

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



**DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LINEAMIENTOS PARA LA
OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DEL CALCULO DE
PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN LA LOTT
CASO: HIMA ENTERPRISE, C.A.,
SAN JOSE DE GUANIPA.
EDO. ANZOÁTEGUI**

Realizado por:

Br. Víctor Acosta

C.I. V- 25.358.156

**Trabajo de grado presentado ante la Universidad de Oriente como requisito
para optar por el título de:**

LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA.

Cantaura, Julio 2022.

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



**DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LINEAMIENTOS PARA LA
OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DEL CALCULO DE
PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN LA LOTT
CASO: HIMA ENTERPRISE, C.A.,
SAN JOSE DE GUANIPA.
EDO. ANZOÁTEGUI**

Tutor Académico

Lcdo. Tenías, Amilkar.

Cantaura, Julio 2022.

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



**DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LINEAMIENTOS PARA LA
OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DEL CALCULO DE
PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN LA LOTT
CASO: HIMA ENTERPRISE, C.A.,
SAN JOSE DE GUANIPA.
EDO. ANZOÁTEGUI**

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

APROBADO

Jurado Calificador

Lcdo. Tenías, Amilkar

Asesor Académico

Lcda. Pinto, Evelyn

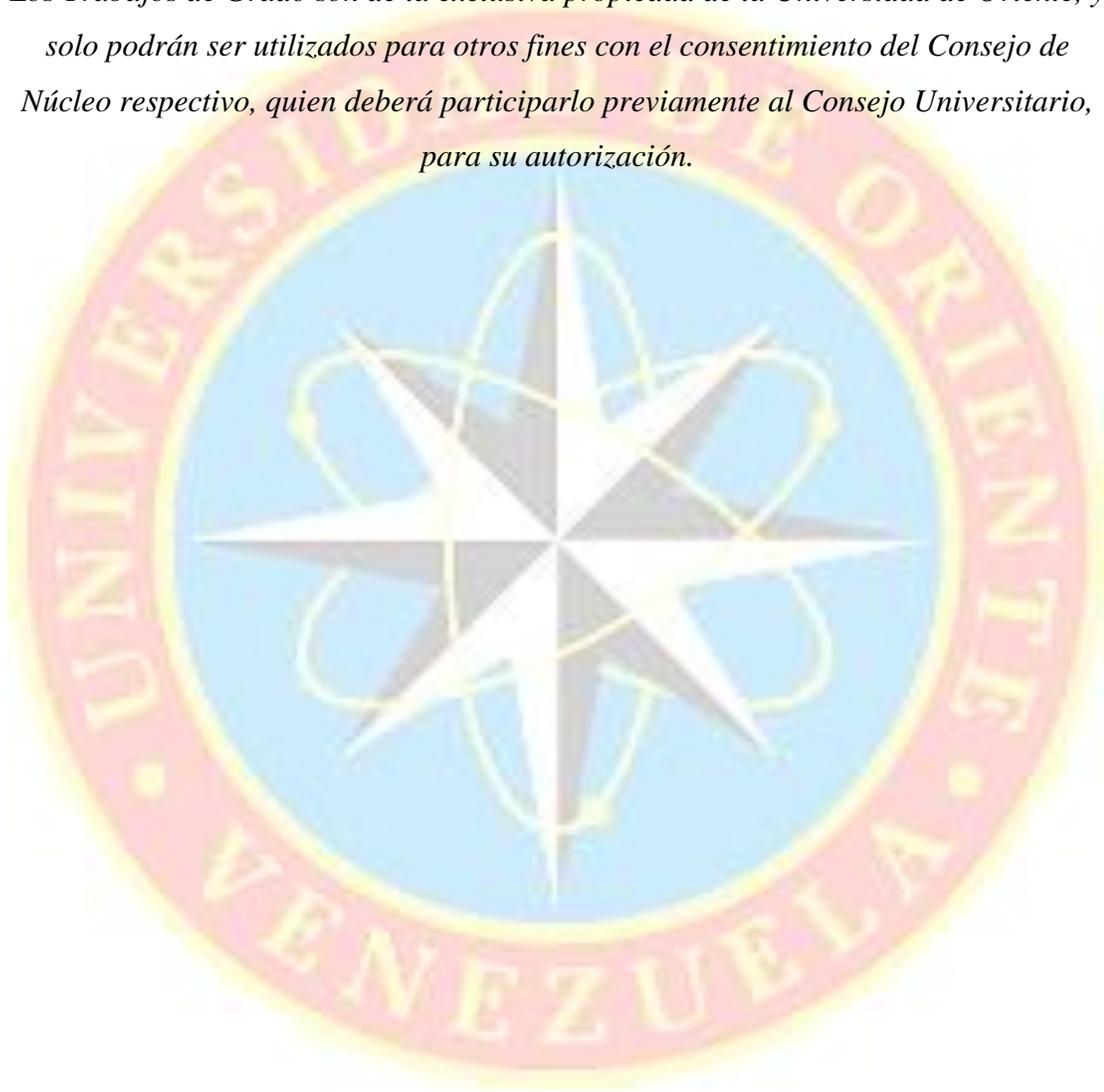
Lcda. Martínez, Nahirelys

Cantaura, Julio 2022.

RESOLUCIÓN

De acuerdo con el artículo 41 del Reglamento de Trabajo de Grado:

Los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y solo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización.



DEDICATORIA

A Dios por darme la oportunidad de haber llegado a este momento tan importante en mi formación profesional.

A mi madre por todos los consejos, la confianza y el apoyo brindado que me ayudaron en todo momento, a mi padre por su apoyo, paciencia y persistencia.

A mi hermano, que a pesar de la distancia estuvo pendiente en apoyarme y aconsejarme para salir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por estar presente, por su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios, a mi tía Maigualida por toda la paciencia y enseñanza que obtuve en esta etapa de mi vida.

A mis compañeros Leonardo, Roger, Victoria y Teresa, por estar siempre presentes, gracias por su amistad y su apoyo en todo momento.

Al Profesor Amilkar Tenias, gracias por su aceptación para ser mi tutor, por su paciencia y consistencia.

ÍNDICE GENERAL

RESOLUCIÓN.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	xvii
EL PROBLEMA.....	xvii
1.1.- Planteamiento del problema.....	xvii
1.2.- Interrogantes de la investigación.....	23
1.3.- Objetivos de la investigación.....	24
1.3.1.- Objetivo general.....	24
1.3.2.- Objetivos específicos.....	24
1.4.- Justificación e importancia de la investigación.....	24
1.5.- Sistema de variables.....	25
1.5.1.- Definición operacional.....	27
CAPÍTULO II.....	28
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
2.1.- Antecedentes de la investigación.....	28
2.2.- Bases teóricas.....	30
2.2.1.- Relación laboral.....	30
2.2.2.- Prestaciones sociales.....	30
2.2.3.- Remuneración del trabajo.....	31
2.2.4.- Terminación de la relación de trabajo.....	31

2.2.5.- Causas de terminación.	32
2.2.6.- Cálculo de prestaciones sociales.	32
2.2.7.- Anticipo de prestaciones.	33
2.2.8.- Interés de prestaciones sociales.	34
2.2.9.- Calculo actuarial.	34
2.2.10.- Salario base para el cálculo de prestaciones sociales.	35
2.2.11.- Control interno.	35
2.2.12.- Procedimientos del control interno.	36
2.3.- Bases legales.	36
2.3.1.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial Extraordinario N° 5.908 jueves 19 de febrero de 2009.	36
2.3.2.- Normas Internacionales de Contabilidad N° 19. “Beneficios a los empleados” (NIC-19).	37
Análisis.	45
2.3.3.- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Gaceta Oficial Ext 6.076 del 7 de mayo 2012.	46
2.3.4.- Boletín de Aplicación de los VEN-NIF N° 9, Versión N° 0. Tratamiento contable del régimen de prestaciones sociales y la indemnización por terminación de la relación de trabajo.	50
CAPÍTULO III	61
MARCO METODOLÓGICO	61
3.1.- Tipo de investigación.	61
3.2.- Diseño de la investigación.	62
3.3.- Población y muestra.	63
3.3.1.- Población.	63
3.3.2.- Muestra.	63
3.4.- Técnicas e instrumento de recolección de datos.	64
3.4.1.- Técnicas de recolección de datos.	64
3.4.1.1.- Observación directa.	64

3.4.1.2.- Revisión documental.....	65
3.4.1.3.- Encuesta.....	65
3.4.2.- Instrumento de recolección de datos.....	65
3.4.2.1.- Cuaderno de notas.	66
3.4.2.2.- Cuestionario.	66
3.4.2.3.- textos, páginas web, tesis.	67
3.5.- Técnicas de análisis procesamiento de datos.....	67
3.5.1.- Estadísticas descriptivas.	68
3.5.2.- Flujograma o diagrama de flujo.	68
CAPÍTULO IV	69
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	69
4.1.- Aspectos generales de la empresa.....	69
4.1.1.- Reseña historia de la empresa Hima Enterprise, C.A.....	69
4.1.2.- Misión de la empresa.....	70
4.1.3.- Visión de la empresa.....	70
4.1.4.- Estructura organizativa de la empresa.....	70
4.1.5.- Estructura organizativa del departamento administrativo.....	70
4.2.- Presentación y análisis de los resultados.....	71
4.2.1.- Describir como lleva a cabo el procedimiento para el cálculo de los beneficios y pasivos de prestaciones sociales en la empresa Hima Enterprise, C.A.....	71
4.2.2.- Identificar las principales desventajas que se presentan la generación actual del pasivo laboral por prestaciones sociales fijado en la LOTTT de la empresa Hima Enterprise, C, A.	74
4.2.3.- Proponer estrategias para optimizar el proceso de cálculo y registro contable de los beneficios y pasivos de las prestaciones sociales, proyectado al momento de la extinción del vínculo laboral.....	93
CAPITULO V	95
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	95
5.1.- Conclusiones.....	95

5.2.- Recomendaciones.	96
BIBLIOGRAFÍA	98
ANEXOS	101

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Conceptualización de las variables.	26
Cuadro N° 2 Operacionalización de las variables.....	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Estructura organizativa de la empresa. Fuente: Hima Enterprise, C.A. (2019).....	70
Gráfico N° 2 Estructura organizativa del departamento administrativo. Fuente: Hima Enterprise, C.A. (2019).....	71
Gráfico N° 3 prestaciones sociales.....	74
Gráfico N° 4 Salarios.....	75
Gráfico N° 5 Bases para el cálculo.....	76
Gráfico N° 6 Procedimiento.....	77
Gráfico N° 7 Anticipo prestaciones.....	78
Gráfico N° 8 Causas para solicitar anticipo	79
Gráfico N° 9 comparación de prestaciones sociales.....	80
Gráfico N° 10 recibos de pago trimestral.....	81
Gráfico N° 11 Apartado d prestaciones.....	82
Gráfico N° 12 control de las prestaciones sociales.....	83
Gráfico N° 13 Intereses.....	84
Gráfico N° 14 Cancelación de las prestaciones.....	85



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

**DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LINEAMIENTOS PARA LA
OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DEL CALCULO DE
PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN LA LOTT
CASO: HIMA ENTERPRISE, C.A.,
SAN JOSE DE GUANIPA.
EDO. ANZOÁTEGUI**

Tutor Académico:
Lcdo. Tenías, Amilkar

Autor:
Br. Acosta H., Víctor E.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado diseño e implementación de lineamientos para la optimización del proceso cálculo de prestaciones sociales según la LOTT de la empresa Hima Enterprise, C, A., se plantearon (3) objetivos específicos destinados a describir como lleva a cabo el procedimiento para el cálculo y pago de los beneficios y pasivos de prestaciones sociales; identificar las principales desventajas que se presentan la generación del pasivo laboral por prestaciones sociales fijado en la LOTT; y proponer estrategias para optimizar el proceso de cálculo y registro contable de los beneficios y pasivos de las prestaciones sociales proyectado al momento de la extensión del vínculo laboral. La metodología estuvo formada por una investigación descriptiva, conducida por un diseño documental y de campo, para la recolección de datos se aplicaron técnicas como la observación directa, revisión documental, encuesta y como instrumentos de recolección de datos cuaderno de notas, cuestionario, textos; páginas web y tesis. Se concluye que la empresa Hima Enterprise no cumple con la normativa para el cálculo de beneficios sobre las prestaciones sociales, al no contar con un personal altamente calificado en cálculos y determinación de pago acordes a normativa laboral, dejando a la empresa vulnerable a sanciones y costos adicionales.

Palabras clave: Prestaciones sociales, procedimiento.

INTRODUCCIÓN

Las prestaciones sociales, en el campo doctrinario del derecho laboral y en los países donde existe como beneficio de los trabajadores, ha dado lugar a importantes debates y a la conformación de una base de interpretación doctrinaria y jurisprudencial importante. En Venezuela, se refieren a las prestaciones sociales como una institución compleja, por cuanto concentra, en sí misma, elementos indemnizatorios por daños causados, por ejemplo, en caso de despido laboral, la cesantía; forma de premio o reconocimiento a la fidelidad del trabajador, reconocimiento de la antigüedad en el servicio; modalidad de protección social; salario diferido; entre otros elementos, lo que constituye, sin duda, una reivindicación y un beneficio fundamental de los trabajadores.

En tal sentido, la presente investigación tiene como propósito, implementar lineamientos para la optimización del proceso cálculo de prestaciones sociales a los trabajadores de la empresa Hima Enterprise, C.A., para buscar alternativas viables que permitan mejorar los cálculos de las prestaciones sociales, con el fin de optimizar los procesos que conlleven a la obtención de los mejores resultados para la empresa y los trabajadores. En toda organización se considera importante y prioritario el pasivo laboral y principalmente le interesan los cálculos de las prestaciones sociales y sus intereses por ser lo más representativo en cuanto al valor pecuniario del pasivo laboral relacionado al servicio prestado por sus empleados.

En los controles administrativos y/o auditoría interna se incluye el plan de estructura organizacional y funcional de una empresa, al igual que todos los métodos y procedimientos que conciernen principalmente a la eficiencia operacional y la adhesión de las políticas administrativas, esta usualmente solo se refieren registros financieros. Se debe tomar como referencia las políticas internas de la empresa de todo control laboral, la normativa del Régimen de Prestaciones Sociales contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y la importancia

que tiene desde que se inicia la relación laboral hasta que culmina la misma por las razones previstas en la referida ley.

Por lo tanto, la investigación será de gran aporte, ya que la misma puede ofrecer a la organización tanto en un enfoque teórico como práctico, lo cual sería de gran beneficio para aplicarlos en el área objeto de estudio de la empresa, porque pudiese estar determinando erróneamente el pasivo laboral referido a las prestaciones sociales, lo que derivaría en perjuicios a sus trabajadores y al mismo patrono.

El desarrollo de este trabajo de tesis se estructura 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, en esta etapa se determinó el tipo de investigación empleada, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos y las técnicas de análisis y procesamiento de datos.

En el **capítulo IV**, se desarrolla los antecedentes de la empresa objeto de estudio, así como los resultados obtenidos durante el proceso de investigación y así

finalizar este punto con los respectivos análisis derivados de estos para así dar cumplimiento a los objetivos planteados durante la realización de la investigación.

En el **capítulo V**, está compuesto por las conclusiones y recomendaciones a las cuales se llegó una vez realizado el análisis e interpretación de los resultados.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1.- Planteamiento del problema.

