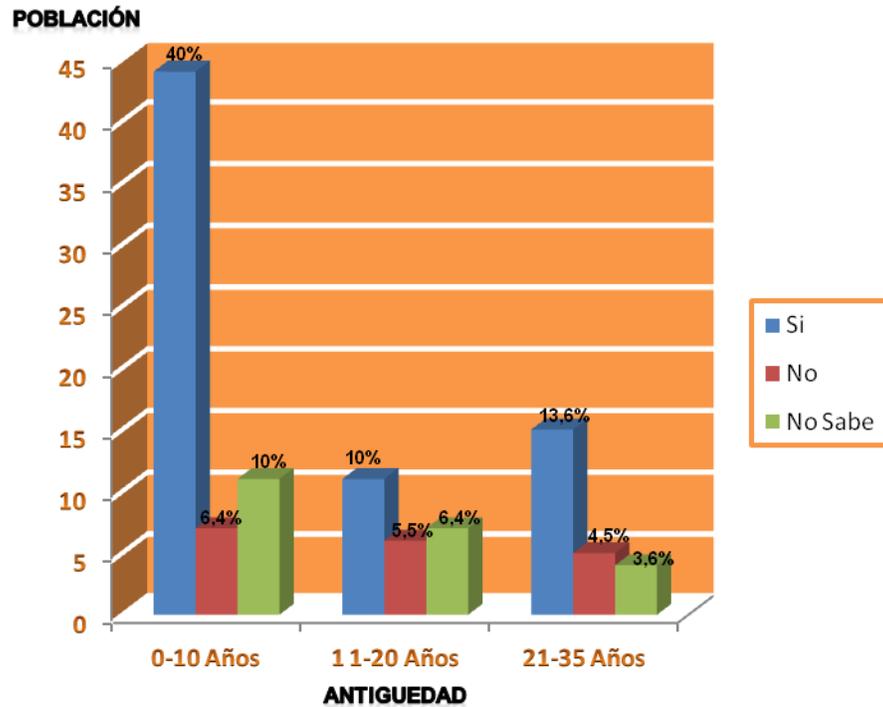
5.4 Discusión de los Resultados.

Tabla 17. Opinión de los Trabajadores en cuanto a sí la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, Beneficia a los Trabajadores según la Antigüedad.

		Beneficios Trabajadores				
	Años		Si	No	No Sabe	Total
Antigüedad	0-10	Recuento	44	7	11	62
		% del total	40,0%	6,4%	10,0%	56,4%
	11-20	Recuento	11	6	7	24
		% del total	10,0%	5,5%	6,4%	21,8%
	21-35	Recuento	15	5	4	24
		% del total	13,6%	4,5%	3,6%	21,8%
Total		Recuento	70	18	22	110
		% del total	63,6%	16,4%	20,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: de la presente tabla se puede extraer que, al realizar el cruce de antigüedad con el criterio de los trabajadores en cuanto a si beneficia a los trabajadores, se concluye que la mayor parte de los encuestados (40%) coincidieron en que los cambios contenidos en la nueva LOTTT beneficia a los trabajadores; es importante señalar que dicha opinión presenta una diferencia marcada en comparación a las demás opiniones. Estos resultados coinciden con el estudio de la **Revista de investigación científica “Compendium”**: N° 1, (1995), que se titula **“Régimen de Prestaciones Sociales en Venezuela: Un Estudio Comparativo”**. En este se ve reflejado que el sistema propuesto para dicho año les otorgaba a los trabajadores una mayor suma de dinero, en otras palabras el sistema vigente para 1995 es decir el del año 1990 resultaba menos oneroso para las empresas en comparación al sistema propuesto para dicho año.



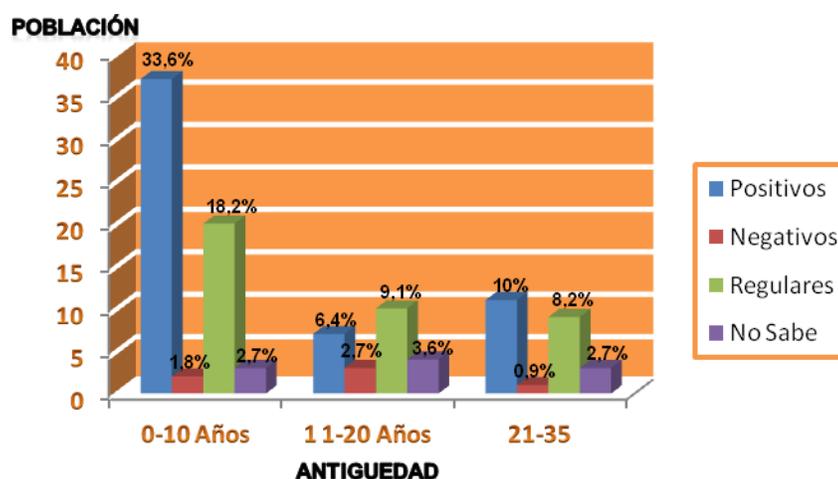
Grafica 17. Opinión de los Trabajadores en cuanto a sí la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012 Beneficia a los Trabajadores según la Antigüedad.

Tabla 18. Calificación que Proporcionan los Trabajadores en cuanto a los Cambios de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012 según la Antigüedad.

