



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES  
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES  
MAESTRIA EN CIENCIAS CONTABLES  
MÉRIDA ESTADO MÉRIDA**

**IMPACTO DE LA REFORMA DEL RÉGIMEN DE PRESTACIONES  
SOCIALES DE LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, DE LOS  
TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT: 2012)**

**CASO: COLEGIOS PRIVADOS AFILIADOS A LA ASOCIACION  
VENEZOLANA DE EDUCACION CATOLICA DEL MUNICIPIO  
LIBERTADOR ESTADO MERIDA**

Autor: Lcda Yorlenis Angela Saraúz Quintero

Tutor: Heiberg Andrés Castellanos S. Mcs.

MERIDA, ENERO 2015



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y  
SOCIALES  
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES  
MAESTRIA EN CIENCIAS CONTABLES  
MÉRIDA ESTADO MÉRIDA**

**IMPACTO DE LA REFORMA DEL RÉGIMEN DE PRESTACIONES  
SOCIALES DE LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, DE LOS  
TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT: 2012)**

**CASO: COLEGIOS PRIVADOS AFILIADOS A LA ASOCIACION  
VENEZOLANA DE EDUCACION CATOLICA DEL MUNICIPIO  
LIBERTADOR ESTADO MERIDA**

Trabajo Especial de Grado para optar al Título de Magister en Ciencias  
Contables

Autor: Lcda Yorlenis Angela Saraúz Quintero

Tutor: Heiberg Andrés Castellanos S. Mcs.

MERIDA, ENERO 2015

## DEDICATORIA

*A Dios todo poderoso y al Divino Niño Jesús por darme la  
fortaleza, consuelo e inspiración para la elaboración del presente  
trabajo.*

*A mi papito que desde el Cielo me sigue apoyando para el logro  
de cada una de mis metas.*

*A mi madre, por siempre brindarme el apoyo moral, cariño, amor  
incondicional, para ti este logro mamita.*

*A todas y cada una de las personas que de alguna forma me  
apoyaron para realizar esta investigación.*

*A mis compañeros y profesores de la Maestría en Ciencias  
Contables por el apoyo constante durante todos estos años.*

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES  
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES  
MAESTRIA EN CIENCIAS CONTABLES  
MÉRIDA ESTADO MÉRIDA**

**APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado, presentado (a) por el (la) ciudadano (a) **Yorlenis Angela Saraúz Quintero**, C.I. **17.894.854**, para optar al Grado de **Magister En Ciencias Contables**; considero que dicho trabajo cumple con los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Consejo Técnico del Postgrado.

En la ciudad de Mérida, a los 29 días del mes de Enero de 2015.

Heiberg Andrés Castellanos. MSc

C.I. 16.655.585

---

## INDICE GENERAL

DEDICATORIAS.....	iii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iv
INDICE GENERAL.....	v
LISTA DE CUADROS.....	vii
LISTA DE GRAFICOS.....	viii
RESUMEN.....	ix

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

## CAPÍTULOS

<b>I: EL PROBLEMA</b> .....	5
Planteamiento del Problema.....	5
Objetivos de la Investigación.....	16
Justificación e Importancia de la Investigación.....	17
Alcance y Delimitaciones de la Investigación.....	19
<b>II MARCO TEORICO</b> .....	21
Antecedentes de la Investigación.....	21
Antecedentes Históricos.....	21
Antecedentes Investigativos (. Investigaciones Previas).....	25
Bases Teóricas.....	29
Contabilidad.....	30
Las prestaciones laborales.....	30
Prestaciones Sociales.....	31
Tipos de prestaciones.....	33
Registro contable de obligaciones laborales.....	34
Impactos contables a considerar de la Nueva LOTTT.....	35
Cálculo de las Prestaciones Sociales.....	42
Nuevo Cálculo de Prestaciones Sociales (LOTTT).....	43
Salario base para el Cálculo de Prestaciones Sociales.....	44
Cálculo de indemnización de antigüedad.....	46
Cálculo de Utilidades.....	48
Cálculo de vacaciones y bono vacacional.....	49
Cálculo de intereses sobre prestaciones sociales (Fideicomiso).....	51
Garantía y cálculo de prestaciones sociales.....	51
Depósito de la garantía de las prestaciones sociales.....	53
Bases Legales.....	53
Definición de Términos Básicos.....	68
Operacionalización de Variables e Indicadores.....	70

<b>III MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>71</b>
Diseño de la Investigación.....	72
Tipo de Investigación.....	73
Población y Muestra.....	75
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	77
Validez del Instrumento .....	79
Confiabilidad del instrumento.....	80
Técnica de Análisis de Datos.....	81
<b>IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>82</b>
Variable: Pago de las prestaciones sociales.....	83
Variable Incidencia en el cálculo de prestaciones sociales.....	86
Variable: Pago de las prestaciones sociales.....	88
Variable: Impacto de la reforma de la LOTTT.....	92
<b>V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>103</b>
Conclusiones.....	103
Recomendaciones.....	106
Referencias.....	109
Anexos.....	113
A. Cuestionario a directivos de los colegios privados.....	114
B. Formato para la validez del instrumento de recolección.....	119
C. Validez del instrumento.....	123
D. Resultados de la Confiabilidad.....	124

## LISTA DE CUADROS

1. Operacionalización de Variables e Indicadores.....	70
2. Distribución de la Población.....	76
3. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Cálculo de beneficios laborales.....	83
4. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Obligaciones Laborales.....	86
5. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Pago de Fideicomiso.....	88
6. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Pago de Retroactividad.....	90
7. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador impacto contable.....	92
8. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Impacto Legal y Económico.....	94
9. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Impacto Liquidación.....	95
10. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Estados Financieros.....	97
11. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Apartados y Reservas.....	99

## LISTA DE GRÁFICOS

1. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Cálculo de beneficios laborales.....	83
2. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Obligaciones Laborales.....	87
3. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Pago de Fideicomiso.....	89
4. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Pago de Retroactividad.....	90
5. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador impacto contable.....	92
6. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Impacto Legal y Económico.....	94
7. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Liquidación.....	96
8. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Estados Financieros.....	98
8. Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas correspondientes al indicador Apartados y Reservas.....	100



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES  
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES  
MAESTRIA EN CIENCIAS CONTABLES  
MÉRIDA ESTADO MÉRIDA**

**IMPACTO DE LA REFORMA DEL RÉGIMEN DE PRESTACIONES  
SOCIALES DE LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, DE LOS  
TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT: 2012)**

Autor: Lcda. Yorlenis Sarauz

Tutor: Heiberg Andrés Castellanos MSc

Enero: 2015

**RESUMEN**

La presente investigación tuvo como propósito fundamental analizar el impacto de la reforma del régimen de prestaciones sociales de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT: 2012), en el cumplimiento del pago de las prestaciones sociales en los colegios privados de la Asociación Venezolana de Educación Católica que funcionan en el municipio Libertador del estado Mérida. La metodología utilizada se basa en una investigación de campo de carácter descriptivo, y el segundo una investigación comparativa de carácter documental teórica argumentativa. La población y muestra objeto de estudio la conformaron 16 directivos, propietarios, gerentes y/o administradores de las instituciones educativas señaladas. El eje de aplicación del diagnóstico realizado, a quienes se les aplicó un cuestionario previamente validado a través del Coeficiente de Proporción de Rango (0.897) y confiabilizado por medio del Coeficiente de Confiabilidad Alpha de Cronbach (0.8387). El análisis de los resultados permitió establecer conclusiones tales como: se determinó el impacto que generan las nuevas extensiones de los beneficios laborales establecidas en la LOTTT que inciden significativamente en los estados financieros de los colegios privados afiliados a la AVEC por concepto de pagos de prestaciones sociales a los trabajadores, en términos de la bases de cálculo de los elementos componentes, incluyendo liquidación fideicomiso y retroactivo entre otras, funciones contables que se dificultan por el insuficiente uso de fondos de contingencia y fondos nacionales de ahorro, entre otros recursos financieros. En función de estas conclusiones se formularán un conjunto de recomendaciones dirigidas a minimizar el impacto respectivo generado.

**Descriptores:** prestaciones Sociales. Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT: 2012)

## INTRODUCCION

Los cambios radicales que se generan en el marco jurídico de un país repercuten en lo económico en sus diferentes niveles micro y macro productivo, sobre este último de manera interna en los sistemas de manejo de costos específico en este caso en el sector productivo, eje y motor de desarrollo económico de cualquier país del mundo, que independientemente del sector en el cual se desempeñen, no escapa a las organizaciones o empresas de bienes y servicios educativos, que en Venezuela corresponde a todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo Bolivariano que funcionan en el contexto pedagógico del Subsistema de Educación Básica, específicamente en los niveles de Educación Primaria y Educación Media General y Técnica.

Tal es el caso de los cambios en el ámbito del marco jurídico generado en este sector con la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, Mayo 2012), aprobada por Decreto Nro. 8.938 del 30 de abril del 2012. (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.076 Extraordinaria), que ya está impactando en el sector de servicios educativos vinculados con los Colegios Privados que funcionan en los niveles de Educación Primaria y Educación Media General y Técnica, que pueden verse más afectados que otros, como los del Nivel de Educación Universitaria, pues generalmente son unidades productivas pequeñas que demandan mayor cantidad de recursos humanos para incrementar su productividad o rentabilidad competitiva, por ejemplo, aquellos afiliados a la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC), objeto de estudio de la presente investigación.

En este sentido, dentro de los cambios en el ámbito del marco jurídico laboral de la recién aprobada Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT: 2012), las nuevas obligaciones que tienen incidencia

en los costos operativos y que son de origen del rubro de las prestaciones sociales representan el centro del presente estudio, orientado en la necesidad de efectuar un objetivo análisis de la incidencia que tendrá esta ley el sector servicios o sector terciario, sector económico que engloba las actividades relacionadas con los servicios materiales no productores de bienes, el cual incluye subsectores como comercio, transportes, comunicaciones, finanzas, turismo, hostelería, ocio, cultura, espectáculos, la administración pública y los denominados servicios públicos, los presta el Estado o la iniciativa privada (sanidad, educación, atención a la dependencia), otros.

Dentro de estos subsectores, el estudio se ocupa de uno muy específico, como es el subsector educación referido a las iniciativas privadas que prestan servicios educativos, y de manera especial, como se señaló anteriormente los Colegios y Unidades Educativas Privadas de Educación Primaria y Educación Media General y Técnica, afiliados a la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC) que funcionan en el Municipio Libertador del Estado Mérida.

En virtud de lo dicho, en este trabajo se va a conocer lo atinente al régimen actual vigente en materia de prestaciones sociales, pensiones en el ordenamiento jurídico venezolano y su incidencia con los componentes que determinan su efectividad con la finalidad de establecer comparaciones desde el punto de vista legal y económico del régimen laboral derogado y el vigente para así, determinar el impacto de la reforma de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), en los Colegios y Unidades Educativas Privadas de los niveles señalados afiliados a la AVEC, al mismo tiempo, presentar un análisis general y sistemático de este proceso de transformación del trabajo y de la consecuente crisis de la relación laboral normal en el contexto de las entidades privadas que ofrecen servicios educativos.

Para tal efecto, especial énfasis se hará en efectuar un análisis y determinación de la incidencia de la LOTTT: 2012 en el pago de las prestaciones sociales a las y los trabajadores, según los lineamientos establecidos que deben acatar o cumplir los directores o gerentes educativos de un Colegio Privado local de Educación Media General y Técnica afiliado a la AVEC que funciona en el referido municipio, con una nómina de personal bastante representativa en cuanto al volumen de operaciones comerciales y de servicios que ofrece, y soporte indispensable en la prestación de los mismos, tanto en el pago del sueldo del personal directivo, docente, administrativo y obrero, pago de servicios públicos (luz, agua, teléfono, TV por cable, Internet, otros); mantenimiento de infraestructura escolar, adquisición de materiales, equipos, tecnología y recursos para el aprendizaje, entre otros egresos que influyen en los resultados contables y financieros de la organización escolar.

El estudio está estructurado por capítulos:

En el Capítulo I, se expone el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación, haciendo especial alusión al por qué se tomó un caso de estudio para analizar la potencial incidencia en el cálculo de prestaciones sociales según el nuevo tratamiento requerido para el cumplimiento de las obligaciones y compromisos laborales, en materia de prestaciones sociales establecidos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT, Mayo 2012), que tienen incidencia en lo económico para los Colegios y Unidades Educativas Privadas.

En el Capítulo II se presenta el Marco Teórico, que está integrado por los antecedentes de la investigación relacionados con estudios e investigaciones vinculadas, las bases teóricas de la investigación introduciendo algunos conceptos y cometarios sobre el tema de estudio en el aspecto contable y de procedimientos laborales que deben considerar las empresas en el nuevo marco jurídico, así como también, las bases legales

de la investigación, circunscritas sólo a los aspectos puntuales que se delinean en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), y los artículos más destacados relacionados con la incidencia laboral y financiera, en cuanto a prestaciones sociales y registro de los pasivos laborales estipulados en la nueva LOTTT: 2012. Al final se incorporan el sistema de variable y la definición de términos técnicos que contribuyen a orientar al lector sobre el esquema y contenido del estudio.

En el Capítulo III, se describe en forma detallada el Marco Metodológico, conformado por el diseño de la investigación, tipo de investigación, población y muestra objeto de estudio, técnicas e instrumento de recolección de datos, técnicas de análisis y presentación de los resultados que se obtendrán en la investigación.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

En este mundo moderno, en constante cambio y movimiento, el Derecho del Trabajo como derecho universal consagrado en la Constituciones Nacionales y las leyes vinculantes de todos los países del mundo, está cambiando acorde con las innovaciones tecnológicas que han creado nuevos campos de trabajo cada vez más globalizados, donde las Nuevas Tecnologías de la Comunicación y la Información (TIC) acortan distancia y repercuten en todo el mundo en los contextos sociales y económicos.

Esta nueva realidad repercute en el contexto del derecho laboral o del trabajo que obliga a la necesidad de replantear los modelos tradicionales y las formas de ocupación y fuerzas de trabajo productivo considerando su naturales, elementos básicos y partes que la componen, tales como el perfil ocupacional del trabajador, las relaciones interpersonales, laborales y profesionales que establece en la organización, estabilidad en el empleo o precariedad de éste, condiciones de trabajo, patrón, obligaciones de las partes, de acuerdo a la competencia del trabajador y a lo contratado, así como la posibilidad de reconvención laboral de las funciones y su posibilidad de adecuación a las necesidades de la empresa por los requerimientos del mercado.

Esta situación, se ha concebido como una línea de investigación en el marco de los estudios e investigaciones realizadas a nivel internacional y nacional en el área contable que incluyen como objeto de estudio el análisis económico y financiero tanto a nivel macro como micro productivo, el impacto

que generan en la economía de un país los cambios y reformas en el marco jurídico-legal.

Estos análisis de impacto incluyen los diferentes sectores y subsectores de servicios en el cual se desenvuelven las instituciones o entidades privadas: (Primario: agricultura, ganadería, silvicultura, apicultura, acuicultura, caza y pesca; Secundario: artesanía, industria, construcción, minería, obtención de energía; Terciario: comercio, transportes, comunicaciones, finanzas, turismo, hostelería, ocio, cultura, espectáculos, sanidad, educación, atención a la dependencia, otros; Cuaternario: generación e intercambio de información, tecnología, consultoría, cultura, educación, investigación y desarrollo, planificación financiera, medios de comunicación y otros servicios o actividades principalmente intelectuales; Quinario: salud, educación, cultura, investigación, actividades domésticas como las realizadas por amas de casa o familiares que cuidan a otros en los propios hogares.

En términos generales, todos los cambios y medidas que se implementan en el marco jurídico, legal y laboral en estos sectores de la economía, tal como lo muestran estudios, que se señalan más adelante, repercuten en el orden político y jurídico, generando entre otras consecuencias un gran impacto en el aparato productivo nacional, regional y local, que afecta indirectamente en mayor medida al país origen generador del marco jurídico-legal respectivo; que se extiende e interactúa en los mercados vinculados comercialmente con la educación, el cual incluye la educación, un subsector importante que como puede verse se ubica en varios sectores de servicios señalados.

No obstante, en la actualidad los cambios producidos en el mercado laboral, el auge de las economías sin fronteras y el desarrollo de la tecnología, las comunicaciones y el transporte, entre otros subsectores, han generado un impacto en el significado del trabajo, creando una nueva categoría de trabajadores y agregando un valor que se le asigna en función

al espacio que cada grupo social laboral habita; siendo ya el trabajo un aspecto básico y estructurante en la vida de los sujetos.

Estos grupos sociales laborales buscan incorporar los efectos de una economía globalizada, por lo tanto se debe tomar en cuenta los derechos laborales existentes e incorporarlos bajo la protección de nuevas leyes y formas de trabajo, cuyo beneficio inmediato debería ser no solo el incremento del empleo sino una tutela mayor y más efectiva de cada uno de los trabajadores. Por ello, la mayoría de los países del mundo dentro de su sistema jurídico legal tienen una Ley Orgánica del Trabajo como el instrumento más importante utilizado en las relaciones laborales, que por lo general son sometidas a reformas parciales para adaptarse a estos cambios independientemente del sistema de gobierno imperante.

De acuerdo con Olivo (2012), al referirse al problema en Venezuela, la economía se caracteriza por una intervención severa por parte del Estado, y con una constante redefinición de normas, reglamentos, decretos y leyes, que ocasiona incertidumbre en los derechos de propiedad, inestabilidad institucional, financiera y con pocos espacios para expandirse o crecer en mercados intervenidos operando ineficientemente, con incentivos bajos para el emprendedor y beneficios desproporcionados para la clase trabajadora, los cuales no corresponden con una eficiente y competitiva unidad económica; con controles políticos, se generan una considerable ecuación de costos adicionales a los normales costos de producir y para colocar en el mercado bienes y servicios subsidiados por el propio sector productivo.

El problema radica entonces en el hecho de que gran parte de estos cambios y regulaciones son inesperadas, sin consultar a los entes, actores, escenarios e instituciones involucradas que son afectadas, o por lo menos con un respaldo de estudio de factibilidad y viabilidad en el tiempo, lo cual representa un riesgo que muchas veces no es posible predecir en el tiempo para darle fortaleza a un proceso de desarrollo económico sostenible. Se deduce entonces, y se puede asociar, que por cada cambio en el marco legal



se genera una similar restricción en el mercado y la economía de cualquier país. Por lo tanto, realizar una reforma sin hacer un análisis de las implicaciones económicas podría generar un fracaso en las empresas sobre todo a los pequeños y medianos empresarios, ya que sencillamente no podrán hacerle frente a las cargas laborales.

En el caso del impacto que generan los cambios el sector privado, se parte de lo señalado por Guerrero (2011) en el sentido de que “la propiedad privada y sus derechos de protección como un mecanismo social de rendimiento apropiado por sus propietarios, y cuya apropiación es una relación directa de las economías y rentabilidades de esos activos en propiedad privada” (p. 2); apreciación que deja ver que en un sistema económico liberal y abierto, la propiedad privada no tiene sentido sin un proceso de revalorización y generación de lucro y beneficio, es la esencia de la propiedad privada, pero para ello requiere un marco jurídico de protección ante terceros y fundamentalmente ante el Estado.

En el caso de Venezuela, hay que entender si son factibles las fórmulas de adaptación de esos nuevos grupos sociales laborales, de conformidad con el ordenamiento jurídico, si existen bases legales o no para dichos cambios, puesto que los mismos son determinantes para el desarrollo social y económico del país, pero sobretodo, para su integración a un mundo globalizado.

Por lo tanto, para garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras como se establece en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el Gobierno actual promovió la construcción de una nueva reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 y su Reglamento, que se materializó con la aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), mediante Decreto Nro. 8938 del 30 de abril 2012, el cual deroga la ley anterior de 1997, con el fin de garantizar el cumplimiento de determinadas obligaciones laborales ante las diferentes conductas fraudulentas o ilegales como es el

caso de la tercerización y los despidos injustificados, entre otros aspectos, los cuales son ejecutados mediante un abuso de derecho o actos de simulación de los que tienen a cargo la responsabilidad jurídica de eludir o diluir la responsabilidad que podría corresponder a determinadas personas naturales y jurídicas con respecto a ciertas obligaciones laborales, en este caso vinculadas con el pago de prestaciones sociales.

En síntesis, la actual Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), se concibe como una medida socialista para así reivindicar la masa laboral ante un nuevo escenario de un marco legal laboral, destacando algunas reivindicaciones que benefician a la clase trabajadora, como la retroactividad de las prestaciones sociales, la indemnización doble en caso de despido y el Fondo de Ahorro Nacional de la Clase Obrera, este fondo es una forma alternativa de promover el ahorro nacional, mediante el depósito de los fidecomisos de ahorro de trabajadores y trabajadoras, empresas y público general.

En este sentido, actualmente, existen varios analistas que están de acuerdo con el regreso de la retroactividad de las prestaciones sociales, como es el caso de Jesús Farías diputado de la Asamblea Nacional, durante el foro sobre la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), realizado en la sede principal del Instituto Nacional de Estadística (INE), donde explica que la retroactividad de las prestaciones sociales incrementará el ahorro nacional, que será necesario para financiar la inversión en los grandes proyectos del sector hidrocarburos, fundamentalmente en la Faja Petrolífera del Orinoco.

Por otra parte, Lozano (2012) contradice este pronunciamiento alegando que: “en la Ley nunca podrá ser positivo para el trabajador el Fondo de Pensiones, que no debe ser manejado por el Estado, porque sabemos lo mal administrador que es y de eso podemos tener ejemplo, como el Fondo Petrolero, donde se desaparecieron miles y miles de millones de dólares, plata de los trabajadores”. (p. 34). Además, advierte que este nuevo

cálculo de prestaciones sociales pudiera quebrar a muchos empresarios, puesto que la economía que actualmente presenta Venezuela, si no hay empresarios no hay empleo y si no hay trabajo se presenta los problemas de inseguridad.

Contraria a esta apreciación de Pérez (2012), estudios realizados por García y Marcano (2012), confirman los escenarios de una economía inflacionaria para los trabajadores, cuando señalan:

No pueden concluirse que los trabajadores resultarían beneficiados con el sistema de retroactividad en un escenario de inflación elevada. Los trabajadores se verán perjudicados si la inflación se mantiene en niveles elevados. Afecte o no la inflación al trabajador cuando perciba el pago por prestaciones sociales, debemos conocer las formas de calculo que se establecía en la ley derogada y la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT), para así determinar cómo afecta realmente este cambio tanto para el patrono como para los trabajadores. (p. 12)

La situación anterior, conlleva a pensar si en la discusión de la reforma de la LOTTT no tomaron en cuenta la importancia que tiene la inflación en cualquiera de los esquemas de las prestaciones sociales, podría llegar a ser un error puesto que el fin último de una reforma de cualquier ley laboral es mejorar las condiciones de los trabajadores y no perjudicar a los patronos.

Sin embargo, diferentes sectores de la sociedad a través de sus voceros principales se han pronunciado en diferentes medios de comunicación y publicaciones relacionadas sobre los aspectos negativos de la LOTTT, que también inciden en el esquema económico, tanto a nivel de macro y microempresas o mejor dicho, del aparato productivo del país. Sobre este particular, Romero (2012), señala lo siguiente:

La nueva Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT, 2012), que fue acelerada en su promulgación y puesta del ejecútese a partir del 01 de mayo del 2012; no se acceso a las viabilidades económica,

financiera y presupuestaria para mantener la implementación de la misma a lo largo del tiempo. Aún está por determinarse si la modificación del instrumento legal podría complicar las cuentas al estado y pondría estar en aprietos al sector productivo del país, puesto que sin hacer los cálculos previos sobre los pasivos, dejaría al gobierno en una posición de incumplimiento que provocaría malestar en los trabajadores. (p. 12)

En relación con este planteamiento, Lozano (2012), expresa que la nueva LOTTT promulgada “aparece con cosas positivas, que benefician a los trabajadores, así como algunas contraindicaciones, por la misma forma que se elaboró, sin consultar aparentemente a los mismos protagonistas y a los sectores involucrados. No fue consultada dicha reforma al patrono, Gobierno y trabajador, sólo se recopiló algunas iniciativas sin tomar en cuentas las consecuencias que trae tanto para el patrono como para el trabajador”. (p. 12).

En relación con el impacto de la nueva Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT: 2012), según algunos abogados y especialistas en materia laboral y económica, tiene múltiples repercusiones en diferentes ámbitos, sin embargo, se hará especial énfasis en lo que se refiere a los impactos contables a considerar en términos de medición, registro y presentación de las prestaciones sociales en los estados financieros.

Al respecto, Sánchez (2012), expone que en el régimen de prestaciones sociales y el costo que genera el mismo, es crítico; ya que su base de cálculo comienza con el último salario, que evidentemente es el más elevado considerando el monto del sueldo inicial cuando el trabajador ingresó por primera vez en la empresa, pues se la han ido incorporando todos los incrementos anuales, que bien sea por decreto presidencial, contratación colectiva o de forma unilateral por el patrono, ha elevado el monto por erogación en el uso de la mano de obra productiva para la

empresa. Por ello, el carácter retroactivo de este beneficio está originando desconcierto e impacto en los directivos del sector empresarial.

Igualmente, la extensión de nuevos beneficios, tales como el número de dos (2) días de descanso, días feriados, la disminución de la jornada laboral y la generación del día compensatorio; se convierten en serios problemas a la hora de conciliar el cumplimiento del trabajo efectivo para la producción de bienes y servicios, lo que en principio estaba diseñado para incentivar el incremento en el número de personal, se puede convertir en un impedimento para efectuar nuevas contrataciones ante tal enorme responsabilidad de parte del empresario para satisfacer el contenido de esta Ley.