A lo largo de la historia, los seres humanos han ido modificando sus hábitos y costumbres, utilizando la fuerza y el conocimiento para tratar de satisfacer sus necesidades y mejorar la calidad de vida. Este intento de superación se realiza a través del trabajo y el empleo de recursos y energía, de forma tal que a medida que se desarrolla el trabajo, inevitablemente, se realiza un intercambio tanto con el medio ambiente como con otros seres humanos. Pero al trabajar, además de cambiar su entorno, un individuo también se modificaba a sí mismo, al vincularse de forma solidaria o conflictiva con otros individuos o grupos.

El derecho del trabajo es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano, este se puede concebir como un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Los principales elementos de los que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo; derechos y deberes de los trabajadores; remuneración, seguridad e higiene en el trabajo.

A través del derecho laboral se busca ordenar las relaciones individuales y colectivas entre trabajadores y empleadores, mediante un equilibrio que pretende satisfacer los intereses de ambos y precisar con claridad sus derechos y obligaciones, a través de un cuerpo normativo cuya finalidad es dar soluciones justas a la cuestión social con el establecimiento de normas consideradas de orden público, que buscan garantizar el interés general y cuyo cumplimiento debe ser obligatorio.

De allí surge la necesidad de crear normas y leyes que aseguren la calidad de vida de la clase trabajadora y los derechos de los trabajadores, y que protejan el trabajo visto éste bajo el enfoque de factor de producción, determinante para el desarrollo de una nación. La igualdad, seguridad y protección al trabajo en nuestro país están garantizadas por parte del estado.

En Venezuela, se dieron los primeros pasos en materia de legislación laboral en el Siglo XVII donde encontramos las leyes Reales, Cédulas y Ordenanzas dictadas por los Reyes de España para regular el trabajo de los indígenas, recopiladas y publicadas en 1.860. A partir de allí, comienza una larga trayectoria donde se ha buscado proteger los intereses de la clase trabajadora, generándose varias reformas laborales propias de la evolución del hombre en sociedad. La lucha por reivindicaciones y mejoras, de los derechos y condiciones de los trabajadores es constante en todo el mundo y nuestro país no escapa de esta realidad; siendo uno de los aspectos más polémicos, el cual ha sufrido cambios estructurales en la normativa legal, el relativo a las Prestaciones Sociales. Este régimen ha sido incluido en la legislación en materia laboral de nuestro país desde 1928, cuando se creó la primera Ley del Trabajo, la cual se caracterizó por estar enfocada en elevar los derechos del trabajo subordinado. Instituyendo por primera vez la obligatoriedad patronal de pagar indemnizaciones en casos de accidentes y enfermedades. Con la particularidad, que lo realizado fue muy distinto a lo previsto en la Ley, debido que no existía la figura de funcionarios públicos encargados de velar por el cumplimiento de la misma, ni los organismos jurisdiccionales para impartir justicia.

Sucesivamente, en conjunto a la cooperación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se promueve en el año 1936 una nueva Ley del Trabajo que colocó el acento en diverso tópicos como el reconocimiento de los derechos de asociación, de contratación colectiva y la huelga, Vale destacar que, a pesar de las reformas sucesivas en los años 1945, 1947, 1974, 1975 y 1983, la Ley de Trabajo aprobada en 1936 mantuvo su carácter sustantivo a pesar de las reformas que se efectuaron en su articulado.

Seguidamente, el 1° de mayo de 1991 entra en vigencia una nueva Ley Orgánica del Trabajo, que se caracterizó por su carácter orgánico otorgándole primacía sobre las leyes ordinarias de la misma materia, es decir, se introduce la relación laboral como parte de todo el sistema. Desde el punto de vista económico establecía la legalización de la estabilidad laboral con derecho a reenganche, para aquellos empleados con más de tres meses de antigüedad, no obstante, quedando excluidos los empleados del alto nivel y dirección, temporeros, domésticos y patronos con menos de 10 empleados; además, hubo reducción la jornada laboral; aumento porcentual de las horas extras y del trabajo nocturno; mayor participación de los empleados en los beneficios de la empresa; la vacación anual se extiende de quince (15) días a un máximo de treinta (30) días hábiles de descanso y duplica el derecho adquirido de la antigüedad a treinta (30) días por año de servicio o fracción superior a seis (6) meses.

Posteriormente, el 19 de junio de 1997, entró en vigencia la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, destacando en materia de prestaciones sociales para el trabajador la pérdida del derecho a recalcular de las prestaciones sociales al finalizar la relación laboral. Pasando las prestaciones a calcularse con la modalidad de abono en cuenta, siendo el mismo de cinco (5) días de prestaciones por mes de antigüedad después del tercer mes de antigüedad. Por lo que acumula de forma definitiva y con base del salario del mes inmediato de 5 en 5 días, el primer año un promedio de cuarenta (45) días y en lo sucesivo sesenta (60) días por cada año, además se establece un sistema de prestación social de “Antigüedad Adicional” que consistió en dos (2) días más por cada año de servicio, a partir del segundo año, acumulativos hasta treinta (30) días. Permitiendo además para los trabajadores solicitar anticipos sobre prestaciones hasta el 75% sobre el acumulado de prestación de antigüedad.

A partir del año 2000, el estado venezolano impulsa una serie de debates orientados a la modificación distintos artículos de la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997. En consecuencia, el 7 de mayo del año 2012 se emite la publicación de la Gaceta Oficial N° 6.076, Extraordinaria, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley

Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). Esta nueva normativa abarca aspectos como la consagración del derecho al trabajo, el deber de las personas a trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, se incluyeron o modificaron algunos aspectos de suma importancia, siendo algunos: el incremento en el tiempo del período de prueba; período del reposo pre y postnatal; cálculo de vacaciones; utilidades; reducción de la jornada de trabajo; y uno de los más significativos es el establecimiento del carácter retroactivo de las prestaciones sociales, que garantiza el derecho de los trabajadores a que se les recompense la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía, en ejecución del mandato contenido en la disposición transitoria tercera, número 3, que ordenaba, mediante reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, un nuevo régimen de prestaciones sociales consagrado en el artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CNRBV).

El régimen de prestaciones sociales regulado en la LOTTT del 2012 establece para todos los trabajadores un nuevo sistema de cálculo prestaciones sociales” (antes llamado “antigüedad”) en el cual no se elimina el sistema del año 1997 sino que se modifica y da continuación bajo un sistema llamada “Garantía de prestaciones sociales” señalado en artículo 142 literales “a” y “b” de la nueva LOTTT. Paralelamente y en cumplimiento de la CNRBV se establece un sistema similar al de la LOT del año 1991, es decir un sistema “Retroactivo” (art. 142 lit. c) de cálculo de prestaciones sociales que se aplica en caso de ser más favorable al trabajador que el sistema de Garantía de los cálculos de prestaciones sociales (art.142 lit. “a y b”).

La Garantía de Prestaciones sociales artículo 142 lit. “a” conlleva a un sistema de cálculo y registro trimestral, señalando que:

El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de Garantía de las prestaciones sociales equivalentes a quince días cada trimestre, calculadas en base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere al iniciar el trimestre. (p.114)

Adicionalmente, el patrono depositará después del primer año de servicio dos días de salario por cada año, acumulativo hasta 30 días por concepto de prestaciones sociales (art. 142 lit. “b” LOTTT).

El sistema retroactivo (art. 142 lit. “c”) trata de un método muy simple de cálculo “treinta días por cada año de servicio o fracción superior a seis meses calculada al último salario” y aplica cuando la relación termine por cualquier causa. Y de acuerdo al art.142 literal “d” el trabajador recibirá por concepto de prestaciones el que resulte más alto entre el total de Garantía de prestaciones de los literales a y b y cálculo efectuado en el literal c.

Es evidente entonces, que todas estas reformas han traído consigo diversas opiniones y controversias tanto para la clase trabajadora como al patrono, cuyo régimen obliga al patrono a contabilizar y por ende reservar el monto total de las prestaciones acumuladas, las cuales serán exigibles por el trabajador al momento de su retiro. Por tanto, este pasivo debe ser reconocido, medido y revelado en los estados financieros de las empresas, atendiendo a las normas vigentes en materia contable.

Actualmente, Los principios contables por los que se rigen las entidades en nuestro país, decidió conformar el modelo de contabilidad venezolano al entorno internacional con fundamento en las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), en las cuales están inmersas las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC). Es de hacer notar, que estas últimas eran de aplicación supletoria en primer orden para la preparación y presentación de los Estados Financieros en nuestro país, hasta el año 2004 cuando el Comité Permanente de Principios de Contabilidad de la Federación del Colegio de Contadores Públicos de Venezuela, tomando en consideración el entorno económico y legal venezolano, da comienzo a los análisis técnicos necesarios para la adopción de las NIIF, denominándolos VEN-NIF,

veamos entonces los principios de contabilidad de aceptación general en Venezuela (BA VEN-NIF N °9).

Se definen como beneficios a los empleados a toda retribución que una entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios, estando regulado su reconocimiento, medición y revelaciones por la NIC 19 Beneficios a los Empleados, cuando se apliquen los VEN-NIF N °9 y Sección 28 Beneficios a los empleados de la NIIF para las PYMES cuando se aplique los VEN-NIF PYMES. (p.03)

La NIC 19 establece que la utilización de estimaciones, promedios o métodos abreviados de cálculo puede suministrar fiable de los procedimientos ilustrados en dicha Norma y el párrafo 28.19 de la NIIF para las PYMES, permitiendo la clasificación financiera que debe ser usada para las retribuciones causadas y/o pagadas a los trabajadores y define como beneficios post-empleo los beneficios que se pagan a los trabajadores después que estos completan el período de empleo en la entidad y que son diferentes a los beneficios por terminación, lo cual es similarmente planteado en sección 28 de la NIIF para PYMES.

De lo antes descrito, se evidencia la importancia de controlar y auditar los beneficios y pasivos de prestaciones sociales a través del cálculo en forma proporcional al tiempo de servicio y de exigibilidad inmediata únicamente después de haberse cumplido la ruptura de la relación laboral de los créditos laborales establecidos en la LOTTT. El auditor interno establece los objetivos y procedimientos para realizar las estimaciones y registros contables inherentes a cada trabajador, además para realizar el examen previsto en la planeación de auditoría a estas cuentas. Para ello, es indispensable contar con un recurso humano especializado en el área, como es la figura de un auditor interno, el cual tiene como función velar por la correcta utilización de los

amplios recursos que la empresa pone en juego para disponer de un eficiente y eficaz sistema de información administrativo, contable y financiero.

1.2.- Interrogantes de la investigación.

De acuerdo a la problemática previamente expuesta, se derivan las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo lleva a cabo el procedimiento para el cálculo de los beneficios y pasivos de prestaciones sociales en la empresa Hima Enterprise, C.A.?
- ¿Cuáles son las principales desventajas que presenta la generación del pasivo laboral por prestaciones sociales fijado en la LOTTT en la Empresa Hima Enterprise, C.A.?
- ¿Cuáles son las estrategias para optimizar el proceso de cálculo y registro contable de los beneficios y pasivos de las prestaciones sociales, proyectado al momento de la extinción del vínculo laboral, en la empresa Hima Enterprise, C.A.?

1.3.- Objetivos de la investigación.

1.3.1.- Objetivo general.

Implementación de lineamientos para la optimización del proceso cálculo de Prestaciones sociales Caso: Hima Enterprise, C.A. en el periodo 2019.

1.3.2.- Objetivos específicos.

- Describir como lleva a cabo el procedimiento para el cálculo de los beneficios y pasivos de prestaciones sociales en la empresa Hima Enterprise, C.A.
- Identificar las principales desventajas que se presentan la generación del pasivo laboral por prestaciones sociales fijado en la LOTT
- Proponer estrategias para optimizar el proceso de cálculo y registro contable de los beneficios y pasivos de las prestaciones sociales, proyectado al momento de la extinción del vínculo laboral.

1.4.- Justificación e importancia de la investigación.

La importancia de este estudio radica en obtener una visión del panorama laboral actual de acuerdo a los constantes cambios en materia laboral que el ejecutivo nacional ha implementado con la entrada en vigencia de la LOTT de mayo del 2012, implico que las que los empleadores obligados a cumplir con dicha normativa a través de sus gerentes, administradores y/o responsables asuman el reto de dar cumplimiento además de proveer las herramientas necesarias de control y estimación de las

obligaciones laborales en específico de las prestaciones sociales, sean estas según el Art. 142 en sus literales a y b con control trimestral y acumulativo o el literal c que aplica el valor retroactivo, en virtud de garantizar el cumplimiento para con sus trabajadores a la hora de culminar la relación laboral. Para un contador público, este tema no está excluido de su campo de actuación, por lo contrario, demuestra ser un participante activo puesto que, teniendo la responsabilidad de dar fe pública sobre la situación económica de una empresa, es relevante que deba conocer conceptos tan elementales como lo son las prestaciones sociales.

La intención al estudiar y actualizar los pasivos laborales por concepto de las prestaciones sociales, es obtener una información consciente y objetiva, que contribuya al mejoramiento de los mecanismos para el cálculo y liquidación de estas prestaciones sociales. Así mismo para que le permita al personal de la empresa y de Investigación conocer bien la situación de este pasivo laboral, de cómo se calculan y les sirva de material de apoyo para saber cómo se realizan los cálculos.

1.5.- Sistema de variables.

Según **Arias, F. (2016)** plantea que una variable “es una característica o cualidad, magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición y manipulación o control en una investigación”. (p.57).

Cuadro N.º 1 Conceptualización de las variables.

Objetivo General: Analizar los procedimientos de control interno aplicado a los Beneficios y Pasivos de Prestaciones Sociales Caso: Hima Enterprise, C.A. en el periodo 2019			
Objetivos Específicos	Variables	Definición Conceptual	Fuente
Describir como lleva a cabo el procedimiento para el cálculo de los beneficios y pasivos de prestaciones sociales en la empresa Hima Enterprise, C.A.	Procedimientos para el cálculo de los beneficios y pasivos de prestaciones sociales en la empresa Hima Enterprise, C.A.	Según Melinkoff, R (1990) , "Los procedimientos consiste en describir detalladamente cada una de las actividades a seguir en un proceso laboral, por medio del cual se garantiza la disminución de errores". (p. 28)	Bibliográfica
Identificar las principales desventajas que se presentan la generación del pasivo laboral por prestaciones sociales fijado en la LOTTT	Desventajas que se presentan la generación del pasivo laboral por prestaciones sociales fijado en la LOTTT	Según el Diccionario Castellano By Farlex , la desventaja es el perjuicio que se nota por comparación de dos cosas, personas o situaciones	Bibliográfica
Proponer estrategias para optimizar el proceso de cálculo y registro contable de los beneficios y pasivos de las prestaciones sociales, proyectado al momento de la extinción del vínculo laboral.	Estrategias para optimizar el proceso de cálculo y registro contable de los beneficios y pasivos de las prestaciones sociales, proyectado al momento de la extinción del vínculo laboral.	Según Carneiro Caneda (2010) , la estrategia "es la orientación en el actuar futuro, el establecimiento de un fin, en un plazo estimado como aceptable hacia el cual orientar el rumbo empresarial".	Bibliográfica

Fuente: Acosta (2019)

1.5.1.- Definición operacional.

Según **Arias, F. (2016)** la definición operacional consiste en “establecer los indicadores por cada dimensión, así como los instrumentos, y procedimientos de medición”. (p.63).

Cuadro N° 2 Operacionalización de las variables.