		Opinión LOTT					
	Años		Positivos	Negativos	Regulares	No Sabe	Total
Antigüedad	0-10	Recuento	37	2	20	3	62
		% del total	33,6%	1,8%	18,2%	2,7%	56,4%
	11-20	Recuento	7	3	10	4	24
		% del total	6,4%	2,7%	9,1%	3,6%	21,8%
	21-35	Recuento	11	1	9	3	24
		% del total	10,0%	0,9%	8,2%	2,7%	21,8%
Total	Recuento	55	6	39	10	110	
	% del total	50,0%	5,5%	35,5%	9,1%	100 %	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: en este cuadro en el cual se cruzo la antigüedad con la calificación que proporcionan los trabajadores en cuanto a los cambios de manera general de la LOTT, es posible concluir que los encuestados en su mayoría (37%) establecieron que dichos cambios son positivos. Este resultado concuerda con los establecido en la **Revista de investigación científica “Compendium”**: N° 1, (1995), la cual se titula **“Régimen de Prestaciones Sociales en Venezuela: Un Estudio Comparativo”**. En el cual se destaca que el sistema propuesto para dicho año resultaba positivo para los trabajadores ya que a estos les otorgaba mayores beneficios monetarios, por otra parte a las empresas les generaba un costo laboral adicional por lo cual el sistema propuesto resultaba negativo.



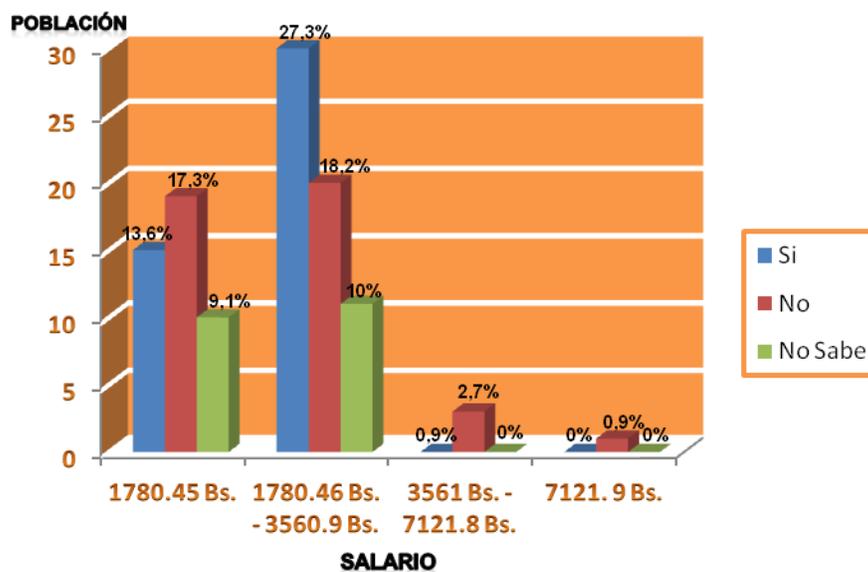
Grafica 18. Calificación que Proporcionan los Trabajadores en cuanto a los Cambios de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012 según la Antigüedad.

Tabla 19. Opinión de los Trabajadores en cuanto a si la Aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, Afecta la Oferta de Empleo en el País según el Salario.

		Oferta de empleo			
Bs.		Si	No	No Sabe	Total
Salario 1780.45	Recuento	15	19	10	44
	% del total	13,6%	17,3%	9,1%	40,0%
1780.46 - 3560.9	Recuento	30	20	11	61
	% del total	27,3%	18,2%	10,0%	55,5%
3561 - 7121.8	Recuento	1	3	0	4
	% del total	0,9%	2,7%	0%	3,6%
+ 7121. 9	Recuento	0	1	0	1
	% del total	0%	0,9%	0%	0,9%
Total	Recuento	46	43	21	110
	% del total	41,8%	39,1%	19,1%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: en este punto es posible resaltar que la mayoría de los trabajadores encuestados (27,3%) opinaron que si se verá afectada la oferta de empleo en el país. Dicho resultado concordó con la tesis expuesta por **Castillo, Francisco (2010)** titulada: **Impacto de la Propuesta de Reforma a la Ley Orgánica del Trabajo, anunciada por la Asamblea Nacional de la Republica Bolivariana de Venezuela sobre el Régimen de Prestaciones Sociales de los Trabajadores.** En esta se concluye que evidentemente se afectara el mercado laboral, ya que el incremento de los costos laborales operativos de las empresas a razón del sistema propuesto, pudiera ser detonante del cierre de numerosas empresas y por ende el incremento de nuevas formas de contratación laboral, para tratar así de no contratar por mucho tiempo a la masa laboral.



Grafica 19. Opinión de los Trabajadores en cuanto a si la Aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras,

Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012 Afecta la Oferta de Empleo en el País según el Salario.