Por otra parte, muchos analistas han determinado ciertos aspectos contradictorios de la nueva reforma como son los lineamientos de las modificaciones a considerar; donde en su momento, antes de firmar dicha reforma, fueron desconocidas para los representantes de los empresarios de las industrias privadas o empleadores mayoritarios del país, así como para el sector político de la oposición venezolana.

Es importante determinar si, en el sector privado se desconocía los lineamientos que iban a ser modificados ya que, al concederle beneficios adicionales al trabajador, sin acuerdo con los empleadores privados, se le estaría imponiendo tanto al estado venezolano como a las empresas privadas del país, una exagerada carga económica adicional tan alta que difícilmente sea viable de ejecutar en el mediano y largo plazo.

Como consecuencia, se generan en el colectivo trabajador dudas e incertidumbres en el pequeño y mediano empresario, quien busca entender las repercusiones que implican en el marco jurídico a corto, mediano y largo plazo, para así analizar de manera crítica y reflexiva el impacto que podría tener la LOTTT sobre sus finanzas, y por ende en las tendencias negativas en el dinamismo laboral y en el crecimiento sostenible a través del tiempo.

En correspondencia con este señalamiento, tal como lo afirma Villegas (2012), este aumento de beneficios para el trabajador actual, puede convertirse en una inhibición para cualquier crecimiento de nuevas empresas, o reclutamiento de nuevo personal, es más, puede ser un detonante para una serie de potenciales cierre de empresas, ante la incapacidad económica de poder cubrir los nuevos beneficios económicos que deberá afrontar el sector privado para acatar la normativa y quedar dentro del marco legal de la misma.

De acuerdo con este juicio del citado autor, dentro de los puntos señalados, los que requieren ser objeto de un mayor análisis profundo, y que tienen un impacto importante en la nómina de las empresas, se encuentran: los días de descanso, feriados, la disminución de la jornada laboral y la generación del día compensatorio, que son vitales para la economía y el desarrollo de la empresa. Otros puntos no menos importantes de la LOTTT objetos de análisis que inciden desfavorablemente en los estados financieros de las empresas son: El lineamiento de la reducción de la jornada laboral de 44 a 40 horas semanales, los dos (2) días de descanso, incremento de las licencias por maternidad y paternidad, la inamovilidad laboral, la retroactividad de las prestaciones, incremento en el pago la liquidación, y el riesgo en el régimen sancionatorio, con multas calculadas en unidades tributarias e incluso los casos de posibilidad de pérdida de la libertad por prisión por incumplimiento de normativas; hace el panorama bastante crítico, por cuanto todo se refleja en el área de endeudamiento en cualquier empresa de servicio.

En síntesis, las empresas venezolanas se verán obligadas a ajustar sus costos, porque una vez aplicada la LOTTT, el precio de la relación de trabajo es cada vez más alto, por lo tanto, no cuentan con su derogación dirigida a minimizar el impacto contable, financiero y económica en sus estados financieros, aunque en el seno de los consejos legislativos ocurran cambios en el orden político. De manera, que se ven obligadas a adecuarse

a esta nueva realidad jurídica legal que determina las formas de cálculo de las prestaciones sociales y de las modificaciones de utilidades entre otros beneficios laborales que establece la LOTTTT para tal efecto, de lo contrario se exponen al riesgo de someterse al régimen sancionatorio calculado en base a las unidades tributarias según su estimación en el tiempo y de la acción de incumplimiento por parte del patrono. De esta manera, al empresario le tocará comenzar a efectuar las provisiones y apartados para cubrir la erogación de estos beneficios, lo cual reducirá los flujos de cajas, y la forma contable de registrar dichos gastos.

Otro aspecto importante de resaltar para entender un poco los motivos de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, es la incursión del Estado en las diferentes actividades económicas por la vía de la nacionalización, expropiaciones, compras forzosas, entre otras, por lo que el Estado Venezolano pasa a ser el actor principal en las diferentes actividades económicas, gerenciando empresas e instituciones en las áreas públicas de minería y petróleo, telecomunicaciones, electricidad, bancaria, comercialización de alimentos, electrodomésticos, cementera, entre otras.

Transfiriendo esta situación a las empresas educativas privadas, sus directivos como pequeños empresarios pudieran desembolsar una cantidad significativa de dinero, o prever los respectivos apartados, a razón de una decisión no consensuada del Ejecutivo; lo cual no estaba previsto para estos ejercicios fiscales. Esto significa que, al incrementar los costos por cada trabajador se hará menos rentable la inversión en el país; y los Colegios e Instituciones educativas privadas son las más afectadas por sus limitaciones en cuanto al capital que la constituyen, y sobre todo, aquellas donde el recurso humano es eje fundamental en su esquema de producción de bienes y servicios socioeducativos.

Por lo general, las empresas educativas privadas tienen un esquema de producción diferente al industrial y comercial; su mayor parte del mecanismo de generar ingresos y/o ganancia se sustenta en forma casi

proporcional al incremento en el número de trabajadores/empleados. Como consecuencia se ve afectado el capital de trabajo y del flujo de caja por el pago de la nómina con sus respectivos aumentos anuales, capacidad de endeudamiento para solventar circunstancias imprevistas necesarias entre otras acciones para liquidar al trabajador y contar de un fondo de contingencia que les permitan tener disponibilidad de circulante para sufragar estas erogaciones.

Similarmente, los Colegios e Instituciones educativas privadas como organizaciones pequeñas con poco capital e infraestructura; para obtener importantes y significativos para obtener considerables ingresos económicos que estén en proporción a un incremento directo de sus trabajadores, se toma en cuenta las siguientes premisas: a mayor número de empleados mayores ingresos brutos; a mayores empleados menores margen de ganancia, pues los costos se incrementan considerablemente con este nuevo marco legal.

También hay que tomar en cuenta que algunas de ellas tienen un elevado número de trabajadores (personal directivo, docente, administrativo y obrero) que hasta muchos de ellos están en calidad de contratados, a los cuales se le ha estado renovando el contrato en forma no periódica, pero que con la entrada de vigencia de la ley es necesario incorporarlos como personal fijo. Eso implica nuevos compromisos laborales, legales y económicos, con incidencia en un incremento en los costos de las mensualidades, cuotas de inscripción y recaudos y solicitudes administrativos entre otros servicios que se ofrecen. A esto se agrega los requerimientos de más capital de inversión, para reemplazar equipos y ampliar las instalaciones, los cuales están detenidos ante la incertidumbre de un potencial retiro masivo de trabajadores con larga antigüedad o los casos de despidos injustificados con arreglo doble.



Además, en términos globales, la situación de liquidez hasta hoy en día se ha visto afectada por los elevados costos operativos de los insumos y material de oficina y didáctico (recursos para el aprendizaje)

Partiendo de lo antes expuesto, surgen las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son las bases legales relacionadas con la garantía de las prestaciones sociales en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)?
- ¿Cuáles son los elementos relacionados con el cumplimiento del pago de las prestaciones sociales en los colegios privados de la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC) de acuerdo con los convenios suscritos con el Ministerio del Poder Popular para la Educación?
- ¿Cómo es el impacto en el cálculo de la garantía de las prestaciones sociales de los trabajadores de las instituciones educativas pertenecientes a la AVEC?

Estas son algunas de las interrogantes que orientarán el desarrollo del presente proyecto de investigación en el área de la contabilidad de costos

### **Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo General**

Analizar el impacto de la reforma del régimen de prestaciones sociales de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT:2012), en el cumplimiento del pago de las prestaciones sociales a los trabajadores de los colegios privados de la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC) del Municipio Libertador del Estado Mérida.

## **Objetivos Específicos**

- Identificar las bases legales relacionadas con la garantía de las prestaciones sociales en la LOTTT
- Precisar los elementos relacionados con el cumplimiento del pago de las prestaciones sociales en los colegios privados de la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC) de acuerdo con los convenios suscritos con el Ministerio del Poder Popular para la Educación
- Determinar el impacto en el cálculo de la garantía de las prestaciones sociales de los trabajadores de las instituciones educativas privadas pertenecientes a la AVEC

## **Justificación e Importancia de la Investigación**

Entre las principales razones que justifican y al mismo tiempo revelan la importancia de la presente investigación, destaca la evidente necesidad de iniciar estudios que demuestren la capacidad real financiera para afrontar los diferentes y constantes cambios en las regulaciones de operatividad de los Colegios e Instituciones educativas privadas pertenecientes a la AVEC, y los compromisos que adquieren en un nuevo marco laboral que genera más obligaciones que repercuten en los rendimientos y estados contables de las empresas de servicio; convirtiéndose ésta una razón de peso para la propuesta de este proyecto de investigación, ya que buscará beneficiar directamente a los involucrados en el proceso donde interactúan estas organizaciones, y de sus actores, es decir, propietarios, gerentes, clientes y recursos humanos.

Se parte de la idea de que los Colegios e Instituciones educativas privadas, deben en primer término conocer el nuevo marco jurídico, y analizar los artículos que tendrán incidencia en la estructura de costos, a objeto de tener la previsiones a corto y mediano plazo, de analizar la

factibilidad de cubrir los compromisos que tengan incidencia financiera, a objeto de garantizarse a sí misma como al colectivo, que bajo un nuevo marco jurídico honrará tales obligaciones alcanzando así su permanencia y crecimiento dentro del mercado económico venezolano.

A partir de estas ideas, se busca analizar el impacto generado por la extensión de los beneficios y regulaciones establecidas en la nueva LOTTT (2012) para el pago de las prestaciones sociales a las y los trabajadores en los colegios privados afiliados a la AVEC que funcionan en el municipio Libertador del estado Mérida, que permitan definir un conjunto de recomendaciones técnicas y contables adecuadas al marco jurídico laboral vigente vinculante con esta ley, todo con el fin de que estas instituciones puedan minimizar el impacto derivado de las erogaciones por este concepto, lo cual implica un proceso de formación permanente e investigación.

Entre estas recomendaciones y aportes realizados con este propósito, especial énfasis se hace en la importancia de los fondos de contingencia, como herramienta financiera contable que permita respaldar compromisos laborales vinculados con circunstancias imprevistas, en cuanto pagos de nómina y de liquidación en casos de emergencia

En esta dirección, se puede acotar que la importancia del análisis de la regulación y su incidencia en el pago de prestaciones sociales, permitirá a su vez evaluar el impacto sobre la economía por ese cambio en el marco jurídico que ha colocado a los Colegios e Instituciones educativas privadas, como empresas de servicio y los derechos de propiedad en estado de indefensión, ya no frente a terceros, sino frente al propio Estado, y su compromiso social para soportar nuevas obligaciones en el orden económico hacia la clase trabajadora del país.

Bajo una perspectiva socioeducativa, se quiere contribuir a la formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras, uno de los fines fundamentales de la nueva Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT, 2012), que se establece que con base a los planes de

desarrollo económico y social de la Nación, el Estado, en corresponsabilidad con la sociedad, generará las condiciones y creará las oportunidades para garantizar su formación social, técnica, científica y humanística, y estimular en los centros de trabajo el desarrollo de sus capacidades productivas asegurando su participación en la producción de bienes y servicios.

Es importante también difundir e informar al colectivo, de manera imparcial, que el recién marco jurídico laboral venezolano, introduce elevado costos de transacción, generados estos por un incremento en las erogaciones para atender nuevos derechos a la masa laboral que no existían; pero como contrapartida afecta desfavorablemente a la rentabilidad de los activos invertidos y el capital de trabajo del propio proceso económico-productivo, generador de riqueza a nivel de micro y macroeconomía.

En síntesis, se aspira y pretende que el presente trabajo contribuya para aclarar las dudas que posee la mayoría de los empleadores y empleados para así poder continuar el sendero ya iniciado con esta reforma y por muchos estudiosos de la materia laboral.

### **Alcance y Delimitaciones de la Investigación**

#### **Alcance**

**De Contenido:** En esta investigación se busca analizar las normas, conceptos teóricos y criterios específicos en cuanto a la reforma del régimen de las prestaciones sociales que establece la nueva Ley Orgánica de Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). Algunos de los documentos que se estudiarán son los siguientes:

1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)
2. Ley Orgánica del Trabajo año 1997 (LOT)
3. Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras año 2012 (LOTTT)
4. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo año 1999.
5. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras.

## **Delimitaciones**

El presente estudio se limitará fundamentalmente, en efectuar un análisis comparativo del conjunto de artículos que tienen incidencia en el orden financiero, económico y por supuesto, contable de la recién LOTTT solo en los aspectos a los compromisos vinculados directamente con las prestaciones sociales de los trabajadores, por lo cual se tomará como referencia un caso de estudio, un colegio privado perteneciente a AVEC.

En cuanto a la fuente de información, se basará exclusivamente en la nueva LOTTT (2012), el registro contable que actualmente lleva dicha empresa, así como la información suministrada por la gerencia administrativa y operativa de dicha organización, en particular, a los procesos contables que aplicaba hasta la fecha de la entrada en vigencia de esta nueva Ley.

Se estima que el tiempo de desarrollo y análisis se efectuará en el lapso de cinco (5) meses (Septiembre 2014 – Febrero 2015), y el resto de los cálculos se desarrollará a través de las estimaciones de la incidencia de los costos por proyecciones a futuro

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

El marco teórico es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio. De allí que su relacionalidad, estructura lógica y consistencia interna, va a permitir el análisis de los hechos conocidos, así como, orientar la búsqueda de otros datos relevantes. En este segmento, se presentan en primer lugar los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y legales, definición de términos básicos y sistema de variables.

#### **Antecedentes de la investigación**

##### **Antecedentes históricos:**

El derecho laboral venezolano, tal y como se le conoce contemporáneamente, nace a partir de la promulgación de la primera Ley del Trabajo del 23 de julio de 1928, que permitió superar las disposiciones del Código Civil sobre arrendamiento de servicios que regía las relaciones laborales, y se afianza con la promulgación de la Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936, que estableció un conjunto sustantivo de normas para regular los derechos y obligaciones derivados del hecho social del trabajo. A partir de este momento, la evolución de la legislación laboral venezolana ha discurrido en forma paralela con la historia de las luchas sociales de los trabajadores y trabajadoras de Venezuela, produciéndose una relación de mutua influencia que ha legado importantes páginas a la historia contemporánea del país.

Esta Ley se mantuvo vigente por casi 55 años, durante los cuales fue objeto de sucesivas reformas parciales (en los años 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983), sufriendo una evolución sustantiva en 1991, cuando le fue otorgado carácter orgánico, con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo del 1º de mayo de 1991, como consecuencia de las importantes contradicciones surgidas con la instauración del modelo neoliberal, que en Venezuela vivió su momento de mayor intensidad a partir del año 1989.

Paralelamente, en Venezuela a partir de la década de los años 80, se inventaron una serie de transformaciones en materia de seguridad social con el fin de ir ampliando el rango de acciones de las diversas contingencias que la protegen. Es así como gracias a la influencia global la tendencia en materia de seguridad social con los mencionados cambios se le dio prioridad legislativa a la Ley Orgánica de Seguridad Social (1999), en la cual se incorporaron nuevos elementos que no estaban presentes en los cuerpos normativos anteriores.

Pero es a finales de los años noventa cuando en el marco de una nueva política neo liberal comandada por el presidente Caldera, se redacta una nueva Ley Orgánica del Trabajo (1997) como producto de las conversaciones sostenidas entre el gobierno y la empresa privada. Desde mayo de 1990, se creyó que la nueva Ley Orgánica de Trabajo, lograría el impulso del empleo masivo, luego de la reforma de dicha ley en 1997, determinaría el impacto definitivo en materia del poder adquisitivo, un empleo digno con sus modificaciones más importantes como la composición del salario, el régimen de prestaciones sociales y el despido injustificado.

Con la entrada en vigor de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en 1999, se produce un salto cualitativo de enorme importancia en la concepción doctrinaria del derecho laboral, a partir del reconocimiento del trabajo, al igual que la educación, como “procesos fundamentales” para alcanzar los fines esenciales del Estado (CRBV, artículo 3). De esta manera, el hecho social del trabajo, en la medida en que

constituye además un proceso fundamental, pasa a ser considerado por la ley de leyes venezolana como un proceso social, el proceso social del trabajo.

Por otra parte, el Ejecutivo Nacional ha determinado el salario mínimo desde 1999 en 12 oportunidades, sin consultar a los actores económicos involucrados para tomar dichas decisiones, incumpliendo la Ley Orgánica de Trabajo de 1997 donde se le atribuía esta competencia a una Comisión Tripartita Nacional.

Con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), resulta especialmente oportuna a la luz de la manera como la coyuntura política internacional ha evolucionado desde 1999: evidencias de un agotamiento del modelo económico predominante y la subsecuente explosión de crisis estructurales, que han llevado a los gobiernos de muchos países del mundo a ceder ante la tentación de introducir regresiones a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, incurriendo en evidentes violaciones de derechos fundamentales de la población. Es importante recordar que la nueva LOTTT, firmada por el presidente de Venezuela, Hugo Chávez, el pasado 30 de abril, entró en vigencia bajo la Gaceta Oficial N° 6.076, y declarado su carácter orgánico por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia venezolano (TSJ).

Con posterioridad en esa nueva ola de cambios sociales, se promulga la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (LOSSSI. 2002), publicada en fecha 30 de diciembre de 2002, según la Gaceta Oficial N° 37600, en la cual de acuerdo a las influencias percibidas en otros países y organismos multilaterales se le otorgó un amplio margen de acción a las empresas privadas en cuanto al manejo y administración de la mayoría de los subsistemas previstos en su contenido.

Posteriormente, en el gobierno actual se han presentado diferentes situaciones en materia laboral, como por ejemplo el número de trabajadores públicos aumentó de un millón (1.000.000) en enero de 1999, a dos millones



cuatrocientos once mil seiscientos tres (2.411.603) empleados en marzo de 2009, según cifras oficiales publicadas en el periódico Universal el 08 de marzo de 2009. También, el problema que se presenta con los trabajadores que son terciarizados, donde las empresas restringen la posibilidad de apertura nuevas fuentes de trabajo y donde se liberan de algunas obligaciones laborales. En consecuencia, el Ejecutivo Nacional ha dictado varios decretos presidenciales para solventar algunos problemas en materia laboral, como por ejemplo la inamovilidad de los trabajadores desde el año 2002, lo que representa una modificación de la estabilidad relativa establecida en la antigua Ley Orgánica de Trabajo (LOT).

Una vez aprobada la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT: 2012) se realizaron en el país diversas jornadas de discusión dirigidas a todos los interesados en conocer con detalle este nuevo instrumento legal de interés de cada uno de los actores de la sociedad, tanto empleados como empleadores, públicos y privados. En el marco de estas jornadas expertos en la materia laboral expusieron y explicaron en detalle los lineamientos de la nueva LOTTT. Entre estas cabe referir como antecedente histórico el Foro sobre Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), evento realizado el 7 de junio de 2012 en el Salón Bolívar del Hotel del Lago de la ciudad de Maracaibo, Estado Zulia, organizado por el Colegio de Abogados de este estado.

El acto contó con la presencia del magistrado del Tribunal Supremo de Justicia y para la fecha miembro del Consejo Superior del Trabajo, Juan Rafael Perdomo; igualmente con el abogado Antonio Espinoza Prieto, miembro de la comisión presidencial que elaboró la nueva Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT) quien tuvo la ponencia “Aspectos novedosos de la LOTTT”; así como también Rubén González, Asesor Laboral Externo de la Alcaldía del Municipio Libertador y de la C.A. Venezolana de Televisión, quien disertó sobre “El Derecho Colectivo del Trabajo en la nueva LOTTT”. De igual manera, la ponencia “La Estabilidad en la nueva ley” de Carlos

Alexis Castillo, abogado especialista en Derecho del Trabajo, quien ha desarrollado funciones como asesor laboral y ex ministro encargado del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y viceministro en esta materia en los años 2006 y 2007, entre otras.

Las ponencias expuestas coincidieron en concluir que la nueva LOTTT garantiza la protección al trabajo como hecho social. La aprobación de instrumentos como éste obedece a la intención del Gobierno Bolivariano de impartir justicia social para las mayorías.

#### **Antecedentes Investigativos** (Antecedentes del Problema. Investigaciones Previas)

Yegres y Mago (2012), realizaron una investigación titulada Impacto de la LOTTT 2012 en la medición, registro y presentación de las prestaciones sociales en los estados financieros. Trabajo publicado por el Grupo Economía, Finanzas y Gerencia (ECOFIGE) del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente (UDO), cuyo objetivo se centró en una indagación teórica y conceptual de la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 de la reforma a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y comparar los dos (2) métodos paralelos en su contenido para el cálculo de las prestaciones sociales: el Método Acumulado y el Método Retroactivo, con el fin de favorecer los intereses del trabajador.

Bajo los escenarios planteados, utilizando la técnica de simulación, se evidencia que en épocas de alta inflación, el Método Acumulado beneficia al trabajador en un periodo inicial y posteriormente revierte al Método Retroactivo durante el resto de la vida laboral, incrementando los costos para la empresa. Como recomendación proponen una metodología contable para el registro del diferencial por concepto de prestaciones sociales cuando el Método Retroactivo favorezca al trabajador durante su vida laboral. Los autores concluyen que el nuevo régimen de prestaciones sociales genera incertidumbre en las empresas y empleadores en general, en virtud del

incremento en los costos de los pasivos laborales que supone el método basado en la retroactividad.

En otro orden de ideas, Obuchi (2012), investigador del Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA), en una investigación realizada sobre los escenarios de la reforma laboral señala que: “Un esquema retroactivo al terminar la relación laboral y con base al último salario, implicaría una carga al pasivo laboral no sostenible ni para el Estado ni para el sector privado”. En el estudio realizado por este economista se puede evidenciar que los cálculos para la comparación de los esquemas de prestaciones sociales no se debe dejar a un lado que Venezuela registra una inflación promedio por encima del 30% en el 2012 y que los pronósticos con las investigaciones realizadas se tiene para los próximos años una inflación promedio del 27% para los próximos 7 años.

También López (2012) realizó una investigación titulada Impacto económico de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en Venezuela, con el objetivo de mostrar los impactos económicos tangibles e intangibles que esta ley presenta, y comparar la cuantificación bajo diversos escenarios mencionados más adelante. Se efectúan asimismo, algunas consideraciones sobre la productividad, empleo, inversión y competitividad de las organizaciones y algunas recomendaciones generales. En el desarrollo del estudio se abordaron como criterios e indicadores de impacto en términos de Categorías de impacto, Impactos económicos directos de mediano plazo: El Sistema de Prestaciones Sociales (Capítulo III de la LOTTT); el impacto de los intangibles: un impacto a cuidar; sobre la productividad, el empleo, la inversión y la competitividad y comentarios finales.

Los resultados obtenidos se basaron en una metodología de investigación comparativa, entre los cuales se pueden señalar los siguientes: En relación a las categorías de impacto, a lo largo del presente documento se dividen los impactos económicos de la ley en impactos de

mediano/largo plazo y en los de corto plazo. Asimismo, se clasifican los mismos en tangibles, esencialmente caracterizados por un impacto económico monetario directo, e intangibles, como aquellas categorías de impacto económico pero de cuantificación actuarial más “indirecta”, aspectos que se presentan en cuadros y gráficos estadísticos.

Los impactos económicos directos de mediano plazo se evaluaron en función de los criterios establecidos en el Capítulo III de la LOTTT referido al Sistema de Prestaciones Sociales. Esta categoría se refiere fundamentalmente a las indemnizaciones como resultado de la terminación de la relación de trabajo.

De lo anterior surgen dos consecuencias: la primera es que el sistema no retroactivo crece de manera aritmética (dos días, por año de antigüedad), mientras que el sistema retroactivo crece de manera “exponencial”. La segunda es, por tanto, que el sistema retroactivo beneficia a las antigüedades “altas” mientras que el sistema no retroactivo beneficia a las antigüedades “bajas”. Concluye el estudio, que esto implica que para calcular el impacto en la modificación del sistema de prestaciones sociales es necesario calcular la antigüedad a partir de la cual se produce dicho impacto. Se demostrarán entonces los escenarios asumiendo diferentes niveles de inflación, para estos niveles se asumirá que los incrementos salariales son iguales a la inflación.

En términos globales, los antecedentes hacen énfasis en lo relevante que representa en el análisis de los costos operativos, los originados o causados por la relación laboral con los trabajadores y empleados de empresas de servicios, en particular, cuando dichas empresas tienen una alta dependencia de su rentabilidad en base al rendimiento del recurso humano.

## **Bases Teóricas**

En el Marco Teórico Referencial se muestran las bases de las diversas teorías y conceptos relativos a la administración, que orienten el sentido del presente estudio. En este sentido, Balestrini (2005) señala que "una vez que se ha reducido el problema a términos precisos y explícitos; (...), es necesario situar el marco de referencia teórica que orienta el estudio en todos sus aspectos". (p. 91).

En este orden de ideas, las teorías sustentadas con el ordenamiento jurídico venezolano vigente relacionados con la presente investigación se enfocan hacia el Régimen Prestacional Laboral en Venezuela y su incidencia con los componentes enmarcadas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012). Para el estudio y comprensión del sistema de reformas, como su impacto e incidencia en el cumplimiento del pago de prestaciones sociales en las instituciones educativas privadas pertenecientes a la AVEC, su proceso, evolución y administración, considerando algunos basamentos teóricos que darán respaldo a los principios sobre los cuales se fundamenta para apoyar un análisis y evaluación integral de los aspectos involucrados en la temática. En razón de ello, a continuación se exponen los planteamientos más destacados de carácter teórico que algunos autores han publicado:

### **Contabilidad**

La Contabilidad es una técnica auxiliar de la economía, cuya finalidad es apoyar los procesos en la administración de una empresa de manera de aportarle eficiencia. La información que entrega sirve a los ejecutivos para orientar la Toma de Decisiones con respecto al futuro de la organización. Es el arte de registrar, clasificar y sintetizar en forma significativa expresándolos en dinero los actos y las operaciones que tengan aunque sea parcialmente características financieras y de interpretar sus resultados.