Objetivo General: Analizar los procedimientos de control interno aplicado a los Beneficios y Pasivos de Prestaciones Sociales con aplicación de las Normas VEN-NIC para PYMES Caso: Hima Enterprise, C.A. en el periodo 2019		
Variable	Dimensiones	Indicadores
Procedimientos para el cálculo de los beneficios y pasivos de prestaciones sociales en la empresa Hima Enterprise, C.A.	Administrativo Contable Legal	Archivos y Registros Registro Contable Proceso Administrativo
Desventajas que se presentan la generación del pasivo laboral por prestaciones sociales fijado en la LOTTT	Administrativo Contable Legal	Proceso Administrativo Procesos de Nomina Control Interno
Estrategias para optimizar el proceso de cálculo y registro contable de los beneficios y pasivos de las prestaciones sociales, proyectado al momento de la extinción del vínculo laboral.	Administrativo Contable Legal	Control y Supervisión Adaptación al Control Ejecución y Evaluación

Fuente: Acosta (2019)

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

Según **Arias, F. (2016)**, “es el producto de la revisión documental-bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, postura de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación a realizar. (p.106).

2.1.- Antecedentes de la investigación.

Arias, F. (2006). Define los antecedentes como “investigaciones realizadas anteriormente que guardan alguna vinculación con problema en estudio”. (p.39). Los antecedentes ayudan a fundamentar la investigación, con respecto a otras investigaciones pasada que tengan similitud o igualdad con el tema. Por tal motivo, para la realización del presente trabajo se tomaron como antecedentes de la investigación un total de tres (3) estudios anteriormente realizados que guardan relación con el tema a tratar.

De Gouveia (2015). Presentó una investigación denominada: **La Retroactividad de las Prestaciones Sociales con Relación al Flujo del Efectivo**, El objetivo de esta investigación fue analizar el impacto económico y contable que tiene la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, las Trabajadoras, específicamente con lo referente al régimen de prestaciones sociales, en una empresa clasificada como PYME, se basó en una investigación de tipo documental, donde se concluye que el tema de las prestaciones sociales, establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, supone beneficios para el trabajador, pero que Puede

generar efectos adversos a las Organizaciones. Es tarea de esta última, adaptarse a los cambios. En la medida que pueda, anticiparse a los hechos, y de esta forma podrá permanecer en el tiempo, se recomienda realizar en cada cierre del ejercicio económico el cálculo con base al último salario devengado conocido como retroactivo, esto con el propósito de identificar el monto de la diferencia que existe entre este y las garantías.

Rodríguez (2010). Presentó una investigación denominada: **Programa de Régimen de Prestaciones Sociales para los Trabajadores de la Empresa Expresos Occidente C.A.**, se basó esta investigación en un proyecto factible, de campo, de tipo descriptiva y documental. El autor concluyó que sólo a través de los recursos humanos, los demás recursos se pueden utilizar con efectividad. Por lo tanto, la institución no cubre las perspectivas del personal en cuanto a servicios y beneficios, es por eso que no permite el progreso de la calidad de la integración y orientación del personal, finalmente se puede decir que la presente propuesta busca enfatizar el aspecto motivacional del personal que labora en la institución, tomando en cuenta las necesidades de cada uno de ellos, por lo que se plantea una serie de beneficios y estímulos para la innovación y el mejoramiento de los incentivos que brinda dicha organización.

Monascal (2010). Presentó una investigación denominada: **Procedimientos de control interno basado en el informe coso dirigido a disminuir los costos de producción de la empresa KAT, C.A.**, el objetivo de esta investigación es proponer procedimientos de control interno basado en el informe coso dirigido a disminuir los costos de producción, se basó en una investigación de tipo factible, de campo. El autor concluyo que carecía de elementos que le permita controlar sus costos de producción, tal como la determinación de los costos en la materia prima, se indicó los procedimientos que deben tomar en consideración para aplicar uno de los aporte dado en esta investigación como es el diseño de un control interno destinado a regularizar cada una de las actividades realizadas por la empresa, es por ello se recomendó

comunicar todas las actividades de control diseñadas a todo el personal del departamento de contabilidad y administración así como mantener una supervisión constante de la aplicación en cada una de las actividades de control en la empresa.

2.2.- Bases teóricas.

Arias, F. (2012). Afirma que “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 107). En esta sección se presenta un cuerpo de teorías y estudios que servirán de fundamento teórico y se destacan aquellos que de una u otra forma tienen relación directa con la investigación.

2.2.1.- Relación laboral.

Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamado trabajador o empleado, mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada, a cambio de una remuneración.

2.2.2.- Prestaciones sociales.

Las prestaciones sociales constituyen un derecho adquirido por el trabajador y las mismas han sido objeto de análisis por parte de diferentes sectores de nuestro país como del ámbito empresarial, laboral, sindical

Las prestaciones sociales retribuyen la antigüedad en el servicio y amparar a los trabajadores en caso de terminación de la relación laboral, lo podemos ver como un ahorro, o salario diferido que sólo es exigible a la terminación de la relación de trabajo. Es por ello que el término más acertado para esta prestación es de “antigüedad”

El trabajador tiene la opción de mantener las garantías sobre prestaciones sociales en la contabilidad del patrono, mediante la figura de la acreditación, que consiste en un proceso contable en el cual no se produce ninguna erogación de dinero por parte del patrono. En este caso, la oportunidad de realizar la acreditación es trimestral y anual, las cantidades acreditadas devengarán intereses a la tasa promedio entre la pasiva y la activa, determinada por el Banco Central de Venezuela.

Producto de este nuevo régimen de prestaciones sociales, al momento de la finalización de la relación laboral, el patrono deberá hacer el cálculo retroactivo y pagar al trabajador el “monto mayor” que resulte de comparar lo acumulado a título de garantía de prestaciones sociales y las prestaciones sociales calculadas de forma retroactiva de conformidad con la LOTTT, es decir, que se debe determinar cuál de estas dos formas beneficia más al trabajador.

2.2.3.- Remuneración del trabajo.

La remuneración del trabajo se entiende como el total de pago que perciben los trabajadores por la prestación de su servicio, también es considerado como una contraprestación.

2.2.4.- Terminación de la relación de trabajo.

La relación laboral termina en el momento en que deja de existir el vínculo jurídico-laboral entre el patrono y el trabajador. La terminación de la relación laboral se encuentra tutelada entre los artículos 76 al 84 de la LOTTT. Son diversas las causas legales que pueden causar la terminación de una relación de trabajo, pero básicamente depende de la clasificación del mismo. Al respecto, el artículo 76 de la LOTTT señala las siguientes causas: despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.

2.2.5.- Causas de terminación.

La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas. Esto lo explica el artículo 76, de la referida ley. En los artículos siguientes, se diferencia los conceptos de despido y retiro, respectivamente:

Artículo 77. Se entenderá por despido la manifestación de voluntad unilateral del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras. El despido será:

- a) Justificado, cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley.*
- b) No justificado, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique.*

Artículo 78. Se entenderá por retiro la manifestación de voluntad unilateral del trabajador o trabajadora de poner fin a la relación de trabajo, siempre y cuando la misma se realice en forma espontánea y libre de coacción.

De lo anterior destaca que tanto el despido como el retiro representan la manifestación, ya sea por parte del patrono o del trabajador, de poner fin la relación de trabajo. Si bien esta ley establece de igual forma una garantía de estabilidad en el trabajo, lo que quiere decir que el trabajador no podrá ser despedido sin justa causa.

2.2.6.- Cálculo de prestaciones sociales.

El patrono depositará a cada trabajador por concepto de prestaciones sociales el equivalente a 15 días cada trimestre calculado con el último salario devengado, este derecho se adquiere desde el inicio del trimestre. Después del primer año de servicio,

el jefe depositará a cada trabajador dos días de salario por cada año, estos son acumulativos con un máximo de 30 días. Cuando por cualquier causa la relación de trabajo termine, las prestaciones sociales serán calculadas con base a 30 días por cada año o fracción superior a los seis meses calculados con el último salario.

El trabajador recibirá por concepto de prestaciones sociales, el monto que sea mayor entre lo depositado según los primeros dos puntos, y el cálculo efectuado en el tercero. Si por cualquier causa termina la relación de trabajo antes de los tres primeros meses, el trabajador tendrá derecho a cinco días de salario por cada mes trabajado o fracción. El pago de las prestaciones sociales debe hacerse dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, de no cumplirse el pago dentro de los cinco días, generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central Venezuela.

2.2.7.- Anticipo de prestaciones.

La LOTTT en su artículo 144, establece que el trabajador tiene derecho a solicitar de lo acreditado o depositado, un anticipo de hasta un setenta y cinco por ciento (75%) de sus prestaciones sociales en los siguientes casos:

- a) Para la construcción, adquisición, mejora, reparación, liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre la vivienda de su propiedad.
- b) La inversión en educación para él, ella, o su familia.
- c) Por gastos médicos y hospitalarios de las personas indicadas en el punto anterior.

El trabajador podrá exigir que el monto anual de los intereses sobre las prestaciones sociales, le sea cancelado. Se debe recordar, que al cancelar el o el anticipo del 75% de las prestaciones sociales, no se pierde la continuidad ni la antigüedad y al

momento de terminar la relación laboral por cualquier causa, se debe cancelar al trabajador la diferencia entre lo adelantado y el monto final de la liquidación.

2.2.8.- Interés de prestaciones sociales.

En el mismo artículo 143, también establece la forma de cálculo de los intereses de prestaciones sociales:

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

2.2.9.- Cálculo actuarial.

La forma de cálculo de las prestaciones sociales prevista en el artículo 142 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) así como la retroactividad a partir del 19 de junio del año 1997, prevista en dicha ley, coloca a los patronos en la necesidad de establecer políticas financieras que permitan anticipar los efectos de las posibles diferencias entre el monto de prestaciones sociales que se calcule al momento del retiro del trabajador y el monto constituido como garantía exigida por la ley, para ese instante.

Así las cosas, tal como se señaló anteriormente la FCCPV en una de las metodologías sugeridas para el reconocimiento, medición y revelación del pasivo derivado del nuevo régimen de prestaciones sociales establecido en la LOTTT al cierre del ejercicio fiscal de la entidad, tiene que ver con el llamado “Cálculo Actuarial”, el cual consiste en un estudio realizado bajo determinados supuestos como por ejemplo: incrementos salariales, beneficios, tasas de rotación de empleados, tasas de descuentos,

tasa de inflación, entre otras variables; que servirán para la determinación del pasivo por concepto de prestaciones sociales.

2.2.10.- Salario base para el cálculo de prestaciones sociales.

El salario que se requiere para calcular las prestaciones sociales es denominado comúnmente como salario integral, sin que ello este estipulado en la Ley. En el artículo 122 se detalla el concepto:

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

En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o de cualquier otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio del salario devengado durante los seis meses inmediatamente anteriores, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora.

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

2.2.11.- Control interno.

El control interno tiene como objetivo controlar la efectividad de los procesos organizacionales definidos, con el fin de alcanzar el cumplimiento de los objetivos permitiendo evaluar la continuidad de una organización.

También se compone de políticas, procedimientos, métodos y medidas establecidas en las organizaciones con el propósito de salvaguardar los activos,

proporcionar información financiera y cumplimiento de la normatividad aplicable para cada uno de los procesos y actividades de la organización.

2.2.12.- Procedimientos del control interno.

Los procedimientos de control interno ayudan a alinear los procesos que se llevan a cabo en la organización con los objetivos establecidos, partiendo de los requerimientos que se deben cumplir en cada proceso conformado por diferentes actividades que se ejecutan, dando como resultado un aprovechamiento de los recursos, minimización en los gastos, agilidad en los procesos y reflejo de confiabilidad en la información contable. En los procedimientos de control se establecen los documentos que deben soportar los movimientos de la información, tales como planillas, registros contables, formatos, entre otros.

2.3.- Bases legales.

Según **Arias, F. (2006)** “Representa el basamento legal que sustenta la investigación, mediante una jerarquía jurídica” (p.107). De acuerdo a la definición anterior, las bases legales son todas aquellas leyes las cuales deben guardar una relación con la investigación de estudio, los artículos deben ser copiados tal como son y como últimos objetivos parafrasearlo con la relación que tiene con la investigación.

2.3.1.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial Extraordinario N° 5.908 jueves 19 de febrero de 2009.

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

ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Artículo 92. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que le 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. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, asegura el goce y ejercicio de los derechos humanos y la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna. El estado adoptará medidas para que toda persona pueda tener ocupación productiva y adaptada a sus condiciones, dispone que la ley mejore las condiciones de los trabajadores, sobre la base de los principios de intangibilidad, progresividad de los derechos y beneficios laborales, primacía de la realidad, irrenunciabilidad, e interpretación más favorable al trabajador.

2.3.2.- Normas Internacionales de Contabilidad N° 19. “Beneficios a los empleados” (NIC-19).

Objetivo.

El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar respecto de los beneficios de los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca:

1. Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales se le crea el derecho de recibir pagos en el futuro.
2. Un gasto cuando la entidad ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión.

Alcance.

1. Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todas las retribuciones de los empleados, excepto aquéllas a las que sea de aplicación la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones.
2. Esta Norma no trata de la información que deben suministrar los planes de beneficios a los empleados (véase la NIC 26 Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficios por Retiro).
3. Las retribuciones de los empleados a las que se aplica esta Norma comprenden las que proceden de:
 - a) Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes;
 - b) Requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, por virtud de los cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal; o
 - c) Prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas. Estas prácticas de carácter no formalizado dan lugar a obligaciones implícitas, siempre y cuando la entidad no tenga alternativa realista diferente de afrontar los pagos de los

correspondientes beneficios a los empleados. Un ejemplo de la existencia de una obligación implícita se da cuando un eventual cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad puede causar un daño inaceptable en las relaciones con sus empleados.

4. Los beneficios a los empleados comprenden los siguientes:
 - a) Los beneficios a corto plazo a los empleados, tales como sueldos, salarios y contribuciones a la seguridad social, ausencias remuneradas por enfermedad y por otros motivos, participación en ganancias e incentivos (si se pagan dentro de los doce meses siguientes tras el cierre del periodo), y beneficios no monetarios (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y la utilización de bienes o servicios subvencionados o gratuitos) para los empleados actuales;
 - b) Beneficios a los empleados retirados, tales como beneficios por pensiones y otros beneficios por retiro, seguros de vida y atención médica para los retirados;
 - c) Otros beneficios a largo plazo para los empleados, entre los que se incluyen las ausencias remuneradas después de largos periodos de servicio o sabáticas, los beneficios por jubileos y otros beneficios posteriores a un largo tiempo de servicio, los beneficios por incapacidad y, si no se deben pagarse dentro de los doce meses del cierre del periodo, la participación en ganancias, incentivos y la compensación diferida;
 - d) Y beneficios por terminación.
5. Los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a los trabajadores propiamente dichos, como a las personas que dependen de ellos, y pueden ser satisfechos mediante pagos (o suministrando bienes y servicios

previamente comprometidos) hechos directamente a los empleados o a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquéllos, o bien hechos a terceros, tales como compañías de seguros.

6. Los empleados pueden prestar sus servicios en la entidad a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal. Para los propósitos de esta Norma, el término “empleados” incluye también a los administradores y al personal gerencial.

Definiciones.

7. Los siguientes términos se usan, en el presente Pronunciamiento, con el significado que a continuación se especifica:

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de retribuciones que la empresa proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.