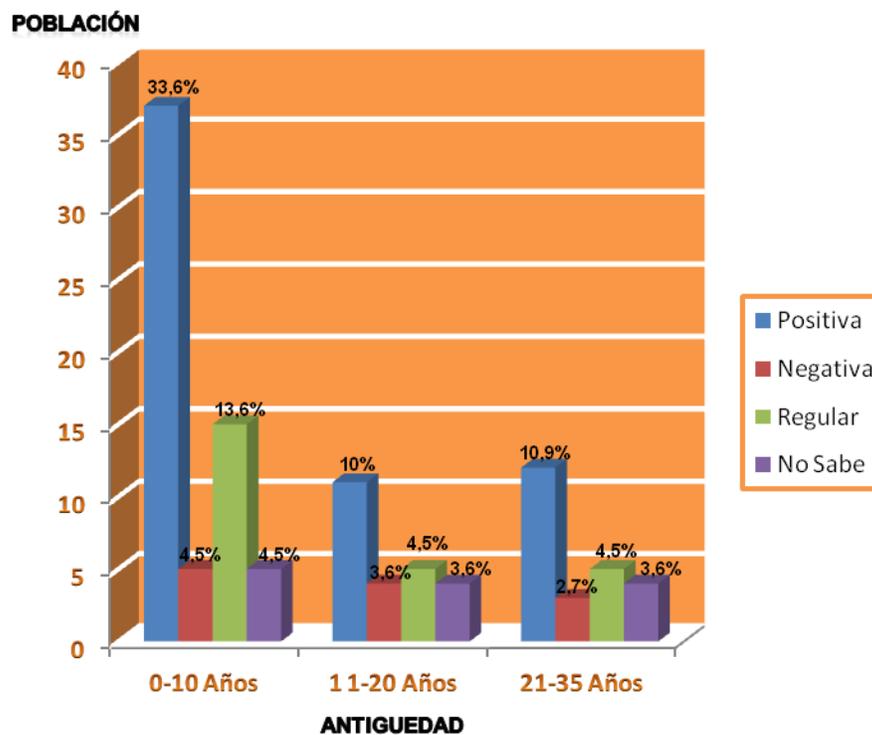
Tabla 20. Opinión acerca de la Nueva Forma de Cálculo del Régimen de Prestaciones Sociales de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012 según la Antigüedad.

		Opinión Calculo Prestaciones Sociales					
	Años		Positiva	Negativa	Regular	No Sabe	Total
Antigüedad	0-10	Recuento	37	5	15	5	62
		% del total	33,6%	4,5%	13,6%	4,5%	56,4%
	11-20	Recuento	11	4	5	4	24
		% del total	10,0%	3,6%	4,5%	3,6%	21,8%
	21-35	Recuento	12	3	5	4	24
		% del total	10,9%	2,7%	4,5%	3,6%	21,8%
Total		Recuento	60	12	25	13	110
		% del total	54,5%	10,9%	22,7%	11,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: en el presente cuadro se puede observar que la mayor parte de la población encuestada es decir el 33,6% el cual se encuentra ubicado en el rango de entre 0 a 10 años, opinan que la nueva forma de cálculo de las prestaciones sociales resulta positiva a diferencia de lo expuesto en la tesis de grado de **Castillo, Francisco (2010) que se titula: Impacto de la Propuesta de Reforma a la Ley Orgánica del Trabajo, anunciada por la Asamblea Nacional de la Republica Bolivariana de Venezuela sobre el Régimen de Prestaciones Sociales de los Trabajadores;** En el cual él autor concluye que el nuevo sistema de cálculo contenido en la propuesta de reforma en comparación al anterior sistema incrementara los costos laborales operativos de las organizaciones, en consecuencia ocasionaría el cierre de numerosas empresas y el incremento de nuevas formas de contratación de personal ya que para muchas de estas empresas resultaría difícil mantenerse con este nuevo sistema, a su vez evitarían contratar personal por un tiempo

prolongado. Por otra parte a los trabajadores, a pesar que tales modificaciones resultarían en un incremento en su nivel de vida a razón del incremento monetario que esta reforma trae consigo, esto ocasionara que la estabilidad laboral pudiera verse afectada. Y por último, aunado a esta situación este nuevo sistema de cálculo pudiera generar un estancamiento en los salarios por encima del salario mínimo, ya que a mayor salario mayor antigüedad se genera.



Grafica 20. Opinión Acerca de la Nueva Forma de Cálculo del Régimen de Prestaciones Sociales de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012 según la Antigüedad.

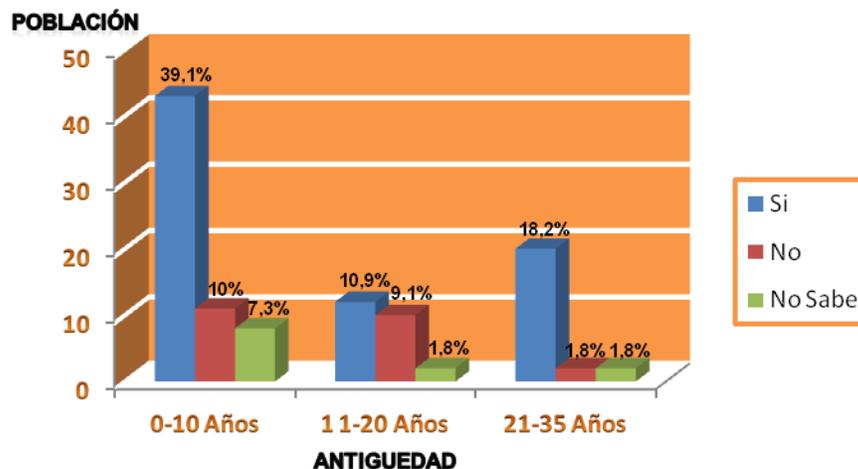
Tabla 21. Opinión de los Trabajadores en cuanto a la Necesidad de Aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, de acuerdo a la Antigüedad