## **Las prestaciones laborales**

El Diccionario de la Real Academia Española (2008), define el concepto de prestaciones de la siguiente manera:

Es toda acción de la gerencia, bien descansa en disposiciones legales, estatutarias o administrativas, dirigidas a ofrecer al trabajador una ayuda económica o servicio social, en adición a su salario, con la finalidad de reducir el gasto del empleado, fomentar su desarrollo y crear condiciones de trabajo satisfactorias". En este sentido, desde el punto de vista de la administración de la compensación, generalmente se habla de prestaciones en efectivo y prestaciones en especie o beneficios. Desde otra perspectiva, por ejemplo desde la legal, se puede hablar de prestaciones de ley, u obligatorias, y prestaciones de empresa, o discrecionales. Es por tanto que, las prestaciones laborales, Son facilidades o servicios que un empleador les otorga a sus trabajadores en adición al salario estipulado. (p. 472

Sobre la base de este concepto, el mismo diccionario define las prestaciones laborales como un conjunto de normas, principios destinados a proteger íntegramente a los trabajadores y a sus beneficiarios, con objeto de asegurarles un mayor bienestar económico social y cultural. Comprenden los beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales. Hoy en día existen muchos tipos de prestaciones esta dependen de las políticas de prestaciones e incentivos sustentadas por las empresas mutuo propio o por acuerdo con los sindicatos.

### **Prestaciones Sociales**

En el marco legal, las prestaciones sociales son aquellas indemnizaciones que debe cancelarse a un trabajador como compensación por sus años de servicio al término de la relación laboral, esta compensación es en realidad la acumulación a través del tiempo de ciertos beneficios

económicos establecidos en la ley, tales como la antigüedad, las vacaciones, los bonos y el preaviso.

Es un derecho constitucional para todos los venezolanos Artículo 92 de la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela la cual expresa lo siguiente: “Todo los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata....” (p. 12)

También se les denomina “Indemnización por antigüedad”, en todo caso, está claro que a pesar de la impropiedad del legislador al llamarlos “Indemnización”, la prestación por antigüedad tiene carácter de derecho adquirido.

La Corte Suprema de Justicia (1985), explica que las prestaciones sociales es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono”. (p. 2).

Para Gómez (2009), las prestaciones sociales “son los dineros adicionales al Salario que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante Contrato de trabajo por sus servicios prestados”. (p. 33). Bajo este criterio es una forma de reconocimiento en términos monetarios por su aporte en la generación de ingresos y utilidad en la empresa o unidad económica. Incluyen también los pagos que tiene como objeto cubrir los riesgos eventuales que corre el trabajador en el desarrollo de las actividades laborales, como son los riesgos profesionales, los pagos a salud y a pensión.

Desde un punto de vista más amplio, Garay (2008), señala que las prestaciones representa un beneficio material que la ley acuerda al trabajador, para el momento en que su relación de trabajo concluye; tomando en cuenta para ello el monto del salario devengado, el tiempo interrumpido de servicio y las circunstancias en que se produjo la terminación de la relación de trabajo, es decir, tomando en cuenta circunstancias especiales, tales como despido, cláusula contractual por límite de tiempo máximo de servicio, entre otros.

Otros legisladores (Alfonso, 2006; Márquez, 2000; y Urquijo, 2008), muestran su inclinación para definirla también, como el ahorro de toda una vida de trabajo, de entera propiedad de los trabajadores y sus familias; sobre las cuales no pueden disponer el gobierno, patronos, ni el poder legislativo; ya que no tienen potestad constitucional ni autoridad administrativa, ni moral, por lo que su destino requiere de la voluntad soberana y expresa de los trabajadores. Como puede apreciarse, es en parte filosófica, pero a la vez jurídica, ya que se basa en los principios de los derechos de los ciudadanos de una república.

Por otra parte, la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 (NIC-19) define a las prestaciones sociales como los “Beneficios a los Empleados”, beneficios post- empleo, donde se establece la forma en que los empleadores deben tratar contablemente y revelar información acerca de los beneficios a los trabajadores; identifica 4 categorías de beneficios a los trabajadores: beneficios a corto plazo, beneficios post retiro, beneficios a largo plazo y beneficios por terminación. Cada uno de estos con tratamientos contables y requerimientos de presentación diferentes.

De las definiciones señaladas, se puede concluir que en primer lugar las prestaciones no constituyen salario, y al no constituir salario, no forman parte de la base sobre la cual se paga la seguridad social, los aportes parafiscales y naturalmente las mismas prestaciones sociales, en segundo lugar, son un beneficio adicional exclusivo que la ley concede al trabajador o



las personas que están vinculadas a una empresa mediante un contrato de trabajo; como es la prima de servicios, las cesantías, los intereses sobre cesantías, las primas extralegales, la dotación, etc.

### **Tipos de prestaciones:**

Los trabajadores bien sea por cumplimiento de un contrato o que no exista una firma de éste (el contrato), deben gozar de beneficios mientras cumplan con una actividad de servicio aun patrono o cuando se haya decidido que se dé por terminada la relación de trabajo sin importar que parte de la relación lo haya decidido (patrono-trabajador o trabajador- patrono).

Estos derechos de los trabajadores deben ser cumplidos siempre y cuando el despido no sea legalmente justificado, beneficios como: el preaviso o plazo del desahucio, indemnización por despido injustificado, auxilio de cesantía, prestación de antigüedad, las vacaciones, el importe de la remuneración, composición del salario, la retribución por maternidad, bonificación ó participación en los beneficios de la empresa, bono vacacional, bono navideño salario de navidad, días no laborables y feriados, utilidades, otros beneficios que son irrenunciables aunque haya sido de manera voluntaria por el trabajador según el Artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, siendo ésta la que indica o señala los deberes y derechos que deben cumplirse en una relación de trabajo.

Los aspectos más resaltantes tratados en la Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo son: El beneficio de antigüedad; El régimen de estabilidad laboral que comprende el preaviso y la indemnización por despido injustificado; y la composición del salario y su incidencia sobre el cálculo de las prestaciones sociales.

### **Registro contable de obligaciones laborales**

Una de las principales obligaciones laborales es el depósito trimestral que debe realizar el patrón o patrona a cada trabajador por concepto de

garantía de las prestaciones sociales, ya sea en la contabilidad de la empresa, un fideicomiso o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, en compensación por el tiempo acumulado de servicios prestados en la organización.

La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio destinado a proteger al trabajador y su familia de las contingencias, sirve como seguro contra el desempleo, denominado Compensación por Tiempo de Servicio. Económicamente hablando tiene la naturaleza de un ahorro forzoso; jurídicamente hablando, tiene el mismo tratamiento y protección que alcanzan a los demás conceptos remunerativos. Además de que las empresas están obligadas a llevar un registro de sus trabajadores con derecho a prestaciones sociales, Villegas (2012), afirma que tienen otras obligaciones laborales como:

- Número de Información laboral (NIL) y último trimestre declarado
- Número de a portante INCES y último trimestre cancelado
- Número Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y último mes cancelado
- Número de Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda (FAOV) y último mes cancelado
- Número de trabajadores fijos y a tiempo determinado
- Nómina, recibos, depósitos, contratos, entre otros.
- Libro de registro de Horas Extras laboradas
- Libro de Vacaciones

### **Impactos contables a considerar de la Nueva LOTTT**

De acuerdo con López (2012), los aspectos más resaltantes tratados en la Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo son: El beneficio de antigüedad; El régimen de estabilidad laboral que comprende el preaviso y la indemnización por despido injustificado; y la composición del salario y su incidencia sobre el cálculo de las prestaciones sociales. A continuación, se detallan los aspectos más relevantes de estos componentes:

#### **1. El Beneficio de Antigüedad:**

Antes de la reforma parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, el trabajador recibía por concepto de antigüedad el equivalente a 30 días de salario por año o fracción superior a seis meses con base al salario del mes anterior a la fecha de terminación de la relación laboral o en el caso de que el trabajador devengara un salario compuesto por comisiones el equivalente al promedio de las comisiones del último año, contado este a partir del mes inmediatamente anterior a la fecha de terminación de la relación laboral.

Con la reforma parcial de la precitada norma jurídica, el trabajador percibirá dos prestaciones de antigüedad diferentes, una durante la relación de trabajo que sólo, ilustrativamente, se denominará 'sucesiva' la cual estará conformada por abonos mensuales y anuales, y la otra que se denomina 'terminal', la cual se pagará únicamente con motivo de la terminación de la relación laboral.

La prestación sucesiva se origina durante la relación de trabajo. Después del tercer mes de servicio ininterrumpido, el trabajador comenzará a percibir por concepto de antigüedad cinco (5) días de salario por cada mes laborado. Pero además, al cumplir cada año de servicio contado a partir de la fecha de entrada en vigencia de la ley, el patrono deberá abonarle por el mismo concepto, dos (2) días adicionales de salario, hasta acumular un máximo de treinta (30) días por año. Los abonos mensuales por concepto de antigüedad deben efectuarse al cumplirse el mes en que han sido causados.

En cuanto a los abonos anuales, se realizarán en la fecha aniversario del trabajador en la empresa. Es importante tener presente que el trabajador no recibirá su dinero por este concepto cada mes ni cada año. El dinero que gratifica la antigüedad, se abonará en su cuenta (mensual o anualmente según corresponda) pero se le pagará efectivamente al terminar la relación laboral.

En relación a los intereses por concepto de antigüedad, las cantidades que serán abonadas en la cuenta de antigüedad del trabajador, mensual o anualmente, devengarán intereses conforme a las siguientes situaciones: · Si

el dinero está depositado fuera de la empresa sea en fideicomisos o fondos de pensiones de antigüedad, a la tasa de mercado.

Si el trabajador solicita transferir su dinero fuera de la empresa y el patrono no lo hace, las cantidades que permanezcan depositadas en la contabilidad de la empresa devengarán intereses según la tasa activa (la que cobran los bancos por concepto de préstamos) fijadas por el Banco Central, considerando el promedio de los seis (6) bancos más importantes del país.

Si los fondos permanecen depositados en la empresa con el consentimiento del trabajador, devengarán intereses a la tasa que determine el Banco Central, considerado el promedio entre la tasa activa y la pasiva (la que pagan los bancos por ahorros) la cual será determinada por los seis principales bancos del país. Los intereses serán abonados mensualmente y se le pagarán anualmente.

## **2. El Régimen de Estabilidad Laboral** (Régimen dual de prestaciones sociales)

Comprende el Preaviso y la Indemnización por Despido Injustificado:

El preaviso o Plazo del Desahucio (Preaviso dado por el trabajador) como elemento fundamental de la estabilidad laboral no sufrió ningún tipo de modificaciones, puesto que el texto del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 se mantiene igual. En consecuencia, la parte que pone fin a la relación laboral debe avisar a la otra con la antelación que esa norma dispone. En la nueva LOTTT del 2002, según el Artículo 81, si el trabajador por voluntad propia decide finalizar la relación de trabajo por tiempo indeterminado, éste deberá dar un preaviso al patrono según sea su período de trabajo. Período de Trabajo: 1 mes - 7 días (una semana); 6 meses - 15 días (una quincena); 1 año - 30 días (un mes).

Lo que sí sufrió modificaciones fueron las indemnizaciones que la Ley Orgánica del Trabajo contempla para los casos de despido injustificado. En este caso, si el patrono persiste en despedir al trabajador, deberá pagarle,

además de su antigüedad, y los salarios caídos, dos indemnizaciones distintas. La primera es la indemnización por despido injustificado que va desde 15 días para una antigüedad entre 3 y 6 meses, hasta 60 días por más de un año. Cabe destacar que el procedimiento de calificación de despidos, incluyendo el tema del reenganche y los salarios caídos, no se modificó. Sólo varía la indemnización que deberá recibir el trabajador. La segunda es la indemnización sustitutiva del preaviso. Además de lo anterior, en estos casos el patrono deberá una indemnización distinta a la anterior, sustitutiva del preaviso.

En el caso de indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador (Doblete Régimen dual de prestaciones sociales): casos de los despidos sin razones que lo justifiquen y cuando el trabajador manifieste su voluntad de no solicitar el reenganche, el patrono está en la obligación de pagarle adicionalmente una indemnización equivalente al monto que le corresponde por prestaciones sociales, lo que esté pendiente por pagar: sueldos, utilidades, vacaciones, bono vacacional e intereses sobre prestaciones sociales. (Artículo 92: LOTTT)

### **3. La composición del salario y su incidencia sobre el cálculo de las prestaciones sociales.**

El artículo 133 de la Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T.) conceptúa como salario "la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participaciones en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda".

La Reforma Parcial actual mantuvo el mismo criterio de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 en cuanto a que el salario comprende las

comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, recargos por días feriados, horas extras, alimentación y vivienda. La reforma fija la obligación de salarizar las bonificaciones percibidas por el trabajador.

En relación a los días no laborables y feriados, en Venezuela existen muchas festividades a lo largo de todo el año, los cuales pueden ser laborables o no laborables según sea el caso, siendo de carácter oficial y religioso, que celebran acontecimientos históricos y personajes célebres de nuestra historia, tanto regional como nacional.

En cuanto a la bonificación ó participación en los benéficos o utilidades, según López (2012), la nueva LOTTT al igual que la anterior LOT de 1997 dejó cierta laguna en lo referente a que permite la bonificación bajo dos situaciones: una permanente (Parágrafo Primero, artículo 133) y la otra transitoria (Artículo 671). Esta última, sujeta a más de una interpretación en cuanto a cuál es el período de tiempo transitorio. La laguna permanente abre la posibilidad de que la empresa y el sindicato pacten subsidios o facilidades hasta el equivalente de 20% del salario convenido, porcentaje que podrá ser excluido de la base de cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo.

Esto no implica que los conceptos excluidos dejen de ser salario y en consecuencia no estén protegidos como tal en situaciones por ejemplo de embargos, quiebras, etc., sólo supone que, siendo salario, ese porcentaje no se tomará en cuenta para calcular las prestaciones o indemnizaciones laborales. En consecuencia los subsidios y facilidades tipo vales o tickets, los aportes de ahorro y cualquier otra gratificación similar, deben considerarse parte del salario y sólo se excluirán si se ha pactado que los mismos formen parte de este 20%.

Las interpretaciones que pueden plantearse con esta norma (concebida como transitoria) es que no se fija lapso de tiempo para esa transitoriedad, por tanto puede considerarse que: a) Es transitoria por el

primer año de vigencia de la Ley. Al término de 12 meses, deberá integrarse al salario, b) Es transitoria hasta que entre en vigencia una nueva Convención Colectiva, y c) Es transitoria mientras se mantenga el beneficio con carácter no salarial en la Convención Colectiva.

Por otra parte, los trabajadores son los que presentaban las demandas acerca de las cosas que los afectaban: salario mínimo, antigüedad, bonos, vacaciones, prestaciones sociales, etc., y el subsistema económico porque es de donde provienen los recursos financieros para sufragar el gasto que se generó con la aprobación de la Reforma a la Ley.

Es importante tomar en cuenta que la toma de decisión individual, puede ser efectuada bajo una situación de total certidumbre, bajo una condición de riesgo o una de incertidumbre. La toma de decisión bajo certidumbre se da cuando se conoce perfectamente el resultado específico al que nos conduce una determinada acción; la toma de decisión bajo riesgo, se da cuando la acción determinada se asocia no a un resultado sino a un conjunto de resultados posibles (objetivamente basada) es conocida por quién toma la decisión; finalmente en la toma de decisión bajo incertidumbre la acción también conduce a un conjunto de resultados posibles, cuya probabilidad (subjetiva) no es completamente conocida. En este contexto, si una persona puede expresar sus preferencias en un modo coherente, esto es si tal sujeto exhibe consistencia en sus elecciones, es posible elaborar una función de utilidad. Esta función de utilidad no refleja las preferencias del actor en un sentido abstracto, sino que se refiere a las alternativas en una situación perfectamente definida, y en ese marco específico procura maximizar la utilidad esperada.

Siguiendo este orden de ideas, según García (2013), entre los principales impactos contables de la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT: 2012) relacionados con la garantía de las prestaciones sociales están:

### **1. Indemnización por despido a elección del empleado**

Se garantiza la estabilidad en el trabajo y se limita toda forma de despido no justificado, que será nulo. Se instituye la indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o la trabajadora, por un monto adicional igual al de las prestaciones sociales, pero su aceptación o rechazo será opcional para el trabajador y la trabajadora. Se incorporan el acoso laboral y el acoso sexual como causas justificadas de retiro sujetas a indemnización, y también como causales que justifican el despido. Además fija la obligación del patrono o de la patrona de pagar la diferencia de salario no cubierta por la seguridad social en los casos de suspensión de la relación de trabajo por reposo médico originado en enfermedad ocupacional o accidente de trabajo. Se indica que el despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral se considerará nulo y no genera efecto alguno, si no se han cumplido los trámites establecidos, independientemente de las razones esgrimidas para justificar el despido, traslado o desmejora.

Se establece que cuando un trabajador o trabajadora con inamovilidad sea despedido o despedida el funcionario o funcionaria se trasladara hasta la empresa para imponer el reenganche, si hay obstrucción pedirá apoyo a las fuerzas del orden público y si persistiera la obstrucción se detiene los responsables.

### **2. Incremento de los períodos de prescripción.**

La LOTTT recoge el mandato constitucional donde se establecer en diez años el lapso de prescripción para los reclamos por prestaciones sociales, pero también eleva a cinco años el lapso para el resto de los reclamos derivados de la relación laboral.

### **3. Incremento de los días base para bono vacacional y utilidades.**

Se extiende el pago del bono vacacional a 15 días, más un día adicional por año, hasta un máximo de 30 días.



#### **4. Reducción de la Jornada Laboral:**

Se disminuye la jornada diurna a un máximo semanal de 40 horas, con dos días continuos de descanso a la semana. Se mantiene la jornada nocturna en un máximo de 35 horas a la semana fijado desde 1999 por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y, en consecuencia, se fija la jornada mixta, en el punto medio de 37 hora y media semanales. En las entidades de trabajo continuo, se establece una jornada máxima semanal de 42 horas, compensadas con un día adicional de vacaciones por cada cuatro semanas laboradas. Se fija en media hora el tiempo mínimo de descanso dentro de la jornada de las entidades de trabajo continuo.

#### **5. Modalidades especiales de condiciones de trabajo:**

Mientras se promulgan su respectiva Ley Especial, se igualan los derechos de los trabajadores y trabajadoras en labores para el hogar a los establecidos en la Ley para los demás trabajadores. Igualmente, a los trabajadores y trabajadoras a domicilio se les otorga derecho a la seguridad social, así como los límites de la jornada y el derecho a los dos días de descanso que tienen los demás trabajadores y trabajadoras, al igual que a los trabajadores y trabajadoras deportistas profesionales, agrícolas, del transporte terrestre, del transporte aéreo, del transporte marítimo, fluvial y lacustre, motorizados y de la cultura. Se establece la obligación a los patronos y patronas de incorporar en su nómina el 5% de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en corresponsabilidad con la sociedad para el desarrollo de entidades de trabajo con la participación de las organizaciones sociales, comunales y de los trabajadores y trabajadoras, así como establecer programas de formación y concientización, y se establecerá una Ley Especial que regirá las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad.

#### **Nuevo Cálculo de Prestaciones Sociales (LOTTT)**

El nuevo cálculo para las prestaciones sociales se encuentra descrito en el Artículo 142 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), donde se explica la retroactividad de las prestaciones sociales.

#### **Cálculo de Retroactividad de las Prestaciones Sociales:**

- a) El patrono depositará a cada trabajador por concepto de prestaciones sociales el equivalente a quince (15) días cada trimestre calculado con el último salario devengado, este derecho se adquiere desde el inicio del trimestre.
- b) Después del primer año de servicio, el patrono depositará a cada trabajador dos (2) días de salario por cada año, estos son acumulativos con un máximo de treinta (30) días.
- c) Cuando por cualquier causa la relación de trabajo termine, las prestaciones sociales serán calculadas con base a treinta (30) días por cada año o fracción superior a los seis (6) meses calculados con el último salario.
- d) El trabajador recibirá por concepto de prestaciones sociales, el monto que sea mayor entre lo depositado según los puntos a y b, y el cálculo efectuado en el punto c.
- e) Si por cualquier causa termina la relación de trabajo antes de los tres (3) primeros meses, el trabajador tendrá derecho a cinco (5) días de salario por cada mes trabajado o fracción.
- f) El pago de las prestaciones sociales debe hacerse dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación de la relación laboral, de no cumplirse el pago dentro de los cinco (5) días, generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el BCV.

#### **Salario base para el Cálculo de Prestaciones Sociales (Artículo 122 LOTT)**

El salario base para el cálculo de prestaciones sociales y de indemnización por la terminación de la relación de trabajo, será el último salario devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales recibidos por el trabajador.

#### **Tipos de salarios y su aplicación**

El Artículo 104 de la nueva LOTTT, indica que en Venezuela tenemos dos clases de salarios, el salario (salario integral) y el salario normal, que según el caso se utilizan para el cálculo de las prestaciones sociales, utilidades, vacaciones, entre otros.

El salario integral es todo lo que se percibe, no solo por la remuneración diaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador como son; las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios, utilidades, bono vacacional, recargos por días feriados, sobresueldos, horas extras, trabajo nocturno, alimentación y vivienda. Los subsidios o facilidades que el patrono de al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de toda su familia, tiene también carácter salarial. Es importante recordar que no son parte del salario integral, los beneficios sociales de carácter no remunerativo, indicados en el (Artículo 105: LOTTT). Este salario (salario integral), se utiliza para el cálculo de las prestaciones sociales (antigüedad).

El salario normal es el que percibe el trabajador por su jornada laboral de forma regular y permanente (salario base). Se utiliza para el pago de horas extras, días feriados, bono nocturno, bono vacacional, entre otros. Quedan descartadas las percepciones de carácter accidental, las que surgen de las prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial.

Para el cálculo del salario integral se considera el salario básico, las utilidades y las vacaciones para obtener el cálculo correcto. Por lo tanto, este salario integral es utilizado para el cálculo de las prestaciones sociales.

El salario base de cálculo de esta indemnización no podrá exceder de 10 salarios mínimos mensuales. Se calculará basándose en el salario devengado en el mes inmediatamente anterior a la fecha de terminación, o el promedio del año inmediatamente anterior si se trata de un salario variable (por comisiones). En consecuencia habría que considerar en el cálculo,

además del salario normal, todos los otros ingresos que presenten carácter salarial, pero la sumatoria de todos los conceptos no podrá superar el tope de 10 salarios mínimos.

### **Forma de Calcular el Sueldo o Salario Integral:**

#### **Cálculo del Salario Integral**

El salario básico se divide entre 30 días Ejemplo:  $4.500,00 / 30 = 150,00$

#### **Las utilidades**

Ejemplo: se pagaron dos meses de utilidades que son 60 días (equivalen a los 2 meses) / 12 meses = 5 este monto lo dividimos entre 30 días = 0,17 este monto lo multiplicamos por el salario base que son Bs.  $150,00 \times 0,17 = 25,5$

#### **Las vacaciones**

Ejemplo: se pagaron 15 días de bono vacacional / 12 meses = 1,25 este monto lo dividimos entre 30 días = 0,04 este monto lo multiplicamos por el salario base que son Bs.  $150,00 \times 0,04 = 6,00$

Sumamos todos los resultados salario base Bs. 150,00 más utilidades Bs. 25,50 más vacaciones Bs. 6,00 = **Bs. 181,50**. Finalmente, para sacar el salario integral mensual multiplicamos por 30 días = **Bs. 5445,00**

### **Cálculo de indemnización de antigüedad:**

El Nuevo Régimen establece una indemnización de antigüedad, después del tercer mes de servicio, de 5 días de salario, calculados sobre lo devengado en el mes, más la cuota parte de las utilidades. La prestación de antigüedad, según el Artículo 108 de la LOT, puede tener dos destinos a solicitud del trabajador:

1. Ser depositada mensualmente en una institución financiera a través de un contrato de fideicomiso, cuyo rendimiento es distribuido entre los integrantes de dicho fideicomiso anualmente y en cuyo caso, el patrono se libera del pago de intereses.

2. Ser administrada por el patrono en su contabilidad, en cuyo caso éste debe calcular mensualmente los intereses generados, según la tasa que fija el Banco Central de Venezuela y cancelarlos anualmente. Sobre esta prestación de antigüedad el trabajador puede solicitar anticipos hasta por el 75% de lo acumulado, para atender gastos de salud, vivienda o educación, estos anticipos son entregados previa solicitud al trabajador.

El Artículo 108 de la LOT expresa que después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes. Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario.

La prestación de antigüedad, se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad según como acuerden los trabajadores con el patrón, o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la contabilidad de la empresa. La tasa activa del mercado si fuere en una entidad financiera; será fijada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país; también el patrono deberá informar anualmente al trabajador, en forma detallada, el monto que le acreditó en la contabilidad de la empresa, por concepto de prestación de antigüedad o en caso que se deposite en una entidad financiera o el Fondo de Prestaciones de Antigüedad, está entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su prestación de antigüedad acumulada, con información detalla de los intereses, los cuales están exentos del ISLR. El trabajador debe decidir si los retira o capitaliza

Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a:

- a) Quince (15) días de salario cuando la antigüedad excediere de tres (3) meses y no fuere mayor de seis (6) meses o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente.
- b) Cuarenta y cinco (45) días de salario si la antigüedad excediere de seis (6) meses y no fuere mayor de un (1) año o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente.
- c) Sesenta (60) días de salario después del primer año de antigüedad o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente, siempre que hubiere prestado por lo menos seis (6) meses de servicio, durante el año de extinción del vínculo laboral.