Los beneficios a los empleados a corto plazo son los beneficios (diferentes de los beneficios por terminación y de los beneficios de compensación en instrumentos financieros de capital cuyo pago debe ser atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Los beneficios post-empleo son retribuciones a los empleados (diferentes de los beneficios por terminación y de los beneficios de compensación en instrumentos financieros de capital) que se pagan tras la terminación de su periodo activo en la empresa.

Planes de beneficios post-empleo son acuerdos, formales o informales, en los que la empresa se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras el término de su vida activa.

Planes de aportaciones definidas son planes de beneficios post-empleo, en los cuales la empresa realiza contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni efectiva de realizar contribuciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender a los beneficios de los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores.

Planes de beneficios definidos son planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas.

Planes multi-patronales son planes de aportaciones definidas (diferentes de los planes gubernamentales) o los planes de beneficios definidos (diferentes de los planes gubernamentales), en los cuales:

- a) Se juntan los activos aportados por distintas empresas, los cuales no se encuentran bajo control común de las mismas, y
- b) Se utilizan los susodichos activos para proporcionar beneficios a los empleados de más de una empresa, teniendo en cuenta que tanto las aportaciones como los importes de los beneficios se determinan sin tener en cuenta la identidad de la empresa, ni de los empleados cubiertos por el plan.

Otros beneficios a los empleados a largo plazo son retribuciones a los empleados (diferentes de los beneficios post-empleo, de los beneficios por terminación y de los beneficios de compensación en instrumentos de capital) cuyo

pago no ha de ser atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Beneficios por terminación son las remuneraciones a pagar a los empleados como consecuencia de:

- a) de la decisión de la empresa de resolver el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro, o bien
- b) de la decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales beneficios.

Beneficios de compensación en acciones (u otros instrumentos de capital) son remuneraciones a los empleados en las cuales:

- a) los trabajadores tienen derecho a recibir beneficios en forma de instrumentos financieros de capital emitidos por la empresa (o por la controladora), o bien
- b) el importe de la obligación de pago a los empleados depende del precio futuro de los instrumentos financieros de capital emitidos por la empresa.

Planes de compensación en acciones (u otros instrumentos de capital) son los acuerdos, de tipo formal o informal, en los que la empresa suministra remuneraciones en forma de acciones para uno o más empleados.

Beneficios irrevocables de los empleados son las remuneraciones que no están condicionadas por la existencia de una relación de empleo o trabajo en el futuro.

El valor presente de las obligaciones por beneficios definidos es el valor presente, sin deducir activo alguno perteneciente al plan, de los pagos futuros esperados que son

necesarios para cumplir con las obligaciones derivadas de los servicios prestados por los empleados en el periodo corriente y en los anteriores.

Costo de los servicios del periodo corriente es el incremento, en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos, que se produce como consecuencia de los servicios prestados por los empleados en el presente periodo.

Costo por intereses es el incremento producido durante un periodo en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos, como consecuencia de que tales beneficios se encuentran un periodo más cerca de su vencimiento.

Activos del plan son los activos (diferentes de los instrumentos financieros no transferibles emitidos por la empresa que presenta sus estados financieros) poseídos por una entidad (el fondo) que satisface todas las condiciones señaladas a continuación:

- a) la entidad está separada jurídicamente de la empresa que presenta los estados financieros;
- b) los activos se han de usar para cancelar las obligaciones por beneficios a los empleados, no están disponibles para los acreedores de la empresa y no pueden retornar a ella (o pueden retornar sólo en el caso de que los activos restantes sean suficientes para cumplir las obligaciones derivadas del plan),
y
- c) en la medida que los activos existentes en el fondo sean suficientes, la empresa no tiene obligación legal, ni asumida, de pagar directamente los beneficios correspondientes a los empleados.

Valor razonable es el importe por el cual puede ser intercambiado un activo entre un comprador y un vendedor experimentados, en una transacción libre.

Los rendimientos de los activos del plan son los intereses, dividendos y otros ingresos derivados de los activos del plan, junto con las ganancias y pérdidas de esos activos, estén o no realizadas, menos cualquier costo de administrar el plan y todo tipo de impuestos propios del mismo.

Las ganancias y pérdidas actuariales comprenden:

- a) los ajustes por diferencias técnicas (que miden los efectos de las diferencias entre las suposiciones actuariales previas y los sucesos efectivamente ocurridos en el plan), y
- b) los efectos de los cambios en las suposiciones actuariales.

Costo de servicio pasado es el incremento en el valor presente de las obligaciones derivadas del plan por causa de los servicios prestados por los empleados en periodos anteriores, puesto de manifiesto en el periodo corriente por la introducción de nuevos beneficios post-empleo, por la modificación de los ya existentes o por la introducción en el plan de beneficios a largo plazo de otra naturaleza. El costo de servicio pasado puede ser positivo (si los beneficios se introducen de nuevo o se mejoran los existentes) o negativo (si los beneficios existentes se reducen).

Beneficios a los empleados a corto plazo.

8. Los beneficios a corto plazo a los empleados comprenden partidas tales como las siguientes:
 1. sueldos, salarios y cotizaciones a la Seguridad Social;

2. ausencias retribuidas a corto plazo (tales como los derechos por ausencias remuneradas o las ausencias remuneradas por enfermedad), siempre que se espere que tengan lugar las mismas dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo contable en el que los empleados han prestado los servicios que les otorgan los derechos correspondientes;
3. participación en ganancias e incentivos, pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes, y
4. beneficios no monetarios a los empleados en activo (tales como atenciones médicas, utilización de casas y coches, y entrega de bienes y servicios gratis o parcialmente subvencionados).
9. La contabilización de los beneficios a corto plazo a los empleados es generalmente inmediata, puesto que no es necesario plantear ninguna hipótesis actuarial para medir las obligaciones o los costos correspondientes, y por tanto no existe posibilidad alguna de ganancias o pérdidas actuariales. Además, las obligaciones por beneficios a corto plazo a los empleados se miden sin proceder a descontar los importes correspondientes.

Análisis. La NIC 19 nos indica que los beneficios deben ser reconocidos por la entidad, cada fracción que tienen los empleados como derecho de ser acreedores de un beneficio económico. La información contable de los beneficios por empleados será explicativa, permitiéndole brindar al usuario interno y externo de la organización información clara y comprensible, para poder tomar decisiones al respecto.

2.3.3.- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Gaceta Oficial Ext 6.076 del 7 de mayo 2012.

Artículo 98. Derecho al salario

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

Artículo 141. Régimen de prestaciones sociales

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía.

El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales.

Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata.

Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Artículo 142. Garantía y cálculo de prestaciones sociales

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

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

Artículo 143. Depósito de la garantía de las prestaciones sociales

Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo anterior se efectuarán en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones

Sociales a nombre del trabajador o trabajadora, atendiendo la voluntad del trabajador o trabajadora.

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

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

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

En caso de que el patrono o patrona no cumplierse 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 semestralmente 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 detallada mente 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.

Artículo 145. Derecho de los herederos y herederas

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.

Artículo 146. Derecho de los funcionarios públicos

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

Artículo 147. Fondo Nacional de Prestaciones Sociales

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

Artículo 152. Inembargabilidad del salario, prestaciones sociales e indemnizaciones

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.

2.3.4.- Boletín de Aplicación de los VEN-NIF N° 9, Versión N° 0. Tratamiento contable del régimen de prestaciones sociales y la indemnización por terminación de la relación de trabajo.**Propósito**

- 1) Este boletín de aplicación tiene como propósitos prescribir el tratamiento contable que de acuerdo con VEN-NIF debe ser aplicado por las entidades a:
 - a. El régimen de prestaciones sociales contenido en la LOTTT desde que se inicia la relación laboral hasta culminada la misma por cualesquiera de las razones previstas en la referida Ley y,

- b. La indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador, según lo dispuesto en la LOTTT.

Objetivo

- 2) Este boletín de aplicación tiene como objetivo establecer las condiciones para el reconocimiento, medición y revelación de:
 - a. La garantía de las prestaciones sociales con depósitos trimestrales.
 - a. La garantía de las prestaciones sociales con depósitos anuales.
 - b. El cálculo de las prestaciones sociales.
 - c. La obligación definitiva de pago por prestaciones sociales.
 - d. La indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o en caso de despido sin razones que lo justifiquen sin que sea interpuesto procedimiento de reenganche.

Alcance

- 3) Los acuerdos expresados en este boletín deben ser aplicados por toda entidad que prepare sus estados financieros con base en VEN-NIF.

Antecedentes

- 4) La NIC 19 establece la clasificación financiera que debe ser usada para las retribuciones causadas y/o pagadas a los trabajadores y define como beneficios post-empleo los beneficios que se pagan a los trabajadores después que éstos completan el período de empleo

en la entidad y que son diferentes de los beneficios por terminación, lo cual es similarmente planteado en la Sección 28 de la NIIF para las PYMES.

- 5) Los beneficios post-empleo se encuentran sujetos a ciertos requerimientos de consolidación o periodos mínimos de servicios y se pagan una vez que el trabajador complete el periodo de empleo, con independencia de las razones que hayan originado la salida del trabajador, dentro de los cuales se encuentran los beneficios por retiro.
- 6) Los beneficios por retiro comprenden las retribuciones derivadas de acuerdos en los que una entidad se compromete a suministrar beneficios a sus empleados al momento de terminar su servicio y en forma de pago único, siempre que tales beneficios o las aportaciones estén vinculadas con el tiempo de servicio, con independencia que puedan ser determinados o estimados con anterioridad al término de la relación laboral, ya sea a partir de cláusulas contractuales, legales o de prácticas habituales de la entidad. Cuando de tales acuerdos deriven en planes de beneficio y dependiendo las condiciones en ellos establecidas, se clasifican como de aportaciones definidas o de beneficios definidos y aquellos con características de ambos, se tratarán, contablemente, como planes de beneficios definidos.
- 7) Los beneficios por terminación son aquellos que se ocasionan por la voluntad del patrono de concluir o incentivar la ruptura de la relación laboral con los trabajadores de forma anticipada, sin que tales beneficios tengan vinculación alguna con el tiempo de servicio prestado por ellos. La NIC 19 prescribe, separadamente de los demás beneficios a los empleados, el tratamiento contable de los beneficios por terminación.

- 8) La LOTTT establece el derecho que tiene cada trabajador a obtener prestaciones sociales cuyo pago y su importe, calculado de forma proporcional al tiempo de servicio y con el último salario devengado, se determinará al finalizar la relación laboral, tal como lo estipula su artículo 141.
- 9) El artículo 142 de la LOTTT establece:
 - a. Las garantías trimestrales y anuales de prestaciones sociales, literales a) y b
 - b. El cálculo de las prestaciones sociales, literal c)
 - c. La obligación definitiva de pago por prestaciones sociales
- 10) Las posibilidades de acumulación de las garantías de prestaciones sociales mediante los depósitos trimestrales y anuales, atendiendo a la voluntad del trabajador que establece el artículo 143 de la LOTTT, son las siguientes:
 - a. En un Fideicomiso Individual;
 - b. En un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales; o
 - c. Acreditado en la contabilidad de la entidad de trabajo.
- 11) El artículo 92 de la LOTTT prevé el pago de una indemnización, equivalente al monto que le correspondería al trabajador por prestaciones sociales, en caso que la terminación de la relación de trabajo sea por causas ajenas a su voluntad o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen y el trabajador manifieste su voluntad de no interponer un procedimiento de reenganche.

Planteamiento

- 12) El cálculo en forma proporcional al tiempo de servicio y de exigibilidad inmediata únicamente después de haberse materializado

la ruptura del vínculo laboral de los créditos laborales establecidos en la LOTTT, son condiciones similares a las contenidas en la NIC 19 y la Sección 28 de las NIIF para las PYMES para que las entidades clasifiquen financieramente a tales obligaciones como beneficios post-empleo, que son las que se pagan luego que el trabajador culmine el tiempo de empleo en la entidad y que son distintos a los beneficios por terminación.

- 13) En los VEN-NIF los beneficios por retiro se asocian a acuerdos en los que una entidad se compromete a suministrar beneficios a sus empleados, en el momento de terminar sus servicios o después, ya sea en forma de renta periódica o como pago único; en Venezuela la LOTTT obliga a los patronos a calcular y pagar prestaciones sociales a los trabajadores dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral; por tanto, esta obligación legal encuadra dentro del tipo beneficios por retiro contenido entre los beneficios post-empleo.
- 14) En el momento de la culminación del vínculo laboral el trabajador debe recibir el mayor valor entre las garantías acumuladas y el cálculo de prestaciones sociales efectuado según el procedimiento establecido por la LOTTT, lo que puede generar un desembolso adicional; a los efectos del tratamiento contable, el procedimiento integral de prestaciones sociales regulado por la LOTTT genera obligaciones por beneficios definidos.
- 15) El momento de la extinción del vínculo laboral y el importe de las prestaciones sociales con base al último salario devengado por sus trabajadores son acontecimientos desconocidos para la entidad en cada fecha sobre la cual se informa; por tanto, la medición del pasivo por prestaciones sociales atribuible a cada trabajador en dicha fecha requiere el uso de suposiciones actuariales tales como: proyección

de incrementos de sueldos y otros beneficios, tasas de rotación de trabajadores en la entidad, tasas de descuentos adecuadas, tasas de inflación esperadas en la economía nacional, entre otras variables, para así cumplir con la hipótesis de acumulación o devengo requerida para la preparación de la información financiera en cada fecha sobre la cual se informa.

Acuerdo

Tratamiento Contable del Beneficio por Prestaciones Sociales

- 16) Para la preparación de estados financieros de acuerdo con VEN-NIF las entidades deberán aplicar, al pasivo acumulado por prestaciones sociales en cada fecha sobre la cual se informa, el tratamiento contable dispuesto para los beneficios post-empleo: plan de beneficios definidos previsto en la NIC 19 para las entidades que usen los VEN-NIF-GE o en la Sección 28 de la NIIF para las PYMES cuando se empleen los VEN-NIF-PYME, en todo aquello que le sea acorde.
- 17) Cuando se cumpla la condición indicada en el párrafo 20 de este Boletín, las entidades podrán optar por aplicar el cálculo simplificado descrito en dicho párrafo, para la medición del pasivo por prestaciones sociales.

Reconocimiento y Medición del Beneficio por Prestaciones Sociales.

- 18) Durante el tiempo de servicio de los trabajadores, las entidades que apliquen VEN-NIF reconocerán por igual importe las garantías de prestaciones sociales como pasivo en el estado de situación financiera y como gasto en los resultados del periodo, a menos que

otra NIIF o Sección de la NIIF para las PYMES requiera o permita su inclusión como parte del costo de un activo.

- 19) En el caso que las garantías de prestaciones sociales sean depositadas en un fideicomiso o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre de cada trabajador, la entidad tratará cada depósito como una disminución del pasivo indicado en el párrafo 18.

Complemento de Medición del Pasivo por Prestaciones Sociales.