		Aprobación Nueva LOTT				
			Si	No	No Sabe	Total
Antigüedad	0-10	Recuento	43	11	8	62
		% del total	39,1%	10,0%	7,3%	56,4%
	11-20	Recuento	12	10	2	24
		% del total	10,9%	9,1%	1,8%	21,8%
	21-35	Recuento	20	2	2	24
		% del total	18,2%	1,8%	1,8%	21,8%
Total		Recuento	75	23	12	110
		% del total	68,2%	20,9%	10,9%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: en cuanto a si resultaba necesario o no, el aprobar una nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Las trabajadoras, la mayor parte de los trabajadores encuestados (39,1%) es decir un equivalente a 43 de estos opinaron que si resultaba necesaria dicha aprobación. Estos resultados coincidieron con lo establecido en la investigación realizada por **Mora, Freddy (2009). Titulada, Aportes para una incierta reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela. Gaceta Laboral, Septiembre-Diciembre, 36-52.** En dicho estudio el autor llego a la conclusión de que la Asamblea Nacional debería realizar una reforma de la LOT, que permita la armonización y articulación de la normativa laboral en concordancia con lo establecido en la Carta Magna. Para finalizar de igual forma resulta conveniente reformar el régimen de prestaciones e indemnizaciones que corresponde a los trabajadores al momento de extinguirse la relación laboral, de la misma manera que resulta conveniente realizar otras modificaciones

que serían muy provechosas para el mejoramiento de las relaciones laborales.



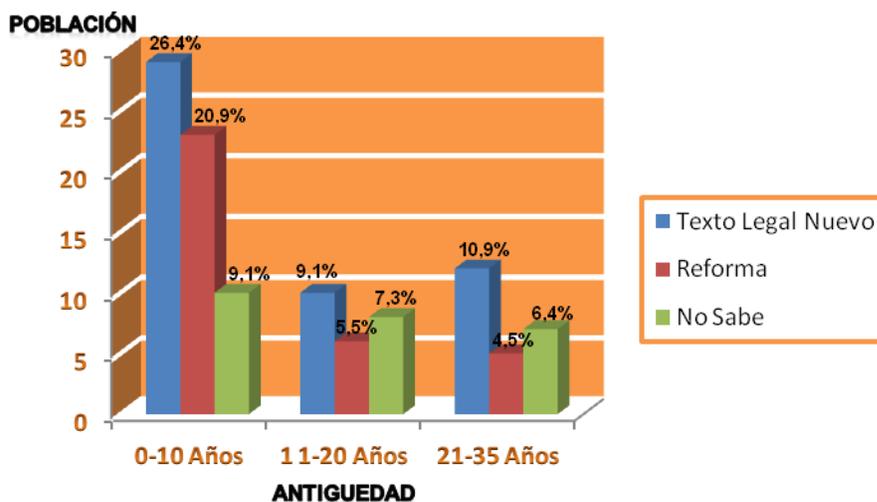
Grafica 21. Opinión de los Trabajadores en cuanto a la Necesidad de Aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, de acuerdo a la Antigüedad.

Tabla 22. Opinión de los Trabajadores en cuanto a si la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, es un Texto Legal Nuevo o una Reforma de acuerdo a la Antigüedad.

		Nueva Ley o Reforma				
		Texto Legal		No Sabe	Total	
Años		Nuevo	Reforma			
Antigüedad	0-10	Recuento	29	23	10	62
		% del total	26,4%	20,9%	9,1%	56,4%
	11-20	Recuento	10	6	8	24
		% del total	9,1%	5,5%	7,3%	21,8%
	21-35	Recuento	12	5	7	24
		% del total	10,9%	4,5%	6,4%	21,8%
Total	Recuento	51	34	25	110	
	% del total	46,4%	30,9%	22,7%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: Podemos observar que la mayor parte de los encuestados, es decir el 46,4% del total de la población encuestada opino que la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras es un Texto Legal Nuevo; dicho resultado coincide con lo expuesto en el estudio realizado por **Mora, Freddy (2009)**. El cual se titula: **Aportes para una incierta reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela. Gaceta Laboral, Septiembre-Diciembre, 36-52**. Esta investigación concluyo que se debe realizar una reforma a la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial 5.152 de Junio de 1.997, con el fin de armonizar y adecuar esta ley a los preceptos establecidos en materia laboral contenidos en la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (1999).