**Cálculo de Utilidades** (Administración Pública y Privada): Pago de los aguinaldos, bonificación de fin de año y las utilidades en el mes de diciembre.

**Artículo 131:** Las entidades de trabajo deberán distribuir entre sus trabajadores por lo menos el quince (15) por ciento de los beneficios líquidos obtenidos al fin del ejercicio anual y este monto nunca puede ser inferior a treinta (30) días de salario y un máximo de cuatro (4) meses de salario. Cuando el trabajador no tenga el año completo, la bonificación se pagará proporcional a los meses completos trabajados.

**Artículo 132:** Todas las entidades de trabajo con fines de lucro, deben pagar a sus trabajadores dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año o lo establecido en la convención colectiva, un pago mínimo de treinta (30) días de salario imputable a la participación de los beneficios.

**Artículo 140:** Los patronos cuyas actividades no tengan fines de lucro, estarán exentos del pago de la participación en los beneficios, pero deberán

pagar a los trabajadores un bono de fin de año, de por lo menos treinta (30) días de salario.

**Nota:** Para el pago de Aguinaldos, Bonificación de Fin de Año y Utilidades de los Trabajadores de la Administración Pública, Jubilados y Pensionados de la Administración Pública Nacional y miembros de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, se debe tomar en cuenta la Gaceta Oficial de cada año.

### **Cálculo de vacaciones y bono vacacional**

Para el cálculo de vacaciones y bono vacacional, se tiene que tomar en cuenta el artículo 190 de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT) para el cálculo de vacaciones y el artículo 192 (LOTTT) para el cálculo del bono vacacional.

#### **Cálculo de Vacaciones**

**Artículo 190:** cuando el trabajador cumpla un (1) año de trabajo interrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles. Durante el periodo de vacaciones el trabajador tendrá el derecho a recibir el benéfico de alimentación, conforme a la Ley de Alimentación.

#### **Tabla de cálculo de vacaciones:**

- 1 año corresponden 15 días
- 2 años corresponden 16 días
- 3 años corresponden 17 días
- Todos los años agregamos un día adicional hasta un máximo de 15 días.

#### **Vacaciones Colectivas**

**Artículo 191:** Si el patrono otorga vacaciones colectivas durante varios días, a cada trabajador se le imputaran esos días a lo que le corresponda por derecho de vacaciones anuales, si para el momento de las vacaciones colectivas el trabajador no hubiere cumplido el tiempo para tener derecho a las vacaciones anuales, los días de las vacaciones colectivas serán de

descanso remunerado y se excede al lapso vacacional que le corresponde se le imputarán a sus vacaciones futuras.

**Artículo 199:** Se pueden acumular dos períodos vacacionales, solo a petición del trabajador y también podrá postergar o adelantar las vacaciones para coincidir con las vacaciones escolares.

**Artículo 200:** Se les da potestad al trabajador y al patrono para llegar a un acuerdo y fijar la fecha de las vacaciones a disfrutar, pero no podrán posponerse más allá de tres meses a partir de la fecha en que nació el derecho de las vacaciones, con la excepción del artículo 199 (LOTTT). Si no llegan a un acuerdo, el trabajador y el patrono, el Inspector del Trabajo determinará la fecha de las vacaciones.

### **Cálculo del bono vacacional**

**Artículo 192:** Al trabajador le corresponde al momento de disfrutar sus vacaciones, además del salario correspondiente, un bono adicional para su disfrute de quince (15) días de salario normal más un día por cada año de servicio hasta un total de treinta (30) días del salario normal.

#### **Tabla de cálculo del bono vacacional:**

- 1 año corresponden 15 días
- 2 años corresponden 16 días
- 3 años corresponden 17 días
- Todos los años agregamos un día adicional hasta un máximo de 30 días.

**Artículo 195:** Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado de sus vacaciones a que tiene derecho, el patrono deberá pagarle la remuneración correspondiente a cualquier período vacacional no disfrutado, calculada al salario normal.

Ejemplo: se pagaron 15 días de bono vacacional / 12 meses = 1,25 este monto lo dividimos entre 30 días = 0,04 este monto lo multiplicamos por el salario base que son Bs. 33,33 = 1,39

### **Cálculo de intereses sobre prestaciones sociales (Fideicomiso)**



El cálculo de intereses sobre prestaciones sociales en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), contempla el apartado referido a los depósitos por garantía de prestaciones sociales, los cuales devengarán intereses al rendimiento del fideicomiso o del Fondo de Prestaciones Sociales a la tasa que den estos instrumentos financieros, pero si queda en la contabilidad de la empresa por autorización del trabajador, devengarán intereses a la tasa promedio entre la tasa pasiva y la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela (BCV), si el patrono no cumple con los depósitos establecidos estos devengarán intereses a la tasa activa establecida por el BCV.

### **Garantía y cálculo de prestaciones sociales**

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

- a) El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.
- b) Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.
- c) Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario.
- d) El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo a lo establecido en los literales a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c.
- e) Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador o trabajadora por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes trabajado o fracción.

- f) El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse el pago generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.

El pago de los salarios a los que hace referencia el Art. 142 de la L.O.T. es en base al Salario Integral. Por tal razón, debe considerarse los conceptos que tengan incidencia salarial, es decir, de todos los conceptos percibidos tomar en consideración aquellos que formen parte del salario integral en base a lo establecido en el Art. 104 de la L.O.TT

El patrono depositará a cada trabajador por concepto de prestaciones sociales el equivalente a quince (15) días con el último salario devengado cada trimestre y después del primer año de servicio el patrono depositará a cada trabajador dos (2) días de salario adicional por cada año, acumulativos y con un máximo de treinta (30) días. (p. 12)

### **Depósito de la garantía de las prestaciones sociales**

#### **Artículo 143:** Depósito de las Prestaciones Sociales:

Cada trabajador, en base al artículo 142 y 143 de la L.O.T.T.T, tendrá derecho a:

1. Derecho Trimestral: Depósito o acreditación de Quince (15) días de salario por cada trimestre, calculado con base al último salario devengado, por concepto de Garantía de Prestaciones Sociales.
2. Derecho Anual: Adicionalmente, después del primer año, el depósito o acreditación de dos (2) días de salarios por cada año de servicios, acumulativos hasta treinta (30) días de salarios. (Ver también Art. 71 Reglamento)
3. Recibir el pago de intereses sobre lo depositado o acreditado trimestral y anualmente por el patrono. Dichos intereses dependerá de la opción que haya escogido el trabajador para el depósito de la garantía de sus prestaciones sociales, entre: un Fideicomiso individual o un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales o la Contabilidad de la empresa.

4. Cuando la relación laboral finalice por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho que se calculen sus prestaciones sociales a razón de 30 días de salario por año o fracción mayor de 6 meses, calculado al último salario.
5. El trabajador recibirá por concepto de prestaciones sociales, el monto que resulte mayor entre los depósitos o acreditaciones trimestrales y anuales, y el monto resultante de los 30 días por año o fracción mayor de 6 meses, al último salario

### **Boletín de aplicación VEN-NIF N°9**

Con motivo de dar esclarecimiento sobre el régimen de la retroactividad de prestaciones sociales, la Federación de Colegio de Contadores Públicos de Venezuela (FCCPV) emitió un boletín de aplicación (BA VEN NIF 9) “Tratamiento contable del régimen de prestaciones sociales y la indemnización por terminación de la relación de trabajo”. Este boletín trata el cálculo del retroactivo, plantea básicamente al momento de la terminación del vínculo laboral y el importe en cuanto a 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.

Por lo tanto, el boletín BA VEN-NIF 9 tiene como propósito, definir el tratamiento contable que debe ser aplicado por las entidades venezolanas al régimen de prestaciones sociales contenido en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), desde que se inicia la relación

laboral hasta el momento en el cual se dé por culminada la misma por cualquiera de las razones. Así mismo, aclara en su planteamiento lo siguiente:

10. Las prestaciones sociales establecidas en la LOTTT son obligaciones de pagos futuros de la entidad que se calculan en forma proporcional al tiempo de servicio y en función al último salario devengado por el trabajador, hechos inciertos para la entidad, razón por la que a fines de la NIC 19 y la Sección 28 de las NIF para PYMES se definen como beneficios post-empleo.

11. En los VEN-NIF se definen los planes de beneficios post-empleo como “acuerdos, formales o informales, en los que la entidad se compromete a otorgar beneficios a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo”. En Venezuela la LOTTT obliga a los patronos a calcular y pagar prestaciones sociales a los trabajadores tras la terminación de su relación laboral, fecha imprecisa para la entidad, por tanto la obligación legal enmarca con la definición financiera de Planes de Beneficios Post-empleo.

Por lo tanto, el boletín hace referencia a un complemento para la medición del pasivo en cuanto a las prestaciones sociales y así poder realizar las previsiones pertinentes de acuerdo al método que utilice las empresas, el boletín los define:

18. La entidad que aplique los VEN-NIF GE para la medición del mayor pasivo por prestaciones sociales en cada fecha sobre la cual se informa, después de evaluar la factibilidad de realizar un estimado fiable y tomando en consideración el análisis sobre la compatibilidad de las hipótesis actuariales fundamentadas en las variables existentes en el entorno, podrá optar por aplicar el siguiente cálculo simplificado:

- a) En cada fecha sobre la cual se informa, las entidades deberán calcular las prestaciones sociales por cada trabajador activo, con base a treinta (30) días por cada año de servicio o fracción superior a seis (6) meses calculado con el último salario, tomando en cuenta las fechas planteadas en el párrafo 14 del presente BA VEN-NIF.
- b) Si el importe individual para cada trabajador determinado según lo establecido en el párrafo 18a., es superior al monto de las garantías calculadas según lo exigido por los literales a) y b) del artículo 142 de la LOTTT, la diferencia resultante se reconocerá como un mayor pasivo en el estado de situación financiera y como un gasto dentro

del estado de resultados de la entidad o en el estado de situación financiera como parte del costo de un activo si califica como tal.

c) Si el importe individual para cada trabajador determinado según lo establecido en el párrafo 18a., es inferior al monto de las garantías calculadas 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.

En cuanto a las revelaciones, el boletín indica todo lo que las empresas deben establecer en cuanto a la garantía de las prestaciones sociales:

22. Adicional a las revelaciones exigidas por la NIC 19 Beneficios a los Empleados cuando aplique VEN-NIF GE o, la Sección 28 Beneficio a los Empleados cuando aplique VEN-NIF PYME, la entidad debe revelar:

i. Las razones por las cuales ha seleccionado el método simplificado como política contable aplicable al pasivo de prestaciones sociales.

ii. Resumen del marco regulatorio del régimen de prestaciones sociales.

iii. La cantidad de trabajadores activos en la entidad.

iv. La conformación del pasivo por prestaciones sociales detallando el monto acumulado por las garantías de prestaciones sociales y el monto por el complemento del pasivo por prestaciones sociales, los importes que formen parte del pasivo corriente y del pasivo no corriente por este concepto y, un resumen de los movimientos que aumentan y disminuyen los saldos acumulados del pasivo por prestaciones sociales.

v. Las suposiciones actuariales utilizadas cuando la entidad opte por no seleccionar el método simplificado propuesto en el presente documento, eligiendo la política contable aplicable al beneficio por prestaciones sociales de acuerdo con lo dispuesto en la NIC 19 Beneficios a los Empleados cuando aplique VEN-NIF GE o, la Sección 28 Beneficios a los Empleados de la NIIF para las PYMES cuando aplique VEN-NIF PYME. La información relacionada con las suposiciones actuariales utilizadas por la entidad contendrá al menos datos acerca de las proyecciones de:

a) Las tasas de rotación de los trabajadores de la entidad.

b) Incrementos de sueldos y otros beneficios.

c) La tasa de descuento utilizada, la extensión y razones del plazo utilizado para la determinación de la misma.

d) La tasa de inflación utilizada, la extensión y razones del plazo utilizado para la determinación de la misma.

### **Convenios AVEC**

Los colegios privados afiliados a la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC) poseen los beneficios de los contratos colectivos establecidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, por lo tanto se establecen ciertos criterios y normas plasmadas en los convenios que anualmente se les hace llegar por la página web y por correo electrónico a cada uno de los directores, administradores y los contadores de los colegios.

Estos convenios tienen una numeración dependiendo del año en el que fue publicado por ejemplo el convenio que establece los permisos de docentes, administrativo y obrero es el Convenio N° 12-2014. Estas normas se tratan de adaptar a las nuevas exigencias de las diferentes leyes así como también ayudan aclarar dudas a todo el personal que labora en las instituciones.

El convenio informa N° 05/2012, del 10 de Junio de 2012, hace referencia al nuevo régimen de prestaciones sociales. La presidencia de la AVEC, en conjunto con un equipo de abogados discutieron los diferentes cambios de la Ley Orgánica del trabajo, de los trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en especial énfasis en la protección, cálculo y pago de las prestaciones sociales.

En primer lugar hace referencia al artículo 142 de la LOTTT posteriormente se explica con asientos contables el depósito del aporte de prestaciones sociales de acuerdo a la nueva ley y resaltan:

El depósito mensual correspondiente a los cinco días de salario integral de cada uno de los trabajadores se debió realizar hasta el mes de abril de 2012 bajo la vigencia de la Ley derogada; a partir del mes de mayo

de 2012, según la LOTTT, correspondiente a los cinco días de salario integral de cada uno de los trabajadores se depositaran trimestralmente, es decir, mayo, junio y julio de 2012 se depositará dentro de los primeros cinco días del mes de agosto. Igualmente, los aportes correspondientes a los cinco días de salario integral de cada uno de los trabajadores de los meses de agosto, septiembre y octubre se depositará los primeros cinco días del mes de noviembre y así sucesivamente. Por esta razón y a fin de adecuarnos a las nuevas exigencias legales, se modificaron las planillas de pago de los planteles **NP1, NP2-A Y NP2-O** en la columna N° 11 se reflejará la provisión mensual del aporte de prestaciones Sociales y para Centros de Capacitación, las planillas: **NIF** y **NCAO**, en las columnas 15 y 17 respectivamente. Dicho aporte mensual deberá ser depositado en la cuenta bancaria donde se depositan los Fondos de Contingencia.

Dentro del mismo convenio se explica cómo debe realizar el contador del colegio el asiento contable para el registro de las prestaciones sociales:

-1-

GASTOS PRESTACIONES SOCIALES XXXXX contra  
PRESTACIONES SOCIALES POR PAGAR (FIDEICOMISO XXXXX

-2-

BANCO CUENTA FONDO DE CONTINGENCIA XXXXX  
BANCO CUENTA ORDINARIA XXXXX

Por otra parte, el convenio aclara que una vez finalizado el trimestre se toma en cuenta como referencia el último salario de ese trimestre, y dentro de las mismas planillas de nómina que envía la AVEC se encuentra una columna aparte para realizar los cálculos pertinentes. También se deja claro que en caso de aquellos trabajadores que no cumplan con los tres meses establecidos se deberá depositar la fracción que corresponde de acuerdo a la fecha de ingreso, con la finalidad de hacer un solo depósito, el tratamiento contable es el siguiente:

PRESTACIONES SOCIALES POR PAGAR (FIDEICOMISO) XXXXX contra  
BANCO CUENTA FONDO DE CONTINGENCIA XXXXX

En cuanto a las liquidaciones la AVEC establece en el convenio lo siguiente:

Al momento de calcular la liquidación de un trabajador se debe analizar, de acuerdo a la Ley, lo que le correspondería en aplicación de la Ley derogada y con la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. Aunque a la fecha es imposible conocer el impacto económico que el nuevo régimen de prestaciones sociales pueda ocasionar al presupuesto.

Se pudo observar que para el momento de la promulgación de la nueva ley del trabajo no se tenía claro el impacto económico que trae consigo el nuevo cálculo en la garantía de las prestaciones sociales.

### **Bases Legales**

El conjunto de leyes, códigos o normas relacionados con la reforma de la Ley Orgánica de Trabajo, constituye el marco legal de la presente investigación. Por lo tanto, a continuación se presenta todas aquellas disposiciones relacionadas con el tema de esta investigación. A continuación, se detallan algunos artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (CRBV: 1999). y de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT, 2012), entre otros instrumentos normativos vinculados con las prestaciones sociales.

### **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (CRBV: 1999).**

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV:1999) concibe a la República como un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, lo que significa que el Estado en todos sus niveles debe postular la defensa y el fortalecimiento de aquellos elementos que contribuyan a mantener el nivel de vida de todos los ciudadanos y de integrar a las clases



sociales de escasos recursos económicos a la vida, para que participen como miembros plenos de la sociedad.

La CRBV en el Artículo 2 establece los valores superiores de todo Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, en el cual nos indica como valores primordiales la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, así como también la responsabilidad social. Asimismo, establece los procesos que ayudaran alcanzar los fines antes mencionados que son la educación y el trabajo.

En consecuencia, este artículo de la CRBV, está inmerso en el Capítulo 1 de las Disposiciones Generales de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), donde se puede apreciar en el primer párrafo de su artículo 1, que su objeto es más amplio teniendo sus bases en el artículo anteriormente explicado de la constitución, y en el segundo párrafo consagra que la Ley Orgánica de Trabajo es una ley de orden público de aplicación obligatoria a cada uno de los venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo dependiente o independiente.

Es de suma importancia conocer el adecuado funcionamiento de las organizaciones, tanto privadas como públicas, para la aplicación de esta nueva reforma de la Ley Orgánica de Trabajo y consecuentemente para la vida económica de los países, ya que regula las relaciones entre los empleadores y los recursos humanos que prestan su trabajo a las mismas, estableciendo los derechos y las obligaciones que corresponden a ambos.

Por otra parte, en el artículo 3 de la CRBV establece los fines del Estado como indispensables para la defensa y el desarrollo de la persona, así como también el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la dignidad popular e igualmente la construcción de una sociedad justicia y amante de la paz, además establece la promoción de la prosperidad y el bienestar del pueblo, y por último garantiza el cumplimiento de todos los principios, derechos y deberes establecidos en su texto.

En consecuencia, la CRBV consagra el derecho al trabajo en su artículo 87 en los siguientes términos:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener 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.(p. 185)

En este artículo, además de señalar el derecho que tiene toda persona a trabajar y el deber de trabajar, establece que es fin del Estado fomentar el empleo, por tanto garantizar los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras independientes. y tomar las medidas que sean necesarias para que cada uno de los ciudadanos pueda obtener una ocupación que sea productiva. Y finalmente, establece el papel que juega el patrono para con sus empleados donde garantiza a los trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambientes de trabajo que sean adecuados para sus empleados; donde el estado velara por el cumplimiento de la misma a través de instituciones creadas para tal fin.

**Artículo 88.** “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo” (p. 185)

Esta normativa se refiere a que no habrá discriminación de raza, credo o género para el disfrute de la igualdad de condiciones laborales. Asimismo, señala que el estado debe garantizar la igualdad y la equidad que deben de tener los hombres y las mujeres en el ejercicio de su trabajo. Otro aspecto importante de este artículo, es que toma en cuenta también el trabajo realizado en el hogar, señala que es una actividad económica que toma valor agregado, produce riquezas y bienestar social. Por lo tanto, las amas de

casa tienen también el derecho a una seguridad social como se establece en la ley.

**Artículo 89:** “El Trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado” (p. 186)

De igual manera, en su artículo 89 consagra el derecho del trabajo como un hecho social, el cual gozará de la protección del estado. En este caso corresponde al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, como órgano del poder ejecutivo, dar cumplimiento a lo establecido en la constitución. A pesar de lo señalado, en la carta magna, la actuación del ministerio no solo se limita a la defensa del derecho de trabajo, sino que también ha procurado la defensa de los derechos sociales vinculados con las relaciones laborales, mercado de trabajo e intercambio laboral, la seguridad social, condiciones y medio ambiente de trabajo, y promoción del nuevo modelo del desarrollo económico.

Como dice el texto, si gozará de protección del Estado, entonces, es la razón por la cual constantemente actualiza la normativa específica a través de una nueva Ley Orgánica del Trabajo (2012), que trata de recopilar una serie de normativas, decretos y regulaciones que hasta ahora estaban dispersas en diferentes documentos, y que actualiza e incrementa el número de beneficios para la masa trabajadora.

Por lo tanto, el trabajo es considerado como un hecho social en la CRBV y en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, ya que después del derecho a la vida, el trabajo es considerado como el derecho humano más importante porque se relaciona directamente con la subsistencia de la persona, donde se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, es algo que se impone al individuo quiera o no, puesto que para sobrevivir necesita siempre una remuneración por alguna oficio que realice y cubrir sus necesidades.

Durkheim (s/f) define el trabajo como un hecho social, cuando señala que “un hecho social es toda manera de hacer, fija o no, susceptible de ejercer sobre el individuo una coacción exterior; o también, que es general dentro de la extensión de una sociedad dada a la vez que tiene una existencia propia, independientemente de sus manifestaciones individuales. Por lo tanto, el hecho social son todas aquellas formas de obrar, pensar y sentir, que la mayoría de las veces se encuentra fuera del individuo. .” (p. 78).

En este concepto se destaca que el trabajo como hecho social tiene forma de coacción, es decir, tiene la capacidad de imponerse sobre la voluntad del individuo, por ello, gozará de protección del Estado y la ley dispondrá todo lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras, estableciendo las relaciones jurídicas entre sus patronos.

Continuando con el Artículo 89 de la CRBBV, se establecen 6 principios para el cumplimiento de estas obligaciones del Estado:

**Primer Principio:** “Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias” Queda claro en este principio, que nada podrá alterar o violar los derechos y beneficios laborales, y que para la mayoría de las relaciones laborales prevalecerá la realidad sobre cualquier situación que se presente irregular.

**Segundo Principio:** “Los derechos laborales son irrenunciable. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley”. Por lo tanto, cualquier intento que se realice para que los trabajadores y las trabajadoras renuncien a los derechos que le correspondan por ley queda nulo.

**Tercer Principio:** “Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad”. En consecuencia, en cualquier situación laboral que se presente y existan varias normas que se pueden emplear, se tomara en cuenta la más propicia y que beneficie al trabajador.

**Cuarto Principio:** “Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno”. Este principio tiene relación con el segundo principio, ya que todos los derechos laborales son irrenunciables por lo tanto, cualquier medida contraria a la constitución que tome el patrono en contra al trabajador o trabajadora, será nulo y queda sin efecto.

**Quinto Principio:** “Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición”. Por lo tanto, la constitución protege a todos los trabajadores o trabajadoras independientemente de su condición social y física, basándose este principio en los valores establecidos en el artículo 2 de la carta magna.

**Sexto Principio:** “Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social”. Es importante destacar, que el Estado Venezolano posee una normativa especial como es la Ley Orgánica de Protección del Niño y Niña y Adolescente (LOPNA) donde también protegen a los niños sobre cualquier explotación económica y social que afecten la integridad de los mismos.

Similarmente, desde el artículo 90 hasta el 97 de la CRBV (ob. cit.), se enumera una serie de lineamientos general en materia laboral, y que luego son profundizado y especificado en la nueva Ley, entre estos aspectos que estos artículos están: duración de la jornada laboral (art. 90), salario mínimo y suficiente (art. 91), prestaciones sociales (art. 92), estabilidad laboral (art.

93), intermediación laboral (art. 94), organizaciones sindicales (art. 95), contratación colectiva (art. 96); y el derecho a huelga (art. 97).

En relación a las Prestaciones Sociales como derecho, la CNRBV en el Artículo 92 establece lo siguiente:

“Todo los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborables 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.” (p. 12)

Clara referencia se hace en este artículo al derecho de los trabajadores y trabajadoras a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía, complementada con una disposición transitoria que ordena la instauración de “un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales, el cual integrará el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio y calculado de conformidad con el último salario devengado, estableciendo un lapso para su prescripción de diez años”. Adicionalmente, ordena que la legislación laboral contemple normas que “regulen la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva” (CNRBV, disposición transitoria Cuarta, numeral 3). Además de ser las Prestaciones Sociales un derecho amparado constitucionalmente, constituye una garantía a los derechos humanos y a una mejora de la dignidad social

Como se puede observar, el tema de las prestaciones sociales es de gran importancia puesto que, como lo establece el anterior artículo, ampara al trabajador en caso de despido, se recompensa al trabajador por los años de servicios prestados en la institución y puede ser utilizado por el trabajador para invertir o mejorar su calidad de vida. Por lo tanto, el cálculo de las prestaciones sociales es de gran importancia, hasta podría decirse delicado,

si no es entendible para la institución o hasta para el mismo trabajo, de manera que ninguno de los dos salga perjudicado.

**Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras** (LOTTT, 2012).

Con la nueva Ley Orgánica del Trabajo de Los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) queda derogada la anterior Ley Orgánica del Trabajo del 19 de junio de 1997 publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 5.152, y reformada el 6 de mayo de 2011 publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.024. Hay que tomar en cuenta las disposiciones transitorias, derogatorias y final en la nueva ley para su aplicación que benefician indudablemente al trabajador en sí, ya que hay puntos que se aplicarán gradualmente con el fin de que tanto las empresas como los trabajadores se adecuen. Pero también afecta económica, financieramente y a nivel de los costos operativos a la parte empleadora, es decir, el sector productivo.

Es importante destacar que la Ley Orgánica del Trabajo es el segundo instrumento que rige los principios fundamentales de las relaciones laborales en nuestro país, dentro del compendio de reformas que se le efectuaron está el tema de las prestaciones salariales.

La nueva normativa LOTTT posee un contenido producto de más de 19 mil propuestas presentadas por los trabajadores y unas mil 800 asambleas en todo el país. Consta de 554 artículos y siete disposiciones transitorias, en las que destacan la reducción de la jornada laboral de 44 a 40 horas semanales diurnas, el pago doble de prestaciones en caso de despido injustificado, la eliminación del cobro de comisiones bancarias por servicios de cuenta nómina y el regreso de la retroactividad de las prestaciones para los trabajadores activos desde 1997.