- 20) Para la medición del pasivo por prestaciones sociales en cada fecha sobre la cual se informa, la entidad que aplique los VEN-NIF después de evaluar la factibilidad de realizar un estimado fiable y tomando en consideración el análisis sobre la aplicabilidad de las variables de las suposiciones actuariales, podrá optar por el uso del siguiente cálculo simplificado: a) Calcular las prestaciones sociales por cada trabajador activo, con base en treinta (30) días por cada año de servicio o fracción superior a seis (6) meses y con base en el último salario devengado por el trabajador, tomando en cuenta que la antigüedad de cada trabajador tiene como límite más antiguo el 19 de junio de 1997, cuando haya iniciado el vínculo laboral antes de dicha fecha. b) Si el importe individual para cada trabajador determinado según lo establecido en el párrafo 20 a), es superior al monto de las garantías acumuladas según lo exigido por los literales a) y b) del artículo 142 de la LOTTT, la diferencia resultante se reconocerá como un mayor pasivo y un gasto en los resultados del periodo, a menos que otra NIIF o Sección de la NIIF para las PYMES requiera o permita su inclusión como parte del costo de un activo. c) Si el importe individual para cada trabajador determinado

según lo establecido en el párrafo 20 a), es inferior al monto de las garantías acumuladas según lo exigido por los literales a) y b) del artículo 142 de la LOTTT, no se reconocerá importe adicional alguno en los estados financieros de la entidad.

- 21) Cuando las entidades apliquen los métodos de medición establecidos en la NIC 19 o Sección 28 de la NIIF para las PYMES para la determinación del pasivo por prestaciones sociales en cada fecha sobre la que se informa, las diferencias así determinadas se tratarán según lo dispuesto para las ganancias y pérdidas actuariales en la respectiva norma.
- 22) Las entidades que aplicaron las disposiciones de la NIC 19 o Sección 28 de la NIIF de las PYMES al pasivo por prestaciones sociales en los ejercicios anteriores a la vigencia de este Boletín y posteriormente optaren por cambiar al cálculo simplificado detallado en el párrafo anterior, deberán considerar lo dispuesto por la NIC 8 Políticas Contables, Cambios en las Estimaciones Contables y Errores, cuando apliquen VEN-NIF GE o Sección 10 Políticas Contables, Estimaciones y Errores de la NIIF para las PYMES cuando apliquen VEN-NIF PYME y similarmente cuando dejen de usarlo. Reconocimiento y Medición de la Indemnización por Terminación de la Relación de Trabajo
- 23) A la indemnización por terminación de la relación de trabajo regulada en el artículo 92 de la LOTTT debe ser aplicado el tratamiento contable establecido para los beneficios por terminación según lo dispuesto en la NIC 19 cuando la entidad aplique VEN-NIF GE o la Sección 28 de la NIIF para las PYMES cuando use los VEN-NIF PYME.

Revelaciones.

- 24) Adicional a las revelaciones exigidas por la NIC 19 cuando se apliquen los VEN-NIF GE o la Sección 28 de la NIIF para las PYMES cuando se usen los VEN-NIF PYME, la entidad debe revelar:
- a. Las razones por las cuales ha seleccionado el cálculo simplificado regulado por este Boletín, como política contable aplicable al pasivo por prestaciones sociales.
 - b. Resumen del marco regulatorio del régimen de prestaciones sociales.
 - c. La cantidad de trabajadores activos en la entidad y su antigüedad promedio.
 - d. La conformación del pasivo por prestaciones sociales detallando:
 - i. El monto acumulado por las garantías de prestaciones sociales, separando su acumulación según las opciones contenidas en el artículo 143 de la LOTTT;
 - ii. El monto por el complemento del pasivo por prestaciones sociales;
 - iii. Un resumen de los movimientos que aumentaron y disminuyeron los saldos acumulados del pasivo por prestaciones sociales en el ejercicio corriente y periodo comparativo
5. Las suposiciones actuariales utilizadas, cuando la entidad opte por no seleccionar el cálculo simplificado regulado en el presente Boletín detallando datos acerca de las proyecciones de: i) Las tasas de rotación de los trabajadores de la entidad. ii) Incrementos de sueldos y otros beneficios. iii) La tasa de descuento utilizada, la extensión y razones del plazo utilizado para la determinación de la misma. iv) La tasa de inflación utilizada, la extensión y razones del plazo utilizado para la determinación de la misma.

6. Las entidades que utilicen cálculo actuarial para la determinación del pasivo por prestaciones sociales a la fecha sobre la que se informa deben revelar análisis de sensibilidad sobre el cambio del pasivo determinado a la fecha de culminación del cálculo actuarial, cuando de los eventos subsecuentes a la fecha sobre la que se informa se evidencien alguna variación en cualquiera de las variables utilizadas.

Disposiciones finales.

- 25) Las entidades que a la entrada en vigencia de este Boletín de Aplicación no hayan reconocido el efecto que sobre el pasivo por prestaciones sociales existiese como consecuencia del cambio al régimen establecido en la LOTTT, al reconocerlo podrán aplicar el cálculo simplificado señalado en este Boletín, pero considerando el tratamiento contable para corrección de errores en los Estados Financieros de periodos anteriores establecido en los VEN-NIF.
- 26) Este Boletín sustituye la aclaratoria sobre Tratamiento Prestaciones Sociales, ACL-2012-JUN-00, emitida en junio de 2012 por la Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela. CONSULTA PÚBLICA, APROBACIÓN Y VIGENCIA
- 27) Este Boletín fue sometido a consulta pública en la página Web de la FCCPV desde el 10 de junio de 2013 hasta el 10 de julio de 2013; remitido a los colegios federados, instituciones públicas y privadas de interés, universidades nacionales, contadores públicos bajo relación de dependencia y en ejercicio independiente, habiendo sido considerados y evaluados todos los comentarios recibidos.

28) Este Boletín de Aplicación fue aprobado en el directorio nacional Ampliado reunido en Puerto La Cruz, estado Anzoátegui los días 26 y 27 de julio de 2013 y entrará en vigencia para los ejercicios que se inicien a partir de su aprobación, pudiendo ser aplicado anticipadamente.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Según **Arias, F. (2006)**, “la metodología del proyecto incluye el tipo o los tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “como” se realizará el estudio para responder al problema planteado” (p.98).

3.1.- Tipo de investigación.

Según **Arias, F. (2016)**, la investigación descriptiva consiste:

En la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de conocer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto la profundidad de los conocimientos se refiere. (P.24)

Esta investigación fue descriptiva ya que se basó en la obtención de información acerca de las normativas actuales para el cálculo de los Beneficios y Pasivos de las Prestaciones Sociales.

3.2.- Diseño de la investigación.

Según **Arias, F. (2016)**. El diseño de la investigación “es la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado”. (p. 27).

Esta investigación se orientó con el propósito de analizar el cumplimiento de los Beneficios y pasivos de Prestaciones Sociales de la empresa HIMA ENTERPRISE C.A., tomando como referencia para la elaboración, un estudio sistemático y racional en el contexto de los objetivos propuestos.

La investigación corresponde al tipo de investigación documental y de campo, cuyo objetivo central estuvo dirigido a conocer el manejo de las prestaciones sociales de la empresa HIMA ENTERPRISE.A., identificando de esta manera cada una de las variables que intervienen en la problemática.

Con respecto a la investigación documental y de campo. **Arias, F. (1999)**. Investigación documental “es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos”. (P. 34). La investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”. (P.34)

Esta investigación es documental debido a que el desarrollo de la investigación se apoyó en la revisión de fuentes bibliográficas y leyes que enfocan aspectos generales del trabajo de investigación acerca de las normativas vigentes.

Es de campo porque se utilizaron técnicas de recolección en forma directa a la unidad de estudios, al departamento de pasivos laborales y personal especializado en la materia de cálculos sobre prestaciones sociales.

3.3.- Población y muestra.

3.3.1.- Población.

La población son todas las unidades de investigación que se seleccionan de acuerdo con la naturaleza de un problema, a fin de generalizar hasta ella los datos recolectados. Arias, F. (2016), expone que “es un conjunto finito o infinitos de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, Esta queda delimitada por el problema y por los Objetivo de Estudio”. (p. 81). Si bien se trata de un concepto que se define en términos bastante sencillos, el estudio de la población es sin duda de gran aporte para múltiples disciplinas.

Es por ello, que la presente investigación la población objeto de estudio estuvo conformada por cinco (5) personas.

3.3.2.- Muestra.

Se considero pertinente seleccionar una muestra, que no es más que la escogencia de una parte representativa de una población, que tenga características lo más exactamente posible.

Para **Hurtado (2008)**, define la muestra como “Una porción de la población que se toma para realizar el estudio, la cual se considera representativa (de la población)” (p. 145). Cabe señalar, que, en el caso particular de esta investigación, se realizó la selección de la muestra a través del muestreo intencional, el cual determinó que la muestra fue cinco (5) personas.

Por lo tanto, para **Tamayo y Tamayo (2006)**, el muestreo intencional “Es un procedimiento que permite seleccionar los casos característicos de la población

limitando la muestra a estos casos” (p. 57). Se utiliza en situaciones en las que la población es muy variable y consecuentemente la muestra es muy pequeña. Por lo tanto, la muestra es de tipo intencional, ya que se obtuvo la misma específicamente representativa debido a que son los empleados que laboran en el área administrativa.

3.4.- Técnicas e instrumento de recolección de datos.

3.4.1.- Técnicas de recolección de datos.

Según **Arias F. (2016)** “se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. (p.67)

En esta investigación se manejó como técnica de recolección de datos la observación directa, que permitió extraer directamente de los acontecimientos la información necesaria para dicho estudio. De igual manera, mediante la aplicación de esta técnica se obtuvieron todos los datos de manera eficaz, espontánea y concisa con la finalidad de obtener más confiabilidad sobre los mismos.

3.4.1.1.- Observación directa.

Sabino (2002), describe la técnica de la observación directa como “El uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que necesitamos para resolver un problema de investigación.” (p.165).

Es importante señalar que, la observación es el conjunto estructurado de actividades mediante las cuales se verifican hechos de la realidad para luego analizarlos e interpretarlos.

3.4.1.2.- Revisión documental.

Hurtado (2008), define la revisión documental como:

Es una técnica en la cual se recurre a información escrita, ya sea bajo la toma de datos que pueden haber sido producto de mediciones hechas por otros o como texto que en sí mismo constituyen los eventos de estudio. (p.427)

Para esta investigación se aplicó la técnica de revisión documental, la cual verifico la documentación existente y se examinaron los soportes emitidos. Se consulto la bibliografía necesaria que respalde los conceptos básicos del sistema de información, tiempo, calidad, comunicaciones, recursos humanos e integridad.

3.4.1.3.- Encuesta.

Palella y Martins (2003) señalan que “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador” (p.123).

Se logro conseguir la información por parte de un grupo 5 de personas acerca del problema en estudio y posteriormente esos datos se analizaron para luego emitir las conclusiones con respecto al tema en estudio.

3.4.2.- Instrumento de recolección de datos.

Según Arias F. (2016). Un instrumento de recolección de datos “es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utilizara para obtener, registrar o almacenar información” (p.68). 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 empleara está enmarcado en él.

3.4.2.1.- Cuaderno de notas.

Para **Montenegro (2006)** “es un instrumento en el cual se anotan todas las informaciones, los datos, las fuentes de información, las referencias, las expresiones, las opiniones, los hechos y los croquis, entre otros”. (p.54).

3.4.2.2.- Cuestionario.

Según **Arias, F. (2006)** el cual conceptualiza como:

Es la 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. (p.74).

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 establecerán anticipadamente las opciones de respuesta que pueden ser elegidas por el encuestado.

3.4.2.3.- textos, páginas web, tesis.

Se realizó un proceso mediante el cual el investigador recopila, revisa, analiza, selecciona y extrae información de diversas fuentes, con el propósito de llegar al conocimiento y comprensión más profundos del mismo.

3.5.- Técnicas de análisis procesamiento de datos.

Según **Arias, F. (2016)** señala que:

En este punto se describen las distintas operaciones a las que serán sometidas los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso. En lo referente al análisis, según en el enfoque de estudio, se definirán las técnicas: cuantitativas (estadísticas) o cualitativas que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos recolectados. (p.111)

Se elaboro un cuestionario, con el cual procedió a cumplir con la etapa de validación y confiabilidad, luego la debida aplicación del instrumento al personal administrativo relacionado directamente con el cumplimiento de los beneficios y pasivos laborales de las prestaciones sociales.

Con esto se logró extraer los datos necesarios de la contabilidad, correspondiente de la empresa a cada trabajador tales como: fecha de ingreso, salario devengado, edad.

Durante el proceso se ejecutaron las operaciones necesarias para convertir los datos en información significativa. De esta manera, se pudo realizar las recomendaciones necesarias que le permitieron a la empresa tomar como bases para poder llevar a cabo un proceso de toma de decisiones.

3.5.1.- Estadísticas descriptivas.

Es la técnica matemática que obtiene, organiza, presenta y describe un conjunto de datos con el propósito de facilitar el uso, generalmente con el apoyo de tablas, medidas numéricas o gráficas.

3.5.2.- Flujograma o diagrama de flujo.

Es la representación gráfica de un algoritmo o proceso. Se utiliza en disciplinas como programación, economía, procesos industriales y psicología cognitiva.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Según **Hurtado, J. (2008)**, “Son las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales e icónicos” (Pág.141); ahora bien, el resultado de dicho análisis se completó por medio de la tabulación y representación gráfica de los datos obtenidos, con la intención de amparar la vialidad de los objetivos de la investigación.

4.1.- Aspectos generales de la empresa.

4.1.1.- Reseña historia de la empresa Hima Enterprise, C.A.

Hima Enterprise, C.A., inicia sus actividades en el año 2006 con el propósito de brindar una atención integral, es una empresa dedicada a la compra y venta de equipos electrónicos. También brinda adiestramiento, soluciones y servicios en el área de informática, electrónica y sistemas.

Se destaca, por su constante aspiración a la excelencia tanto en la calidad de los equipos como en los servicios prestados a sus clientes, cuenta con profesionales especializado en el área que se requiere concentración y disciplina.

4.1.2.- Misión de la empresa.

Su misión de la empresa es promover un servicio único ofreciendo la más completa variedad de equipos electrónicos ajustados a las necesidades del mercado y de última tecnología. Ofreciendo un servicio profesional con personal altamente capacitado, siendo una empresa rentable y socialmente responsable.

4.1.3.- Visión de la empresa.

Ser una empresa exitosa, reconocida y respetada por nuestra calidad de servicio, rapidez en la atención y valor agregado a nuestros clientes y proveedores, que está a disposición de lograr sus metas de negocio y responsabilidad social a través de un liderazgo ejemplar en un ambiente profesional diverso que promueva integridad, honestidad y respeto.

4.1.4.- Estructura organizativa de la empresa.

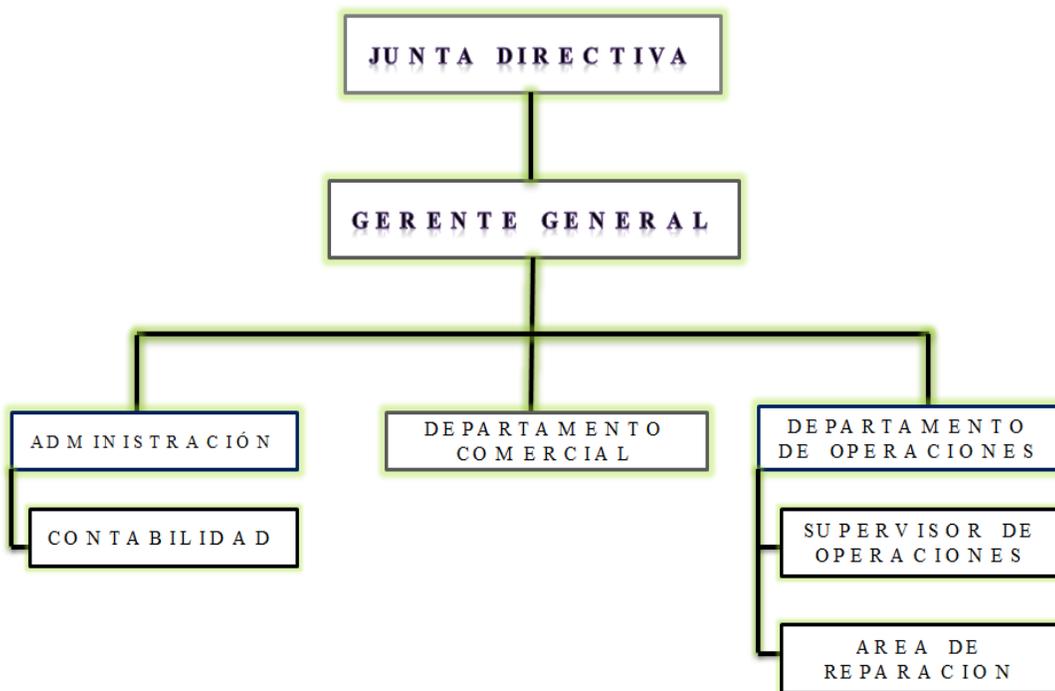


Gráfico N° 1 Estructura organizativa de la empresa. Fuente: Hima Enterprise, C.A. (2019).



Gráfico N° 2 Estructura organizativa del departamento administrativo. Fuente: Hima Enterprise, C.A. (2019)

4.2.- Presentación y análisis de los resultados.

4.2.1.- Describir como lleva a cabo el procedimiento para el cálculo de los beneficios y pasivos de prestaciones sociales en la empresa Hima Enterprise, C.A.

1. La gerencia al final de cada año fiscal solicita al administrador el cálculo laboral de los trabajadores de empresa.
2. El administrador realiza un informe de cada trabajador tipo liquidación, donde estima las utilidades y prestaciones de acuerdo al tiempo de servicio acordes al

último sueldo percibido (mes de noviembre), aplicando en las prestaciones un descuento de lo pagado el año anterior como anticipo.

3. La Gerencia revisa y autoriza el pago de prestaciones y utilidades en un solo recibo, procesando el pago el administrador a través de transferencia bancaria.
4. Se pasa al Contador el recibo de pago como liquidación de prestaciones y utilidades, para el respectivo registro contable.
5. Se archiva finiquito de prestaciones y utilidades en el expediente del trabajador.
6. Cuando se realiza egreso de trabajadores por la culminación de la relación laboral, se realiza cálculo parecido al finiquito anual de prestaciones y utilidades, el cual se incluye el cálculo las vacaciones que tenga pendiente y descuenta lo pagado anualmente, no incluye informe acumulativo de prestaciones, los intereses de prestaciones ni el comparativo entre de las prestaciones generadas según art 142 literales a y b y el cálculo del literal c.

De acuerdo a lo analizado en el procedimiento que lleva a cabo actualmente la empresa, se evidencia que no cumple con la normativa acorde la legislación laboral vigente, incumpliendo normativa que afecta no solo al empleado, sino a la empresa en los siguientes aspectos:

- Desconocimiento por parte del administrador para emitir el informe anual de prestaciones de cada trabajador, acorde a lo percibido mes a mes según Art. 142 y la aplicación de los literales a y b de la LOTTT.
- Emiten Recibo de Liquidación de Prestaciones (del 100% de lo calculado) en conjunto a las utilidades anuales, sin que exista culminación de relación laboral, considerando el salario básico percibido en el mes anterior, sin tener en cuenta el salario integral (art.122 LOTTT), ni el Art 144 de la LOTTT, que señala que el patrono o patrona debe otorgar anticipos hasta por un 75% de las

prestaciones sociales, a solicitud del trabajador o trabajadora, para satisfacer obligaciones por vivienda, educación o salud.

- No procesan la obligación de El patrono o patrona debe realizar por concepto de garantía de prestaciones sociales el equivalente a quince (15) días cada trimestre con base al salario integral del último salario devengado acorde Art. 142 literal a) y 122 LOTTT.
- No procesan la obligación de realizar depósito trimestral de las prestaciones sociales se debe hacer en un fideicomiso, o fondo nacional de prestaciones sociales o en la contabilidad de la entidad de trabajo, según voluntad del trabajador o trabajadora requerida por escrito acorde Art. 143 LOTTT y el respectivo registro contable.
- No cumplen con la normativa de calcular mensualmente los intereses generados por las prestaciones sociales, a la tasa promedio entre la pasiva y la activa determinada por el Banco Central de Venezuela, ni efectúan el informe y el pago anualmente según Art. 143 LOTTT.

El cálculo inadecuado de las prestaciones sociales vulnera los derechos de trabajador en el pago oportuno de lo que le corresponde legalmente, con la salvedad que tiene derecho a recálculos adecuado y que se le pague la diferencia más los intereses de mora según Art 128 de LOTTT, y afecta la empresa porque genera costos adicionales ante cualquier reclamo, además se expone a ser sancionado por incumplimiento de sus obligaciones laborales.

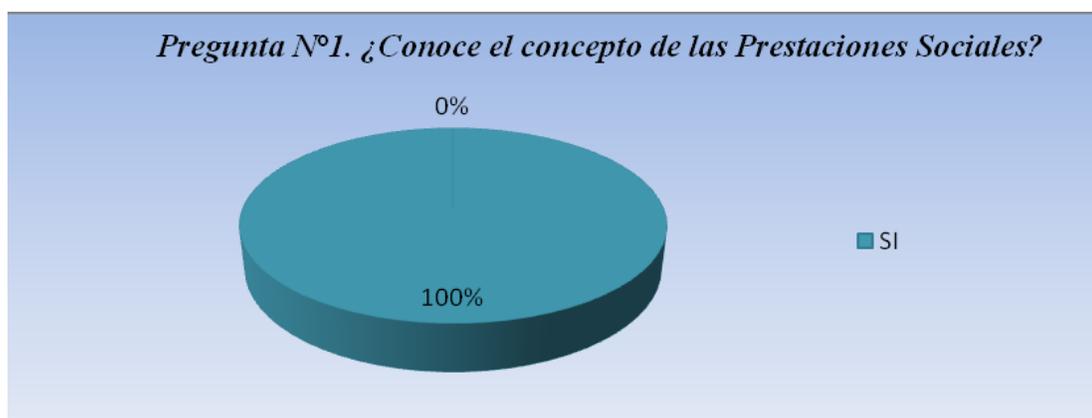
4.2.2.- Identificar las principales desventajas que se presentan la generación actual del pasivo laboral por prestaciones sociales fijado en la LOTTT de la empresa Hima Enterprise, C, A.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación del instrumento de Recolección de datos, en el cual se establecen el número de preguntas o ítems de los indicadores en el mismo orden que fue aplicado a la población y muestra requerida, en donde se hace necesario conocer:

Realizado al personal administrativo de Hima Enterprise, C.A., San José de Guanipa, Estado Anzoátegui.

Pregunta N°1. ¿Conoce el concepto de las Prestaciones Sociales?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	100%
NO		
TOTAL	5	100%



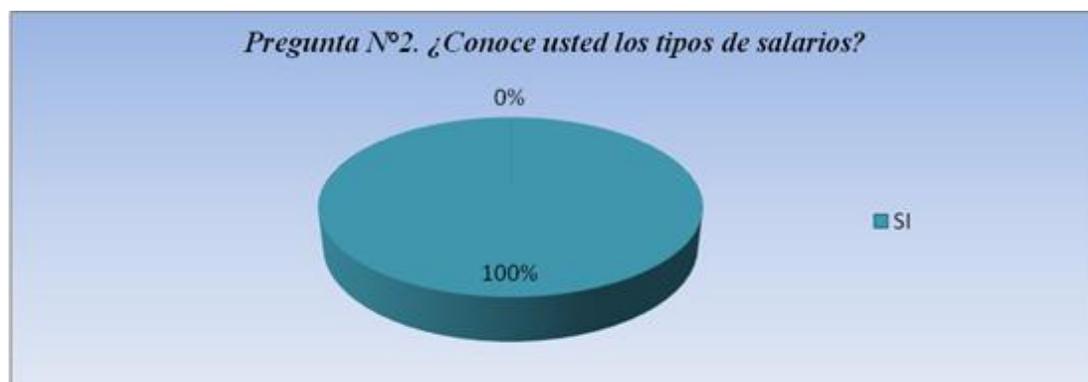
Fuente: Acosta, V. (2019)

Gráfico N.º 3 prestaciones sociales.

Como se observa en el gráfico anterior, la totalidad (100%) de la muestra expresó que posee conocimiento sobre el concepto de prestaciones sociales, ya que han adquirido información por medio de estudios o lecturas realizadas sobre el tema. De este modo podemos recalcar que el personal tiene comprensión sobre el derecho que se obtiene al iniciar el vínculo laboral.

Pregunta N°2. ¿Conoce usted los tipos de salarios?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	100%
NO		
TOTAL	5	100%



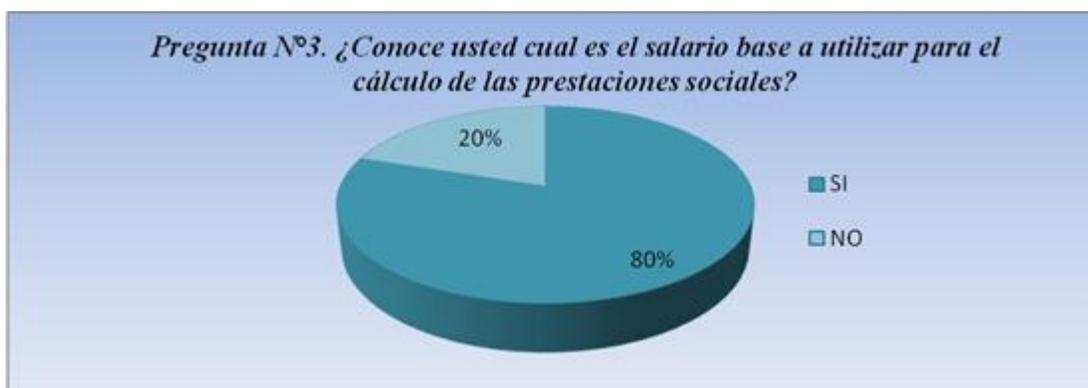
Fuente: Acosta, V. (2019)

Gráfico N° 4 Salarios.

De acuerdo a lo demostrado en el gráfico anterior, el 100% de la muestra indica que poseen conocimiento de los tipos de Salarios. Este conocimiento por parte de los empleados permite que las distribuciones realizadas por parte del beneficio laboral sean correctamente distribuidas, esto acorde a cada uno de los salarios que correspondan dependiendo los distintos cargos que poseen los empleados en la empresa.

Pregunta N°3. ¿Conoce usted cual es el salario base a utilizar para el cálculo de las prestaciones sociales?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%



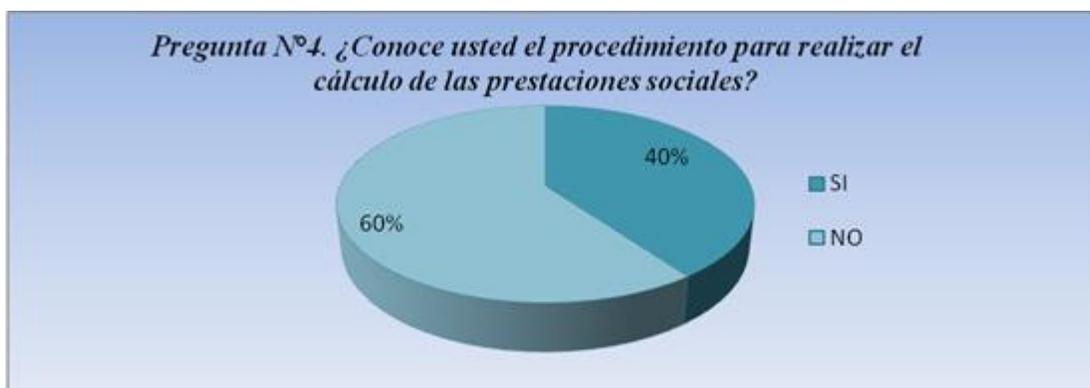
Fuente: Acosta, V. (2019)

Gráfico N° 5 Bases para el cálculo.

De acuerdo a la información obtenida, se evidencia que el 80% de la muestra seleccionada afirma tener conocimiento sobre el salario base a utilizar para el cálculo de las prestaciones sociales mientras que el 20% desconoce sobre el tema. En este sentido, es indispensable reiterar la importancia de tener en cuenta las bases para poder realizar los respectivos cálculos para la correcta distribución de los beneficios por lo que los empleados deben procurar estar al día con esta información para poder realizar dichos cálculos de forma adecuada.

Pregunta N°4. ¿Conoce usted el procedimiento para realizar el cálculo de las prestaciones sociales?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	40%
NO	3	60%
TOTAL	5	100%



Fuente: Acosta, V. (2019)

Gráfico N° 6 Procedimiento.

Se puede observar en la grafica anterior que solo el 40% de los encuestados conoce el procedimiento para el cálculo de las prestaciones sociales, mientras el 60% desconoce sobre dicho procedimiento. En base a los anteriormente expuesto, es de suma importancia que la empresa objeto de estudio se vea en la necesidad de capacitar a sus empleados para poder cumplir con los objetivos que esta demanda. Por lo tanto, la misma debe realizar periódicamente capacitaciones a los empleados sobre los procedimientos para el cálculo de prestaciones sociales.

Pregunta N°5. ¿Sabe usted hasta cuanto puede solicitar el anticipo sobre las prestaciones?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%



Fuente: Acosta, V. (2019)

Gráfico N° 7 Anticipo prestaciones.

De acuerdo en la grafica anterior, se observa que el 80% de la muestra afirma tener conocimiento sobre cuanto se puede solicitar de anticipo sobre las prestaciones sociales, y el 20% de la muestra desconoce de su porcentaje. De acuerdo con lo expuesto, la empresa deberá cumplir con la obligación y petición realizada por los trabajadores en caso de solicitar un anticipo de prestaciones. Así mismo la empresa debe ejecutar regularmente el calculo de las prestaciones sociales de los trabajadores para tener previsión, registro y control de esta obligación.

Pregunta N°6. ¿Sabe usted cuales son las causas para solicitar el anticipo sobre prestaciones?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	40%
NO	3	60%
TOTAL	5	100%



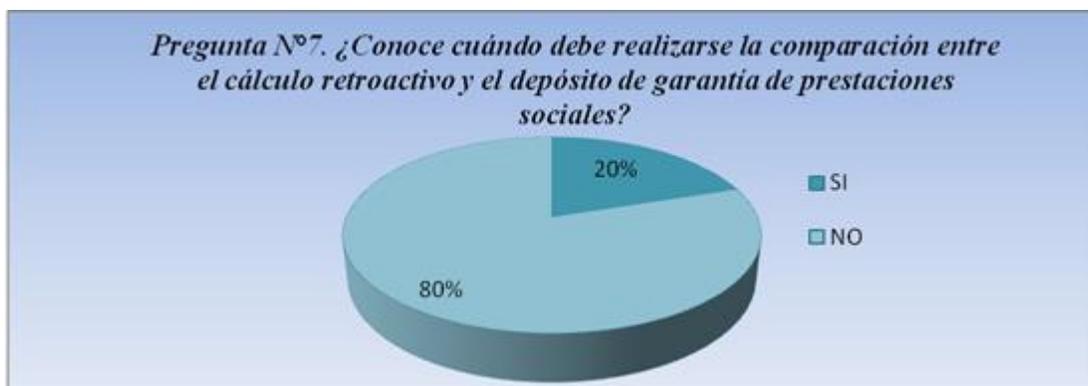
Fuente: Acosta, V. (2019)

Gráfico N° 8 Causas para solicitar anticipo

De acuerdo a lo señalado por los trabajadores encuestados el 40% afirman tener conocimiento sobre las causas que pueden llevar a cabo una solicitud de anticipo sobre prestaciones sociales, mientras el 60% no poseen comprensión sobre las causas que generan dicha obligación. En tal sentido es de importancia que la entidad se encargue de suministrar la información a los trabajadores sobre las causas justificadas para solicitar dicho anticipo, así la empresa podrá cumplir con la demanda del empleado respaldado a lo que indica la LOTTT.

Pregunta N°7. ¿Conoce cuándo debe realizarse la comparación entre el cálculo retroactivo y el depósito de garantía de prestaciones sociales?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	20%
NO	4	80%
TOTAL	5	100%



Fuente: Acosta, V. (2019)

Gráfico N° 9 comparación de prestaciones sociales.

De acuerdo con el 20% de los encuestados solo conoce cuando debe realizarse la comparación, dando a notar que el 80% no están al tanto sobre cuando debe hacerse este procedimiento. De acuerdo a lo expuesto con anterioridad es de vital importancia que conozcan cuando se debe realizar esta comparación, esto le puede permitir a la empresa tener un calculo actuarial para así notificar a los empleados sobre dicha comparación en caso de tener una cesantía laboral.

Pregunta N°8. ¿Es informado usted mediante su recibo de pago, el apartado de prestaciones sociales generado a final de cada trimestre?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%



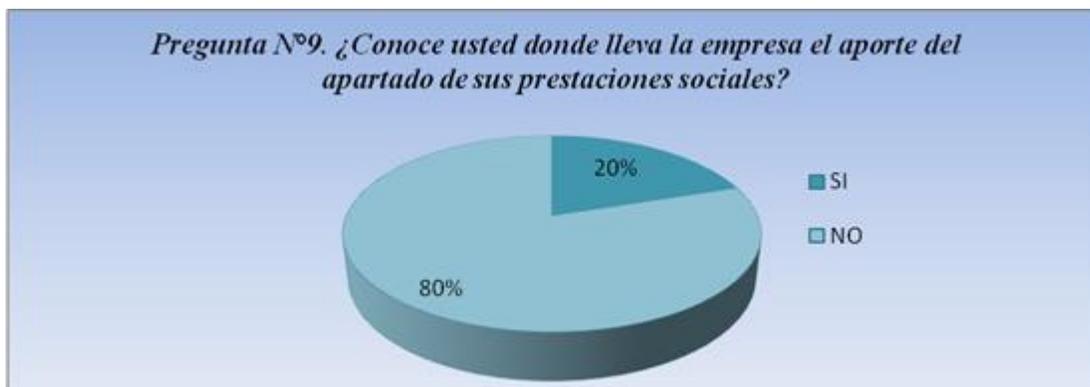
Fuente: Acosta, V. (2019)

Gráfico N° 10 recibos de pago trimestral.

De acuerdo a la información obtenida de los encuestados el 80% afirma que le es informado a través de su recibo de pago la cantidad generada de las prestaciones sociales, mientras que el 20% reconoce que no le han avisado cuanto lleva acumulado sobre el apartado de prestaciones. En este sentido los trabajadores pueden solicitar una relación de garantía sobre prestaciones. la empresa puede informar a través de sus recibos de pago la cantidad acumulativa de cada periodo.

Pregunta N°9. ¿Conoce usted donde lleva la empresa el aporte del apartado de sus prestaciones sociales?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	20%
NO	4	80%
TOTAL	5	100%



Fuente: Acosta, V. (2019)

Gráfico N° 11 Apartado de prestaciones.

En la gráfica anterior se observa que solo el 20% conoce donde se lleva el apartado de prestaciones, y el 80% de la muestra no se encuentra al tanto de donde la empresa carga el apartado de prestaciones. De acuerdo a lo expuesto anteriormente tiene la obligación de informar a sus trabajadores donde carga el apartado de sus prestaciones, lo cual ayuda a tener buena comunicación entre el empleado y patrono.

Pregunta N°10. ¿Ha firmado usted la autorización donde la empresa lleva el control de sus prestaciones sociales?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	5	100%
TOTAL	5	100%



Fuente: Acosta, V. (2019)

Gráfico N° 12 control de las prestaciones sociales.

De acuerdo con los resultados se evidencia en la gráfica anterior que el 100% no han firmado ni autorizado a la empresa donde llevar el control de sus prestaciones sociales. Es de suma importancia que la empresa tenga autorización de sus empleados y notificar donde se llevara el control sobre las prestaciones, para proteger los intereses de cada uno

Pregunta N°11. ¿Es informado usted por los intereses sobre prestaciones sociales generados según la LOTTT?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	40%
NO	3	60%
TOTAL	5	100%



Fuente: Acosta, V. (2019)

Gráfico N° 13 Intereses.

De acuerdo a los encuestados el 40% atestiguan que, si son informado sobre los intereses generados, mientras que el 60% aseguran no tener conocimiento de los intereses sobre las prestaciones sociales. En lo expuesto anteriormente se le debe notificar a los empleados sobre los intereses causados en su periodo laboral, así la empresa tendrá conocimiento y registro en caso de solicitud.

Pregunta N°12. ¿Les han sido cancelados sus prestaciones e intereses sobre las prestaciones sociales?

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	60%
NO	2	40%
TOTAL	5	100%



Fuente: Acosta, V. (2019)

Gráfico N° 14 Cancelación de las prestaciones.

Como se observa en el gráfico anterior el 60% de los encuestados afirman que le han sido cancelados las prestaciones e intereses sobre las prestaciones sociales, y el 40% restante señalo que no estar al tanto de los pagos de dichos cálculos. De tal manera la empresa debe capacitar al personal sobre los cálculos para sus prestaciones e intereses sociales y notificar a la hora del pago el procedimiento realizado, plasmar en un recibo los datos obtenidos que deberán ser firmados por los empleados.

Se muestran a continuación algunos de los recibos y finiquitos de pago de liquidación de prestaciones anual y recibo por liquidación por finiquito de contrato de trabajo de la empresa Hima Enterprise, C.A.

HIMA ENTERPRISE, C.A. RIF J311544046- NIL-204891-1

LIQUIDACION DE PRESTACIONES Y UTILIDADES

Ciudad y Fecha: EL Tigrito, 15 de diciembre del 2019

DATOS DEL TRABAJADOR:

APELLIDOS Y NOMBRES: SIFONTE S DAYANA

CEDULA DE IDENTIDAD:

CARGO DESEMPEÑADO: ASISTENTE ADMINISTRATIVO

MOTIVO: LIQUIDACION DE PRESTACIONES Y UTILIDADES AÑO 2019

SUELDO BÁSICO	298.408,00	DIARIO BÁSICO	9.946,93
SUELDO INTEGRAL	298.408,00	DIARIO INTEGRAL	9.946,93
FECHA DE INGRESO	1/2/2019		

TIEMPO DE SERVICIO:	ANOS	MESES	DIAS
	0	10	14

<u>ASIGNACIONES</u>	<u>DIAS</u>	<u>s/d</u>	<u>MONTO</u>
ANTIGÜEDAD DE PRESTACIONES ART. 142 LOTTT L.c	30	9.946,93	298.408,00
UTILIDADES fracionada 2019	50	9.946,93	497.346,67
TOTAL ASIGNACIONES			<u>795.754,67</u>
<u>DEDUCCIONES</u>			
INCE			2.486,73
POLITICA HABITACIONAL			4.973,47
RET ISLR			7.460,20
TOTAL DEDUCCIONES			<u>14.920,40</u>
NETO A PAGAR			<u><u>780.834,27</u></u>

El suscrito trabajador declara haber recibido de la empresa **HIMA ENTERPRISE, C.A.**, la cantidad de:

Bolívares **780.834,27** , a su entera satisfacción por concepto de pago completo de PRESTACIONES Y UTILIDADES 2019

HIMA ENTERPRISE, C.A. RIF J311544046- NIL-204891-1

LIQUIDACION DE PRESTACIONES Y UTILIDADES

Ciudad y Fecha: EL Tigrito, 15 de diciembre del 2.020

DATOS DEL TRABAJADOR:

APELLIDOS Y NOMBRES: SIFONTE S DAYANA

CEDULA DE IDENTIDAD:

CARGO DESEMPEÑADO: ASISTENTE ADMINISTRATIVO

MOTIVO: LIQUIDACION DE PRESTACIONES Y UTILIDADES AÑO 2020

SUELDO BÁSICO	1.120.000,00	DIARIO BÁSICO	37.333,33
SUELDO INTEGRAL	1.120.000,00	DIARIO INTEGRAL	37.333,33
FECHA DE INGRESO	1/2/2019		

TIEMPO DE SERVICIO:	ANOS	MESES	DIAS
	1	10	14

ASIGNACIONES	DIAS	s/d	MONTO
ANTIGÜEDAD DE PRESTACIONES SIART. 142 LOTTT L.c	60	37.333,33	2.240.000,00
UTILIDADES 2021	60	37.333,33	2.240.000,00
TOTAL ASIGNACIONES			4.480.000,00
DEDUCCIONES			
ANTICIPO DE PRESTACIONES 2019			298.408,00
INCE			11.200,00
POLITICA HABITACIONAL			22.400,00
RET ISLR			44.800,00
TOTAL DEDUCCIONES			376.808,00
NETO A PAGAR			4.103.192,00

El suscrito trabajador declara haber recibido de la empresa HIMA ENTERPRISE, C.A., la cantidad de:

Bolívares **4.103.192,00** , a su entera satisfacción por concepto de pago completo de PRESTACIONES Y UTILIDADES 2020.

SIFONTE S DAYANA

HIMA ENTERPRISE, C.A. RIF J311544046- NIL-204891-1

LIQUIDACION DE PRESTACIONES Y UTILIDADES

Ciudad y Fecha: EL Tigrito, 15 de diciembre del 2021

DATOS DEL TRABAJADOR:

APELLIDOS Y NOMBRES: SIFONTES DAYANA

CEDULA DE IDENTIDAD:

CARGO DESEMPEÑADO: ASISTENTE ADMINISTRATIVO

MOTIVO: LIQUIDACION DE PRESTACIONES Y UTILIDADES AÑO 2021

SUELDO BÁSICO	120,00	DIARIO BÁSICO	4,00
SUELDO INTEGRAL	120,00	DIARIO INTEGRAL	4,00
FECHA DE INGRESO	1/12/2019		

TIEMPO DE SERVICIO:	ANOS	MESES	DIAS
	2	11	14

ASIGNACIONES	DIAS	s/d	MONTO
ANTIGÜEDAD DE PRESTACIONES ART. 142 LOTTT Lt.	90	4,00	360,00
UTILIDADES 2021	60	4,00	240,00
TOTAL ASIGNACIONES			600,00
DEDUCCIONES			
ANTICIPO DE PRESTACIONES 2019 -2020 (2.538.408/1.000.000)			2,54
INCE			1,20
POLITICA HABITACIONAL	2.538.408,00		2,40
RET ISLR			6,00
TOTAL DEDUCCIONES			12,14
NETO A PAGAR			587,86

El suscrito trabajador declara haber recibido de la empresa HIMA ENTERPRISE, C.A., la cantidad de:

Bolívares **587,86**, a su entera satisfacción por concepto de pago completo de PRESTACIONES Y UTILIDADES 2021.

SIFONTES DAYANA

HIMA ENTERPRISE, C.A. RIF J311544046- NIL-204891-1
LIQUIDACION DE CONTRATO

Empresa:
 Ciudad y Fecha: EL Tigre, 30 de NOVIEMBRE del 2021

DATOS DEL TRABAJADOR:

APELLIDOS Y NOMBRES: MARTINEZ TATIANA
 CEDULA DE IDENTIDAD:
 CARGO DESEMPEÑADO: ASIT DE ATENCION AL CLIENTE
 MOTIVO: RENUNCIA
 SUeldo BAsICO 120,00
 SUeldo INTEGRAL 120,00
 FECHA DE INGRESO 1/12/2019
 FECHA DE EGRESO

DIARIO BAsICO 4,00
 DIARIO INTEGRAL 4,00

TIEMPO DE SERVICIO: ANOS 2 MESES 9 DIAS 29

<u>ASIGNACIONES</u>	<u>DIAS</u>	<u>n/d</u>	<u>MONTO</u>
ANTIGÜEDAD DE PRESTACIONES \$/ART. 142 LOTTT L.c.c	90	4,00	360,00
UTILIDADES Fraccionadas	55	4,00	220,00
Bono Vacacional Fracc. 02/2020 -11/2021	13,50	4,00	54,00
Vacación Dias Hábiles Fracc. 02/2011 al 06/2011 \$/L.O.T.	12,75	4,00	51,00
TOTAL ASIGNACIONES			685,00
DE DUCIONES			
ANTICIPO DE PRESTACIONES 2019 -2020 (2.538.408/1.000.000)			2,54
SEGURO SOCIAL (TVSS)			5,48
SEGURO PARO FORZOSO			5,48
INCE			1,10
POLITICA HABITACIONAL			2,74
TOTAL DE DUCIONES			17,34
NETO A PAGAR			667,66

El suscrito trabajador declara haber recibido de la empresa HIMA ENTERPRISE, C.A., la cantidad de:
 Bolivares **667,66** , a su entera satisfacción por concepto de pago completo de liquidación del contrato de trabajo.

 MARTINEZ TATIANA
 CI. _____

Al revisar los recibos por finiquito de anticipo de prestaciones se evidencia en dichos recibos en incumplimiento de la normativa para el proceso de determinar el pago de anticipo de prestaciones sociales, no se relaciona ni hace referencia del detalle del acumulado de Garantía de Prestaciones según el equivalente a quince (15) días cada trimestre con base al salario integral del último salario devengado acorde Art. 142 literal a) y 122 LOTTT, destacando que aparentemente toman en cuenta el Art. 142 literal c (cabe destacar que este aplica procesar al finiquitar la relación laboral, y se debe comparar con el literal a y b, para cancelar el que de mayor monto).

Cabe destacar que el **Art. 143 de LOTTT** con la obligatoriedad de realizar Depósito de la garantía de las prestaciones sociales

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

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

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

Cuando el patrono o patrona lo acredite en la contabilidad de la entidad de trabajo por autorización del trabajador o trabajadora, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa pasiva 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 semestralmente 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, decidiere capitalizarlos.

Además, no se encontró en expediente de trabajador la carta de solicitud del anticipo de prestaciones, el empleador le pago el 100% del cálculo estimado con ultimo sueldo básico sin contemplar el cálculo de salario integral (Art. 122 Sueldo + Alícuota de Bono Vacacional + Alícuota de utilidades) e incumpliendo el principio de preservar el derecho trabajador señalado en Art, 141 de la LOTT:

***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.*

Tampoco se encontró el expediente de los empleados la carta de autorización para llevar las prestaciones en la contabilidad de la empresa, debido que no cuenta con fidecomiso Bancario.

Y en el finiquito indebido que realiza por el pago del 100% de garantía de prestaciones anuales, ni en las liquidaciones por finalización de trabajo se evidencio la debida relación y pago de intereses sobre prestaciones acordes al Art 144 LOTT

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.

Al no cumplir con la normativa legal al procesar las obligaciones laborales al respecto de las prestaciones sociales genera dejar expuesta la empresa con las siguientes debilidades:

- Esta expuesto a ser sancionado por algún ente fiscalizador como la inspectoría de trabajo, como ente encargado de verificar estos procedimientos.
- El trabajador puede ampararse y reclamar ya sea asesorado privadamente o a través de la Inspectoría del Trabajo para que se haga recálculos acordes a la normativa legal, incurriendo en costos adicionales, además de las multas e intereses que genera si la diferencia es a favor del trabajador.
- Al otorgar de manera unilateral el anticipo de prestaciones en base al 100% sobre el cálculo de prestaciones sobre el último sueldo, a pesar de tomar en cuenta el salario integral, el monto pagado puede resultar por encima del cálculo acumulativo de Garantía de prestaciones (art 142 literales a y b) puede ser considerado un préstamo, que no podrá ser descontado en su totalidad a la hora de culminar la relación de trabajo, o en casos más extremos puede considerarse dicho como parte del salario y beneficios adicionales, que generarían costos adicionales bastantes altos para la empresa.
- Falta de experiencia en los procesos de cálculos laborales por parte de la administración.
- Falta de asesoría por el Contador al registrar los recibos procesados sin indicar que no cumplen con la normativa laboral, además de no registrar los pasivos

por garantía trimestral como indica la normativa, para llevar las prestaciones en la contabilidad de la empresa a no contar con fidecomiso bancario.

4.2.3.- Proponer estrategias para optimizar el proceso de cálculo y registro contable de los beneficios y pasivos de las prestaciones sociales, proyectado al momento de la extinción del vínculo laboral.

Las estrategias laborales que a continuación se van exponer son un gran aporte para la empresa Hima Enterprise, C.A., ya que le permitieron corregir de manera inmediata todas las debilidades encontradas en la investigación, además de que la gerencia pueda tener la información acertada para la toma de decisiones en materia laboral conocer la realidad de sus costos y pasivos laborales, además de evitar costos adicionales por reclamos o sanciones.

- ✓ Capacitación en relación normativa laboral, para todo el personal administrativo y contable encargado de procesar el control, registro y pago a empleados, tanto en beneficio de los empleados como de la empresa.
- ✓ Solicitar asesoría externa que audite con regularidad los procesos de registro y control laboral que le permita a la Gerencia verificar que se cumpla con las obligaciones y así evitar sanciones en caso de las revisiones por parte de los organismos públicos,
- ✓ Crear bitácora control de obligaciones laborales que permita planificar y cumplir acorde a normas y procedimientos de cada actividad.
- ✓ Crear o adquirir las herramientas tecnológicas le ayude a procesar los cálculos laborales acordes a la capacitación recibida en todo el aspecto laboral,

- ✓ Establecer los lineamientos de comunicación efectiva entre trabajadores, administradores, contadores y gerencia con la finalidad de fortalecer la confianza y el trabajo en equipo en cumplir con las normativas y obligaciones de la empresa.
- ✓ Establecer las políticas, normas y procedimientos del cálculo de la garantía de prestaciones sociales trimestrales acordes al Art. 142 literales a y b, de acuerdo al año fiscal y contable de la empresa, independientemente de la fecha de ingreso de cada empleado, de manera que facilite el Informe del proceso de cálculo trimestral de cada empleado, además del control oportuno y acumulativo de los intereses sobre prestaciones, de manera que se pague oportunamente y adecuadamente el anticipo de prestaciones según lo solicite una vez al año por los trabajadores y el pago anual de los intereses de las prestaciones al primeros día de enero de cada año.
- ✓ Establecer la norma y procedimiento para que cada empleado autorice a la empresa a llevar la garantía de prestaciones en la contabilidad de la empresa, y que se registre en contabilidad lo generado por trimestre como pasivo laboral a largo plazo y los anticipo que los empleados soliciten se registren en activo, que serán compensado con el pasivo cuando finalice la relación laboral.
- ✓ Establecer la normativa de proyectar anualmente el pasivo laboral de cada empleado acorde a los Art 142 letra c, estimando la diferencia con lo generado en la garantía de prestaciones de los literales a y b del art 142, de manera de registrar el gasto en año contra la cuenta de pasivo laboral de retroactivo de prestaciones acorde a la normativa de Boletín de Aplicación de los VEN-NIF N° 9, Versión N° 0. Tratamiento contable del régimen de prestaciones sociales y la indemnización por terminación de la relación de trabajo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de haber realizado la investigación y análisis del procedimiento de cálculo de prestaciones sociales a los trabajadores de la empresa Hima Enterprise, C.A, se determinaron las causas y consecuencias mediante el empleo de una serie de técnicas, instrumentos y herramientas metodológicas que permite presentar las conclusiones y recomendaciones la finalidad de optimizar y corregir los procesos acordes a normativa laboral vigente.

5.1.- Conclusiones.

- a) La empresa Hima Enterprise, C. A, a pesar que procesa el cálculo y pago de prestaciones anuales, el mismo lo realiza no cumpliendo con la normativa Laboral de la LOTT en su Art. 142 en los literales a y b, estima el anticipo de prestaciones como finiquito anual del 100% del monto estimado, lo que conlleva a riesgo de sanciones ante la fiscalización de los entes encargados, además de los costos adicionales que generan los cálculos y registros inadecuados.
- b) La falta de capacitación del personal administrativo en materia laboral y desconocimiento de procesos automatizados de cálculos de prestaciones acordes a lo percibido por cada mes de sueldo de los empleados y la aplicación del salario integral, no les permite llevar el control acumulativo y generación del aporte trimestral de 15 días de prestaciones acordes al último sueldo, además de ser notificado a los empleados en su recibo de pago o través de un informe de prestaciones.

- c) El expediente de los empleados carece de las debidas autorizaciones para llevar el registro y control acumulativos de la garantía de prestaciones sociales.
- d) La empresa no calcula y paga los intereses de prestaciones, lo que implica que tienen un pasivo laboral acumulado por calcular y pagar, además de ser un costo laboral no contemplado en su flujo de pago.

5.2.- Recomendaciones.

- a) La empresa Hima Enterprise, C.A debe capacitar al personal administrativo y contable encargados de procesar el control, registro y pago a empleados, en materia laboral con la finalidad de reestructurar las normas y procedimientos. Debe sumar a la capacitación la solicitud de asesoría externa, que audite con regularidad los procesos de registro y control laboral que le permita a la Gerencia optimizar los procesos y sobre todo evitar tener costos adicionales por sanciones en caso de las revisiones por parte de los organismos públicos.
- b) Priorizar en crear o adquirir las herramientas tecnológicas que le ayude a procesar los cálculos laborales acordes las normas y procedimientos laborales, además de llevar bitácora control de obligaciones laborales que permita planificar y cumplir acorde a normas y procedimientos de cada actividad.
- c) Incluir en un manual de normas y procedimientos laborales, el procedimiento para el cálculo de garantía de prestaciones sociales trimestrales acordes al Art. 142 literales a y b, de acuerdo al año fiscal y contable de la empresa, independientemente de la fecha de ingreso de cada empleado, de manera que facilite el Informe del proceso de cálculo trimestral de cada empleado, el control oportuno y acumulativo de los intereses sobre prestaciones. Además de la normativa de la solicitud y pago de Anticipos de Prestaciones y el cálculo y registro del pasivo laboral de retroactivo de prestaciones acorde al literal c de

Art 142 de la LOTTT como provisión a futuro de su flujo de caja para responder ante las obligaciones a pagar al finalizar la relación laboral.

- d) Restituir registros donde se detallen como procesan los cálculos de prestaciones e intereses sociales que le son otorgado en base a la antigüedad, para que los trabajadores estén mejor informados en todo respecto a la cancelación de los mismos y les permitan estar acorde.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, F. (1997). *El Proyecto de Investigación*, Caracas: Espíteme

Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación*, científica (2a ed.). Caracas: Espíteme

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (5ta ed.). Caracas: Espíteme

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*, científica (6ta ed.). Caracas: Espíteme

Arias, F. (2016) *El Proyecto De Investigación*. (7ma Ed). Caracas: Espíteme.

Boletín de aplicación de los Ven-NIF número nueve, versión cero (BA Ven-NIF-9) (2013). *Tratamiento Contable del Régimen de Prestaciones Sociales y la Indemnización por la Terminación de la Relación de Trabajo*. Comité Permanente de Principios de Contabilidad de la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela. Anzoátegui

Caneda, M. (2010), *Dirección estratégica innovadora*, [Libro en Línea]. Consultado el 22 de marzo de 2019 en: <https://www.marcialpons.es/libros/direccion-estrategica-innovadora/9788497454438/>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinario N° 5.908 jueves 19 de Febrero de 2009.

De Gouveia, R. (2015) *La Retroactividad de las Prestaciones Sociales con Relación al Flujo del Efectivo*. [Tesis en Línea]. Universidad de Carabobo, consultada el 14 de marzo de 2019 en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3313/rgouveia.pdf?sequence=3>

Diccionario Castellano By Farlex [Página web en Línea] disponible en: <https://es.thefreedictionary.com/desventajas>

Enciclopedia Libre Wikipedia Estadística Descriptiva, [Página web en Línea] disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Estad%C3%ADstica_descriptiva

Enciclopedia Libre Wikipedia Flujograma o diagrama de flujo, [Página web en Línea] disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Diagrama_de_flujo

Frederick, C. (2013). *Obligaciones Legales el Empleador en Venezuela.* (2da ed.) Caracas: Mutare

Frederick, C. (2013) *Guía Práctica de Cálculos Laborales en Venezuela.* (2da ed.) Caracas: Mutare

Garay, J. (2012). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Comentada.* Edición Corporación AGR, S.C

Hurtado, J (2008). *Metodología de la Investigación: guía para una comprensión de la ciencia.* (4a. Ed.) Caracas: Quirón

Hillaraza y Ron. (1996). *Auditoria Administrativa y su Aplicación en las Organizaciones.* Para optar al título de licenciado (a) en Administración de Empresas, no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras (2012, abril, 30) Gaceta Oficial N° 6076 (Extraordinaria) 2012, mayo, 7.

Montenegro, L. (2006) *Guía didáctica del curso E-258, Metodología de la Investigación, Facultad de Humanidades* [Libro en Línea]. Consultado el 22 de marzo de 2019 en: http://biblioteca.usac.edu.gt/EPS/07/07_6538.pdf

Melo Y Uribe (2017). *Propuesta de procedimientos de control interno contable para la empresa sajoma s.a.s.* [Tesis en Línea]. Pontificia Universidad Javeriana Cali, Cali-Colombia. Consultada el 19 de marzo de 2019 en: http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8609/Propuesta%20deprocedimientos_control_interno.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Melinkoff, R. (1990) *Los procesos administrativos*, Caracas: Panapo

Monascal, F. (2010), *Procedimientos de control interno basado en el informe caso dirigido a disminuir los costos de producción de la empresa KAT, C.A.* [Tesis en Línea]. Universidad José Antonio Páez, Caracas. Consultada el 19 de marzo de 2019 en: <https://bibliovirtualujap.files.wordpress.com/2013/05/teg-yaxceni-romero-y-sarina-alvarado.pdf>

Palella y Martins (2003). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL

Prezi Disponible [Página web en Línea] en: <https://prezi.com/-3535aovynlz/revision-documental-y-sus-instrumentos/>

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (Gaceta Oficial N° 38.426 del 28 de abril de 2006) Decreto N° 4.447 25 de abril de 2006

Rodríguez, T. (2010). *Programa de Régimen de Prestaciones Sociales para los Trabajadores de la Empresa Expresos Occidente C.A.* Para optar el título de especialista en Gerencia de Administración de Personal, no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo

Sabino, C. (2008). *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*. (3a ed.). Caracas: Panapo

Tamayo, M. (2006). *El proceso de investigación científica* (4a ed.). México: Limusa.

ANEXOS

HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	“DISEÑO E IMPLEMENTACION DE LINEAMIENTOS PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DEL CÁLCULO DE PRETACIONES SOCIALES SEGÚN LA LOTT. CASO HIMA ENTERPRISE, C.A SAN JOSÉ DE GUANIPA, EDO. ANZOÁTEGUP”
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Acosta Hilarraza, Víctor Enrique	CVLAC	25.358.156
	e-mail	Acostavictorenrique5@gmail.com
	e-mail	Yeah2013@hotmail.com
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Prestaciones sociales.
Procedimiento.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias administrativas	Contaduría Pública

Resumen (abstract):

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado diseño e implementación de lineamientos para la optimización del proceso cálculo de prestaciones sociales según la LOTTT de la empresa Hima Enterprise, C, A., se plantearon (3) objetivos específicos destinados a describir como lleva a cabo el procedimiento para el cálculo y pago de los beneficios y pasivos de prestaciones sociales; identificar las principales desventajas que se presentan la generación del pasivo laboral por prestaciones sociales fijado en la LOTTT; y proponer estrategias para optimizar el proceso de cálculo y registro contable de los beneficios y pasivos de las prestaciones sociales proyectado al momento de la extensión del vínculo laboral. La metodología estuvo formada por una investigación descriptiva, conducida por un diseño documental y de campo, para la recolección de datos se aplicaron técnicas como la observación directa, revisión documental, encuesta y como instrumentos de recolección de datos cuaderno de notas, cuestionario, textos; páginas web y tesis. Se concluye que la empresa Hima Enterprise no cumple con la normativa para el cálculo de beneficios sobre las prestaciones sociales, al no contar con un personal altamente calificado en cálculos y determinación de pago acordes a normativa laboral, dejando a la empresa vulnerable a sanciones y costos adicionales.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail										
Lcdo. Tenías, Amilkar	ROL	CA		AS	X	TU		JU			
	CVLAC	13539701									
	e-mail	amilkartenias@gmail.com									
	e-mail										
Lcda. Martínez, Nahirelys	ROL	CA		AS		TU		JU	X		
	CVLAC	14552131									
	e-mail	bellorindejesus@hotmail.com									
	e-mail										
MSc. Pinto Prado, Evelyn Candelaria	ROL	CA		AS		TU		JU	X		
	CVLAC	12075654									
	e-mail	evepinto44@gmail.com									
	e-mail										

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2022	07	29

Lenguaje: SPA

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
TESIS VICTOR ACOSTA.docx	Application/word

Alcance:

Espacial: UNIVERSAL

Temporal: INTEMPORAL

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciado en Contaduría Pública

Nivel Asociado con el Trabajo: PREGRADO

Área de Estudio: CONTADURÍA PÚBLICA

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: UNIVERSIDAD DE ORIENTE
EXTENSIÓN CANTAURA

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

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

Estimado Profesor Martínez:

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

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

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE SISTEMA DE BIBLIOTECA	Cordialmente,	
RECIBIDO POR <i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i> JUAN A. BOLANOS CUNPEL Secretario	
FECHA 5/8/09 HORA 5:30		

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

JABC/YGC/maruja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009): “Los trabajos de grados son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y solo podrá ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Concejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Concejo Universitario, para su autorización”.

Br. Acosta H., Víctor E.

C.I. V – 25.358.156
AUTOR

Tutor Académico

Lcdo. Tenías, Amilkar.