Grafí

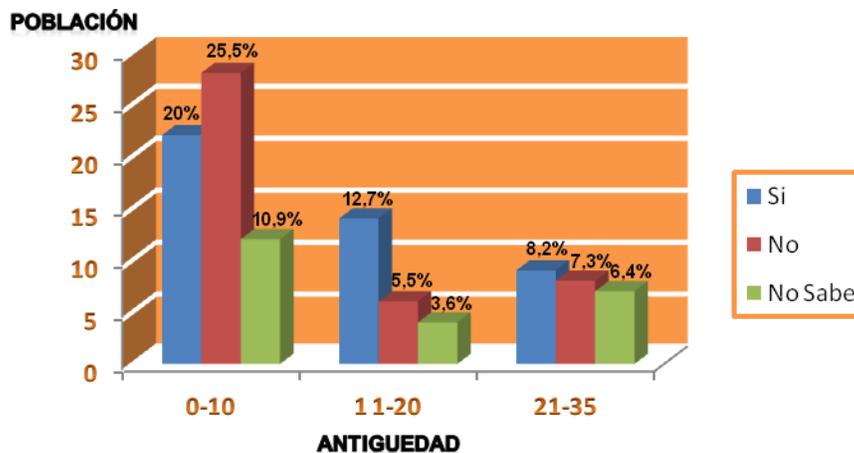
ca 22. Opinión de los trabajadores en cuanto a si la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, es un Texto Legal Nuevo o una Reforma de acuerdo a la Antigüedad.

Tabla 23. Opinión de los Trabajadores Respecto a si la Vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, afecta el Crecimiento de las Pymes, de acuerdo a la Antigüedad.

		Crecimiento PYMES				
	Años		Si	No	No Sabe	Total
Antigüedad	0-10	Recuento	22	28	12	62
		% del total	20,0%	25,5%	10,9%	56,4%
	11-20	Recuento	14	6	4	24
		% del total	12,7%	5,5%	3,6%	21,8%
	21-35	Recuento	9	8	7	24
		% del total	8,2%	7,3%	6,4%	21,8%
Total		Recuento	45	42	23	110
		% del total	40,9%	38,2%	20,9%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: en esta tabla podemos observar que un total de 45 trabajadores es decir el 40,9% de la población encuestada opina que la aprobación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta 6076 de mayo del 2012, afectara el crecimiento de las Pymes (Pequeñas y Medianas Empresas) en el país, dicha opinión guarda relación con lo establecido en el estudio realizado por **Salazar, Neiza (2000) el cual se titula: La Reforma Laboral en el Marco de la Flexibilización. Gaceta Laboral, 281-291.** En dicha investigación se llego a la conclusión de que las reformas laborales en América Latina en los últimos 10 años buscaron establecer un régimen más flexible que permita disminuir el desempleo, la informalidad del mercado laboral y motorizar la actividad económica, pero el cumplimiento de estos objetivos se vieron afectados por la rigidez regulatoria del Estado tutelar y protector.



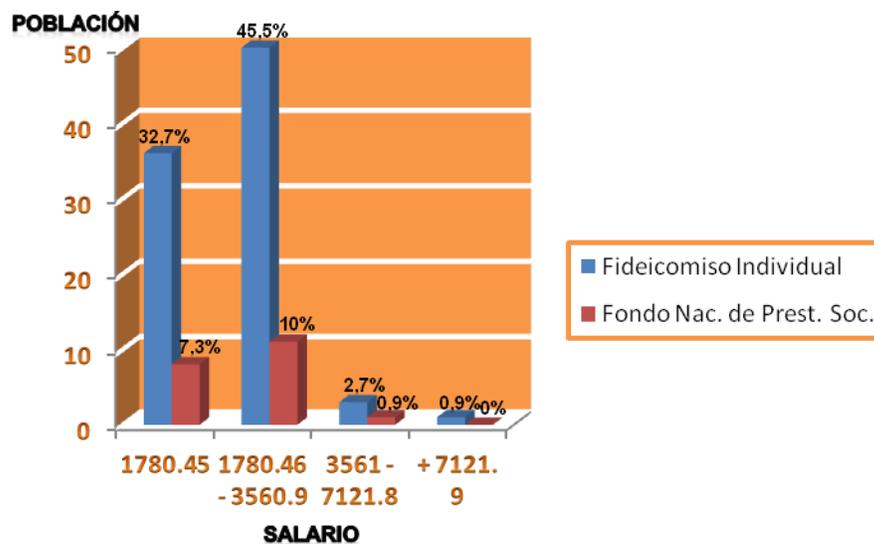
Grafica 23. Opinión de los Trabajadores Respecto a si la Vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial 6.076 de Mayo del 2012, Afecta el Crecimiento de las Pymes, de acuerdo a la Antigüedad.

Tabla 24. Criterio de los Trabajadores con Respecto a en donde Depositarían sus Prestaciones Sociales, según su Salario.

Salario	Bs.		Deposito Prestaciones Sociales		Total
			Fideicomiso Individual	Fondo Nac. de Prest. Soc.	
1780.45		Recuento	36	8	44
		% del total	32,7%	7,3%	40,0%
1780.46 - 3560.9		Recuento	50	11	61
		% del total	45,5%	10,0%	55,5%
3561 - 7121.8		Recuento	3	1	4
		% del total	2,7%	0,9%	3,6%
+ 7121. 9		Recuento	1	0	1
		% del total	0,9%	0%	0,9%
Total		Recuento	90	20	110
		% del total	81,8%	18,2%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Instituto Anzoatiguense de la Salud, Saludanz. 13 de Julio 2012.