En referencia a los compromisos económicos, financieros de parte de la empresa u organizaciones hacia los trabajadores, están todos regulados

en forma más específica, en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores (2012), en sus diferentes secciones, títulos y capítulos aparecen detallados los elementos que tienen repercusión en materia monetaria, y afectan el costo operativos por concepto de uso de la mano de obra, tales como: Salario como remuneración (art. 104), los aumentos salariales (art. 111), pago de bono nocturno y horas extras (art. 117), horas extraordinarias (art. 118), día feriado y de descanso (art. 119), salario de vacaciones (art. 121); y el capítulo III, dedicado a la temática de las prestaciones sociales, desde el régimen que lo controlan, cancelación, etc. hasta la creación del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales en Venezuela.

El Sistema de Prestaciones Sociales se aborda en el Capítulo III de la LOTTT.

### **Objeto de la Ley:**

#### **Artículo 1:**

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

En el segundo párrafo establece:

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producciones de bienes y servicios, protegiendo al interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo..."(p. 12)

Como se puede observar, en la Ley Orgánica de Trabajo derogada no se establecía un objetivo tan amplio como en la nueva reforma. En la ley



anterior en su artículo 1 solamente establecía el objetivo de la ley como la que regiría las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social. Por lo tanto, se puede apreciar que la nueva reforma el objetivo es más detallado y toma más en cuenta los fines esenciales y los valores que se establecen en la carta magna.

En consecuencia, el objeto de la ley conjunto con el artículo 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela(1999).busca determinar la equidad en cuanto a la distribución de la riqueza y el trabajo realizado para así poder satisfacer las necesidades del pueblo, y así prevalecer por encima de todo los derechos humanos. En otras palabras, garantizar los derechos laborales, los derechos de la familia, la justa distribución de la riqueza, la formación para el trabajo, proteger el poder del salario.

### **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 puede ser acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el trabajador o trabajadora, siempre que éste lo haya autorizado por escrito. 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.

Cabe destacar que, cuando el patrono o patrona lo acredite en la contabilidad de la entidad de trabajo por autorización del trabajador o trabajadora, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa promedio entre la pasiva y la activa, determinada por el Banco Central de Venezuela. En caso de que el patrono o patrona no cumpliera con los

depósitos establecidos, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país, sin perjuicio de las sanciones previstas en la Ley.

Por otra parte, el patrono o patrona deberá informar trimestralmente y en forma detallada, el monto que fue depositado o acreditado por concepto de garantía de las prestaciones sociales a cada uno de los trabajadores y trabajadoras. 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.

Según lo expuesto, hay varias formas que se pueden aplicar para el depósito de las prestaciones sociales

- Los depósitos trimestrales y anuales se efectuarán en un fideicomiso individual o en el Fondo de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador, también tiene la posibilidad de ser acreditada en la contabilidad de la empresa donde trabaja, siempre que el trabajador lo haya autorizado por escrito.
- Los depósitos por garantía de prestaciones sociales devengarán intereses al rendimiento del fideicomiso o el Fondo de Prestaciones Sociales, si queda en la contabilidad de la empresa por autorización del trabajador, devengarán intereses a la tasa promedio entre la pasiva y la activa determinada por el Banco Central de Venezuela (BCV), si el patrono no cumple con los depósitos establecidos estos devengarán intereses a la tasa activa establecida por el BCV.

### **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 en la contabilidad de la entidad de trabajo, el patrono o patrona deberá otorgar al trabajador o trabajadora crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador o de la trabajadora. Si las prestaciones sociales estuviesen depositadas en una entidad financiera o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, el trabajador o trabajadora podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos.

### **Derecho de los herederos y herederas**

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

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

Cabe destacar, que ninguna de las personas descritas en este artículo tiene derecho preferente. En caso de que las prestaciones sociales del trabajador fallecido sean pedidas simultánea o sucesivamente por dos o más de dichas personas, las prestaciones del fallecido se distribuirán entre todas por partes iguales. Por otra parte, 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.

### **Derecho de los funcionarios públicos**

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

### **Fondo Nacional de Prestaciones Sociales**

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

**Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (LOSSSI. 2002)**  
**Gaceta Oficial Nº 37.600 del 30 de diciembre de 2002**

La nueva Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social tiene como premisa Integral como conjunto orgánico, interrelacionado e interdependiente de regímenes de protección social, la organización en subsistemas como servicios públicos de afiliación obligatoria para cada trabajador y de carácter contributivo.

Siendo que, el órgano de dirección del Sistema de Seguridad Social Integral es el Ministerio del Poder Popular para Trabajo y Seguridad Social, teniendo como marco legal la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y las leyes especiales que rigen los diferentes regímenes prestacionales, sin menoscabo de las competencias concurrentes de los Ministerios u otros entes de supervisión y control. Dentro de su contenido, se crean una gama de Institutos u órganos que tienen como norte darle ejecución a los principios previstos en el encabezado de la aludida Ley.

Por lo tanto, el Sistema de Seguridad Social lo conforman los Sistemas Prestacionales que son los siguientes: Salud, Previsión Social y Vivienda y Hábitat. Cada uno de estos sistemas prestacionales tendrá a su cargo los regímenes prestacionales mediante los cuales se brindará

protección ante las contingencias amparadas por el Sistema de Seguridad Social.

A su vez, el Sistema Prestacional de Previsión Social, tiene a su cargo los regímenes prestacionales siguientes: Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas; Empleo; Pensiones y Otras Asignaciones Económicas; y Seguridad y Salud en el trabajo.

Es de destacar, que el Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas, tiene por objeto garantizar a las personas contribuyentes, las prestaciones dinerarias que les correspondan, de acuerdo con las contingencias amparadas por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y la Ley que regule el Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas, entre ellas las siguientes prestaciones:

1. Pensiones de vejez o jubilación, discapacidad parcial permanente, discapacidad total permanente, gran discapacidad, viudedad y orfandad.
2. Indemnizaciones por ausencia laboral debido a: enfermedades o accidentes de origen común, maternidad y paternidad.
3. Asignaciones por cargas derivadas de la vida familiar.
4. Los subsidios que establezca la ley que regule este Régimen.

Por lo tanto, se crean fondos de capitalización Individual, con el objeto de otorgar a los afiliados una pensión cuya cuantía dependerá del monto acumulado de los aportes en la cuenta individual del afiliado y del producto que le corresponda por el rendimiento de las inversiones realizadas. Los fondos de capitalización Individual son propiedad de los afiliados y su patrimonio es independiente y distinto del patrimonio de las Instituciones que los administran.

### **Definición de Términos Básicos**

Con el propósito de permitir al lector una mejor comprensión sobre el tema, a continuación se definen los términos más empleados en la presente investigación:

**Antigüedad:** Es el tiempo acumulado por un trabajador durante la prestación de su servicio, para un empleador (Guía Práctica Laboral, 2000).

**Costo Total:** Suma de los costos fijos y de los costos variables de producción, para un determinado nivel de producto.

**Estimaciones contables:** Como resultado de las incertidumbres inherentes al mundo de los negocios, muchas partidas de los estados financieros no pueden ser valoradas con precisión, sino sólo estimadas. El proceso de estimación implica la utilización de juicios basados en la información fiable disponible más reciente. Por ejemplo, podría requerirse estimaciones para: (a) los derechos de cobro de recuperación problemática; (b) la obsolescencia de las existencias; (c) el valor razonable de activos o pasivos financieros; (d) la vida útil o las pautas de consumo esperadas de los beneficios económicos futuros incorporados en los activos amortizables; y (e) las obligaciones por garantías concedidas.

**Fideicomiso de prestaciones de antigüedad:** Es el fideicomiso que se constituye con el monto de las prestaciones sociales de los trabajadores de una empresa, para que el fiduciario (persona jurídica autorizada por la Ley: instituciones bancarias y empresas de seguros constituidas en el país), invierta en operaciones rentables en favor del trabajador o sus herederos (BANESCO, 1998).

**Fondos de prestaciones de antigüedad:** “Son instituciones organizadas de manera independiente dentro del sector financiero que disponen de recursos, negociados entre empleadores y trabajadores, para la realización de transacciones en el mercado de capital. Su finalidad es asegurar ingresos para la jubilación de los trabajadores, según sus prestaciones y aportaciones” (Revista Debates IESA, 1997 3(1), p. 37).

**Fideicomiso:** Forma jurídica en la que se organiza el conjunto de bienes captado del público administrado por una sociedad fiduciaria. Consiste en la transmisión de derechos, presentes o futuros por parte del fiduciante, a una persona natural o persona jurídica llamada fiduciario, para que sean administrados o invertidos de acuerdo a un contrato, a favor del propio fideicomitente o de un tercero, llamado beneficiario.

**Gastos de Administración:** Gastos en que incurre la empresa para la administración del negocio y no directamente relacionados con el giro del mismo. Es la suma de los gastos de personal, de directorio, por servicios recibidos de terceros y los impuestos y contribuciones.

**Gastos financieros:** Gastos derivados del pago o la obtención de recursos en un crédito. Dentro de esta categoría se encuentran los intereses y las comisiones, entre otros.

**Patrimonio Contable:** Recursos propios de las empresas o individuos, constituido por la diferencia entre el activo y el pasivo. Comprende la inversión de los accionistas o asociados, el capital adicional (proveniente de donaciones y primas de emisión) así como las reservas, el capital en trámite, los resultados acumulados y el resultado neto del ejercicio, netos de las pérdidas, si las hubieren. No incluye el capital suscrito mientras no haya sido integrado al capital.

**Trabajo:** El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Caballenas de Torres, G. (s/f)

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

### Cuadro 1

#### Operacionalización de Variables e Indicadores

**Objetivo General:** Analizar el impacto de la reforma del régimen de prestaciones sociales de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT:2012), en el cumplimiento del pago de las prestaciones sociales en los colegios privados de la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC) del Municipio Libertador del Estado Mérida.

Objetivos Específicos	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	Fuente/Instrumento
Identificar las bases legales relacionadas con la garantía de las prestaciones sociales en la LOTTT	Reforma de la LOTTT, 2012	Obligaciones laborales	Prestaciones Sociales Fideicomiso Retroactividad Maternidad y Paternidad Utilidades Bono vacacional	Cuestionarios con Contador, administradores o directores de los colegios privados
Precisar los elementos relacionados con el cumplimiento del pago de las prestaciones sociales en los colegios privados de la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC) de acuerdo con los convenios suscritos con el Ministerio del Poder Popular para la Educación	Pago de las prestaciones sociales	Contable	Salario Horas de Jornada Horas extras Días feriados Vacaciones Prestaciones	LOTTT (2012) Nómina de Trabajo
Determinar el impacto en el cálculo de la garantía de las prestaciones sociales de los trabajadores de las instituciones educativas privadas pertenecientes a la AVEC	Incidencia en el cálculo de prestaciones sociales	Determinación contable	Registro contable Liquidación Estados Financieros Apartados y Reservas	Libros contables Entrevista con el contador Estados financieros
	Impacto en la estructura de cálculo por prestaciones sociales			

Fuente: Saraúz (2014)



## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

La metodología es un procedimiento general para obtener de manera precisa el objetivo de la investigación, aquí se planifica la forma como se llevó a cabo el trabajo, en relación con el enfoque paradigmático, la modalidad, el método, el nivel de profundidad, las técnicas utilizadas para la recolección y análisis de la información. Al respecto, Tamayo (2002), asevera que la metodología constituye "un lugar del proyecto destinado para suministrar información sobre la manera cómo se va a realizar la investigación" (p.72). En consecuencia, se especifica y describen las unidades de análisis o de investigación y de recolección de datos, los instrumentos, los procedimientos y las técnicas de análisis, a objeto de presentar los resultados y posibles conclusiones y recomendaciones a que haya lugar.

En este sentido, en este capítulo se presentan los aspectos metodológicos que se utilizarán para obtener, procesar y analizar los datos que sustentarán la evaluación de impacto de la reforma del régimen de prestaciones sociales de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT: 2012), en los Colegio Privados afiliados a la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC) que funcionan en el Municipio Libertador del Estado Mérida, objetivo general de la presente investigación, los cuales comprenden los siguientes elementos: Diseño de la Investigación, Tipo de Investigación, Población y Muestra (Informantes Claves), Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información, Validez, Confiabilidad de la información y Técnicas de Análisis e Interpretación de la información.

## **Diseño de la Investigación**

El diseño de una investigación, de acuerdo con la acepción lingüística común, según Balestrini (2005), se puede definir como.

Programa que desglosa e integra de modo coherente la estrategia concebida o las estrategias básicas que el investigador adopta como factor para abordar un problema determinado y generar información exacta e interpretable, que generalmente se traduce en un esquema o gráfico que permite identificar los pasos que deberá dar para identificar su estudio. En él se encuentran implícitas las líneas a seguir para la obtener un resultado. Representa las decisiones, pasos, esquema, actividades, estrategias, las técnicas de recolección de datos, análisis previstos y el método que se ha de cumplir para desarrollar la investigación. (p: 122).

Según esta definición, el diseño comprende el grado de estructuración impuesta por anticipado al estudio y contiene de una manera estructural cada etapa del proceso, y para concretar sus elementos, analizar la factibilidad de cada uno de los temas que formarán parte de los capítulos y desarrollar el plan de acción a seguir durante la ejecución de la misma, además. Su fin como el de la investigación en general, es lograr la máxima validez posible, es decir, la correspondencia más ajustada a los resultados del estudio con la realidad.

Dada la naturaleza metodológica del estudio, según su carácter de la medida o el énfasis en la naturaleza del análisis de los datos, el diseño este se caracteriza por apoyarse en un diseño de la investigación cuantitativa, el cual según Hernández y otros (1998), se utiliza cuando la preponderancia del estudio de los datos se basa en la cuantificación y cálculo de los mismos. Es decir, los datos se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables, permitiendo examinar los datos de manera científica en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la estadística utilizando predominantemente información de tipo cuantitativo directo. Se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una

relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico ya sea lineal, exponencial o similar.

En función de la naturaleza metodológica la investigación se llevará a cabo a través de un diseño no experimental, definido por Rodríguez (2002) como:

Aquellos que se caracterizan porque no manipulan y controlan variables independientes, por lo tanto no requieren de la reformulación y verificación de hipótesis y de análisis estadísticos inferenciales para presentar y analizar los resultados que se obtienen en la administración de los instrumentos de recolección de datos. Están cerca de los anteriores en cuanto a validez interna, aunque presentan más variables confundidoras, pueden ser: Longitudinales: (Prospectivo / Retrospectivo) y Transversales. (p. 80)

El tipo de diseño no experimental que se seleccionó corresponde a la modalidad Transversal, el cual es definido por Chávez (2004), como "...el estudio que mide una sola variable, se miden los criterios de uno o más grupos de unidades en un momento dado, sin pretender evaluar la evolución de esas unidades". En este caso, la variable que se medirá será el impacto de la reforma del régimen de prestaciones sociales de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT: 2012), en los Colegio Privados afiliados a la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC) que funcionan en el Municipio Libertador del Estado Mérida,

Este enfoque implica una observación atenta del comportamiento humano y/o del uso del lenguaje en escenarios naturales y de la vida real no existen pasos previamente establecidos que haya que seguir con rigidez, puesto que se trata de un proceso muy dinámico.

### **Tipo de Investigación**

La naturaleza metodológica de este estudio involucra dos tipos de procedimientos, el primero una investigación de campo de carácter

descriptivo, y el segundo una investigación comparativa de carácter documental teórica argumentativa.

En relación al tipo de investigación será de campo en tanto que ésta se realizará en el sitio donde la problemática se presenta, describiendo al mismo tiempo la significación o importancia de los fenómenos acontecidos. Según Arias (2006), plantea que: “La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos” (p.31).

Permite ir a la realidad para tomar los datos, lo que se considera una ventaja para las investigadoras ya que podrían conocer más de cerca la información y las condiciones en que se ha conseguido específicamente para este trabajo la información se obtendrán de los colegios privados afiliados a la Asociación Venezolana de Educación (AVEC) objeto de estudio donde se evidencio el problema planteado

Con respecto a la investigación comparativa, se realiza con dos grupos y su objetivo es comparar el comportamiento de uno evento en los grupos observados. Está orientada a destacar la forma diferencial en la cual un fenómeno se manifiesta en contextos o grupos diferentes, sin establecer relaciones de causalidad. La comparación implica encontrar semejanzas y diferencias. La investigación comparativa trabaja con uno o más eventos de estudios en varios grupos o contextos. En este caso, las leyes organizas del Trabajo de 1997 y 2012 en relación a los contenidos presentes en los artículos correspondientes a las prestaciones sociales y su impacto en los resultados financieros de los Colegios Privados.

Por lo tanto, según la problemática planteada, el diseño que se utilizará, también implica la investigación documental, definida por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (2010) como “...el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, audiovisuales y electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios,

conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, y en general, en el pensamiento del autor.” (p.20).

Los procedimientos investigativos señalados se enmarcan dentro de los parámetros de una investigación Básica y Aplicativa, por cuanto requiere de un análisis jurídico y contable, bajo dos perspectivas metodológicas: exegética y hermenéutica de los fundamentos del Régimen Prestacional Laboral en Venezuela y su incidencia con los componentes enmarcadas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), así como una descripción de las características más significativas de los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados sus controversias y sus consecuencias en caso de ser violatorio de dichos principios.

Exegético, con el propósito de examinar y analizar el contenido de las normas positivas vigentes referida a la materia de investigación, y hermenéutico, con el propósito de interpretar el contenido de la doctrina y normas referidas a la materia de investigación. Una norma redactada en forma más sencilla y sin controversias será más factible su cumplimiento por los contribuyentes y su aplicación por los operadores de la ley.

### **Población y Muestra**

#### **Población**

Según Chávez (2004:175), la población de un estudio es “...el universo de la investigación, sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Está constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos unos de otros.”

La población estuvo conformada por todos los directores, propietarios, gerentes, administradores o contadores públicos de los Colegios Privados afiliados a la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC) que funcionan en el Municipio Libertador del estado Mérida, que según la Coordinación de Colegios privados de la Zona Educativa N° 14 del Estado Mérida, comprende 16 instituciones educativas que imparten todos los niveles de educación del Subsistema de Educación Básica del

Sistema Educativo Bolivariano (MPPPE: 1011) tales como Inicial, Primaria Bolivariana y Educación Media General y Técnica. Tal como se presenta en la siguiente tabla:

**Cuadro 2:** Distribución de la Población de Directores, propietarios o gerentes de los Colegios Privados afiliados a la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC) que funcionan en el Municipio Libertador del Estado Mérida

INSTITUCION	N° Trabajadores	
Colegios Privados afiliados a la AVEC del Municipio Libertador del Estado Mérida	Escuela Técnica Comercial Colegio Inmaculada Concepción	01
	Escuela Básica Popular María Mazarello	01
	Escuela Técnica Comercial Colegio Micaeliano	01
	Colegio Nuestra Señora de Belén (Seráfico)	01
	U.E. Colegio Nuestra Señora de Fátima	01
	Unidad Educativa Colegio Sagrada Familia	01
	U.E. Colegio San José de la Sierra	01
	Unidad Educativa Colegio Salesiano San Luis	01
	Fundación Colegio Arquidiocesano Madre Laura	01
	Unidad Educativa Colegio Madre Emilia	01
	Unidad Educativa La Salle Hermano Luis	01
	Colegio Don Bosco	01
	Unidad Educativa Colegio Madre Teresa Títo	01
	Colegio Santo Domingo	01
	Fundación Colegio Arquidiocesano Arzobispo Salas	01
	Liceo Seminario Menor Arquidiocesano San Buenaventura	01
	<b>TOTAL</b>	<b>16</b>

Fuente: Zona Educativa N 14 del Estado Mérida.(2014)

### Muestra:

Tamayo (2009:92), define a la muestra como “el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población, partiendo de una fracción de la población considerable”. En vista de que la población objeto de estudio es relativamente baja para estratificarla, lo cual disminuiría su representatividad y significatividad, se seleccionó como muestra los 16 directores, propietarios, gerentes, administradores o contadores públicos de los Colegios Privados

afiliados a la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC) del Municipio Libertador del estado Mérida.

Este criterio de selección se conoce como muestreo no probabilístico de carácter censal o intencional, por cuanto se utiliza cuando los sujetos están plenamente identificados en un extracto específico de la población y por la experiencia y conocimientos que tienen sobre las características del nuevo Régimen Prestacional establecido en la nueva LOTTT 2012 y su impacto o incidencia en los costos operativos de los colegios privados afiliados a la AVEC y por ende en sus resultados financieros, entre otros tópicos relacionados con estas unidades de análisis o variables del estudio.

### **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.**

La información de tipo cuantitativo que se recolecta en éste estudio será a través de la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario con escalonamiento tipo likert o escalas de intervalo o de razón.

Como técnica esencial para la recolección de información, se empleará la observación científica, que es definida por Sabino (2005), como:

Observar científicamente es percibir activamente la realidad exterior con el propósito de obtener los datos que, previamente, han sido definidos como de interés para la investigación. La ventaja principal de esta técnica en el campo de las ciencias del hombre radica en que los hechos son percibidos directamente, sin ninguna clase de intermediación, colocándonos ante la situación estudiada tal como ésta se da naturalmente. (p. 34)

Para el tipo de investigación presentada, es imprescindible la observación directa de la realidad, las situaciones y los escenarios que abarcan el área de estudio serán los que proporcionarán la mayor información aportada por los gerentes directivos o propietarios de los Colegios Privados que conforman la muestra objeto de estudio, y de esta manera poder realizar un análisis descriptivo en términos de conductas y actitudes asumidas en torno a las variables, dimensiones e indicadores operacionalizados referentes al cumplimiento de las obligaciones laborales

de prestaciones sociales de acuerdo a lo establecido en la nueva LOTT 2012 para tal fin, y su impacto generado en los costos operativos y resultados financieros de los mismos.

Como instrumento se utilizó un cuestionario estructurado, definido por Chávez (2004), como “documentos estructurados o no que contienen un conjunto de reactivos relativos a los indicadores de una variable y las alternativas de respuesta.” (p. 173). Será medido por la escala tipo Lickert con tres categorías de respuesta: Siempre (S), Algunas Veces (AV), y Nunca (N)

Los procedimientos que se utilizarán para elaborar el instrumento serán los siguientes:

- Lograr un amplio conocimiento teórico en relación con el proceso de contabilidad de cálculo de prestaciones sociales y otros beneficios según la nueva LOTT 2012.
- Elaboración de un sondeo (10 preguntas en relación con la variable) para personas que pudiesen constituir la población del estudio.
- Elaboración de la tabla de construcción y en función de ésta, se redactará cada ítem para el conjunto de indicadores (mapa de operacionalización de variables, dimensiones e indicadores)
- Validación del instrumento a través de juicios de expertos empleando el coeficiente de Proporción de Rangos (CPR).
- La confiabilidad se calculará, a través del coeficiente de Alpha de Cronbach.

## **Validez y Confiabilidad**

### **Validez del instrumento**

Toda investigación que incluye la medición de variables a través de cuestionarios, requiere de la planificación del procedimiento de cómo lograr la validez y la confiabilidad, los cuales dependen de las características del mismo, del tipo de escala y del número de alternativas. Al respecto, Chávez (2004), define la validez como “... la eficacia con que un instrumento mide lo



que se pretende”, y la confiabilidad como el grado con que se obtienen resultados similares en distintas aplicaciones.” (p. 193). Para calcular la validez del instrumento se utilizará el Coeficiente de proporción de rangos (CPR), sugerido por Hernández (1996) a través de la siguiente fórmula:

$$CPR = \frac{\sum p_{ri}}{J}$$

K.

Donde:

CPR = Coeficiente de Proporción de Rangos.

$\sum p_{ri}$  = Sumatoria del promedio de los Rangos.

J = N° de jueces (expertos)

K = N° de ítems.

Una vez aplicada la formula se obtuvo un CPR = 0.897, considerado como satisfactoria

Para seleccionar los tres (3) expertos que validaron el instrumento, se tomaron en cuenta los siguientes criterios: un Especialistas en Contabilidad Laboral, un especialista en Derecho Laboral y un especialista en Administración y/o Gerencia Educativa, todos ellos con amplios conocimientos en Metodología de la Investigación.

### **Confiabilidad del Instrumento**

Chávez (2004), define la confiabilidad como “...el grado con que se obtiene resultados similares en distintas aplicaciones“. (p. 193). Se establecerá mediante el Coeficiente de Alpha de Cronbach, que se basa en la variación de los ítems. Permite determinar el grado en que los ítems de una prueba están correlacionados entre sí.

Para determinar la confiabilidad se aplicará una prueba piloto a diez (10) sujetos con características similares a la población objeto de estudio, y los resultados reflejaran un valor que permitirá estimar si es satisfactoria. Se determinará la confiabilidad del instrumento mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se calculará utilizando el programa estadístico

StatiscalPackageforthe Social Science SPSS/PC+ (paquete estadístico para las ciencias sociales)

El Coeficiente Alfa de Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en 2 mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.

El Coeficiente Alfa de Cronbach se obtiene a través de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[ \frac{1 - \sum Si^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

$\alpha$  = número de ítems de la escala  
 $\sum Si^2$  = sumatoria de la varianza de los ítems  
 $S_t^2$  = varianza de todo la escala  
 $Si^2$  = coeficiente de confiabilidad.

Una vez sustituidos los datos obtenidos en los instrumentos de validación se calculó la confiabilidad del instrumento en 0.8387 estimada como satisfactoria.