Análisis: En el presente cuadro se observa que un total de 90 trabajadores es decir el equivalente al 81,8% de la población encuestada posee la opinión de que ellos depositarían el monto de sus prestaciones sociales en un fideicomiso individual. Este resultado coincide con lo planteado en la investigación realizada por **Chacón, Gildaly y Casal, Rosa Aura (2004); Que se titula: Alternativas de administración de la prestación de antigüedad propuestas en la Ley Orgánica del Trabajo, Actualidad Contable Faces.** En este estudio se concluyo que si las prestaciones de antigüedad se depositaran en fideicomisos individuales, esto le resultaría más beneficioso a la empresa estudiada en cuestión, debido a que está alternativa le permitiría llevar a cabo una planificación financiera más precisa, contar con mayor liquidez y reducir así el riesgo financiero.



Grafica 24. Criterio de los Trabajadores con Respecto a en donde Depositarían sus Prestaciones Sociales, según su Salario.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.

De la información recolectada y su posterior análisis se originaron las siguientes conclusiones relacionadas al análisis comparativo de la vigente Ley Orgánica Del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de mayo de 2012, y la Ley Orgánica del Trabajo derogada Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de junio de 1997, en el aspecto cualitativo y cuantitativo del concepto de Prestaciones Sociales.

La Ley Orgánica Del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de mayo de 2012, en el ámbito de las Prestaciones Sociales, otorga más beneficios a los trabajadores que la Ley Orgánica del Trabajo Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de junio de 1997.

La Ley Orgánica Del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de mayo de 2012, conlleva costos laborales y operativos más elevados que la Ley Orgánica del Trabajo Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de junio de 1997.

La Ley Orgánica Del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de mayo de 2012, afecta el crecimiento de los entes de trabajo del país, especialmente el de las PYMES.

Según el estudio realizado, los trabajadores no desean depositar lo acumulado por Prestaciones Sociales en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, creado por el Ejecutivo Nacional y establecido en la Ley Orgánica Del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de mayo de 2012.

Según el estudio realizado, era necesario aprobar una nueva Ley Orgánica del Trabajo.

La aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de mayo de 2012, originó una gran discrepancia de opinión e incertidumbre en la clase trabajadora y en los patronos, tanto por los cambios contenidos en ésta ley de manera general como en lo referente al tema de las Prestaciones Sociales, y además por las consecuencias que traerá su implementación en los entes de trabajo.

6.2 Recomendaciones.

El Estado debería realizar campañas ilustrativas, foros o conferencias referente a la vigente Ley Orgánica Del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012, explicando todo los nuevos aspectos contenidos en esta Nueva Ley, y en particular el tema de las Prestaciones Sociales.

Los entes de trabajo, especialmente las PYMES, deberían buscar asesoría especializada con el fin de adecuarse los más pronto posible a la vigente Ley Orgánica Del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012.

Los entes de trabajo, especialmente las PYMES, deberían capacitar al personal del Área Contable y de RRHH, con respecto al nuevo régimen de Prestaciones Sociales contenido en la vigente Ley Orgánica Del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012, con el fin de realizar una evaluación del personal y realizar la adecuación necesaria.

Los entes de trabajo, especialmente las PYMES, deberían realizar un análisis de sus Estados Financieros y evaluar sus egresos, con el fin de realizar un programa de reducción de costos y gastos. De esta manera poder asimilar, con el menor impacto posible, los nuevos costos laborales derivados del nuevo régimen de Prestaciones Sociales contenido en la vigente Ley Orgánica Del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología Científica* (5ª ed.). Caracas: Episteme.
- Brito, J. (1997). *Nuevo Régimen de Prestaciones Sociales*. Caracas: Centro de Contadores.
- Cardozo, M. (2008). *Curso de Prestaciones Sociales a distancia, con utilización de herramientas ofimáticas, dirigido a estudiantes de Contaduría Pública y Administración de Empresas de la UNEG*. [Tesis en línea]. Universidad Nacional Abierta, Ciudad Bolívar. Consultada el 5 de Junio de 2012 disponible en: <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t34671.pdf>
- Castillo, F. (2010). *Impacto de la propuesta de reforma a la Ley Orgánica del Trabajo, anunciada por la Asamblea Nacional de la Republica Bolivariana de Venezuela sobre el régimen de prestaciones sociales de los trabajadores* [Tesis en línea]. Universidad Yacambú, Venezuela. Consultada el 31 de mayo de 2012 disponible en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Proyecto-De-La-Reforma-De-La/1823653.html>
- Chacón, G., Casal, R. (2004). Alternativas de administración de la prestación de antigüedad propuestas en la Ley Orgánica del Trabajo. *Actualidad Contable Faces*, [Revista en línea]. pp. 18-30, Vol. 7 N°

- 009, fecha de consulta: 16 de junio de 2012] Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=25700903>
- Chirinos, L., Villasmil, J. (2010). Tripartita y diálogo social en la Venezuela de 1997. *Gaceta Laboral*, [Revista en línea] pp. 27-39, Vol. 16, N° 1, [fecha de consulta: 16 de junio de 2012] Disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=33615496002#>
- Fernández, S., Pérez, R., Pérez, S., Poveda, D., Torres, L., Torres, Y., Álvarez, T. (1995) Régimen de prestaciones sociales en Venezuela un estudio comparativo, *Compendium: revista de investigación científica* [Revista en línea]. pp. 95- 0389, N° 1, págs. 27-32. Consultado el 16 de junio de 2012 Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2938965>
- Fernández, S.; Cordero, J. y Córdoba, A. (2002). *Estadística Descriptiva* (2ª ed.). [Libro en línea]. Consultado el 8 de Julio de 2012 disponible en: <http://books.google.co.ve/books?id=31d5cGxXUnEC&printsec=frontcover&dq=estadistica+descriptiva&hl=es&sa=X&ei=aL34T7OOHo6n0AHimPC6Bg&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false>
- Legis (2004). *Guía Práctica Laboral*. (4ª ed.). Caracas: Autor.

- Martínez, J. (2010). Los Derechos Sociales De Prestación En La Jurisprudencia Chilena. Estudios Constitucionales [Revista en línea] pp. 125-166, Vol. 8, N° 2 [fecha de consulta: 16 de junio de 2012] Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=82015660006>
- Mendoza, R. (2006). Investigación cualitativa y cuantitativa: Diferencias y limitaciones. Consultado el 8 de Julio de 2012 Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos38/investigacion-cualitativa/investigacion-cualitativa2.shtml>
- Mora, F. (2009). Aportes para una incierta reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela. Gaceta Laboral, [Revista en línea] pp. 36-52, Vol. 15, N° 3 [fecha de consulta: 16 de junio de 2012] Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=33614499002>
- Paruta, A., y Márquez H., (2008). *Gerencia de las Obligaciones Laborales*. Trabajo de Grado para optar al grado de Licenciados en Contaduría Pública, no publicado, Universidad de Oriente, Puerto La Cruz.
- Ramos, B., Longart, R. (2009) *Beneficios Laborales y su Influencia en la Efectividad del Personal Docente de la Universidad de Oriente (UDO), Núcleo Anzoátegui, Año 2008-2009*. Trabajo de Grado para

optar al grado de Licenciados en Contaduría Pública, no publicado, Universidad de Oriente, Puerto La Cruz.

- Rendón, A. (2004). El Congreso del Trabajo en el primer trienio de Fox. Retroceso de las prestaciones sociales, El Cotidiano [Revista en línea] pp. 25-3, Vol. 20, N° 128 [fecha de consulta: 16 de junio de 2012] Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=32512804#>
- Salazar, N. (2000). La Reforma Laboral en el Marco de la Flexibilización. Gaceta Laboral, [Revista en línea] pp. 281-291, Vol. 6, N° 003 [fecha de consulta: 16 de junio de 2012] Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=33660301#>
- Sierra, A. (2008). *Paradigmas de la investigación cuantitativa*. Consultado el 8 de Julio de 2012 disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos63/investigacion-cuantitativa/investigacion-cuantitativa2.shtml>
- Tamayo, M. (1999). Serie aprender a investigar: Modulo 2 La Investigación (3ª ed.). [Libro en línea]. Consultado el 8 de Julio de 2012 disponible en: <http://es.scribd.com/doc/14072579/Librometodologia-de-La-Investigaciontamayo1>

- Tamayo, M. (2004). *El Proceso de la Investigación Científica* (4ª ed.). [Libro en línea]. Consultado el 8 de Julio de 2012 disponible en: http://books.google.co.ve/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&dq=proyecto+de+investigacion&hl=es&sa=X&ei=cAbvT_TLCYf26gGNz5SJBg&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, Diciembre, 20). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453, (Extraordinaria), 2000, Marzo, 24. Enmendada (2009, Febrero, 15). Publicada en Gaceta Oficial N° 5.908 (Extraordinaria). 2009, Febrero, 19.
- Constitución Política del Estado de Bolivia. (2009, Febrero, 7). Gaceta Oficial de Bolivia N° (s/n), 2009, Febrero, 9.
- Ley Orgánica del Trabajo (1997. Junio, 10) .Gaceta Oficial N° 5.152. (Extraordinario). 1997, Junio, 19.
- Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras (2012, abril, 30) Gaceta Oficial N° 6076 (Extraordinaria) 2012, Mayo, 7.
- Ley General del Trabajo. (1939, Mayo, 24). Gaceta Oficial de Bolivia N° (s/n) (Extraordinaria). 1942, Diciembre, 8.
- Ley De Creación Del Instituto Autónomo Anzoatiguense De La Salud "SALUDANZ" (1996, Octubre, 1). Gaceta Oficial del Estado Anzoátegui N° 338. 1996, Diciembre, 5.

ANEXOS

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO**



La presente encuesta tiene la finalidad de recolectar información en lo referente a la perspectiva que poseen los trabajadores del **Instituto Anzoatiguense de la Salud (SALUDANZ)** acerca de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo del 2012). La encuesta es de carácter confidencial y no es preciso identificarla con nombre o firma. La información que usted proporcione será utilizada netamente con fines académicos. Se le agradece responder las preguntas con total sinceridad. Agradecemos su colaboración. A continuación marque con una (X) la respuesta según corresponda.

ENCUESTA

1. Edad:

*18-30	*31-45	*46-65
--------	--------	--------

2. Nivel educativo:

• Bachiller	*T.S.U.	*Ingeniero	*Licenciado
-------------	---------	------------	-------------

3. Tiempo de antigüedad en la empresa

• 0-10	*10-20	*20-35
--------	--------	--------

4. Salario devengado:

• Salario Mínimo (1.780,45)	* de uno a dos SM (1.780,45 – 3560,9)
• de dos a cuatro SM (3560,9 – 7121,8)	* más de cuatro SM (+ 7121,8)

5. ¿Cómo calificaría Usted los cambios contenidos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 Del 7 de Mayo de 2012)?