### **Técnicas de análisis de datos**

El análisis de los datos de esta investigación se realizará a dos niveles, un primer nivel de carácter documental consiste en describir de forma exhaustiva los elementos de un documento. Se contrasta la información para detectar posibles contradicciones o ambigüedades

Un segundo nivel, de carácter descriptivo, que consistirá en un comentario general de la configuración de las tabulaciones básicas de las mediciones realizadas a las variables. Tales tabulaciones coadyuvarán a la

elaboración de los cuadros correspondientes, de los cuales se derivarán los gráficos de sectores de barras, que permitirán presentar la información de manera organizada, sintetizada y representativa.

Para tal efecto, una vez aplicado el cuestionario, se procederá al registro, codificación y tabulación de los datos organizados por dimensiones e indicadores, en función de sumatorias, frecuencias y porcentajes de las alternativas de respuestas suministradas por los sujetos encuestados. Para el análisis descriptivo o cualitativo de los resultados se considerará la sumatoria de los promedios de las respuestas siempre (S) como favorables; la sumatoria de los promedios de las respuestas algunas veces (AV) como neutras y los promedios de las respuestas nunca (N) como desfavorables. Los porcentajes más altos ubicados por alternativas se tomarán como la referencia cualitativa para definir en qué condición se encontrará la dimensión estudiada. Para facilitar la comprensión visual de los resultados se utilizarán gráficos del tipo diagramas de barra.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## **CAPITULO IV**

### **PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS**

En este capítulo se presentan y analizan los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario escrito a la muestra objeto de estudio delimitada al área de influencia del proyecto, en este caso a los 16 directores, propietarios, gerentes, administradores o contadores públicos de los Colegios Privados afiliados a la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC) del Municipio Libertador del estado Mérida, durante el Periodo Escolar 2013-2014.

Para el análisis descriptivo de los resultados se consideró la sumatoria de los promedios de las respuestas Siempre (S) como favorables y los promedios de las respuestas Nunca (N) como desfavorables, y en función de los promedios obtenidos en las alternativas de respuesta Algunas Veces (AV) de acuerdo con el criterio o juicio valorativa de la investigadora se consideraran como tales. Los porcentajes más altos ubicados por alternativas se tomaron como la referencia cualitativa para definir en qué condición se encontró la dimensión estudiada.

Este procedimiento de análisis facilitó la creación de un guión o patrón coherente y un modelo teórico del problema estudiado que sustentó la presentación y análisis de los resultados (datos) obtenidos en los ítems que conformaron la estructura del cuestionario escrito diseñado.

Para facilitar su comprensión visual se presentan nueve (9) cuadros con sus respectivos gráficos del tipo diagramas de barra, cada uno correspondientes al indicador respectivo operacionalizados en tres (3) Variables y seis (6) Dimensiones con sus respectivos indicadores.

Para presentar el análisis y los resultados obtenidos se tiene lo siguiente:

## VARIABLE: PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

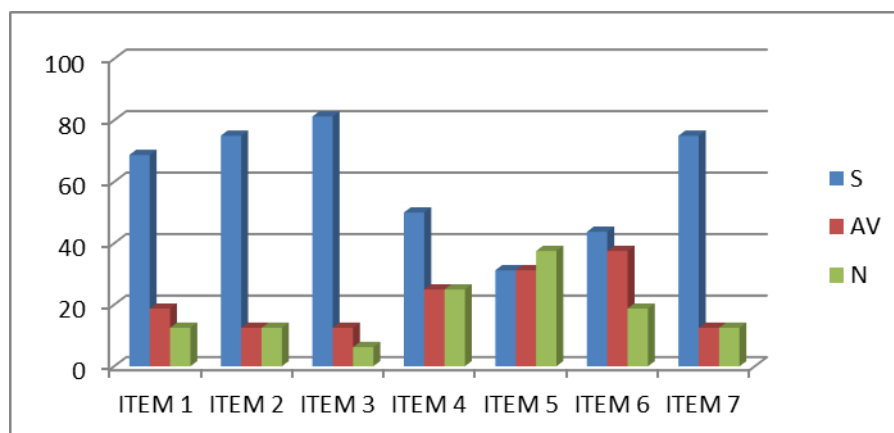
### DIMENSIÓN: CONTABLE

**Cuadro 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: Cálculo de beneficios laborales**

ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	F	%	f	%	f	%
1	11	68,75	03	18,75	02	12,5
2	12	75,0	02	12,5	02	12,5
3	13	81,25	02	12,5	01	6,25
4	08	50,0	04	25	04	25,0
5	05	31,25	05	31,25	06	37,5
6	07	43,75	06	37,5	03	18,75
7	12	75,0	02	12,5	02	12,5
Total	68	425	24	150	20	125
X	9,71	60,71	3,42	21,42	2,85	17,85

Fuente: Elaboración Propia (2015)

**Grafico 1: Distribución de porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: Cálculo de beneficios laborales**



### Análisis:

En este indicador se analizan dos factores importantes relativos al conocimiento de la base del Cálculo de beneficios laborales por parte de los sujetos consultados, en relación a su apreciación sobre el último salario, incrementos anuales, número de días de descanso y feriados, generación del

día compensatorio, disminución de la jornada laboral e inamovilidad laboral. En este sentido, el mayor porcentaje registrado correspondió en términos de sumatorias de promedios a la categoría de respuestas que evidencian la incorporación de tales beneficios laborales en los colegios privados explorados bajo las perspectivas analizadas (Sumatorias de los promedios de las alternativas Siempre: 60,71 %). Aun cuando este valor representa una diferencia muy significativa frente al promedio de las categorías neutras (Algunas Veces: 21,42 %) y al promedio de las alternativas que señalan lo contrario (Nunca: 17,85 %), permite inferir que se obvian o se desconocen algunos parámetros para el cálculo de la bases de los beneficios en su totalidad tal como se establece en la nueva LOTTT (2012) para tal efecto. Al respecto se encontraron las siguientes situaciones:

**Ítem 1:** La mayor proporción de los sujetos encuestados opinaron que para la base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales comienzan con el último salario, que evidentemente es el más elevado considerando el monto del sueldo inicial cuando el trabajador ingresó por primera vez en la institución educativa. (Siempre: 68,75 % y Algunas Veces: 18,75 %). No obstante, para los efectos del estudio, se considera como relativamente elevado el porcentaje obtenido en las respuestas desfavorables (Nunca: 12,5 %), lo cual no significa que esta situación se realice de manera deliberada por desconocimiento de los mecanismos contables para el cálculo de las prestaciones sociales sobre la base del último salario

**Ítem 2:** Al igual que los resultados obtenidos en el ítem anterior, la mayor proporción de sujetos encuestados, aunque con menor porcentaje reconocen que para la base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales incorporan todos los incrementos anuales, que bien sea por decreto presidencial, contratación colectiva o de forma unilateral por el patrono (Siempre: 75 % y Algunas Veces: 12,5%) cuya sumatoria (87,5 %) representa una diferencia muy significativa e importante frente a la sumatoria de los porcentajes obtenidos en las respuestas desfavorables, es decir, las que opinan lo contrario (Nunca: 12,5 %), valor que aun cuando se considera relativamente bajo, indica que no se incluye en su totalidad este indicador que beneficia a los trabajadores de los Colegios privados afiliados a la AVEC en el municipio Libertador del estado Mérida.

**Ítem 3:** La mayor proporción de los administradores consultados consideran que para la base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales incorporan el número de los dos (2) días de descanso y el número de días de feriados (Siempre: 81,25 % y Algunas Veces: 12,5%), no obstante, el hecho de que el valor obtenido en las alternativas de respuesta que reconocen lo contrario (Nunca: 6,25 %), resultado que aun cuando es muy bajo ferente a las respuestas favorables, revela de alguna manera que este beneficio no se incorpora en su totalidad como indicador importante en el cálculo de las prestaciones sociales a las y los trabajadores de los colegios privados afiliados a la AVEC objeto de estudio

**Ítem 4:** Los resultados obtenidos en este ítem, aun cuando la mayor proporción de los sujetos consultados opinaron que incorporan la generación del día compensatorio (Siempre: 50 % y Algunas Veces: 25 %), estos resultados señalan de alguna manera que una muestra importante no incluye este beneficio para beneficiar a las y los trabajadores de los colegios privados afiliados a la AVEC, por desconocimiento sobre la base ciontable que incide en el cálculo de las mismas o por simple omisión de tal beneficio.

**Ítem 5:** La mayor proporción de la muestra explorada respondió de manera favorable sobre la incorporación de la disminución de la jornada laboral de 44 a 40 horas semanales para la base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales a las y los trabajadores de los colegios privados afiliados a la AVEC. (Siempre: 31,25 % y Algunas Veces: 31,25 %), resultados apreciados como relativamente bajos si se compara con las respuestas similares obtenidos en los ítems anteriores analizados, repercute el hecho de que, en el caso de los docentes quienes representan el mayor capital de trabajo, pocos llegan a tener tal número de horas, ya que la mayor parte de ellos también laboran en instituciones educativas publicas de educación primaria bolivariano y Educación Media General. En todo caso, se considera alto el porcentaje de sujetos que reconocen que no incluyen tal beneficio para calcular las prestaciones sociales.

**Ítem 6:** En este ítem se obtuvo el resultado más bajo en términos de porcentajes en relación a las respuestas favorables, en este caso para incorporar el incremento de las licencias por maternidad y paternidad como base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales (Siempre: 43,75%). Aunque la mayor proporción se registro en esta categoría de respuesta, se considera muy bajo para los efectos de la presente investigación. De igual manera, se aprecia como relativamente bajo el promedio obtenido en la

categoría de respuestas Algunas Veces (37,5%), y muy alto en las alternativas desfavorables (Nunca: 18,75 %), probablemente por el hecho de que pocas veces se presentan situaciones de maternidad y paternidad en las y los trabajadores de los colegios privados afiliados a la AVEC. Depende en todo caso de si este personal introduce o consigna tales beneficios una vez tramitados en los organismos competentes para tal fin.

**Ítem 7:** Los resultados obtenidos en este ítem en su mayoría favorables revelan aunque en porcentajes no tal altos según lo esperado, que para la base de cálculo en el régimen de prestaciones se incorpore la inamovilidad laboral, conclusión que se basa en el relativamente alto porcentaje registrado en las respuestas favorables (Siempre: 75 % y Algunas Veces: 12,5 %), cuya sumatoria (87,5 %) muestra una diferencia muy significativa frente a la sumatoria de los bajos porcentajes similares en las respuestas desfavorables (Nunca: 12,5 %), lo cual no significa que en todos los colegios privados afiliados a la AVEC se incluye este indicador contable para beneficiar a las y los trabajadores..

#### VARIABLE INCIDENCIA EN EL CÁLCULO DE PRESTACIONES SOCIALES DIMENSIÓN CONTABLE

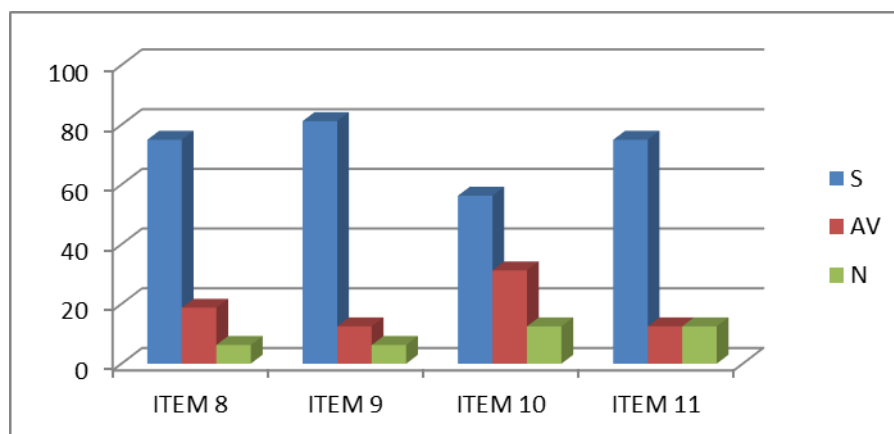
**Cuadro 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: Obligaciones Laborales**

ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	F	%	f	%	f	%
8	12	75,	3	18,75	1	6,25
9	13	81,25	2	12,5	1	6,25
10	09	56,25	05	31,25	2	12,5
11	12	75,	02	12,5	02	12,5
Total	46	287,5	12	75	06	37,5
X	11,5	71,87	4,0	18,75	1,5	9,37

Fuente: Elaboración Propia (2015)



**Grafico 2: Distribución de porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: Obligaciones Laborales**



### **Análisis:**

En este indicador se analizan los factores vinculados con las nuevas obligaciones establecidas en la nueva LOTTT (2012) que deben cumplir los directores de los Colegios Privados afiliados a la AVEC, y su incidencia en los costos operativos correspondientes al pago de las prestaciones sociales a las y los trabajadores, dudas e incertidumbres que se generan en cuanto a los mecanismos para el cálculo de las mismas, e impacto de tales cambios tanto para el patrono como para los trabajadores, entre otros aspectos relacionados con estas unidades de análisis.. Al respecto se encontraron las siguientes situaciones:

**Ítem 8:** La mayor proporción de sujetos encuestados consideran que las nuevas obligaciones establecidas en la nueva LOTTT inciden en el pago de las prestaciones sociales a las y los trabajadores que deben cumplir los directores de los Colegios Privados afiliados a la AVEC (Siempre: 75 % y Algunas Veces: 18,75 %), valores que representan una diferencia muy significativa frente al porcentaje registrado en las respuestas que reflejan lo contrario (Nunca: 6,25 %), lo cual permite inferir el impacto que genera la promulgación de esta ley en este sentido.

**Ítem 9:** Al igual que los resultados obtenidos en el ítem anterior, la mayor proporción de sujetos encuestados opinaron que las nuevas obligaciones establecidas en la nueva LOTTT inciden en los costos operativos

correspondientes al pago de las prestaciones sociales a las y los trabajadores (Siempre: 81,25 % y Algunas Veces: 12,5 %), valores que aun cuando no significan una diferencia importante dentro de esta categorización frente a las respuestas desfavorables (Nunca: 6,25 %) indican de alguna manera el impacto negativo que generan las nuevas regulaciones presentes en esta nueva ley al respecto.

**Ítem 10:** Este ítem arrojó resultados que revelan con elevado porcentaje que las nuevas obligaciones establecidas en la reforma de la LOTTT generan incertidumbres y dudas en cuanto a los mecanismos para el cálculo de las prestaciones sociales a las y los trabajadores (Siempre: 56,25 % y Algunas Veces: 31,25 %), cuya sumatoria (81,5 %) muestra una diferencia muy significativa frente al porcentaje que opinan lo contrario en este sentido (Nunca: 12,5: %).

**Ítem 11:** La mayoría de los sujetos consultados consideran que Los cambios en las nuevas obligaciones establecidas en la LOTTT afecta realmente tanto para el patrono como para los trabajadores. (Siempre: 75 % y Algunas Veces: 12,5 %), resultados que correlacionados con el relativamente bajo porcentaje obtenidos en las respuestas desfavorables (Nunca 12,5 %) permiten inferir la fuerte influencia de la nueva LOTTTT (2012) en cuanto a beneficio tanto a trabajadores como patronos, tal como lo señalan especialistas y analistas del tema.

## VARIABLE: PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

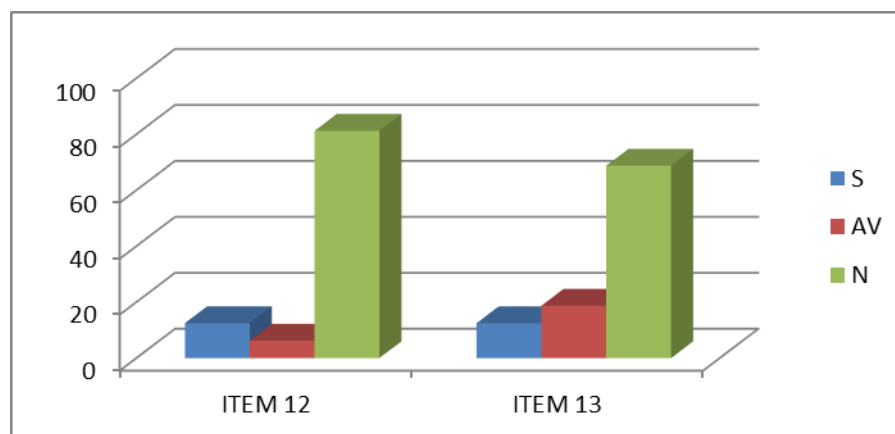
### DIMENSIÓN CONTABLE

**Cuadro 5: Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: Pago de Fideicomiso**

ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
12	02	12,5	01	6,25	13	81,25
13	02	12,5	03	18,75	11	68,75
Total	04	25.0	04	25.0	24	150
X	02	12,5	02	12,5	12	75,0

Fuente: Elaboración Propia (2015)

**Grafico 3: Distribución de porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: Pago de Fideicomiso**



#### **Análisis:**

En relación a los resultados obtenidos en el Indicador Pago de Fideicomiso, se registró el mayor porcentaje en el promedio de respuestas desfavorables (75 %) con una marcada diferencia en relación con el promedio obtenido en el promedio de respuestas favorables (12,5 %), diferencia muy notoria que revelan debilidades contables y financieras vinculadas con el Fondo de Ahorro Nacional de la Clase Obrera y del Fondo de Pensiones como alternativas para promover el depósito de los fideicomisos de ahorro de trabajadores y trabajadoras. Al respecto, se encontraron las siguientes incidencias:

**Ítem 12:** La mayoría de los sujetos encuestados reconocen que no recurren o no utilizan el Fondo de Ahorro Nacional de la Clase Obrera para promover el ahorro mediante el depósito de los fideicomisos de ahorro de trabajadores y trabajadoras de los colegios privados afiliados a la AVEC (Nunca 81,25 %). Este valor fue uno de los más elevados en cuanto a porcentajes de respuestas desfavorables en este sentido y con una marcada diferencia frente al porcentaje registrado en las respuestas favorables (Siempre: 12,5 % y Algunas Veces: 6,25 %), lo que podría interpretarse como una de las principales debilidades detectadas en el diagnóstico sobre los beneficios que aportan a los trabajadores este fondo nacional de ahorro, además del desconocimiento que tienen sobre los mecanismos establecidos en la LOTT para activarlo.

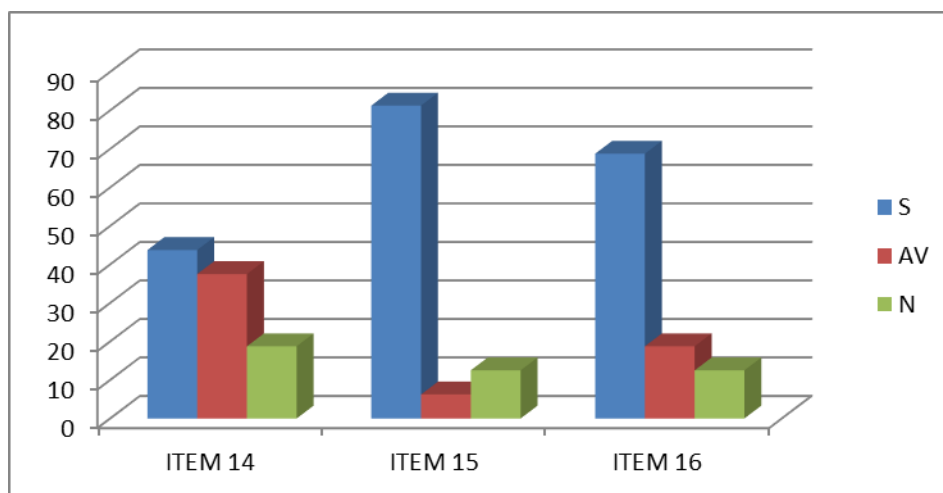
**Ítem 13:** En términos generales, los resultados obtenidos en este ítem, revelan la insuficiente utilización del Fondo de Pensiones para beneficiar a las y los trabajadores de los Colegios Privados afiliados a la AVEC. Esto se basa en el mayor porcentaje obtenido en las respuestas que evidencian esta situación (Nunca: 68,75 %), valor muy superior si se compara con el promedio de respuestas que señalan que si lo utilizan (Siempre: 12,5 % y Algunas Veces: 18,75 %), lo que también podría interpretarse como debilidad detectada asociada al desconocimiento de los mecanismos y procedimientos financieros, legales y contables que establece la LOTTT para hacer efectivo el depósito del fideicomiso a través de esta forma o alternativa de ahorro de las y los trabajadores.

**Cuadro 6: Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: Pago de Retroactividad**

ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
14	07	43,75	06	37,5	03	18,75
15	13	81,25	01	6,25	02	12,5
16	11	68,75	03	18,75	02	12,5
Total	31	193,75	10	62,5	07	43,75
X	10,33	64,58	3,33	20,83	2,33	14,58

Fuente: Elaboración Propia (2015)

**Grafico 4: Distribución de porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: Pago de Retroactividad**



### **Análisis:**

En relación a los resultados obtenidos en el Indicador Pago de Retroactividad se registró el mayor porcentaje en el promedio de respuestas favorables (64.58%) con una marcada diferencia en relación con el promedio obtenido en el promedio de respuestas desfavorables (43,75 %), diferencia que aunque no es muy significativa, evidencia la presencia de incumplimiento de este beneficio laboral por parte de algunos colegios privados afiliados a la AVEC para honrar este compromiso con las y los trabajadores que laboran en los mismos. . Al respecto, se encontraron las siguientes incidencias:

**Ítem 14:** La mayoría de los sujetos consultados reconocen que el pago de la retroactividad de las prestaciones sociales se cumple dentro de las nuevas reivindicaciones que benefician a la clase trabajadora (Siempre: 43,75 % y Algunas Veces: 37,5 %). Sin embargo, se considera elevado el porcentaje obtenido en el porcentaje de respuestas que opinan lo contrario (Nunca: 18,75 %), lo cual revela de alguna manera el incumplimiento de este beneficio laboral que beneficia a las y los trabajadores de los colegios privados afiliados a la AVEC.

**Ítem 15:** En correspondencia con lo señalado anteriormente la mayor proporción de la muestra explorada considera que el pago de la retroactividad de las prestaciones sociales se debe adecuar al actual escenario de inflación elevada, sin embargo, pareciera según lo detectado en este ítem que una muestra importante de la muestra explorada no cumple

con esta recomendación que entre otros aspectos no contempla la reforma de la nueva LOTTT del 2012. (Nunca: 12,5 %),

**Ítem 16:** Los resultados obtenidos en este ítem, revelan de manera significativa la presencia del desconcierto e impacto que genera en los directivos de los colegios privados afiliados a la AVEC el carácter retroactivo de de las prestaciones sociales, apreciación que se basa en el mayor y elevado porcentaje de respuestas que así lo confirman (Siempre: 68,75 % y Algunas Veces: 18,75 %). Considerando que la diferencia de estos valores es muy significativa frente a las respuestas que opinaron lo contrario (Nunca: 12,5 %), se considera una necesidad relevante proponer un conjunto de estrategias que capaciten y orienten al personal directivo y responsables de la contabilidad de las instituciones educativas privadas en materia de pago de retroactivo según las regulaciones complementarias establecidas en el régimen laboral venezolano para tal efecto.

#### **VARIABLE: IMPACTO DE LA REFORMA DE LA LOTTT**

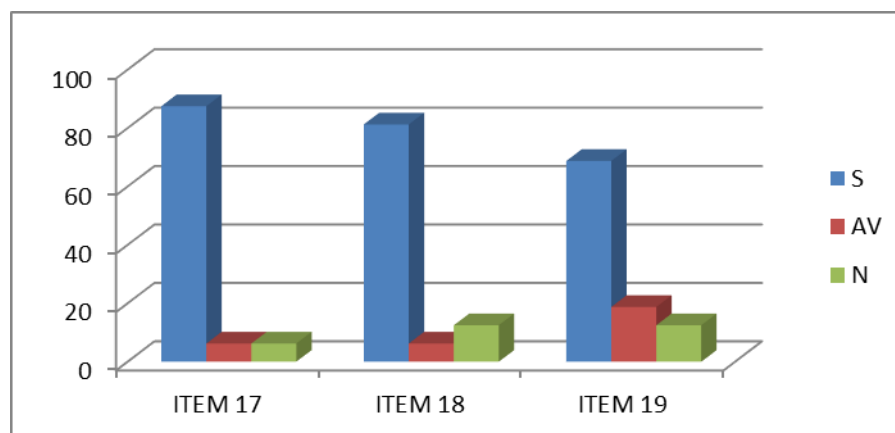
#### **DIMENSIÓN: CONTABLE**

**Cuadro 7: Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: impacto contable**

ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
17	14	87,5	01	6,25	01	6,25
18	13	81,25	01	6,25	02	12,5
19	11	68,75	03	18,75	02	12,5
Total	38	237,5	05	31,25	05	31,25
X	12,66	79,16	1,66	10,41	1,66	10,41

Fuente: Elaboración Propia (2015)

**Grafico 5: Distribución de porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: impacto contable**



### Análisis:

En términos generales los resultados que se obtuvieron en el indicador correspondiente al impacto de la reforma de la LOTTT, fueron en su mayoría confirmatorios (79,16 %), si se considera la notable diferencia si se compara con el promedio registrado en los promedios de respuestas que señalan lo contrario (10,41 %) en términos de incidencia significativa por los costos de los pagos de prestaciones sociales, de reducción de la forma contable de registrar los gastos erogados de los mismos y suficiencia de los niveles de ingresos por concepto de inscripciones y mensualidades para garantizar el pago de de prestaciones sociales a las y los trabajadores de los colegios privados afiliados a la AVEC que funcionan en el municipio Libertador del estado Mérida. Conclusión que se apoya en los siguientes hallazgos:

**Ítem 17:** La mayoría de los sujetos consultados opinaron que en la contabilidad de la organización existe un impacto significativo por los costos de los pagos de prestaciones sociales (Siempre: 87,5 %). De igual manera, se considera relevante el porcentaje obtenido que indica que solo algunas veces impactan (6,25 %). y los que en igual proporción indican lo contrario (Nunca: 6,25 %), resultados que permiten inferir el impacto de la nueva LOTTT en el ejercicio contable de los colegios privados afiliados a la AVEC en materia de obligaciones laborales en términos generales.

**Ítem 18:** Con elevado porcentaje los sujetos consultados consideran que la extensión de nuevos beneficios reduce la forma contable de registrar los

gastos erogados por conceptos de pagos de prestaciones sociales a las y los trabajadores de los colegios privados afiliados a la AVEC (Siempre: 87,5 %), resultado que representa una diferencia muy significativa frente al promedio de respuestas que opinaron lo contrario (Nunca: 12,5 %), lo cual no significa que los nuevos cambios en los mecanismos y procedimientos establecidos en la nueva LOTTT no impacta la contabilidad de la organización .

**Ítem 19:** En correspondencia con los resultados obtenidos en el ítem anterior, se encontró que la mayor proporción de sujetos encuestados consideran que los niveles de ingresos por concepto de inscripciones y mensualidades son suficientes para garantizar el pago de de prestaciones sociales a las y los trabajadores. (Siempre: 87,5 % y Algunas Veces; 18,75 %) Si se toma en cuenta la diferencia significativa en comparación con el porcentaje obtenido que indica lo contrario (Nunca: 12,5 %), se podría apreciar esta situación como una fortaleza detectada en el diagnostico realizado.

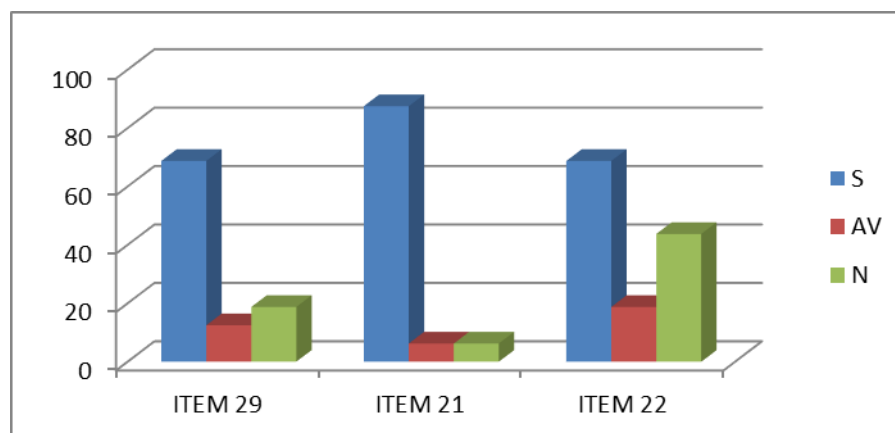
**Cuadro 8: Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: impacto Legal y Económico**

ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
20	11	68,75	02	12,5	03	18,75
21	14	87,5	01	6,25	01	6,25
22	06	37,5	03	18,75	07	43,75
Total	31	193,75	06	37,5	11	68,75
X	10,33	64,58	02	12,5	3,66	22,91

Fuente: Elaboración Propia (2015)

**Grafico 6: Distribución de porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: Impacto Legal y Económico**





### Análisis:

En este indicador se analizan algunos aspectos relacionados con el impacto legal y económico de la dimensión contable relacionado con la incidencia de la efectividad de los componentes del régimen actual vigente en materia de prestaciones sociales, pensiones de la LOTTT incide en la efectividad de sus respectivos frente a los establecidos en el régimen laboral derogado, así como también en la incidencia en el incremento de en los costos de las mensualidades, cuotas de inscripción y recaudos y solicitudes administrativos entre otros servicios considerando la importancia que tiene la inflación en cualquiera de los esquemas de las prestaciones sociales En este sentido, el promedio obtenido en las sumatorias de las alternativas de respuesta formuladas se encontró en las categorías que confirman tal impacto legal y económico (64,58 %), valor que se considera elevado frente al promedio registrado contrario a tal señalamiento (22,91 %), lo que se traduce en la existencia del mismo Al respecto, se registró lo siguiente:

**Ítem 20:** Con elevada proporción los sujetos encuestados consideran que el régimen actual vigente en materia de prestaciones sociales, pensiones de la LOTTT incide en la efectividad de sus componentes desde el punto de vista legal y económico del régimen laboral derogado y el vigente (Siempre: 68,75 % y Algunas Veces; 12,5 %), una muestra proporcional opina lo contrario (Nunca: 18,75)

**Ítem 21:** La mayoría de los sujetos consultados con alta proporción consideran que los nuevos compromisos laborales, legales y económicos

establecidos en la nueva LOTTT inciden en un incremento en los costos de las mensualidades, cuotas de inscripción y recaudos y solicitudes administrativos entre otros servicios que ofrecen los colegios privados afiliados a la AVEC que funcionan en el municipio Libertador del estado Mérida (Siempre: 68,75 % y Algunas Veces; 12,5 %).

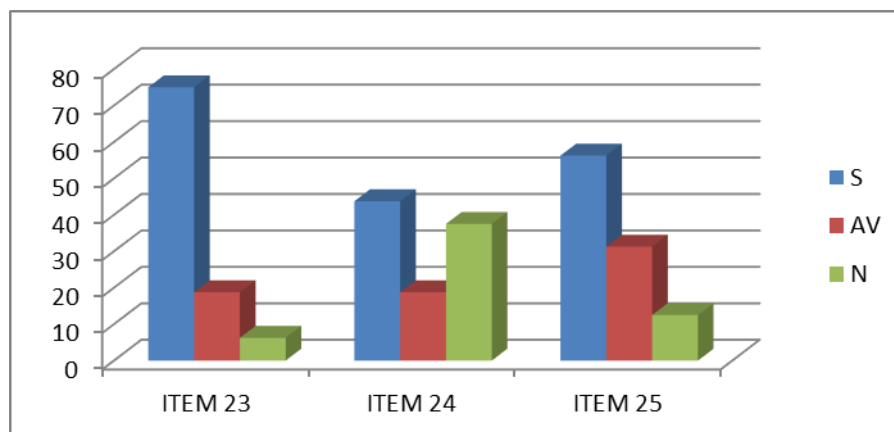
**Ítem 22:** Como consecuencia de los resultados obtenidos en los dos ítems anteriores a este ítem, y en función de los porcentajes registrados en el mismo, se puede decir que la reforma de la LOTTT no toma en cuenta la importancia que tiene la inflación en cualquiera de los esquemas de las prestaciones sociales, apreciación que se basa en el hecho de que la mayor proporción de sujetos encuestados así lo señalan (Nunca: 43,75 %), aun cuando este resultado no representa una diferencia muy significativa si se compara con los porcentajes obtenidos que opinan afirmativamente (Siempre: 37,5 % y Algunas Veces; 18,75 %),

**Cuadro 9: Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: Liquidación**

ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
23	12	75,	03	18,75	01	6,25
24	07	43,75	03	18,75	06	37,5
25	09	56,25	05	31,25	02	12,5
Total	28	175	11	68,75	09	56,25
X	9,33	58,33	3,66	22,91	03	18,75

Fuente: Elaboración Propia (2015)

**Grafico 7: Distribución de porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: Liquidación**



### **Análisis:**

Sobre el tema de la liquidación como componente de la base del cálculo de las prestaciones sociales, en este indicador se analizan aspectos relacionados con el impacto por los elevados costos operativos de los insumos y material de oficina y didáctico (recursos para el aprendizaje) necesarios en el funcionamiento de los colegios privados, incorporación del incremento de la liquidez por estos conceptos y el nivel de liquidez para cumplir con el pago de prestaciones sociales a las y los trabajadores. En este sentido, los resultados obtenidos en términos de sumatorias de promedios de las alternativas de respuesta se ubicaron en la categoría desfavorable considerando los obtenidos en las categorías Algunas Veces (22,91 %) y Nunca (18,75 %) que reflejan una diferencia muy significativa en relación con el promedio registrado en la categoría de respuesta favorable al respecto (Siempre: 9,33 %) Conclusión que se desprende de los siguientes resultados:

**Ítem 23:** La mayor proporción de sujetos encuestados opinaron que la situación de liquidez se ha visto afectada por los elevados costos operativos de los insumos y material de oficina y didáctico, entre otros recursos para el aprendizaje (Siempre: 75 % y Algunas Veces; 18,75 %). Con bajos porcentajes, se encontraron opiniones contrarias, (Nunca: 6,25 %), lo que no significa que esta situación difiere a los señalamientos de la existencia de un fuerte impacto del nuevo régimen de prestaciones sociales en la situación de liquidez en los colegios privados afiliados a la AVEC:

**Ítem 24:** Al igual que los resultados similares a los obtenidos en el ítem anterior, en este ítem se registró el mayor porcentaje en las respuestas favorables aportadas por los informantes, en relación a la base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales que permita el incremento en el pago la liquidación (Siempre: 43,75 % y Algunas Veces; 18,75 %). No obstante, se aprecia como elevado el porcentaje registrado en las alternativas que opinan contrariamente a ello (Nunca: 37,5 %) lo cual no quiere decir que las nuevas formas para el cálculo de la liquidación no impacta los estados contables y financieros de los colegios privados afiliado a la AVEC.

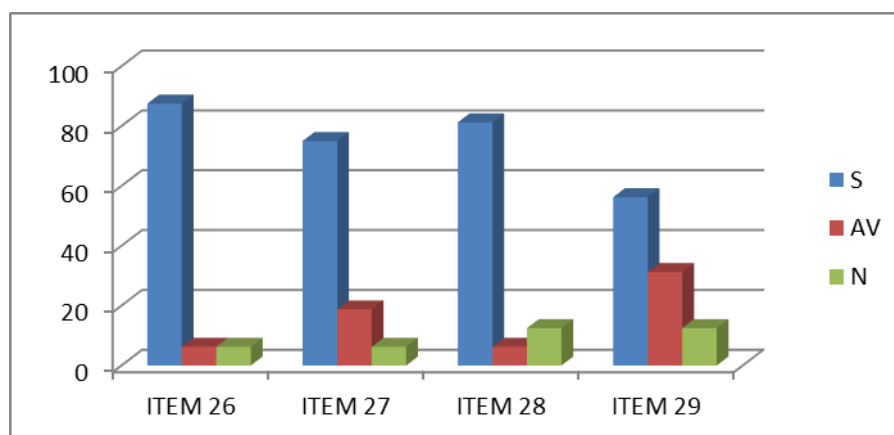
**Ítem 25:** aun cuando se apreciaron situaciones que impactan la situación de liquidez generada por la nueva LOTTT, se considera una fortaleza detectada en el diagnostico realizado que la mayoría de los sujetos encuestados califican como satisfactorio el nivel de liquidez para cumplir con el pago de prestaciones sociales a las y los trabajadores de los colegios privados afiliados a la AVEC (Siempre: 56,25 % y Algunas Veces; 31,25 %). Apreciación que se apoya también en el hecho de que el menor porcentaje registrado en este ítem, que aseveran lo contrario (Nunca: 12,5 %).

**Cuadro 10: Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: Estados Financieros**

ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
26	14	87,5	01	6,25	01	6,25
27	12	75,0	03	18,75	01	6,25
28	13	81,25	01	6,25	02	12,5
29	09	56,25	05	31,25	02	12,5
Total	48	300	10	62,5	06	37,5
X	12	75,0	2,5	15,62	1,5	9,37

Fuente: Elaboración Propia (2015)

**Grafico 8: Distribución de porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: Estados Financieros**



**Análisis:**

En relación a los resultados obtenidos en el Indicador Estados Financieros correspondiente a la Dimensión Contable, el mayor porcentaje se registró en el promedio de respuestas favorables (Siempre: 75 % y Algunas Veces: 15,62 %), con una marcada diferencia en relación con el promedio obtenido en las respuestas desfavorables (Nunca: 9,37 %), lo cual deja ver el impacto que han generado los cambios en el ámbito del marco jurídico de la nueva LOTTT en la medición, registro y presentación de las prestaciones sociales en los estados financieros de los colegios privados afiliados a la AVEC, y proporción del incremento directo de sus trabajadores en función de los ingresos económicos que perciben. Al respecto, se encontraron las siguientes incidencias:

**Ítem 26:** La mayor proporción de sujetos encuestados respondió que los cambios en el ámbito del marco jurídico de la nueva LOTTT generan impactos financieros negativos en el sector de servicios educativos vinculados con los Colegios Privados (Siempre: 87,5 %). De igual manera, para los efectos de la presente investigación se considera elevado y similar porcentaje obtenido en las respuestas que señalan que sólo ocurre algunas veces y nunca (6,25 %)

**Ítem 27:** Al igual que en el ítem anterior, la mayor proporción de sujetos consultados señala que los cambios en el ámbito del marco jurídico de la nueva LOTTT generan impactos financieros contables a considerar en términos de medición, registro y presentación de las prestaciones sociales en los estados financieros. (Siempre: 75 % y Algunas Veces; 18,75 %). Con baja frecuencia se registró un porcentaje que indica que no existe tal impacto, lo cual no significa la presencia del mismo en los resultados financieros de los colegios privados afiliados a la AVEC.

**Ítem 28:** De forma muy significativa, la mayoría de los directivos, gerentes, y administradores de los colegios privados explorados opinaron que el nuevo cálculo de prestaciones sociales incide desfavorablemente en los estados financieros de los Colegios Privados (Siempre: 81,25 %) que representa una diferencia muy significativa si se compara con el porcentaje de las respuestas contrarias a tal afirmación (Nunca: 12,5 %).

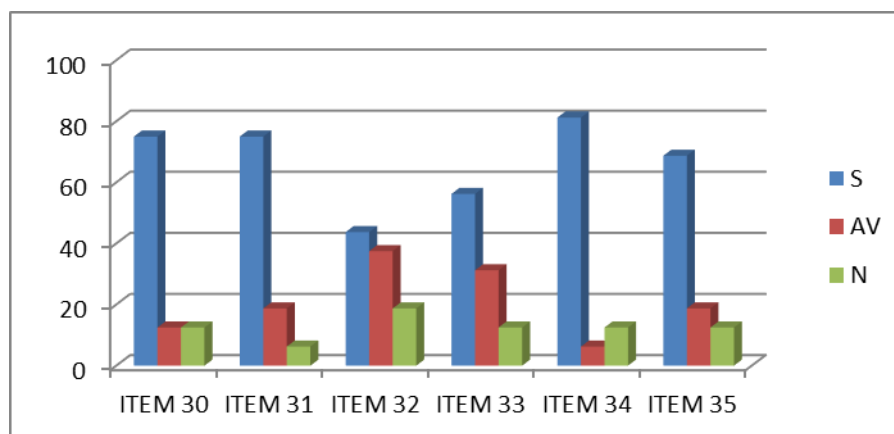
**Ítem 29:** La mayoría de los directivos, gerentes, y administradores de los colegios privados explorados opinaron que los ingresos económicos están en proporción a un incremento directo de sus trabajadores (Siempre: 56,25 % y Algunas Veces: 31,25%), valores cuya sumatoria representa una elevada proporción (87,5 %) en comparación con el porcentaje registrado en las respuestas contrarias a tal afirmación (Nunca: 12,5 %).

**Cuadro 11: Distribución de frecuencias y porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: Apartados y Reservas**

ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	f	%	F	%	f	%
30	12	75,0	02	12,5	02	12,5
31	12	75,0	03	18,75	01	6,25
32	07	43,75	06	37,5	03	18,75
33	09	56,25	05	31,25	02	12,5
34	13	81,25	01	6,25	02	12,5
35	11	68,75	03	18,75	02	12,5
Total	64	400	20	125	12	75,0
X	10,66	66,66	3,33	20,83	02	12,5

Fuente: Elaboración Propia (2015)

**Gráfico 9: Distribución de porcentajes de las alternativas de respuesta correspondientes al Indicador: Apartados y Reservas**



**Análisis:**

En este indicador se analizan dos factores importantes relativos al indicador Apartados y Reservas correspondiente a la variable: impacto de la reforma de la LOTTT y la dimensión: contable, en relación a la extensión de los nuevos beneficios establecidos para el pago de las prestaciones sociales y su incidencia en la reducción de los flujos de cajas afectado por el pago de la nómina (con aumentos anuales), por las circunstancias imprevistas, disponibilidad de circulante para sufragar las erogaciones para cumplir con el pago de prestaciones sociales a las y los trabajadores a través del uso de un Fondo de Contingencia para la liquidación de las y los trabajadores, capacidad de endeudamiento para cumplir con el pago de prestaciones sociales sobre la base del cálculo que se refleje en los resultados financieros de los colegios privados afiliados a la AVEC. Sobre este particular se encontró lo siguiente:

**Ítem 30:** La mayoría de los sujetos encuestados consideran que la extensión de nuevos beneficios reduce los flujos de cajas afectado por el pago de la nómina que incluyen los aumentos anuales de los trabajadores y trabajadoras de los colegios privados afiliados a la AVEC (Siempre: 75 % y Algunas Veces: 12,5 %),

**Ítem 31:** En correspondencia con lo señalado en el ítem anterior, la mayor proporción de la muestra explorada considera que la extensión de nuevos beneficios reduce los flujos de cajas afectado por las circunstancias imprevistas (Siempre: 75 % y Algunas Veces: 18,75 %). Con baja proporción muestral se registró lo contrario en la alternativa de respuesta que contradice tal señalamiento (Nunca: 6,25 %)

**Ítem 32** Con elevado porcentaje los sujetos consultados consideran que la organización dispone de circulante para sufragar las erogaciones para cumplir con el pago de prestaciones sociales a las y los trabajadores a través de un Fondo de Contingencia para tal efecto (Siempre: 43,75 % y Algunas Veces: 37,5 %). Sin embargo, se aprecia como relativamente alto el porcentaje obtenido en las respuestas que reflejan lo contrario (Nunca: 18,75 %), situación que se puede considerar como una de las debilidades detectadas en el diagnóstico que dificultan el pago puntual y eficiente de los

beneficios laborales a las y trabajadores de los colegios privados afiliados a la AVEC del municipio Libertador del estado Mérida.

**Ítem 33:** En correspondencia con los resultados obtenidos en el ítem anterior, se encontró que la mayor proporción de sujetos encuestados consideran que la organización cuenta con Fondo de Contingencia para disponer de activo circulante que le permitan sufragar las erogaciones para solventar circunstancias vinculadas con la necesidad de liquidar un trabajador (Siempre: 56,25 % y Algunas Veces: 31,25 %). Aun cuando para los efectos de la presente investigación se considera relativamente elevado el porcentaje obtenido en las respuestas que señalan que no disponen de este recurso financiero. (Nunca: 12,5 %), se puede apreciar esta situación como una de las pocas fortalezas detectadas en el diagnóstico realizado.

**Ítem 34:** La mayoría de los sujetos consultados con alta proporción consideran que la organización cuenta con capacidad de endeudamiento para cumplir con el pago de prestaciones sociales a las y los trabajadores (Siempre: 81,25 %). No obstante, realizando la sumatoria de las alternativas de respuesta que señalan que solo cuentan con esta capacidad algunas veces (6,25 %) y nunca (12,5 %), el valor obtenido (18,75 %) se puede inferir que no todos los colegios privados afiliados a la AVEC tienen esta fortaleza necesaria en una eficiente gestión del ejercicio contable y financiero de estas organizaciones educativas en general.

**Ítem 35:** Como consecuencia de los resultados obtenidos en los dos ítems anteriores a este ítem, y en función de los porcentajes registrados en el mismo, se puede decir la base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales se refleja en el área de endeudamiento en los colegios privados afiliados a la AVEC del municipio Libertador del estado Mérida, apreciación que se basa en el hecho de que la mayor proporción de sujetos encuestados así lo señalan (Siempre: 68,75 % y Algunas Veces: 18,75 %), aun cuando estos valores no representan una diferencia muy significativa si se compara con los porcentajes obtenidos que opinan negativamente (Nunca; 12,5 %), se puede concluir finalmente que la reforma de la nueva LOTTT genera un impacto desfavorable significativo en lo que respecta a la capacidad de endeudamiento para cumplir con todos los beneficios laborales previstos en esta ley.



www.bdigital.ula.ve

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES**

#### **Conclusiones**

En función de los resultados analizados en cada una de las variables, dimensiones e indicadores operacionalizados en el instrumento aplicado a los directivos, propietarios, gerentes, contadores y administradores de los 16

Colegios Privados afiliados a la AVEC que funcionan en el municipio Libertador del estado Mérida, se formulan las siguientes conclusiones:

En relación a la Pago de las Prestaciones Sociales enmarcada en Dimensión Contable, el análisis del indicador Cálculo de Beneficios Laborales, se detectó que en la mayoría de los colegios privados se cumplen con las regulaciones, procedimientos y mecanismos establecidos en la nueva LOTTT (2012) para la base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales, tales como: comenzar con el último salario, que evidentemente es el más elevado considerando el monto del sueldo inicial cuando el trabajador ingresó por primera vez en la institución educativa, incorporan todos los incrementos anuales, que bien sea por decreto presidencial, contratación colectiva o de forma unilateral por el patrono, el número de los dos (2) días de descanso y el número de días de feriados; la generación del día compensatorio, la disminución de la jornada laboral de 44 a 40 horas semanales, el incremento de las licencias por maternidad y paternidad; y la inamovilidad laboral.

Sin embargo, se registraron en algunos de los ítems respectivos a estos beneficios laborales a las y los trabajadores porcentajes que aunque en baja proporción indican lo contrario, no significa que esta nueva ley ha generado impactos financieros y contables que inciden desfavorablemente en los estados financieros de los colegios privados afiliados a la AVEC objetos de estudio.

Siguiendo con el análisis del indicador Obligaciones Laborales operacionalizado dentro de la variable incidencia en el cálculo de prestaciones sociales, se puede concluir que según la mayoría de los sujetos consultados las nuevas obligaciones establecidas en la nueva LOTTT impactan negativamente en los siguientes aspectos: cumplimiento eficiente y oportuno en el pago de las prestaciones sociales a las y los trabajadores, en los costos operativos derivados del mismo, incertidumbres y dudas en

cuanto a los mecanismos para el cálculo de las prestaciones sociales lo cual afecta realmente tanto al patrono como a los trabajadores.

En relación al análisis de la variable pago de las prestaciones sociales relativa al indicador pago de fideicomiso, se consideró como una debilidad detectada en el diagnóstico en hecho de que la mayoría de los colegios privados afiliados a la AVEC objeto de estudio, no recurren o no utilizan el Fondo de Ahorro Nacional de la Clase Obrera y al Fondo de Pensiones para promover el ahorro mediante el depósito de los fideicomisos de ahorro de trabajadores y trabajadoras. En cuanto al indicador Pago de Retroactividad, se encontró que el mismo, aunque no en todos los colegios privados, se cumple dentro de las nuevas reivindicaciones que benefician a la clase trabajadora a la AVEC, sin embargo, con menor frecuencia adecuado al actual escenario de inflación elevada, entre otros aspectos que generan desconcierto e impacto en los directivos el carácter retroactivo de de las prestaciones sociales.

En relación al análisis de la Variable Impacto de la reforma de la LOTTT, relacionado con el indicador impacto contable, de acuerdo con la opinión de la mayoría de los sujetos encuestados la reforma de la nueva LOTTT ha generado impactos adversos en la contabilidad de los colegios privados de AVEC evidenciado en el incremento por los costos de los pagos de prestaciones sociales a sus trabajadores; reducción de la forma contable de registrar los gastos erogados por conceptos de pagos de beneficios laborales implícitos en su cálculo. Sin embargo, se considera como una fortaleza el hecho de que la mayor parte de los colegios privados perciben ingresos por concepto de inscripciones y mensualidades que según sus directivos son suficientes para garantizar el pago de de prestaciones sociales.

Con respecto al análisis del indicador impacto legal y económico queda clara según la información aportada por los informantes consultados que el régimen vigente en materia de prestaciones sociales y pensiones

establecido en la nueva LOTTT incide en la efectividad de sus componentes más relevantes en comparación con el régimen laboral derogado, reflejados en el incremento de los costos de las mensualidades, cuotas de inscripción y recaudos y solicitudes administrativos entre otros servicios que ofrecen los colegios privados afiliados a la AVEC que funcionan en el municipio Libertador del estado Mérida, además de que tales regulaciones, no toman en cuenta la importancia que tiene la inflación en cualquiera de los esquemas de las prestaciones sociales, tal como se señala en análisis vinculantes a este tema.

Con respecto al impacto en los niveles de liquidez como consecuencia de la reforma de la LOTTT, se pudo detectar que la misma se ha visto afectada por los elevados costos operativos de los insumos y material de oficina y didáctico, entre otros recursos para el aprendizaje, situación que limita significativamente la base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales que permita el incremento en el pago la liquidación a los trabajadores de estas instituciones educativas (directivo, docente, administrativo y obrero), y por ende, para una parte aunque minoritaria según lo registrado, para acceder a niveles satisfactorios de liquidez para cumplir con todos los beneficios laborales implícitos en el pago integral de las mismas.

En materia correspondiente al análisis del indicador Estados Financieros correspondiente a la Dimensión Contable, según la información obtenida en este sentido, para la mayoría de los sujetos consultados los cambios en el ámbito del marco jurídico de la nueva LOTTT generan impactos financieros negativos en el sector de servicios educativos vinculados con los Colegios Privados en términos de medición, registro y presentación de las prestaciones sociales en los estados financieros, que estén en proporción a un incremento directo de sus trabajadores.

Finalmente, en lo que respecta al análisis del Indicador: Apartados y Reservas, el impacto generado por la extensión de nuevos beneficios establecidos en la nueva LOTTT se refleja en la reducción de los flujos de cajas afectado no solo en el pago de la nómina que incluyen los aumentos anuales de los trabajadores y trabajadoras de los colegios privados afiliados a la AVEC, sino también para enfrentar circunstancias imprevistas, así como también para disponer de circulante para sufragar las erogaciones para cumplir con los pagos respectivos a prestaciones y liquidación a través de un Fondo de Contingencia que le permitan aumentar su capacidad de endeudamiento de la organización para tal efecto. En síntesis, se puede concluir finalmente que la reforma de la nueva LOTTT genera un impacto desfavorable significativo en lo que respecta al cumplimiento de todos los beneficios laborales previstos en esta ley.

### **Recomendaciones**

Con base en los resultados de la investigación y considerando las conclusiones a las que se ha llegado, se presentan a continuación algunas recomendaciones, orientadas a mejorar el pago de las prestaciones sociales a las y los trabajadores de los colegios privados afiliados a la AVEC que funcionan en el municipio Libertador del estado Mérida:

Participar en jornadas de formación permanente e investigación en materia contable específica a las regulaciones, procedimientos y mecanismos establecidos en la nueva LOTTT (2012) para la base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales, con énfasis en la definición de estrategias que permitan el pago eficiente y oportuno de las prestaciones sociales a los trabajadores; minimizar los costos operativos derivados del mismo; y la forma contable de registrar los gastos erogados por conceptos de pagos de beneficios laborales implícitos en su cálculo; el incremento en el pago la liquidación, entre otros aspectos que se reflejen en un menor impacto de la LOTTT en los estados financieros de los colegios privados.

En relación al pago del fideicomiso, es muy importante conocer los mecanismos financieros sugeridos para utilizar el Fondo de Ahorro Nacional de la Clase Obrera y el Fondo de Pensiones para promover el ahorro mediante el depósito de los fideicomisos de ahorro de trabajadores y trabajadoras. De las relaciones existentes entre el flujo de caja y el análisis financiero, se puede establecer que la alternativa más recomendable para la empresa es el depósito de la prestación de antigüedad en fideicomisos individuales. Por otra parte, esta forma de depósito permite que la planificación financiera se aproxime más a la realidad, ya que facilita la estimación los costos anuales de la empresa relativos al pago de la prestación de antigüedad y la libera del pago de los intereses por este concepto.

En el caso de que la empresa continúe realizando los depósitos de la prestación de antigüedad en la contabilidad, se recomienda documentar la decisión acerca del destino de las prestaciones tanto de los trabajadores existentes como los de nuevo ingreso. Ello con el fin de evitar denuncias ante la Inspectoría del Trabajo y la consiguiente aplicación del literal b) del Art. 108 de la LOT, es decir, la empresa tendría que recalcular los intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela.

Por otra parte, en lo referente al pago de la retroactividad, se deben tomar en cuenta los índices de inflación anunciados por el Banco Central de Venezuela en el marco de las nuevas reivindicaciones que benefician a la clase trabajadora, entre otros aspectos que generan desconcierto e impacto en los directivos el carácter retroactivo de de las prestaciones sociales.

De igual manera, para minimizar impactos financieros negativos se recomienda el estudio, revisión y reflexión crítica del marco jurídico de la nueva LOTTT en términos de medición, registro y presentación de las prestaciones sociales en los estados financieros, que estén en proporción a un incremento directo de sus trabajadores.

Finalmente, se debe contar con un fondo interno de Apartados y Reservas o fondo de contingencia que se refleje en el aumento de los flujos de caja que garanticen entre otros gastos, el pago de la nómina, los aumentos anuales de los trabajadores y trabajadoras por vía de decretos presidenciales de aumento salarial, disponer de circulante para sufragar las erogaciones para cumplir con los pagos respectivos a prestaciones y liquidación, así como también para aumentar su capacidad de endeudamiento de la organización para tal efecto.

En cuanto a los trabajadores que poseen años de antigüedad en los colegios privados se recomienda realizar ambos cálculos, es decir con la anterior Ley de Trabajo derogada y con la actual, para que anualmente se pueda obtener la diferencia que debe reponer la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC), a cada una de las instituciones de una forma más rápida evitando afectar el fondo de contingencias, y realizar los pagos en cuanto a prestaciones sociales de una forma más rápida evitando denuncias ante la Inspectoría del Trabajo y la consiguiente aplicación del literal b) del Art. 108 de la LOT, es decir, la empresa tendría que recalcular los intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela.

## REFERENCIAS

- Alfonso, R. (2006). La nueva dialéctica del Derecho del Trabajo. 9ª edición. Caracas: S.E.
- Arias, F. (2006) El proyecto de Investigación. Guía práctica para su elaboración. Editorial Espíteme. Bogotá.

- Balestrini, L. (2005), *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas. BL Consultores Asociados.
- BANESCO (1998). *Triptico Informativo*.
- Caballenas de Torres, G. (s/f) *Diccionario Jurídico*.
- Chávez, N. (2004). *Introducción a la Investigación Educativa*. Ediciones LUZ: Maracaibo.
- Colegio de Abogados del Estado Zulia (2012) *Foro sobre Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)*. Triptico Informativo.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial (Extraordinaria) de la República de Venezuela N° 36860*, Diciembre 30, Caracas: Edit. La Torre.
- Corte Suprema de Justicia (1985). *Sentencia de julio 18 de 1985.Sala de Casación Laboral*
- Decreto Nro. 504. *Cálculo de Aguinaldos, Bonificación de Fin de Año y Utilidades. Para el pago de utilidades de la Administración Pública* Gaceta Oficial Nro. 40.278 de fecha 23 de Octubre del 2013
- Durkheim, J. (s/f) *Las Reglas del método sociológico*.
- Farias, J. (2012). *Foro sobre la nueva Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT)*, Asamblea Nacional Instituto Nacional de Estadística (INE),
- Garay, J. (2008). *Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras Comentada*. Caracas: Edit. Corporación AGR, S.C.
- García, G. y Marcano, L. (2012). *Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA)*. Caracas.
- García, W. (2013) *Impactos contables a considerar de la Nueva LOTTT a un año de su publicación*. Documento en Línea. Disponible en: <http://garciagomezsoler.blogspot.com/2013/06/impactos-contables-considerar-de-la.html>. Consulta: 12/08/2014
- Gómez F. (2009). *Contabilidad de costos II.6ª reimpresión*. Caracas (Venezuela): Ediciones Frigor
- Guerrero, A. (2011). *Trabajadores públicos: que el gobierno indexe los bonos de las prestaciones*. [Artículo en Línea]. Disponible en: <http://alexanderguerrero.com/muestras.php?id=90>[Consulta: 2014, 29 Julio].
- Guía Práctica Laboral (2000). *Material mimografiado*



- Hernández, R. (1996) El Coeficiente de Proporción de Rangos (CPR): Una alternativa para determinar la Validez de Contenido y la Concordancia entre Jueces en Escala Likert. XXV Congreso Latinoamericano de Psicología. Puerto Rico.
- Hernández, S. Baptista, y Fernández, C. y Baptista, P. (1998). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill Hispanoamericana. Caracas.
- Hurtado, I. (2001). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio. Editorial Mc Graw Hill. Caracas.
- Koler, L. (2000). Diccionario para Contadores. Editorial Unión Hispanoamericana S.A. C.V. México.
- Ley del Estatuto de la Función Pública
- Ley del Trabajo del 23 de julio de 1928
- Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936
- Ley Orgánica del Trabajo del 1º de mayo de 1991
- Ley Orgánica de Seguridad Social (1999).
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (LOSSSI. 2002) Gaceta Oficial N° 37.600 del 30 de diciembre de 2002
- Ley Orgánica del Trabajo (LOT, 1997, junio 19). Gaceta oficial de la republica de Venezuela, 5.152 (extraordinario), junio 10, 1997.
- Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT, 2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.076 (Extraordinaria). Caracas, 7 de mayo de 2012. Aprobado por Decreto Nro. 8.938 del 30 de abril 2012.
- Ley Orgánica de Protección del Niño y Niña y Adolescente (LOPNA)
- López. F. (2012) Impacto económico de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en Venezuela instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS)
- Lozano, S. (2012). FETRATÁCHIRA. Material mimeografiado.
- Márquez, G. (2000). Regulación del Mercado de trabajo en América Latina. Ediciones IESA.. Caracas
- Pérez, A. FEDEINDUSTRIA (2012). Material mimeografiado

- Ralph, S., Fabozzi, F. y Kole, M. (2012) Contabilidad de Costos. Conceptos y Aplicaciones para la Toma de decisiones Gerenciales. Colombia. , McGraw-Hill.
- Real Academia Española (2008). Diccionario de la lengua española(24.a ed.). Barcelona (España): Edit. Espasa-Escalpe
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997(Revista Debates IESA, 1997 3(1), p. 37)
- Rodríguez, N. (2002). Introducción al Diseño de Experimentos. Universidad Central de Venezuela. Caracas. Talleres Gráficos Universitarios.
- Romero, J. (2012). Conversatorio y Práctica sobre el Impacto de la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6076 del 07 de mayo de 2012. Material de apoyo en Power Point. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Colegio de Contadores Públicos del Estado Lara. Barquisimeto.
- Sabino, C. (2005). Metodología de la Investigación. Monte Ávila Editores. Caracas. Venezuela.
- Sánchez, J. (2012). Empresas deben comenzar a adecuar nuevo cálculo de prestaciones sociales.[Artículo en Línea]. Nueva prensa de Guayana. Disponible en: [http://www.nuevaprensa.com.ve/site/ver\\_articulo.php?id\\_art=32273](http://www.nuevaprensa.com.ve/site/ver_articulo.php?id_art=32273)[Consulta: 2014, Julio 28].
- Urquijo, J. (2008). La administración de sueldos y salarios. Caracas: IIES-UCAB.
- Tamayo, P. (2002). Los elementos de investigación científica. México. Editorial Limusa
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (2010) Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestría: Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. Caracas: autor. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL.)
- Villegas, J. (2012). Reforma de LOT podría desaparecer a las Pymes. [Artículo en Línea]. Periódico El Sol de Margarita. Disponible en: <http://www.elsoldemargarita.com.ve/principales/locales/reformas-en-la-lot%E2%80%88podria-desaparecer-a-las-pymes> [Consulta: 2012, Junio 27].
- Yegres, M. y Mago, T. (2012) Impacto de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras: 2012 en la medición, registro y

presentación de las prestaciones sociales en los estados financieros. Trabajo publicado por el Grupo Economía, Finanzas y Gerencia (ECOFIGE) del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente (UDO),

Zona Educativa N 14 del Estado Mérida (2014). Data de Planteles Privados del estado Mérida. Coordinación de Colegios privados. Material mimeografiado.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

# ANEXOS

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## ANEXO A



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y  
SOCIALES  
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES  
MAESTRIA EN CIENCIAS CONTABLES**

c.c Reconocimiento

**CUESTIONARIO A DIRECTIVOS DE LOS COLEGIOS PRIVADOS  
AFILIADOS A LA AVEC DEL MUNICIPIO LIBERTADOR DEL ESTADO  
MÉRIDA**

Autor: Lcda. Yorlenis Saraúz  
Tutor: Heiberg Andrés Castellanos Msc

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

Mérida, Noviembre de 2014

Estimado Docente:

El presente instrumento de recolección de datos, tiene como propósito fundamental conocer su opinión acerca de las principales características de la nueva LOTTT del 2012 en cuanto a las regulaciones establecidas para el pago de las prestaciones sociales

Sus respuestas son de gran utilidad para identificar las debilidades y limitaciones existentes en este proceso, todo con el fin de analizar el impacto de la reforma del régimen de prestaciones sociales de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT: 2012), en el cumplimiento del pago de las prestaciones sociales en los colegios privados de la Asociación Venezolana de Educación Católica (AVEC) del Municipio Libertador del Estado Mérida.

De manera que agradecemos su receptividad y colaboración, al responder en forma clara y precisa a cada uno de los ítems formulados.

Sin más a que hacer referencia, agradezco de ante mano su valiosa colaboración y receptividad, en el sentido de responder de manera clara y precisa a cada una de las preguntas formuladas.

Muchas gracias.

Lcda. Yorlenis Sarauz

### INSTRUCCIONES

- El cuestionario es anónimo.
- Lea cada uno de los ítems formulados.
- Responda marcando con una "X" la alternativa que usted considere; asegurándose de hacerlo en cada una de las preguntas.
- La escala Likert utilizada es la siguiente:

3. Siempre. (S).

2. Algunas veces. (AV).

1. Nunca. (N).

VARIABLE: PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES				
DIMENSIÓN: CONTABLE				
Ítems	INDICADOR: CALCULO DE BENEFICIOS LABORALES	S	AV	N
		3	2	1
1	La base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales comienza con el último salario, que evidentemente es el más el elevado considerando el monto del sueldo inicial cuando el trabajador ingresó por primera vez en la empresa			
2	La base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales incorpora todos los incrementos anuales, que bien sea por decreto presidencial, contratación colectiva o de forma unilateral por el patrono			
	La base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales			

3	incorpora el número de los dos (2) días de descanso y el número de días de feriados			
4	La base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales incorpora la generación del día compensatorio			
5	La base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales incorpora la disminución de la jornada laboral de 44 a 40 horas semanales			
6	La base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales incorpora el incremento de las licencias por maternidad y paternidad			
7	La base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales incorpora la inamovilidad laboral			
<b>VARIABLE INCIDENCIA EN EL CÁLCULO DE PRESTACIONES SOCIALES</b>				
<b>DIMENSIÓN CONTABLE</b>				
Ítems	INDICADOR: OBLIGACIONES LABORALES	S	AV	N
		3	2	1
8	Las nuevas obligaciones establecidas en la nueva LOTTT inciden en el pago de las prestaciones sociales a las y los trabajadores que deben cumplir los directores de los Colegios Privados afiliados a la AVEC			
9	Las nuevas obligaciones establecidas en la nueva LOTTT inciden en los costos operativos correspondientes al pago de las prestaciones sociales a las y los trabajadores			
10	Las nuevas obligaciones establecidas en la reforma de la LOTTT generan incertidumbres y dudas en cuanto a los mecanismos para el cálculo de las prestaciones sociales a las y los trabajadores			
11	Los cambios en las nuevas obligaciones establecidas en la LOTTT afecta realmente tanto para el patrono como para los trabajadores.			
<b>VARIABLE: PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES</b>				
<b>DIMENSIÓN: CONTABLE</b>				
Ítems	INDICADOR: PAGO DE FIDEICOMISO	S	AV	N
		3	2	1
12	Utiliza el Fondo de Ahorro Nacional de la Clase Obrera para pagar el fideicomiso como una forma alternativa de promover el ahorro nacional, mediante el depósito de los fideicomisos de ahorro de trabajadores y trabajadoras			
13	Utiliza el Fondo de Pensiones para beneficiar a las y los trabajadores del Colegio Privado			
Ítems	INDICADOR: PAGO DE RETROACTIVIDAD	S	AV	N
	EL pago de la retroactividad de las prestaciones sociales se			

14	cumple dentro de las nuevas reivindicaciones que benefician a la clase trabajadora			
15	EL pago de la retroactividad de las prestaciones sociales se adecua al actual escenario de inflación elevada.			
16	El carácter retroactivo de de las prestaciones sociales origina desconcierto e impacto en los directivos de los colegios privados afiliados a la AVEC			
<b>VARIABLE: IMPACTO DE LA REFORMA DE LA LOTTT</b>				
<b>DIMENSIÓN: CONTABLE</b>				
Ítems	INDICADOR: IMPACTO CONTABLE	S	AV	N
		3	2	1
17	En la contabilidad de la organización existe un impacto significativo por los costos de los pagos de prestaciones sociales			
18	La extensión de nuevos beneficios reduce la forma contable de registrar los gastos de los mismos.			
19	Los niveles de ingresos por concepto de inscripciones y mensualidades son suficientes para garantizar el pago de de prestaciones sociales a las y los trabajadores			
Ítems	INDICADOR: IMPACTO LEGAL Y ECONÓMICO	S	AV	N
20	El régimen actual vigente en materia de prestaciones sociales, pensiones de la LOTTT incide en la efectividad de sus componentes desde el punto de vista legal y económico del régimen laboral derogado y el vigente			
21	Los nuevos compromisos laborales, legales y económicos establecidos en la nueva LOTTT inciden en un incremento en los costos de las mensualidades, cuotas de inscripción y recaudos y solicitudes administrativos entre otros servicios			
22	La reforma de la LOTTT toma en cuenta la importancia que tiene la inflación en cualquiera de los esquemas de las prestaciones sociales			

<b>VARIABLE: IMPACTO DE LA REFORMA DE LA LOTTT</b>				
<b>DIMENSIÓN: CONTABLE</b>				
Ítems	INDICADOR: LIQUIDACIÓN	S	AV	N
		3	2	1
23	La situación de liquidez se ha visto afectada por los elevados costos operativos de los insumos y material de oficina y didáctico (recursos para el aprendizaje)			
24	La base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales permite incorporar el incremento en el pago la liquidación			
25	Es satisfactorio el nivel de liquidez para cumplir con el pago de prestaciones sociales a las y los trabajadores			
Ítems		S	AV	N



	<b>INDICADOR: ESTADOS FINANCIEROS</b>			
26	Los cambios en el ámbito del marco jurídico de la nueva LOTTT generan impactos financieros negativos en el sector de servicios educativos vinculados con los Colegios Privados			
27	Los cambios en el ámbito del marco jurídico de la nueva LOTTT generan impactos financieros contables a considerar en términos de medición, registro y presentación de las prestaciones sociales en los estados financieros.			
28	El nuevo cálculo de prestaciones sociales incide desfavorablemente en los estados financieros de los Colegios Privados			
29	Los ingresos económicos están en proporción a un incremento directo de sus trabajadores			
<b>Ítems</b>	<b>INDICADOR APARTADOS Y RESERVAS</b>	<b>S</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
30	La extensión de nuevos beneficios reduce los flujos de cajas afectado por el pago de la nómina (con aumentos anuales),			
31	La extensión de nuevos beneficios reduce los flujos de cajas afectado por las circunstancias imprevistas			
32	La organización dispone de circulante para sufragar las erogaciones (Fondo de Contingencia) para cumplir con el pago de prestaciones sociales a las y los trabajadores			
33	La organización dispone de circulante para sufragar las erogaciones (Fondo de Contingencia) para cumplir circunstancias imprevistas, tales como necesidad de liquidar un trabajador			
34	La organización cuenta con capacidad de endeudamiento para cumplir con el pago de prestaciones sociales a las y los trabajadores			
35	La base de cálculo en el régimen de prestaciones sociales se refleja en el área de endeudamiento en la organización.			

## ANEXO B



UNIVERSIDAD  
DE LOS ANDES  
MERIDA VENEZUELA

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES  
POSTGRADO EN CIENCIAS CONTABLES  
MAESTRIA EN CIENCIAS CONTABLES**

**FORMATO PARA LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN  
DE INFORMACIÓN DEL TRABAJO TITULADO:**

**IMPACTO DE LA REFORMA DEL RÉGIMEN DE PRESTACIONES  
SOCIALES DE LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, DE LOS  
TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT: 2012)**

**CASO: COLEGIOS PRIVADOS AFILIADOS A LA ASOCIACIÓN  
VENEZOLANA DE EDUCACIÓN CATÓLICA DEL MUNICIPIO  
LIBERTADOR ESTADO MERIDA**

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

Autor: Lcda. Yorlenis Saraúz

Tutor: Heiberg Andrés Castellanos MSc

Mérida, Noviembre de 2014

Mérida, 08 de noviembre de 2014

Estimado (a) Especialista (a):

Tengo a bien dirigirme a usted, en la oportunidad de saludarle y al mismo tiempo solicitarle su valiosa colaboración como experto en materia de régimen legal laboral específico al pago de las prestaciones sociales a las y los trabajadores según la normativa establecida en la nueva Ley Orgánica

del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT: 2012), para así validar el cuestionario a ser aplicado a las y los directivos, propietarios, gerentes y/o administradores de los colegios privados afiliados a la AVEC del municipio Libertador del estado Mérida, todo con el fin de analizar el impacto de la reforma del régimen de prestaciones sociales establecidas en esta ley para el cumplimiento de los beneficios laborales implícitos en los procedimientos contables sugeridas para ello. En el marco del Trabajo Especial de Grado titulado “IMPACTO DE LA REFORMA DEL RÉGIMEN DE PRESTACIONES SOCIALES DE LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT: 2012)” para optar al grado de Magister en Ciencias Contables de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la Universidad de los Andes, Núcleo Académico Mérida.

Por lo anteriormente expuesto, solicito su atención para que lleve a cabo la validez del cuestionario estructurado con escalamiento tipo Likert que se aplicará a la señalada muestra objeto de estudio, la cual se consigue observando la coherencia que tiene las preguntas con los objetivos formulados, entre otros indicadores que usted considere para evaluar la estructura metodológica del instrumento. Para tal efecto, con el fin de aplicar las correcciones necesarias se utilizará una escala de proporción de rango en los siguientes términos: Dejar (3), Modificar (2) y Eliminar (1). Por otra parte cada instrumento contiene una escala para que emita su apreciación cualitativa sobre la presentación de los mismos.

Atentamente: Lcda.Yorlenis Saraúz

Estudiante participante de la Maestría de Ciencias Contables

#### CUADRO PARA LA EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO ESCRITO

Ítems	Escala Evaluativa			Observaciones
	Dejar	Modificar	Eliminar	
	3	2	1	
1				
2				
3				
4				
5				

6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				

**Apreciación cualitativa:**

---



---



---



---

Validado por: \_\_\_\_\_ C.I. \_\_\_\_\_

Profesión: \_\_\_\_\_

Lugar de trabajo \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

www.bdigital.ula.ve

### ANEXO C

#### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

#### (COEFICIENTE DE PROPORCIÓN DE RANGOS)

ITEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	$\Sigma r_i$	$\Sigma Pri$	$\Sigma Pri/J$
1	3	3	3	9	3	1.0
2	3	2	2	7	2.33	0.77
3	2	3	3	8	2.66	0.88
4	3	3	3	9	3	1.0

5	3	3	3	9	3	1.0
6	3	3	3	9	3	1.0
7	3	3	3	9	3	1.0
8	3	3	3	9	3	1.0
9	3	3	3	9	3	1.0
10	3	2	2	7	2.33	0.77
11	3	3	2	8	2.66	0.88
12	3	3	3	9	3	1.0
13	3	3	3	9	3	1.0
14	3	3	3	9	3	1.0
15	3	3	3	9	3	1.0
16	3	3	3	9	3	1.0
17	3	3	3	9	3	1.0
18	3	3	3	9	3	1.0
19	3	3	3	9	3	1.0
20	3	3	2	8	2.66	0.88
21	3	3	3	9	3	1.0
22	3	3	3	9	3	1.0
23	3	3	3	9	3	1.0
24	3	3	3	9	3	1.0
25	3	3	3	9	3	1.0
26	3	3	3	9	3	1.0
27	3	3	3	9	3	1.0
28	3	3	3	9	3	1.0
29	3	3	2	8	2.66	0.88
30	2	3	3	8	2.66	0.88
31	3	3	3	9	3	1.0
32	3	3	3	9	3	1.0
33	3	3	3	9	3	1.0
34	3	3	3	9	3	1.0
35	3	3	3	9	3	1.0
TOTAL	100	100	98	297	98,96	31,40
PROMEDIO	2,857	2,857	2,8	8,485	2,827	0,897

CPR = 0.897

## ANEXO D

### Resultados de la Confiabilidad de la Prueba Piloto Aplicada

#### RELIABILITYANALYSIS - SCALE ALPHA

##### Item – total Statistics

Scale	Scale	Corrected	
Mean	Variante	Item	Alpha
IfItem	IfItem	Total	IfItem
Delected	Delected	Correlation	Delected
ITEM 1	73.2000	46.8444	.0229
			.8415

ITEM 2	73.5000	42.2778	.4333	.8271
ITEM 3	73.5000	46.5000	.0515	.8418
ITEM 4	72.5000	46.2778	.1550	.8358
ITEM 5	73.0000	48.4444	-.1656	.8511
ITEM 6	72.8000	40.4000	.7169	.8139
ITEM 7	73.1000	48.7667	-.2717	.8464
ITEM 8	73.4000	45.6000	.1855	.8360
ITEM 9	73.4000	40.7111	.6467	.8168
ITEM 10	73.5000	43.6111	.3990	.8284
ITEM 11	73.2000	41.2889	.5812	.8200
ITEM 12	72.9000	42.9889	.6038	.8221
ITEM 13	73.0000	45.7778	.2040	.8348
ITEM 14	73.8000	45.5111	.2188	.8346
ITEM 15	73.1000	43.6556	.6302	.8233
ITEM 16	73.4000	41.3778	.5712	.8204
ITEM 17	73.5000	44.2778	.5148	.8264
ITEM 18	73.9000	45.6556	.2038	.8350
ITEM 19	73.8000	48.8444	-.2413	.8488
ITEM 20	73.1000	42.7667	.7979	.8187
ITEM 21	73.1000	43.6556	.6302	.8233
ITEM 22	73.4000	41.3778	.5712	.8204
ITEM 23	73.5000	44.2778	.5148	.8264
ITEM 24	73.9000	45.6556	.2038	.8350
ITEM 25	73.8000	48.8444	-.2413	.8488
ITEM 26	73.1000	42.7667	.7979	.8187
ITEM 27	73.5000	47.5102	.2258	.8304
ITEM 28	72.9000	45.7778	-.5433	.8453
ITEM 29	72.9000	43.7727	.7458	.8524
ITEM 30	72.9000	49.4544	-.5913	.8188
ITEM 31	73.1000	48.7667	-.2717	.8464
ITEM 32	73.9000	45.6556	.2038	.8350
ITEM 33	73.5000	42.2778	.4333	.8271
ITEM 34	73.0000	45.7778	.2040	.8348
ITEM 35	72.9000	42.9889	.6038	.8221
N of Cases = 10.0		N of Item = 35	$\alpha = 0.8387$	