-.POSITIVOS	-.NEGATIVOS	-.REGULARES	-.NO SABE
-------------	-------------	-------------	--------------

6 ¿Cómo calificaría Usted los cambios contenidos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 Del 7 de Mayo de 2012), con respecto al tema de las Prestaciones Sociales (antiguamente llamada Prestación de Antigüedad)?

-.POSITIVOS -.NEGATIVOS -.REGULARES -.NO
SABE

7 ¿Cómo califica Usted la nueva forma de cálculo de las Prestaciones Sociales?

-.POSITIVA -.NEGATIVA -.REGULAR -.NO
SABE

8 ¿Tiene usted conocimiento de lo acumulado por Prestaciones Sociales hasta la fecha?

-.SI -.NO -.NO SABE

9 ¿En qué instancia Depositaria Usted lo acumulado por Prestaciones Sociales?

- en un fideicomiso individual * En el nuevo Fondo Nacional de Prestaciones Sociales

10 ¿Cree Usted que los cambios contenidos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 Del 7 de Mayo de 2012) genera perjuicios a la empresa?

-.SI -.NO -.NO SABE

11 ¿Cree Usted que los cambios contenidos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras beneficia a los trabajadores (Gaceta Oficial N° 6.076 Del 7 de Mayo de 2012)?

-.SI -.NO -.NO SABE

12 ¿Cree Usted que la aprobación de en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 Del 7 de Mayo de 2012) afectara la oferta de empleo en el país?

-.SI -.NO -.NO SABE

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y
ASCENSO:**

TÍTULO	<p align="center">ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS, GACETA OFICIAL N° 6.076 DEL 7 DE MAYO DE 2012, Y LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO GACETA OFICIAL N° 5.152 DEL 19 DE JUNIO DE 1997, EN EL ASPECTO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DEL CONCEPTO DE PRESTACIONES SOCIALES</p>
SUBTÍTULO	

AUTOR (ES):

APELLIDOS Y NOMBRES	CÓDIGO CVLAC / E MAIL
García Gladys	CVLAC: 16.854.208 E MAIL: valle-ggm@hotmail.com
Marcano Yuleidis	CVLAC: 18.847.878 E MAIL: yulimark2006@hotmail.com

PALABRAS O FRASES CLAVES: análisis, comparar, ley, trabajadores, prestaciones sociales, antigüedad.

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

ÁREA	SUB ÁREA
Ciencias Administrativas	
	Contaduría Pública

RESUMEN (ABSTRACT):

La presente investigación posee como objetivo principal, comparar la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de Mayo de 2012, y la Ley Orgánica del Trabajo Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de junio de 1997, en el concepto de Prestaciones Sociales. Esta investigación es de tipo cualitativa y cuantitativa, y el diseño es Documental y de Campo. Esta investigación obtuvo como resultado que la Ley Orgánica Del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de mayo de 2012, en el ámbito de las Prestaciones Sociales, otorga más beneficios a los trabajadores que la Ley Orgánica del Trabajo Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de junio de 1997, pero con la consecuencia de que aumenta los costos a los entes de trabajo.

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**CONTRIBUIDORES:**

APELLIDOS Y NOMBRES	ROL / CÓDIGO CVLAC / E_MAIL				
	ROL	CA	AS	TU	JU
Yoselina Rondón	CVLAC:	8.256.434			
	E_MAIL	trabajodegradoeca@hotmail.com			
	E_MAIL	yoselina1@hotmail.com			
	ROL	CA	AS	TU	JU
Lourdes Reyes	CVLAC:	8.286.033			
	E_MAIL	cipa.asociados@gmail.com			
	E_MAIL	lourdesreyes@cantv.net			
	ROL	CA	AS	TU	JU
Daysi Rodríguez	CVLAC:	8.304.444			
	E_MAIL	daysi.rodriguez@gmail.com			
	E_MAIL	daysi-c-rodriquez@hotmail.com			
	ROL	CA	AS	TU	JU

FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:

2012	08	07
AÑO	MES	DÍA

LENGUAJE. SPA

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

ARCHIVO (S):

NOMBRE DE ARCHIVO	TIPO MIME
TESIS ANÁLISIS COMPARATIVO LOTT LOT PRESTACIONES SOCIALES. doc	Application/msword

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

ALCANCE

ESPACIAL: _____ (OPCIONAL)

TEMPORAL: _____ (OPCIONAL)

TÍTULO O GRADO ASOCIADO CON EL TRABAJO:

Licenciado en Contaduría Pública

NIVEL ASOCIADO CON EL TRABAJO:

Pregrado

ÁREA DE ESTUDIO:

Departamento de Contaduría

INSTITUCIÓN:

Universidad De Oriente – Núcleo Anzoátegui.

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**DERECHOS**

De acuerdo al artículo 41 del reglamento de trabajos de grado

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

García M., Gladys Del V.

AUTOR

Marcano F., Yuleidis Del V.

AUTOR

RONDÓN, YOSELINA

Tutor/Jurado

REYES, LOURDES

Tutor/Jurado

RODRÍGUEZ, DAYSI

Tutor/Jurado

POR LA COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO