



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL
Y CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA



LA RETROACTIVIDAD DE LAS PRESTACIONES SOCIALES
CON RELACIÓN AL FLUJO DEL EFECTIVO

Autora:
De Gouveia, Rosa

Campus Bárbula, Marzo de 2015



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL
Y CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA**



**LA RETROACTIVIDAD DE LAS PRESTACIONES SOCIALES
CON RELACIÓN AL FLUJO DEL EFECTIVO**

Tutor:
Freddy Hernández Monrroy

Autor:
De Gouveia, Rosa

**Trabajo de Grado presentado para optar al título
de Licenciado en Contaduría Pública**

Campus Bárbula, Marzo de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL
Y CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

LA RETROACTIVIDAD DE LAS PRESTACIONES SOCIALES CON RELACIÓN AL FLUJO DEL EFECTIVO

Tutor:
Freddy Hernández Monrroy

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Administración Comercial y
Contaduría Pública.

Por. **Freddy Hernández Monrroy**
C.I. 15.486.750

Campus Bárbula, Marzo de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DEL VEREDICTO DEL TRABAJO DE GRADO

N° Exp 5017
Periodo: 2S-2014

Los suscritos, profesores de la Universidad de Carabobo, por medio de la presente hacemos constar que el trabajo titulado: **LA RETROACTIVIDAD DE LAS PRESTACIONES SOCIALES CON RELACIÓN AL FLUJO DEL EFECTIVO**

Elaborado y Presentado por:

DE GOUVEIA ROSA

19920239

CONTADURIA PUBLICA

Estudiante de esta Escuela, se realizó bajo la tutoría del Profesor Freddy Hernández Monrroy C.I: 15.486.750 reúne los requisitos exigidos para su aprobación.

Aprobado

No Presento

JURADOS

FREDDY HERNÁNDEZ
MIEMBRO PRINCIPAL -
TUTOR

MARIELBA COLMENAREZ
COORDINADOR

GLENDA FLORES
MIEMBRO PRINCIPAL

ELEANA SALDIVIA
SUPLENTE

En Valencia a los 17 días del mes de Abril del año 2015

DEDICATORIA

A Dios

A mis Padres

A mis hermanos Juan, Vasco y Teresa

A mi abuelita Rosa, que Dios la tenga en su gloria

Rosa De Gouveia

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme el don de la vida, y por haberme guiado en cada uno de mis pasos.

A mis Padres, pilares fundamentales de mi vida, sin ellos no podría haber logrado esta meta y son los que me enseñaron que con esfuerzo y dedicación se puede lograr todo lo que uno se propone.

A mis hermanos, que siempre están para apoyarme, y que han compartido mis alegrías y tristezas.

A toda mi familia, mis abuelos, mi padrino, tíos, primos, que sé que siempre están pendientes de mí, y que sé que puedo contar con ellos.

A mi amiga Maria, la que me brindó su apoyo cuando más la necesitaba.

A mi tutor, por ayudarme en todo el proceso de la realización de la tesis.

A todos los profesores de la Universidad de Carabobo, especialmente a los profesores Andrés Grisanti y Luis Veloz que impartieron su sabiduría de una manera extraordinaria, y que siempre buscaban la excelencia de cada uno de sus estudiantes.

Y por último, pero no menos importante, *a la Universidad de Carabobo*, mi alma máter, por darme la oportunidad de estudiar en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, el espacio en donde me formé como profesional.

Gracias a todos.

Rosa De Gouveia



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL
Y CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA



**LA RETROACTIVIDAD DE LAS PRESTACIONES SOCIALES CON
RELACIÓN AL FLUJO DEL EFECTIVO**

Autora: De Gouveia, Rosa
Tutor: Hernández Monrroy, Freddy
Fecha: Marzo, 2015

RESUMEN

La presente investigación surgió de la necesidad de medir el impacto en términos económicos y contable que tiene la retroactividad de las prestaciones sociales establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. El objetivo es analizar los factores que intervienen, por medio de la comparación entre los dos sistemas que conviven en la citada ley, en un caso de estudio de una pequeña y mediana empresa, Además describir el tratamiento contable que deberá seguir la empresa, en concordancia con lo establecido por la Federación de Colegio de Contadores Públicos de Venezuela. Se centró el estudio en una pequeña empresa, ya que no posee una estructura organizacional sólida, y por tanto se encuentra en desventaja en comparación con las grandes empresas. El estudio toma como base, principalmente, la ley laboral venezolana, y las normas internacionales de contabilidad. La metodología utilizada es documental, descriptiva no experimental. La investigación es no experimental, comprendiendo que no se construyen situaciones sino que se observan las existentes, sin embargo, se analizaron diversas variables que intervienen directamente en el proceso.

Se puede establecer a modo de conclusión que la Ley laboral vigente, en lo referido al efecto retroactivo de las prestaciones sociales, supone beneficios para el trabajador, ya que permite contrarrestar el efecto inflacionario. Por otro parte, puede generar efectos desfavorables a las organizaciones, debido a que la obligación por este concepto se ve incrementado, y además, presenta una desviación de principios contables, específicamente el principio de acumulación. Por lo tanto, se hace necesario brindar suficiente información a las empresas, que le permita adaptarse a los cambios, y de esta manera permanecer en el tiempo.

Palabras Clave: Prestaciones Sociales, Retroactividad, Garantías.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL
Y CONTADURÍA PÚBLICA
CAMPUS BÁRBULA



**THE RETROACTIVE SOCIAL BENEFITS RELATED TO THE CASH
FLOW**

Author: De Gouveia Rosa
Tutor: Freddy Hernández Monrroy
Date: January, 2015

SUMMARY

This paper is product from the need to measure the impact in economic and accounting terms which have the retroactive social benefits established by Labor Organic Law. The objective is to analyses through the case study a medium-sized businesses, the factors account, making a comparison between the two systems that coexist in that law. Furthermore, describe the accounting treatment that company should follow as noted by the Venezuelan Society of Accountants. The study focused on a case study because it is a vulnerable sector, it is at a disadvantage in this respect as compared with the big business. The study is based, principally, on Venezuelan labor law, and the accounting standards. The methodology used was documentary, descriptive, without an experimental design. The research without an experimental design because cannot be built situations, but can be observed, however were discussed multiple variables that were directly involved in the whole process.

To conclude that the current labor law, about the social benefits retroactive have benefits to the workers as it allows to counteract the inflationary effects. However, it can produce adverse effect for all organization due to the obligation is increased and indeed presents a deviation of the accounting standards specifically for Accrual basis That is why that it is necessary It also aims to provide enough information which allow to also adapt to changes and to remain as long as possible.

Key words: social benefits, retroactive, guarantees



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública
Campus Bárbula



FORMATO DE POSTULACIÓN TUTORIAL

Periodo: 2014-1

Yo, Freddy Hernández; titular de la Cédula de Identidad 15.486.750, acepto en calidad de tutor al equipo/investigador conformado por:

Apellidos y Nombres	Cédula	Teléfono	e-mail	Mención	
De Gouveia Vieira Rosa Viginia	19.920.239	04124485862	rovi182@hotmail.com		CP

De acuerdo a las especificaciones del Catálogo de Oferta Investigativa y para dar así cumplimiento al desarrollo del Control de Etapas del Trabajo de Grado.

Se ha seleccionado la siguiente área, línea, e interrogante.

Área: Contabilidad

Línea: La Contabilidad y sus proyecciones

Interrogante: ¿Cuál es la incidencia de la retroactividad de las prestaciones sociales con relación al flujo del efectivo de las empresas?

Firman:

Tutor
Freddy Hernández Monrroy
faybert@hotmail.com

Estudiante/Investigador
Rosa De Gouveia
E-mail: rovi182@hotmail.com

En Valencia, a los 18 días del mes de Julio del año 2014



CONTROL DE ETAPAS DEL TRABAJO DE GRADO

Asignatura: Investigación Aplicada a las Ciencias Administrativas y Contables

Tutor: Freddy Hernández Monrroy

Título del Proyecto: La Retroactividad de las Prestaciones Sociales con relación al flujo del efectivo

CAPÍTULO I	Sesión	FECHA	OBSERVACIONES	FIRMA
El Problema Planteamiento del Problema - Formulación del Problema- Objetivos de la Investigación- Justificación- Alcance y Limitaciones	1.-	19/05/2014	Discusión sobre la situación del objeto de estudio, además del contexto en donde se desarrolla	Tutor:
				Est./Invest.
	2.-	22/05/2014	Revisión general de los avances del planteamiento, conjuntamente con la limitación del problema	Tutor:
				Est./Invest.
	3.-	26/05/2014	Corrección y ajustes de los objetivos de la investigación	Tutor:
				Est./Invest.
	4.-			Tutor:
				Est./Invest.



CONTROL DE ETAPAS DEL TRABAJO DE GRADO

Asignatura: Investigación Aplicada a las Ciencias Administrativas y Contables

Tutor: Freddy Hernández Monrroy

Título del Proyecto: La Retroactividad de las Prestaciones Sociales con relación al flujo del efectivo

CAPÍTULO II	Sesión	FECHA	OBSERVACIONES	FIRMA
Marco Teórico				
Antecedentes de la Investigación- Bases Teóricas- Definición de términos- Marco Normativo Legal(opcional)- Sistema de Variables e Hipótesis (opcional).	1.-	16/06/2014	Discusión de los ejes teóricos que conforma la investigación	Tutor: Est./Invest.
	2.-	30/06/2014	Corrección relacionada a la forma de presentación de los antecedentes	Tutor: Est./Invest.
	3.-	07/07/2014	Ajustes generales, se enfatiza problemas de fondo de la investigación	Tutor: Est./Invest.
	4.-			Tutor: Est./Invest.



CONTROL DE ETAPAS DEL TRABAJO DE GRADO

Asignatura: Investigación Aplicada a las Ciencias Administrativas y Contables

Tutor: Freddy Hernández Monrroy

Título del Proyecto: La Retroactividad de las Prestaciones Sociales con relación al flujo del efectivo

CAPÍTULO III Marco Metodológico	Sesión	FECHA	OBSERVACIONES	FIRMA
Tipo de Investigación- Diseño de la Investigación- Descripción de la Metodología- Población y Muestra- Técnica e Instrumento de Recolección de Datos- Análisis de Datos- Cuadro Técnico Metodológico.	1.-	15/07/2014	Discusión detallada de los elementos que conforman el marco metodológico	Tutor: Est./Invest.
	2.-	22/07/2014	Corrección del informe, específicamente sobre el diseño de la investigación	Tutor: Est./Invest.
	3.-	04/08/2014	Ajustes generales, y discusión de los procedimientos para recolectar la información	Tutor: Est./Invest.
	4.-			Tutor: Est./Invest.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
 Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública
 Oficina de Apoyo a la Investigación



CONTROL DE ETAPAS DEL TRABAJO DE GRADO

TRABAJO DE GRADO

Tutor: Freddy Hernández Monrroy

E-mail del Tutor: faybert@hotmail.com

Título del Trabajo: La Retroactividad de las Prestaciones Sociales con relación al flujo del efectivo

CAPÍTULO IV	Sesión	FECHA	OBSERVACIONES	FIRMA
Análisis e Interpretación de Resultados				
Elaboración del instrumento- Validación del Instrumento- Aplicación del Instrumento- Análisis e Interpretación de Resultados	1.-	20/10/2014	Discusión detallada de la aplicación del instrumento.	Tutor:
				Est./Invest.
	2.-	27/10/2014	Revisión de las técnicas para recolección de datos	Tutor:
				Est./Invest.
	3.-	03/11/2014	Ajustes generales sobre el análisis de resultado	Tutor:
				Est./Invest.
	4.-			Tutor:
				Est./Invest.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen en Español	vii
Resumen en Ingles	viii
Formato de Postulación Tutorial	ix
Control de Etapas del Trabajo de Grado	x
Índice de Tablas	xvi
Índice de Gráficos	xviii
Introducción	19

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema	21
Formulación del Problema	27
Objetivos de la Investigación	
Objetivo General	28
Objetivo Específico	28
Justificación de la Investigación	29

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL

Antecedentes Históricos	30
Antecedentes de la Investigación	45

Bases Teóricas	48
Bases Legales	52
Definición de Términos Básicos	77

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación	78
Nivel de la Investigación	79
Diseño de la Investigación	80
Unidad de Estudio	81
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	82
Procesamiento de Datos	83
Cálculos Básicos	84

CAPITULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Presentación de los Resultados	86
Conclusiones	115
Recomendaciones	117
Referencias Bibliográficas	118
Anexos	121

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA No.	Pág.
1. Garantía de prestaciones sociales	87
2. Acumulado de garantías de prestaciones sociales	88
3. Retroactividad de prestaciones sociales	90
4. Histórico de sueldo mínimo de Venezuela 2012-2014	94
5. Alícuota de bono vacacional y utilidades de la LOT	95
6. Alícuota de bono vacacional y utilidades de la LOTT	96
7. Aspectos necesarios a tener en cuenta para realizar los cálculos de las garantías y el retroactivo de prestaciones sociales para el caso de estudio	97
8. Datos de los trabajadores activos al 31/12/2014	98
9. Histórico de sueldo del trabajador “A”	99
10. Salario integral del primer año de servicio para el trabajador “A”	100
11. Salario integral del segundo año de servicio para el trabajador “A”	100
12. Salario integral del décimo primer año de servicio para el trabajador “A”	100
13. Garantía de Prestaciones Sociales del trabajador “A” para el primer año de servicio	101
14. Garantía de Prestaciones Sociales del trabajador “A” para el segundo año de servicio	102
15. Garantía de Prestaciones Sociales del trabajador “A” para el tercer año de servicio	102
16. Garantía de Prestaciones Sociales del trabajador “A” para el cuarto año de servicio	103
17. Garantía de Prestaciones Sociales del trabajador “A” para el quinto año de servicio	103

18. Garantía de Prestaciones Sociales del trabajador “A” para el sexto año de servicio	104
19. Garantía de Prestaciones Sociales del trabajador “A” para el séptimo año de servicio	104
20. Garantía de Prestaciones Sociales del trabajador “A” para el octavo año de servicio	105
21. Garantía de Prestaciones Sociales del trabajador “A” para el noveno año de servicio	105
22. Garantía de Prestaciones Sociales del trabajador “A” para el décimo año de servicio	106
23. Garantía de Prestaciones Sociales del trabajador “A” para el décimo primer año de servicio	106
24. Garantía de Prestaciones Sociales del trabajador “A” para el décimo segundo año de servicio	107
25. Garantía de Prestaciones Sociales del trabajador “A” para el décimo tercer año de servicio	107
26. Diferencia entre los sistemas de prestaciones sociales del trabajador “A”	108
27. Garantía de prestaciones sociales para el trabajador “B”	122
28. Diferencia entre los sistemas de prestaciones sociales para el trabajador “B”	125
29. Garantía de prestaciones sociales para el trabajador “C”	126
30. Diferencia entre los sistemas de prestaciones sociales para el trabajador “C”	129
31. Garantía de prestaciones sociales para el trabajador “D”	130
32. Diferencia entre los sistemas de prestaciones sociales para el trabajador “D”	132

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO No.	Pág.
1. Evolución histórica de la inflación periodo 2008-2014	93
2. Garantía de prestaciones sociales vs retroactividad para el trabajador “A”	111
3. Garantía de prestaciones sociales vs retroactividad para el trabajador “B”	125
4. Garantía de prestaciones sociales vs retroactividad para el trabajador “C”	129
5. Garantía de prestaciones sociales vs retroactividad para el trabajador “D”	133

INTRODUCCIÓN

Venezuela, a pesar de ser una potencia petrolera, actualmente se encuentra inmersa en una grave crisis económica, ostentando una de las inflaciones más altas de América Latina, y que según expertos, sería necesario implementar profundas reformas para poder abatirla.

La inflación incide, no solo en el ciudadano común al reducir su capacidad de compra, sino que también puede generar un impacto en todo el aparato productivo, a consecuencia por ejemplo, de leyes que establece el mismo Estado, como es el caso de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras promulgada el 7 de Mayo de 2012. Algunos de los aspectos más resaltantes que tiene esta ley se relacionan con el tema de las prestaciones sociales, particularmente porque conviven dos sistemas. Por un lado, el sistema de garantía, que es similar al régimen establecido en la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, actualmente derogada, y en contraposición el régimen de la retroactividad de prestaciones sociales.

El verdadero problema, en el cual la inflación es uno de los factores que intervienen en el proceso, es el sistema de la retroactividad. Este sistema consiste en determinar las prestaciones sociales en base al último salario devengado por el trabajador al término de la relación laboral. Es por ello que, bajo el contexto inflacionario, el salario sufrirá posiblemente numerosos incrementos, lo que quiere decir que, al término de la relación laboral y acumulado un tiempo de servicio considerable, probablemente el sistema retroactivo resulte más beneficioso para el trabajador que el sistema de garantías.

En síntesis, a medida que el trabajador acumula una alta antigüedad y cuando los salarios se incrementan, es cuando se origina el verdadero problema para la empresa, puesto que es probable que el sistema de la retroactividad resulte mayor con respecto al otro. Como consecuencia, se manifiesta una desviación de principios contables, dado que la diferencia no estaría debidamente registrada en la contabilidad de la empresa.

El impacto económico acarreado por la situación descrita previamente, impacta de manera considerable al sector de las pequeñas y medianas empresas, ya que dichas entidades poseen estructuras administrativas más simples, y debido a ello, se encuentren más desprotegidas que las grandes empresas.

Por ello la orientación del presente trabajo, está dirigido a realizar un análisis del impacto, tanto económico como contable, que puede traer el sistema de retroactividad de las prestaciones sociales, tomando como caso de estudio una empresa del sector PYME.

Como ya se expuso, representa un problema de tipo contable, por ello, la presente investigación está enmarcada, además de la ley anteriormente mencionada, por el boletín de aplicación BA VEN NIF 9, emitido por la Federación de Colegio de Contadores Públicos de Venezuela. En dicho boletín, se especifican los procedimientos a seguir, de acuerdo a los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, para el tratamiento contable de las prestaciones sociales.

El estudio está estructurado por capítulos, una sección de referencias bibliográficas y los anexos. En el Capítulo I, se plantea y formula el problema en detalle. Se describen los objetivos y se justifica la investigación. En el Capítulo II, se presenta el marco teórico que está constituido por los antecedentes de la investigación, antecedentes históricos, así como los fundamentos legales que la sustentan. El Capítulo III, el marco metodológico, describe los procedimientos a ser aplicados a la investigación para obtener datos y la forma como se llevó a cabo el análisis e interpretación de los mismos. En el Capítulo IV, se analizan los datos e interpretan los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento en el caso de estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En Alemania, el despido, no es un proceso fácil de realizar para las empresas pues se cuenta con tres modalidades, a saber: por razones inherentes a la persona, el despido basado en la conducta del trabajador, y por necesidades urgentes de la empresa. De despedirse por necesidades urgente de la empresa, el empresario está obligado a elaborar un pronóstico de futuro sobre la evolución de la misma. Además deberá probar que la situación negativa tiene consecuencias directas sobre el el trabajador despedido. Y, por si fuera poco, deberá demostrar que entre la decisión de despido y el desarrollo de la política de su empresa existe una relación de causalidad que justifique la reducción del personal. Contrario a lo que sucede en España, país caracterizado por lo fácil que resulta el despido, ya que existen mecanismos flexibles que inciden en un profundo ajuste de nómina, como es el caso de la disminución de la indemnización por despido injustificado, el cual abarata el despido. (La Fundación, 2012)

Esta flexibilidad también se nota en los contratos de trabajo, debido a que varios países europeos reformaron sus mercados de trabajo. Uno de los numerosos cambios consistió en disminuir las limitaciones en el uso de los contratos temporales, que no son más que puestos de trabajo de carácter ocasional. Por ejemplo, Alemania pasó de ser muy restrictiva para la utilización de estos contratos, a permitir su uso de forma extendida tanto para nuevas contrataciones, como para antiguos aprendices. (Borrego; Galdón, 2007)

En base a esto, se hace necesario definir lo que significa la flexibilidad laboral. Según Hoyos (citado por Otto 2013) es "...la facultad de la entidad de trabajo de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico". (p. 517).

Contrario a la llamada flexibilización del contrato de trabajo, se conoce también las reformas proteccionistas. El Principio Protector, como lo señala Salas (2003), se consagra por vez primera en Venezuela en un texto normativo, en el artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) promulgada en 1990, el cual establecía: “(...) Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad”.

Siguiendo con el mismo orden de ideas, el principio protector también se evidencia con la llegada de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, en adelante LOTT. Esta ley, promulgada en el año 2012, tiene como finalidad regular las relaciones laborales. Los cambios más significativos dieron inicio a extensos debates entre los especialistas. Algunos de esos cambios han sido novedosos como lo es la reducción de la jornada laboral de 44 horas a 40 horas por semana. De acuerdo a Richter (2013:49), “En el contexto latinoamericano solo dos países han establecido la jornada de 40 horas semanales: Ecuador y Venezuela.”

Sin embargo, conceptos como es el caso de la indemnización doble por despido sin causa justificada ya eran conocidos con anterioridad, pues figuran en la Ley Contra Despidos Injustificados de fecha 8 de agosto de 1974, como bien lo menciona Villasmil (citado por Castellanos, Heiberg, 2013):

(...) el empleador que decidiera colocar fin a la relación de trabajo de forma unilateral o sin razón justificada, debía cancelar como penalidad “las prestaciones sociales dobles de antigüedad y cesantía, más el doble del preaviso, además de los salarios caídos dejados de percibir” (p.235)

Como punto importante, y tema central de este trabajo, destaca la vuelta de la retroactividad de las prestaciones sociales. Históricamente en Venezuela ya se conocía el término de la retroactividad, pues dicho concepto se remonta antes de la llegada de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1990, que fue promulgada por el ex presidente

Carlos Andrés Pérez, entrando en vigencia en 1991. Dicha ley sustituyó a la Ley de Trabajo de 1936 que había sido objeto de numerosas reformas parciales. Una de esas reformas, sancionada en el año 1983, destaca el carácter retroactivo antes mencionado, como bien lo señala Villasmil (2013:20) "La reforma de la Ley de ese mismo año (1983), año electoral aquél, vino a establecer definitivamente que las Prestaciones Sociales debían calcularse en base al último salario...".

Es a raíz de las políticas económicas adoptadas por el gobierno de Carlos Andrés Pérez, que se produciría un cambio. Con respecto a esto, Chacón; Casal (2004) detallan las acciones del sector empresarial:

(...) a consecuencia del deterioro de la economía venezolana, la capacidad económica de las empresas disminuyó considerablemente para enfrentar el pago de las indemnizaciones a las que tenía derecho el trabajador, con motivo de la ruptura de la relación de trabajo. La elevada inflación distorsionó el sistema de retroactividad de las prestaciones sociales, lo que hizo aumentar el costo de los pasivos laborales y, entonces, para evitar estos efectos, las empresas debieron trasladar el costo a los consumidores, utilizar formas de remuneración que no fuesen imputables al salario o provocar una alta rotación de la mano de obra para evitar que los trabajadores acumularan antigüedad. (p.21)

Así mismo Villasmil (citado por Chacón; Casal 2004) explica el desconocimiento por parte de las empresas del impacto económico que tenía el retroactivo:

...dicho sistema impedía que el empresario pudiera conocer con exactitud la cuantía de los pasivos laborales, lo que resultaba regresivo, pues castigaba ejercicios económicos ya fenecidos e impedía deducir, en la declaración del Impuesto Sobre la Renta, el monto real de las prestaciones causadas por los trabajadores. En efecto, al producirse un aumento salarial en el siguiente ejercicio fiscal, debían calcularse de nuevo las prestaciones laborales causadas en ejercicios económicos precedentes, lo cual traía como consecuencia que el impacto de

cada aumento en la antigüedad acumulada se trasladara al ejercicio en curso, con la consiguiente incidencia en los precios de los bienes y servicios producidos. (p.24)

Con la llegada de Rafael Caldera al poder, es promulgada en 1997 una nueva reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), el cual eliminó el retroactivo. En aquella oportunidad, había también varios puntos de vista con respecto al tema.

Villasmil (citado por Marín, 2010) argumentaba y justificaba la reforma de la siguiente manera:

No se acabaron las prestaciones sociales, lo que se suprimió fue el recalcular de las mismas y se hizo a cambio de doblar la prestación de antigüedad, antes era de 30 días, ahora es de 60 días por año, 45 días el primer año, además 2 días acumulativos por año hasta un máximo de 30 días [...] y se mandó a pagar mes por mes. Este régimen es más costoso pero da más certidumbre tanto al sector privado como al gobierno, para fijar una política salarial. (p. 280)

Finalmente, en el tercer período presidencial de Hugo Chávez Frías y por medio de la Ley Habilitante, es promulgada la LOTTT, vigente desde el 7 de Mayo de 2012. Si bien regresa el régimen del retroactivo de prestaciones sociales, no se eliminó del todo el sistema anterior, de esta manera se hallan dos sistemas en una misma Ley.

Vale aclarar, que el régimen de prestaciones sociales de 1997 establecía un cálculo de cinco días de salario por cada mes en tanto el sistema actual establece quince días de salario cada trimestre. A simple vista parece ser lo mismo, pero tomando en cuenta lo dicho por la profesora de la Universidad de Carabobo, María Luisa Aguilar de Maldonado, en un artículo del diario Notitarde de fecha tres de mayo del 2012, se evidencia que desmejora las condiciones laborales de los trabajadores venezolanos:

las prestaciones sociales se establecían en cinco días por cada mes, ahora son 15 días por cada tres meses, lo que estaría desmejorando los intereses que generan las prestaciones al

trabajador...Se ganan menos interés con depósitos trimestrales que con depósitos mensuales.

Así pues, en la LOTTT en su artículo 142 se establece la garantía de prestaciones sociales. Por este concepto se deberá abonar lo equivalente a 15 días de salario por cada trimestre trabajado calculado con el último salario devengado. Además dos días adicionales por cada año a partir del segundo año de servicio hasta un total de 30 días. Por otro lado, cuando termina la relación de trabajo, se deberá realizar otro cálculo correspondiente al retroactivo. A saber, 30 días por cada año de servicio o fracción superior a seis meses calculado con el último salario devengado.

Hecho esto, se procederá a comparar el monto de la garantía de las prestaciones sociales y el cálculo realizado al término de la relación de trabajo. En el caso de que el primer cálculo resulte mayor que el retroactivo, no presentaría ningún inconveniente contablemente hablando. En caso contrario, es decir, que el cálculo del retroactivo resulte mayor y por un monto significativo, se estaría frente a un grave problema y punto de partida de este trabajo, ya que la diferencia no estaría debidamente registrada en la contabilidad de la empresa. Como resultado se observa una desviación de principios contables y distorsión de la información financiera.

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, sobre el cálculo del retroactivo, plantea lo siguiente:

El momento de la extinción del vínculo laboral y el importe de las prestaciones sociales con base al último salario devengado por sus trabajadores son acontecimientos desconocidos para la entidad en cada fecha sobre la cual se informa; por tanto, la medición del pasivo por prestaciones sociales atribuible a cada trabajador en dicha fecha requiere el uso de suposiciones actuariales tales como: proyección de incrementos de sueldos

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

Para poder aplicar el cálculo actuarial estipulado en dicho boletín, y debido a que esta investigación está enmarcada en el estudio de un caso real de una pequeña empresa, se debe tener en consideración las características que poseen una entidad para poder clasificar como pequeñas y medianas entidades (PYME). Estas características están contenidas en el boletín de aplicación denominado “Criterios para la aplicación en Venezuela de los VEN NIF PYME” (BA VEN NIF 6).

Igualmente el BA VEN NIF 9 acuerda que se deberá aplicar el tratamiento contable dispuesto en la Sección 28 de la NIIF para las PYMES cuando se empleen los VEN-NIF-PYME.

Es por ello que el Boletín de Actualidad del Colegio de Contadores Públicos del Estado Zulia, sobre la necesidad de constituir una reserva mediante el cálculo actuarial:

(...) surge la necesidad de constituir en efecto un pasivo laboral pero determinado mediante una Evaluación Actuarial, que tome en consideración la experiencia propia de cada organización en cuanto a tasas de rotación del personal y política salarial. Esto con el fin de garantizar el aprovisionamiento de las cantidades que matemáticamente sean más adecuadas, para garantizar el cumplimiento de los compromisos de pago de prestaciones sociales, afectando además los resultados de la empresa, en el momento en que se generan los pasivos laborales y no cuando se hacen exigibles.

Como alternativa, y en caso de no poder realizar los procedimientos de cálculos actuariales, el boletín BA VEN NIF 9 también estipula que se podrá utilizar el cálculo simplificado. En términos generales, el cálculo simplificado consiste en actualizar al

cierre de cada año, suponiendo que el trabajador se va de la empresa, el monto de las prestaciones sociales.

Por otro lado, la retroactividad de prestaciones sociales en un contexto inflacionario resulta favorable a medida que la antigüedad del trabajador se hace mayor. Así lo explica Richter (2013):

La comparación entre el sistema de prestaciones sociales de 1997 y el de los 30 días de salario por año de servicio muestra que a medida que el tiempo de servicio aumenta, en un contexto de inflación de 2 dígitos anuales, el recalcule es más favorable para el trabajador. Sin embargo, si el trabajador tiene poco tiempo de servicios y gana salario mínimo, el sistema de cálculo de 1997 lo favorece. (p.46)

Por lo tanto, la inflación es una de las variables a tener en cuenta pues, como se sabe, Venezuela posee una economía hiperinflacionaria, esto quiere decir, según los estándares de contabilidad internacional, que la tasa de inflación acumulada los últimos tres años es superior a tres dígitos.

Adicionalmente, la LOTTT establece que el pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral. Entonces se hace necesario que las empresas tengan la capacidad monetaria de hacer frente a sus obligaciones, por lo tanto debe haber una adecuada planificación financiera para poder tener un buen manejo del flujo del efectivo.

A partir de aquí, podemos entonces hacer la formulación de la pregunta que será la base de toda la investigación.

Formulación del Problema

¿Cuál es incidencia de la retroactividad de prestaciones sociales de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras para una empresa clasificada como PYME?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el impacto económico y contable que tiene la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, las Trabajadoras, específicamente con lo referente al régimen de prestaciones sociales, en una empresa clasificada como PYME, de acuerdo a los lineamientos establecidos en los Principios de Contabilidad de Aceptación General en Venezuela.

Objetivos Específicos

- Describir los aspectos puntuales, relacionados con el sistema dual de prestaciones sociales que conviven en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, las Trabajadoras, mediante la comparación con la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, actualmente derogada.
- Identificar las variables que intervienen en los sistemas de prestaciones sociales establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras.
- Explicar el impacto económico, a través del análisis de un caso de estudio, bajo el sistema retroactivo y compararlo con el sistema de las garantías de prestaciones sociales, ambos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras.
- Demostrar el impacto contable que tiene el sistema retroactivo de prestaciones sociales, por medio del análisis de los Principios de Contabilidad de Aceptación General en Venezuela.

Justificación de la Investigación

Cuando en un país se decretan leyes, de una u otra forma estas causaran un impacto cuyo alcance es necesario estudiar. Se sabe que las leyes deben evolucionar para que se adecuen en el tiempo y a las necesidades de la población. Igualmente, con el cambio viene arraigado un debate para evaluar el impacto de la reforma en la economía de un país. Es necesario estudiar las causas de la implementación de una nueva ley, así como también sus efectos o consecuencias en las organizaciones, debido a que estas tienen que adaptarse a los nuevos retos, reformular sus estructuras, de ser necesario, para permanecer en armonía con las leyes dada por el Estado, y así evitar posible sanciones derivadas de su incumplimiento

La importancia de este estudio radica en obtener una visión del panorama laboral actual en cuanto al impacto económico que tiene la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, específicamente con relación a la retroactividad de prestaciones sociales. Para un contador público, este tema no está excluido de su campo de actuación, por lo contrario, demuestra ser un participante activo puesto que, teniendo la responsabilidad de dar fe pública sobre la situación económica de una empresa, es relevante que deba conocer conceptos tan elementales como lo son las prestaciones sociales, al igual que conocer las leyes que lo regulan.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedente Histórico

A través de la historia de la legislación laboral venezolana, se puede apreciar la necesidad de la búsqueda de la protección del trabajador en las relaciones laborales, que se muestra como el más desfavorecido.

A continuación se presenta la evolución de la legislación laboral en Venezuela, enfocado, principalmente en las prestaciones sociales, cuyo término ha sido objeto de numerosas modificaciones, no así el propósito para el cual fue creado que es proteger al trabajador en caso de que se quede sin empleo. Pero antes, se realiza un breve repaso del derecho del trabajo en el contexto internacional, de esta manera se tendrá una visión más amplia sobre el tema.

El Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo se inicia históricamente con la promulgación de las primeras leyes destinadas a la protección de la mujer y del menor. Así es el caso de Inglaterra, que en 1819 fija, mediante una ley aplicable a la industria algodonera, en nueve años la edad mínima de ingreso en las fábricas, y en doce horas las jornadas de los menores de 16 años. (Guzmán, 2001).

Durante las primeras décadas del siglo pasado, muchos de los países de América Latina dictaron, igualmente, leyes destinadas al amparo de la mujer y del menor, así como regulaciones sobre la jornada de trabajo. Países como Colombia, México, Guatemala y Perú limitan la jornada del menor a seis horas, mientras que Brasil prohíbe el trabajo nocturno a menores de 18 años. (Brito, 1985).

En Europa, debido al auge de la actividad industrial, las leyes se enfocaban hacia la protección del obrero, en tanto en América, dada la escasa cantidad de industrias, las leyes se dirigen hacia empleados doméstico así como también de la empresa. (Brito, 1985). Puede citarse en tal sentido, Bolivia que en 1924 por ley reglamenta el trabajo a los empleados de comercios y otras industrias. En Panamá y Perú reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio. (Guzmán, 2001).

Sin embargo, la preocupación en dictar leyes reguladoras de la actividad laboral no solo estaba en manos de los estados, sino que también los trabajadores, que fueron tomando conciencia de los derechos que les asistían y presionaban por su parte para que tales regulaciones se produjeran. Así, el 1 de mayo de 1886 fue el día en que las fuerzas laborales de la ciudad de Chicago y de otras ciudades de Norteamérica se declararon en huelga, solicitando la jornada máxima de ocho horas de trabajo diario. (Brito, 1985)

El Derecho Internacional del Trabajo

El Derecho Internacional del Trabajo es un modelo de reglas adoptadas por diversos países para regir, de modo más uniforme, las relaciones jurídico-laborales en cada uno de ellos. El principal impulsor de la internacionalización de las leyes del trabajo es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), instituida en 1919. El contenido del Código Internacional del Trabajo concierne a las más diversas materias como son las condiciones de trabajo, salarios, reposo, higiene, entre otros. (Guzmán, 2001).

El cuerpo de normas establecido por la OIT constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo, pero es bien cierto que a su lado coexiste otro importante sector de reglas internacionales sobre el trabajo, adoptadas por las Naciones Unidas, el Consejo de Europa, las Comunidades Europeas, la Comisión del Acuerdo de Cartagena. (Guzmán, 2001).

Antecedentes de la legislación laboral en Venezuela

Se puede decir que la legislación laboral en Venezuela se inicia con la llegada de la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos promulgada el 26 de junio de 1917. Aunque también, las leyes de Minas de 1904, 1909 y 1915, contenían disposiciones muy particulares que la Ley del Trabajo de 1928 adoptó posteriormente. Disposiciones referentes al trabajo subterráneo en las minas, como la ley de 1915 que estableció el sistema de reparación de accidentes de trabajo. Pero es en la mencionada Ley de Talleres y Establecimientos, donde se incorporan elementos como la jornada diaria de ocho horas y media, la fijación de los días de descanso obligatorio, la obligación del patrono de garantizar la seguridad del trabajador y las condiciones de aseo, ventilación y salubridad de los talleres, ponen en evidencia un cambio para el bien del trabajador. (Guzmán, 2001)

Ley de Trabajo 1928

La Ley del Trabajo de 1928 es considerada como el punto de partida de donde arranca la actividad legislativa en materia laboral. Establece la obligación patronal de pagar las indemnizaciones previstas por primera vez con carácter general en los casos de accidentes y enfermedades profesionales. La promulgación de esta ley, el 23 de julio de 1928, no sirvió de mucho ya que, en realidad, nunca se puso en práctica, entre otras causas, porque no se hacían cumplir las normas allí establecidas. (Guzmán, 2001).

Como ejemplo de ello puede mencionarse el hecho de que tal ley, contemplaba una jornada de trabajo de 9 horas mientras que en realidad como algo normal se laboraba hasta 16 horas (Brito, 1985)

Ley de Trabajo 1936

La Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936, objeto de numerosas reformas, hizo el primer reconocimiento de los derechos de asociación, de contratación colectiva y de

huelga, acerca de los cuales la Ley de Trabajo de 1928 no se pronunciaba en lo absoluto. (Guzmán, 2001).

Es en esta Ley surgen las llamadas prestaciones sociales, conformadas por la indemnización de antigüedad, el preaviso y el auxilio de cesantía, este último incorporado en la reforma de la ley, en el año 1947. De estas instituciones la primera en aparecer fue la antigüedad, como un reconocimiento a la permanencia ininterrumpida del trabajador en el empleo, y junto con el auxilio de cesantía conformaban un fondo de previsión social. (Sainz, 1994)

Las prestaciones sociales desde el punto de vista legal son identificadas como la antigüedad y el auxilio de cesantía. No obstante, existe jurisprudencia donde se sentenció que el concepto de prestaciones sociales comprende el preaviso, la antigüedad, el auxilio de cesantía, las vacaciones vencidas y fraccionadas y las utilidades. Sin embargo, es de aceptación general que cuando se habla de prestaciones sociales se está aludiendo a la antigüedad y el auxilio de cesantía. El Preaviso se considera prestación social cuando el trabajador es despedido y hay indemnización sustitutiva. (Brito, 1985)

Indemnización de Antigüedad

En Venezuela, los antecedentes históricos legislativos de esta figura jurídica se remontan al proyecto de la Ley de Oficina Nacional del Trabajo. Esta ley fue modificada e incluida en la Ley de Trabajo de 1936. La similitud entre el párrafo 1 del artículo 18 de la Ley de Oficina Nacional del Trabajo y del párrafo 1 del artículo 27 de la Ley de Trabajo de 1936, consistía en que la indemnización de antigüedad procedía en caso de que el contrato de trabajo se celebrara por tiempo indeterminado, y no era considerado como un derecho adquirido por el trabajador. En tanto se evidenciaba claras diferencias entre ambas. Por un lado en el proyecto de la Oficina Nacional del Trabajo se consideraba únicamente procedente el pago de la

indemnización de antigüedad cuando terminaba la relación laboral por causas ajenas a la voluntad del trabajador. En cambio en la Ley del Trabajo 1936 se acepta que también sería procedente, además de aquella, el pago de esta indemnización al término de la relación de trabajo por razón de despido. Vale aclarar que no se especificaba si el despido era justificado o injustificado. (Cordero, 1978)

De lo anterior podemos deducir, que la indemnización de antigüedad en la Ley de Trabajo de 1936 no era aplicable a los contratos de tiempo determinado, ni para una obra determinada. Además esta indemnización era considerada como una expectativa de derecho, es decir si no se cumplía con las condiciones prevista en la ley, el trabajador no recibiría al final de la relación laboral dicha prestación. En la Ley del Trabajo de 1936, cuando finalizaba la relación de trabajo, el trabajador recibiría el pago de la llamada indemnización de antigüedad cuando era por causa ajena a la voluntad del trabajador y por razón de despido, sin especificar si era justificado o injustificado.

En la reforma de 1945, la indemnización de antigüedad adopta el carácter de norma autónoma, es decir deja de tener la forma de párrafo con que originalmente había sido incluida en la ley, pasando a ser entonces el artículo 37. Esta reforma, con respecto a la disposición del año 1936, aclara que el despido debe ser injustificado para que ella sea procedente.

Para que el trabajador tuviera derecho a la indemnización de antigüedad, las causas de la terminación del contrato de trabajo procedían por causas ajenas a la voluntad del trabajador, por despido injustificado, y se agregaba cuando el trabajador se retire por causa justificada. (Cordero, 1978)

Antes de continuar, se hace necesario aclarar los conceptos de despido y retiro. Guzmán (2001:333) los define de la siguiente manera “el despido es un acto jurídico mediante el cual el patrono pone fin, justificadamente o no, al contrato del trabajo”. En

tanto el retiro, lo conceptualiza así: “es el acto jurídico por medio del cual el trabajador extingue justificadamente o no su contrato de trabajo”.

El 31 de mayo de 1974, el Presidente de la Republica haciendo uso de su facultad que le fue conferida para dictar medidas extraordinarias en materia económica y financiera, mediante el decreto número 124, reforma el ya mencionado artículo 37 de la Ley de Trabajo. Esta nueva reforma, consiste en que la indemnización de antigüedad pasa a ser un derecho adquirido para el trabajador, el cual no perderá cualquiera que sea la causa de terminación de contrato de trabajo. Procederá independientemente de la buena o mala conducta que haya tenido el trabajador al servicio a su patrono y que también será procedente en los contratos de trabajos por tiempo determinado y para una obra determinada. (Cordero, 1978)

Por ultimo en 1975, el Presidente de la República, mediante decreto numero 859 introduce una nueva modificación de la Ley de Trabajo en el sentido de que se establece un nuevo capítulo titulado “De los derechos adquiridos por antigüedad y auxilio de cesantía”. (Cordero, 1978)

Preaviso

El preaviso es la notificación que cada parte está obligado de hacer a la otra, con la anticipación prevista legal o convencionalmente, de su voluntad de terminar el contrato concertado a tiempo indeterminado por causas no justificadas según la Ley. Sin embargo podía ser sustituido, tanto por el patrono como por el trabajador, mediante el pago de una indemnización. (Guzmán, 2001).

De lo anterior se puede deducir que si el patrono despedía injustificadamente al trabajador debía notificárselo mediante un preaviso, de su voluntad de poner fin la relación laboral. De la misma manera debía proceder el trabajador que quería retirarse sin causa justa.

Esta indemnización es considerada como bilateral, esto quiere decir que puede ser debido tanto por el patrono al trabajador, como por este a su patrono. En esto el preaviso se diferencia de la indemnización de antigüedad, ya que esta última es debida únicamente por el patrono al trabajador. (Cordero 1978).

El preaviso no constituye un derecho adquirido, solo procede por el despido injustificado o retiro justificado. El empleador podía realizar el despido sin causa justificada, tan solo pagando la indemnización sustitutiva del preaviso. (Guzmán 2001)

El preaviso se vio alterado con la entrada de La Ley contra Despidos Injustificados, el cual establecía que se debía pagar en forma doble en caso de despido injustificado, ya que desde entonces quedo restringida la libertad de los patronos de despedir injustificadamente a determinadas categorías de empleados y obrero. (Sainz 1994).

La Ley contra Despidos Injustificados

La Ley contra Despidos Injustificados fue incorporada al derecho venezolano, el 8 de agosto de 1974, como una forma de estabilidad, que tendió a impedir que el número de trabajadores de la empresa, explotación, establecimiento o faena pudiera reducirse por causas unilaterales e injustificadas imputables al empleador. A diferencia con otros tipos de estabilidad, esta originaba derechos en favor de todos los trabajadores, para garantizar el pleno empleo (Guzmán 2001).

Dicha ley estableció un régimen de estabilidad relativa o impropia, por virtud del cual a los trabajadores despedidos sin justa causa, podían solicitar, ante el órgano denominado Comisiones Tripartitas, que se realizara el debido procedimiento para la calificación del despido y consecuentemente su reenganche, dejando a salvo la facultad del patrono de liberarse de dicha obligación mediante una indemnización equivalente a los que correspondería por concepto de indemnización de antigüedad, auxilio de cesantía e indemnización sustitutiva del preaviso omitidos.(Villasmil, 1998).

Auxilio de cesantía

Adicional a la indemnización de antigüedad, el legislador consagró en 1947 con el nombre de auxilio de cesantía, un derecho basado en el tiempo de servicio del trabajador. Tenía más marcado el carácter de indemnización, es decir de reparación de un acto o de una omisión del patrono, realizado con culpa en sentido lato, ya que procedía exclusivamente en la de extinción de contratos por tiempo indeterminado, cuando el trabajador era despedido injustificadamente o se retiraba con justa causa. (Guzmán, 2001).

El propósito fundamental del auxilio de cesantía es, según Cordero (1978), “...impedir o reducir al mínimo los despidos injustificados cuya frecuencia es la causa de los problemas que se presentan en las relaciones obrero patronales”.

El 31 de mayo de 1974, ya mencionado con anterioridad, se reforma la Ley del Trabajo mediante el Decreto 124, en el primer mandato de Carlos Andrés Pérez. También en esta oportunidad se consagró el auxilio de cesantía como un derecho adquirido de carácter irrenunciable, de la misma forma que la indemnización de antigüedad, que no se perdería cualquiera que fuese la causa de terminación del contrato de trabajo. Un trabajador podría renunciar, ser despedido con o sin causas justificadas, o por cualquier hecho motivo imputable al patrono o al propio trabajador, y este no perdería el beneficio de la antigüedad y el auxilio de cesantía. Esta reforma garantiza el no sometimiento a condición de estas indemnizaciones, sino al transcurso del tiempo de servicio. (Guzmán 2001).

Entonces resumiendo, se puede decir que fueron suprimidas las condiciones previstas en la norma para el nacimiento del derecho al auxilio de cesantía, es decir cuando el trabajador era despedido injustificadamente o se retiraba con justa causa, y además quedo generalizado a los contratos de trabajo de toda clase, y no solo para los

trabajadores de contratos por tiempo indeterminado como estaba establecido anteriormente.

En síntesis, la reforma de 1974 estableció como un derecho adquirido para el trabajador tanto la indemnización de antigüedad como el auxilio de cesantía, esto quiere decir que estos beneficios no se perderían cualquiera que sea la causa de terminación del contrato de trabajo. Se consolidan independientemente de la causa por la cual se ponga fin a la relación de trabajo, ya sea de despido injustificado, retiro justificado, caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otra eventualidad.

Calculo en base al último salario devengado

En la redacción de la reforma de 1974, se presentó un error que dio lugar a una sentencia de la extinta Corte Suprema de Justicia, en donde se estableció que los beneficios de antigüedad y cesantía como derechos adquiridos de los trabajadores, debían ser abonados anualmente a estos, y que la base del cálculo de dichas prestaciones debía ser el salario devengado en cada año. Lo que indicaría que se eliminaría la retroactividad o recalcular, el cual, se venía haciéndose tradicionalmente. (Niño; Buitrago, 2013).

Esto provoco descontento por parte de los sectores sindicales del país, y para el 12 de julio de 1983 se publicó en Gaceta Oficial número extraordinario 3219 una nueva reforma de la Ley del Trabajo, la cual dictaba con precisión que las prestaciones de antigüedad y auxilio de cesantía, se calcularían con el salario devengado en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior a la terminación de la relación de trabajo y además en el artículo 41 se estableció que las prestaciones de antigüedad y cesantía consagradas como derecho adquiridos en los artículos 37 y 39 de la Ley del Trabajo, debía ser entregada, calculada y reajustada definitivamente al finalizar la relación laboral. (Niño; Buitrago, 2013)

Ley Orgánica de Trabajo de 1990

El Dr. Rafael Caldera presentó su anteproyecto el 2 julio 1985, contenido en 8 títulos y 622 artículos. Para el estudio del proyecto quedo constituida la comisión integrada por representantes del Senado llamada Comisión Bicameral Especial del Congreso de la Republica.

Acordó la comisión acoger el proyecto de ley y resolvió iniciar un proceso de amplia consulta nacional, que incluyó a los sectores oficiales, sindicales, empresariales, judiciales, académicos, gremiales y asociaciones sociales.

Después de tres años de trabajo intenso e ininterrumpido, en 1988, la Comisión Bicameral presento el informe definitivo que convertía al anteproyecto de ley en proyecto. La Cámara de diputados recibió el proyecto de Ley Orgánica del Trabajo después de un análisis, observaciones y discusiones, así como también modificaciones, aprobó, casi una año después, la primera discusión. El 28 de agosto de 1989, la Cámara de Diputados envió el proyecto de la Ley Orgánica del Trabajo para que siguiera su discusión parlamentaria.

El 27-11-1990 quedo definitivamente sancionada la nueva Ley del Trabajo. Fue publicada en la Gaceta Oficial N° 4240 el 20-12-90 y entra en vigencia el 1 de mayo 91 la Ley Orgánica del Trabajo. (Sainz, 1991)

En esta ley, que sustituyo el que durante casi 55 años rigiera las relaciones de trabajo en el país, se concentró en 665 artículos casi toda la legislación dispersa sobre la materia dictada desde 1936, pues constituye un agregado de disposiciones de la Constitución Nacional; de la Ley del Trabajo de 1936; del Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973, y la ley contra Despidos Injustificados y su reglamento, entre otros. (Guzmán 2001)

Fusión de la indemnización de antigüedad y auxilio de cesantía

La novedad de dicho instrumento legal consiste en el carácter orgánico, que le imprime primacía sobre las leyes ordinarias de idéntica materia, la supresión del derecho adquirido de auxilio de cesantía, vigente desde la reforma de 1947, si bien su monto se acumuló al derecho de antigüedad, la universalización de la estabilidad, con derecho a reenganche, para todos los trabajadores permanentes con más de tres meses de servicio. Se mantiene que en caso de despido injustificado, obligando al patrono a pagar una indemnización doble de preaviso, así como también de la prestación de antigüedad. (Sainz 1991)

La fusión de la antigüedad y el auxilio de cesantía del trabajador en un solo instituto, fue calificada simultáneamente de indemnización y de “derecho adquirido” por el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1991. (Guzmán 2001)

Como ya se dijo, la indemnización de antigüedad y el auxilio de cesantía, identificada en la Ley Orgánica de Trabajo de 1990 en el artículo 108, se refundieron en una sola institución denominada “antigüedad”. Esta indemnización es procedente a partir del tercer mes de servicio del trabajador a la empresa. Esto quiere decir que el trabajador que tenga menos de tres meses de servicio en la empresa no tiene derecho a estas prestaciones sociales. (Sainz 1994).

La indemnización de antigüedad conserva las mismas modalidades y características de la Ley del Trabajo de 1936, con una ligera modificación, que indudablemente mejora la institución en referencia a la ley anterior. Consiste en el derecho que tienen los trabajadores a recibir, un año más de prestaciones desde de la fracción de antigüedad en el servicio excede a seis meses, en vez de ocho meses como la ley derogada establecía. (Sainz 1991).

Se acredita igual a la ley anterior en una cuenta de contabilidad de la empresa a nombre de cada trabajador y devenga intereses rata del ahorro pasivo fijado por el

Banco Central. Al igual que la anterior ley se establece la posibilidad de que el trabajador retire a cuenta de la nueva institución de la antigüedad cantidades que sirvan para adquirir y mejorar el pago de hipotecas, pensiones escolares. Oportunidad de retirar la indemnización de antigüedad solo al final de la relación laboral y se debe recalcular y reajustar al último salario del trabajador. (Sainz, 1994)

Como se mencionó anteriormente, La Ley Orgánica de Trabajo de 1990 derogó la Ley contra Despidos Injustificados, y prácticamente reprodujo en su integridad la normativa correspondiente a la estabilidad impropia o relativa y sometió el procedimiento de calificación de despidos y reenganche a los órganos judiciales del trabajo, suprimiéndose así las Comisiones Tripartitas.

En síntesis, los trabajadores con más de tres meses al servicio de un patrono no podían ser despedidos sin causa, exceptuando a quienes ejerzan funciones de dirección, los temporeros, eventuales y domésticos. De modo que si el patrono persiste en su propósito de despedir al trabajador, tendría que pagarle, además de los salarios que hubiera dejado de percibir durante el procedimiento, el doble de la indemnización prevista en el artículo 108, más el doble de lo del preaviso. (Villasmil, 1998)

Ley Orgánica de Trabajo de 1997

Al contexto venezolano de relaciones de trabajo asumido por una fuerte intervencionismo de la administración, descentralización y debilitamiento de la negociación colectiva, informalización agresiva del empleo, había que agregar dos rasgos que hicieron posible la firma, el 17 de mayo de 1997, del Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial: la cuestión salarial y el régimen de prestaciones sociales. (Villasmil, 1998).

Desde 1985, cuando el Dr. Rafael Caldera presentó al Congreso de la República su Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo, aprobado finalmente con las modificaciones esperables de un debate que duró cinco años, se planteó la reforma del

régimen de prestaciones sociales. El Anteproyecto establecía que la indemnización de antigüedad se cancelase mensualmente de modo de eliminar el efecto de retroactividad que suponía su cálculo, o recalcule más bien, al término de la relación de trabajo y con base al último salario.

En este punto es necesario aclarar, que a pesar de que se utilizaba el término de “retroactividad de prestaciones sociales”, este no resultaba en rigor correcto. Lo que el régimen sancionaba más bien, era el recalcule de las prestaciones en base al último salario y arrastrando todo el tiempo de servicio prestados por el trabajador. (Villasmil, 1998).

La reforma del Régimen de Prestaciones Sociales que desde 1989 estaba en discusión, arrastraba consigo dos polos de interés: por su lado, los empleadores queriendo superar el recalcule y los trabajadores detener la bonificación del salario, lo que significaba recomponerlo. Ambas demandas exigían un punto de equilibrio donde poder encontrarse, lo que hacía necesario reformar la Ley en vigencia. (Villasmil, 1998).

La legislación 1990 dejó abiertas vías de escapes que facilitaron que el régimen de las prestaciones sociales se desmontara progresivamente. Ello ocurrió por tres artículos, a saber: 133, 137 y 146, el mismo que el Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social y Política Salarial del 17 de marzo de 1997 ordeno modificar para tratar de evitar que a futuro el salario se “bonificase” de nuevo. (Villasmil, 1998).

El derogado artículo 133 señalaba que los aportes a los fondos de ahorro no tenían carácter salarial, tampoco los subsidios, ni las facilidades, por lo que se comenzó a generar en Venezuela toda una industria de la bonificación del salario: cesta ticket, ticket gas, ticket abasto, remuneraciones colocadas en fondos de ahorro, etc. (Villasmil, 1998).

La LOT de 1990 en su artículo 138, previa que el Gobierno Nacional podía decretar aumentos de salario y en su Literal b, específicamente, que si el aumento excedía el 30% de lo devengado por los trabajadores podía el Ejecutivo decidir que hasta ese límite no tuviera carácter salarial para el cálculo de las prestaciones, indemnizaciones, etc. (Villasmil, 1998).

La Ley Orgánica del Trabajo de 1990, fue parcialmente reformada el 19 de junio de 1997. En las disposiciones modificadas, principalmente concretadas a las indemnizaciones de antigüedad y preaviso, así como el salario.

Prestación de antigüedad

El beneficio denominado prestaciones de antigüedad sustituyó a lo que se conocía con el nombre de indemnización de antigüedad en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990.

El artículo 108 de la Ley de la Reforma 1997 reconoce y regula lo que se denomina prestación de antigüedad. La alusión que hacia la LOT 1990 de la “indemnización” de antigüedad desaparece, porque siendo un derecho que surge por el transcurso de la relación de trabajo o por su permanencia, no es un pago indemnizatorio ya que no supone la ocurrencia de daño alguno. (Villasmil, 1998).

Este concepto fue el eje central de la reforma del régimen de cálculo de las prestaciones sociales, pasándose de un sistema de abonos anuales a cuenta del trabajador, cuyos valores eran actualizados al terminar la relación de trabajo según su último salario, a un sistema de abonos progresivos, los cuales, una vez calculados y abonados o depositados a su cuenta, no son objeto de recalcular. (Guzmán 2001)

La prestación de antigüedad del trabajador, tradicionalmente asentado en la sencilla operación aritmética, de multiplicar el último salario por sus años de servicio, es tratado por cinco diferente formas por la ley reformada 19-6-1997 (Guzmán 2001)

Preaviso

La Ley de 1997, establece las consecuencias que puede traer la omisión del preaviso, ya que consagra una indemnización sustitutiva y de carácter tarifario determinada con base en los salarios que se hubieran causado durante el plazo del aviso incumplido. (Villasmil, 1998).

La obligación patronal del preaviso se circunscribe a los trabajadores que no gozan de estabilidad es decir: Los trabajadores cuya antigüedad no exceda tres meses, los trabajadores de dirección, Los trabajadores temporeros, eventuales u ocasionales, los trabajadores domésticos. (Villasmil, 1998).

La antigüedad anterior al 19-6-97. El corte de cuentas

Sin existir interrupción del contrato o relación de trabajo, la LOT 1997 ordeno cancelar la expectativa de derecho por antigüedad anterior a la reforma, mediante el pago de una doble indemnización, a saber: la causada por la antigüedad contemplada en el artículo 108 de la Ley sancionada el 27-11-90 y la denominada “compensación por transferencia” (Villasmil, 1998).

El Régimen transitorio supone normar el tránsito de un régimen de recalcuro o “retroactividad” de las prestaciones sociales a otro de mensualización de las mismas, además de regir el cálculo y pago de las obligaciones que por igual concepto se causaron bajo el imperio de la LOT 1990. (Villasmil, 1998).

El régimen transitorio de la ley de reforma parcial atenderá a los trabajadores que para la entrada en vigencia de la ley se hallaren involucrados en una relación de trabajo. La razón del reconocimiento de 45 días y no de 60 días de prestación de antigüedad en el primer año de servicio es que, al igual que en la Ley derogada en los primeros tres meses de prestaciones de servicio no habrá reconocimiento de beneficio alguno por tal concepto. (Villasmil, 1998).

Antecedentes de la investigación

Como instrumentos de apoyo para realizar esta investigación se presenta a continuación diferentes trabajos relacionados con el objeto de estudio, los cuales brindan una perspectiva más amplia de lo que ya se ha investigado, y por lo tanto conducirá a la presente investigación hacia la posibilidad de aportar nuevo enfoque.

Obando (2014). Realizó un trabajo de investigación titulado “Aspectos empresariales en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras”. Analiza detalladamente los cambios ocurridos en materia laboral incorporados en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras promulgada el 7 de mayo de 2012, ley que regula las relaciones laborales del país, a fin de determinar los aspectos más importantes producidos por el cambio de legislación.

El motivo de la investigación se basó en que las modificaciones en las legislación laboral repercute en la toma de decisiones gerenciales, desde la contratación del personal, pago de salario, vacaciones, participación en los beneficios de las entidades, determinación y cálculo de las prestaciones sociales, hasta la finalización de la relación de trabajo. Por ello, su objetivo de estudio consistió en describir dichas modificaciones. La metodología utilizada para el estudio fue de tipo documental e interpretativa, basándose en la normativa legal, y demás reglamentos relacionados.

Como conclusión destaca que la legislación laboral representa el eje central de las entidades de trabajo en lo que respecta a la actividad cotidiana desarrollada en las mismas, y repercute en la toma de decisiones gerenciales.

Además concluye, que el vigente instrumento legal incorporó modificaciones importantes relacionadas con la estabilidad laboral de los trabajadores, la jornada de trabajo, vacaciones, utilidades; de igual forma modifico la manera de calcularlas prestaciones sociales, incremento los lapsos de prescripción.

Castellanos, Rodríguez, Rojas (2014). Presentan un trabajo de investigación titulado “Alcance de la retroactividad de las prestaciones sociales”. El contexto bajo el cual surge la investigación se halla en Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, específicamente el retorno al sistema retroactivo de las prestaciones sociales.

El objetivo propuestos por los autores fue determinar, en el marco de la legislación laboral vigente desde 2012, en qué momento de la relación laboral el método de la retroactividad resulta más ventajoso para un determinado trabajador. De esta manera poder contrastar la afirmación hecha por Hinds, referente a que la retroactividad resulta beneficiosa sólo cuando cuente con trece años de servicio.

La investigación se realizó mediante un caso de estudio correspondiente a un trabajador que concluyó su vínculo laboral el 31 de mayo de 2012. A través de la investigación se demostró que el cálculo retroactivo, bajo los supuestos definidos, resulta más ventajoso para aquellos empleados que para la entrada en vigencia de la legislación de trabajo contaban con una relación laboral igual o superior a siete años. Este resultado conduce a rechazar la afirmación de Hinds.

Como conclusión, señalan que la promulgación de la LOTTT (2012) acrecienta, en buena cuantía, los beneficios económicos a percibir por los laborantes.

Los autores puntualizan que los resultados obtenidos no pueden ser considerados como un patrón fiel y exacto del comportamiento de la retroactividad, es sólo una aproximación, debido a que este modelo es considerablemente sensible a las variaciones de los salarios devengados por los trabajadores.

Por otra parte, señalan que durante los primeros años de servicio de los laborantes, la metodología más conveniente es el depósito trimestral, mientras que en años sucesivos la retroactividad será más beneficiosa.

López, (2012). Realiza un trabajo de investigación denominado “Impacto económico de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras en Venezuela”. Analiza el contenido de la ley promulgada en Gaceta Oficial número 6076, mediante decreto 8938, con el propósito de mostrar los impactos económicos tangibles e intangibles que presenta dicha ley, y comparar la cuantificación bajo diversos escenarios. Presenta el documento dividiendo por categoría los impactos económicos en mediano plazo y corto plazo.

El autor clasifica el sistema de prestaciones sociales como de impacto económico directo de mediano plazo. Analiza e ilustra el comportamiento de los dos sistemas que conviven en la ley y que los llama sistema “no retroactivo” y sistema “retroactivo”. Como consecuencia concluye que el primero crece de manera aritmética lo cual beneficia a las antigüedades “bajas”, mientras que el sistema retroactivo lo hace de manera exponencial, este beneficia a las antigüedades “altas”.

Mediante gráficos demuestra los diferentes escenarios asumiendo diferentes niveles de inflación, asumiendo que los incrementos salariales son iguales a la inflación. Observa que a medida que la inflación sea más alta y los incrementos salariales la acompañen el sistema retroactivo será más beneficioso para el trabajador y más costoso para la empresa. Además comienza a observarse los impactos de retroactivo a partir de 12 años de antigüedad con una inflación e incrementos sucesivos de 30 por ciento.

Efectúa asimismo el análisis del impacto económico directos de corto plazo, conformado por el bono vacacional, utilidades, en la eliminación, del concepto de salario de eficacia atípica, en las modificación de jornada laboral ente otras. Algunas consideraciones sobre la productividad, empleo, inversión y competitividad de las organizaciones y algunas recomendaciones generales.

Bases Teóricas

Definición de Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados

Los Principios de contabilidad generalmente aceptados o PCGA, es el término con que se designan los conceptos generales de la contabilidad y las practicas detalladas de las mismas. Comprenden todas las normas convencionales, las reglas y los procedimientos que constituyen una práctica contable aceptable. Estos principios son de “aceptación general” por acuerdo. (Horngren, 2000)

La experiencia, la costumbre, el uso y las necesidades prácticas aportan una serie de principios y no solo influye el análisis lógico formal. Los PCGA son el resultado de una lógica rigurosa. De ahí que tal vez convendría más llamarlos normas convencionales y no “principios”. A pesar de ello, los contadores emplean la palabra “principios” para designar el modelo global que guía su trabajo (Horngren, 2000)

Concepto de Derecho del Trabajo.

Según Guzmán (2008), el Derecho del Trabajo se define de la siguiente manera:

Es el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajenas, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones. (p.11)

De la definición precedente se desprende que, en términos generales, el derecho del trabajo regula solo las relaciones laborales de los trabajadores que realiza alguna labor bajo dependencia ajena y de esta manera se garantiza la resolución de conflictos entre patrono y trabajador.

La Inflación

Según Chen (S/f), describe la inflación de esta manera:

La inflación se define como un proceso de aumento continuo del nivel general de precios, que se traduce en una continua disminución del poder adquisitivo de la moneda. Se trata de un desequilibrio entre flujo de bienes y de servicios y flujos monetarios. (p.12)

La inflación puede definirse entonces como un proceso económico, que se caracteriza por el aumento sostenido y continuo de precios de los bienes y servicios en un período de tiempo determinado. Lo que produce la inflación es que se adquieren menos cantidades de bienes y servicios con la misma cantidad de dinero, es decir disminuye la capacidad de compra.

Venezuela y la inflación

Históricamente Venezuela ha sido un país de una gran estabilidad de precios. En la década de los sesenta se observaba que rara vez la inflación anual excedía de un 2%. En 1973 fue el último año de baja inflación al situarse en casi un 3%. Hacia el año de 1975 la inflación era de un 12%. Durante la década de los ochenta hubo años con inflaciones del 30% (1988) y 80% (1989). En la década de los noventa, en ningún año, la inflación ha sido inferior al 30% y ha llegado a 103%, en el año 1996. Esto quiere decir que, en promedio, los precios de diciembre de 1996 fueron algo más que el doble de los precios que se tenía en diciembre de 1995. (Faria, 1997)

Efectos de la inflación

La inflación, especialmente cuando alcanza cierta magnitud y permanencia, produce no sólo nocivos efectos económicos sino también, inevitablemente, profundas consecuencias sociales que afectan el modo de vida y los hábitos cotidianos de las personas. El efecto más directo e inmediato de la inflación es que, en términos

generales, beneficia a los deudores y castiga a los acreedores. La inflación también genera incertidumbre, ya que no se puede pronosticar con exactitud a cuánto habrá de ascender la inflación en el futuro. Por lo general las expectativas se basan, como es lógico, en la tendencia que hayan mostrado los últimos meses, aunque esto de ningún modo puede considerarse como una previsión exacta y confiable. (Faria, 1997)

La inflación y el ahorro

Como la inflación significa una disminución de los ingresos reales, el ahorro de los ciudadanos se reduce, pues ya no hay tantos recursos económicos que podamos apartar para el futuro pues una proporción cada vez mayor de los ingresos debe gastarse en asegurar, simplemente, la supervivencia. (Faria, 1997)

Inflación y el salario

Como los precios, impulsados por el proceso inflacionario, crecen en realidad todos los días, las remuneraciones de los trabajadores van quedándose rezagadas con respecto a la inflación, Y aun cuando éstas se indexaran completamente convirtiéndose en otro factor que estimula o acelera la inflación, el simple hecho de que los sueldos no se actualizan con la velocidad que lo hacen los otros precios produciría una pérdida de ingreso real a lo largo del año. (Faria, 1997)

Una gran parte de los consumidores, que se enfrentan a precios cada vez mayores, obtienen sus recursos a través de los sueldos y salarios que perciben. Ante precios en aumento, lógicamente, tienden a presionar a sus patronos, individualmente o a través de sindicatos y otras organizaciones, para que sus ingresos también sean aumentados. Suben los salarios, con lo que suben también los costos de todas las empresas. Al final, en situaciones inflacionarias, todos compiten por aumentar sus ingresos obligando a los demás a hacer lo mismo, con lo que la inflación se refuerza y adquiere, por así decir, una vida propia, una cierta inercia que resulta difícil de vencer. (Faria 1997)

Conceptualización de la pequeña y mediana empresa

Al hacer comparaciones a escala mundial, nos enfrentamos con el problema de que no existe una clasificación única para designar a las pequeñas y medianas empresas, puesto que cada país hace la propia y, por ende, no asumen los mismos criterios. Entre las características de las Pymes destacan una especialización reducida en la administración, vínculos personales estrechos, dificultades para obtener créditos; implantar técnicas de crecimiento y procesos tecnológicos y de capacitación; cultura empresarial insuficiente, lo cual les dificulta el ingreso a las cadenas productivas, lo que aunado a las políticas de fomento no acorde con las características propias de cada uno de los sectores, frena notablemente su avance. Sin embargo, cabe aclarar que no todas las Pymes presentan estas particularidades, ya que también existen modernas y tradicionales. (Cota, 1998)

La pequeña y mediana empresa y la información

Es de vital importancia para las pequeñas y medias empresas contar con la información adecuada y sistematizada sobre diversos aspectos vinculados con el negocio empresarial, pues incide directamente en su calidad, productividad y competitividad. Sin embargo, aun cuando la pequeña y mediana empresa se caracteriza por ser dinámica, laboriosa e innovadora, muchas veces no cuenta con los recursos necesarios para competir con las grandes empresas. (Peña; Bastida, 2004)

Concepto de Salario Integral

Si bien el término del salario integral es usado habitualmente para referirse al salario base para el cálculo de prestaciones sociales, no se haya con tal en la Ley Orgánica del Trabajo vigente, es decir la ley no usa el término “integral”. Este ha sido un calificativo empleado en la práctica para diferenciar el salario normal de otros tipos de salario. Lo que comúnmente llamamos “integral” es el salario normal abultado con la alícuota de utilidades y alícuota de bono vacacional. (Santana, S/f)

Bases Legales

Con el propósito de sustentar de forma legal esta investigación y para el correcto desarrollo del mismo, a continuación se presentan primeramente algunos artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, a seguir los artículos, relacionados en su mayoría con las prestaciones sociales, de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras.

Además, los Boletines de Aplicación, necesario para complementar la información, emitidos por la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela y la Sección 28 de la NIIF para las PYMES.

Base constitucional de la Ley Orgánica del Trabajo

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, en su artículo 87, declara el derecho que todas las personas tienen al trabajo, y destaca, principalmente, la función del Estado, el cual está vinculado con la garantía de los derechos laborales de los trabajadores que estén en una relación de trabajo bajo dependencia ajena:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

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

Derecho a prestaciones sociales

En su artículo 92, de la referida Carta Magna, declara el derecho que tienen los trabajadores a prestaciones sociales, como recompensa a los años de servicio y para ampararlo cuando queden sin trabajo:

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

Nuevo régimen de prestaciones sociales según la constitución de 1999

La constitución atribuyó a la Asamblea Nacional, en el numeral tres de la cuarta disposiciones transitorias, el deber de establecer dentro del primer año a partir de su instalación, un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales consagrado en el artículo 92 de su texto:

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. Durante este lapso, mientras entre en vigencia la reforma de la ley seguirá aplicándose de forma transitoria el régimen de la prestación de antigüedad establecido en la Ley Orgánica del Trabajo vigente. Asimismo, contemplará un conjunto de normas integrales que regulen la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva, en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por la República.

Es de notar que se tuvo que esperar más de doce años para cumplir con este mandato constitucional, es decir que las prestaciones sociales se calcularan con el último salario devengado.

La Gaceta Oficial Extraordinario N° 6.076 de fecha 07 de mayo de 2012, fue publicado el Decreto 8.938 el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

En esta ley se evidencia cambios importantes, de los cuales el más destacado, por su impacto económico, es lo relacionado a las prestaciones sociales. A continuación se presentan los artículos que guiaran esta investigación.

Sujetos de la relación laboral

En los artículos 35 y 40, de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, establece los conceptos trabajador y patrono respectivamente:

Artículo 35. Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado.

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

Relación de Trabajo

Según el artículo 53, La relación de trabajo se presume su existencia entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. Este mismo artículo presenta una excepción:

Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral.

Remuneración de la prestación de servicio

En el artículo 54 de la LOTTT, indica que será remunerada toda prestación de servicio en la relación laboral. En tanto advierte, que patronos que desacate la norma, como consecuencia, acarrearán las sanciones previstas en la misma Ley.

Contrato de trabajo

La definición de contrato de trabajo se especifica en el artículo 55, así:

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

Según el artículo 60, el contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada. Se presume que las relaciones de trabajo son a tiempo indeterminado, salvo las excepciones previstas en la misma Ley. Así lo indica el artículo 61:

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

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

Causas de la terminación de la Relación de Trabajo

La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas. Esto lo explica el artículo 76, de la referida

ley. En los artículos siguientes, se diferencia los conceptos de despido y retiro, respectivamente:

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

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

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

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

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

La Estabilidad en el trabajo

La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras garantiza la estabilidad en el trabajo, y limita toda forma de despido injustificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Según el artículo 85, de la LOTTT la estabilidad es “el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo”.

Beneficiario de la Estabilidad

En el artículo 86 se establece “todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral”, y en el caso que haya sido despedido sin causa que lo justifiquen “...podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley”. En el artículo 87, se enumeran cuáles son los trabajadores que no pueden ser despedidos sin causa justa:

Estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley:

1. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.
2. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.
3. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

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

Procedimiento de estabilidad

En el artículo siguiente se describe el procedimiento que según la Ley, el patrono deberá seguir cuando efectuó un despido a un trabajador amparado por estabilidad:

Artículo 89. Cuando el patrono o patrona despida a uno o más trabajadores o trabajadoras amparados o amparadas por estabilidad laboral deberá participarlo al Juez o la Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por

confeso, en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa.

Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá acudir ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo o despedirla, a fin de que el Juez o Jueza de Juicio la califique y ordene su reenganche y pago de los salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley. Si el trabajador o trabajadora dejare transcurrir el lapso de diez días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho a reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador o trabajadora, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

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

Cuando se despida injustificadamente o por causas ajenas a la voluntad del trabajador, y siempre y cuando el trabajador no interpone el reenganche descrito en el artículo anterior, el patrono deberá pagar una indemnización al trabajador equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales. Así lo explica el artículo 92:

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

Definición de Salario y Salario Normal

Todo trabajador tiene derecho a la remuneración de su trabajo. El salario es definido en el artículo 104 como “la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda

de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio”. Comprende, entre otros “las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda”.

En ese mismo artículo se distingue lo que es el salario normal, así: “se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio”.

Formas de estipular el salario

Artículo 112. El salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea y por comisión.

La forma de cálculo del salario no afecta la naturaleza de la relación de trabajo, sea esta a tiempo indeterminado o determinado.

Salario por unidad de tiempo

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

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

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

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

Salario base para el cálculo de las prestaciones sociales

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

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

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

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

Salario Mínimo

El salario mínimo representa una medida para la remuneración recibida por prestaciones de servicio, establecida por el Estado, para todos los trabajadores ya sean del sector público o del privado, y tienen como propósito impedir que se le pague al trabajador un salario inferior a ese. En el artículo 129, se detalla como sigue:

El Estado garantiza a los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo que será ajustado cada año, conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El salario mínimo será igual para todos los trabajadores y las trabajadoras en el territorio nacional y deberá pagarse en moneda de curso legal. En consecuencia, no podrá establecerse discriminación alguna en su monto o disfrute, incluyendo aquellas fundadas en

razones geográficas, ramas de actividad económica o categoría de trabajadores y trabajadoras. No podrá pactarse un salario inferior al establecido como salario mínimo por el Ejecutivo Nacional.

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

Derecho a prestaciones sociales

En el artículo 141, se establece el concepto de prestaciones sociales, el cual es calculado en base al último salario devengado:

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

Calculo de las prestaciones sociales

El artículo 142, es uno de los más importantes, pues establece la forma de cálculo y pago de las prestaciones sociales. Destaca que existen dos sistemas para el cálculo de las prestaciones sociales, y se establece que se le pague al trabajador, el sistema que resulte más beneficioso. Además se establece que el pago se hará dentro de los cinco días siguientes del término del vínculo laboral, y de no efectuarse se genera interés de mora.

Así pues las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera:

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

Depósitos de garantías de prestaciones sociales

Las prestaciones sociales serán depositadas, según el artículo 143, en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales según la voluntad del trabajador. También podrá ser acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el trabajador cuando este éste lo haya autorizado por escrito previamente.

A seguir se detalla, el artículo completo, en donde se especifica donde se realizara los depósitos trimestrales y anuales del artículo 142:

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

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

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

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

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

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

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

Intereses de prestaciones sociales

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

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

Anticipo de las prestaciones sociales

El trabajador tendrá derecho a un anticipo de prestaciones sociales, según el artículo 144, de hasta de un setenta y cinco por ciento de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales, siempre y cuando sea para:

- a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;
- b) La liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;
- c) La inversión en educación para él, ella o su familia; y
- d) Los gastos por atención médica y hospitalaria para él, ella y su familia.

Si las prestaciones sociales estuviesen acreditadas en la contabilidad de la entidad de trabajo, el patrono o patrona deberá otorgar al trabajador o trabajadora crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador o 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.

Jornada de trabajo

En el artículo siguiente se define lo que se define el concepto de jornada de trabajo:

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

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

Bono vacacional

El bono vacacional tiene carácter salarial, según lo establecido en el artículo 192:

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

Este bono se diferencia de lo que se establecía en la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997, actualmente derogada. En aquella oportunidad el bono vacacional se pagaba el equivalente a un mínimo de 7 días de salario más 1 día por cada año hasta un máximo de 21 días de salario.

Disposiciones Transitorias

Para finalizar con La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, en el Título X, en la segunda Disposición Transitoria, sobre las prestaciones sociales aclara que:

1. La prestación de antigüedad depositada en fideicomiso individual, o acreditada en una cuenta a nombre del trabajador o trabajadora en la contabilidad de la entidad de

trabajo antes de la entrada en vigencia de esta Ley, permanecerá a disposición de los trabajadores y trabajadoras en las mismas condiciones, como parte integrante de la garantía de prestaciones sociales establecidas en esta Ley.

2. El tiempo de servicio para el cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores activos y trabajadoras activas al momento de la entrada en vigencia de esta Ley, será el transcurrido a partir del 19 de junio de 1997, fecha nefasta en que les fue conculcado el derecho a prestaciones sociales proporcionales al tiempo de servicio con base al último salario.
3. Los depósitos trimestrales y anuales por concepto de garantía de prestaciones sociales establecidos en esta Ley empezaran a realizarse a partir de su entrada en vigencia y, a voluntad del trabajador o trabajadora, podrán ser depositados en el mismo fideicomiso individual o acreditados en la misma cuenta en la contabilidad de la entidad de trabajo.
4. Los trabajadores y trabajadoras que para el momento de la entrada en vigencia de esta Ley tuviesen un tiempo de servicio menor a tres meses, se les efectuará el primer depósito de quince días por concepto de garantía de prestaciones sociales establecida en esta Ley al cumplir los tres meses de servicio.

Identificación de la Pequeña y mediana entidad

La Federación de Colegio de Contadores Públicos, es el órgano encargado de emitir los boletines de aplicación. A continuación se presentan algunos de ellos que servirán como guía para esta investigación.

El Boletín BA VEN-NIF 1 “Definición de Pequeñas y Medianas Entidades” actualmente derogado, establecía los parámetros cuantitativos a ser evaluados para calificar a una entidad como pequeña y mediana. Sin embargo en el Boletín de Aplicación BA VEN-NIF 6 titulado “Criterios para la Aplicación en Venezuela de los

VEN-NIF PYME” el cual identifica lo que es una pequeña y mediana entidad, para efectos de la aplicación de los VEN-NIF a partir del ejercicio que se inicie el 01 de enero de 2011, de esta forma:

10.1. Entidad formalmente constituida que persiga fines de lucro, y

10.2. No está sujeta al cumplimiento de las disposiciones relativas a la preparación de información financiera, emitidas por los entes reguladores autorizados por la legislación venezolana para ello. Las entidades calificadas como pequeñas y medianas aplicarán las normas establecidas para dichas entidades y detalladas en el BA VEN-NIF 8.

Clasificación de los principios de contabilidad generalmente aceptados en Venezuela

El Boletín de Aplicación BA VEN-NIF-8, realiza la clasificación de los principios de contabilidad generalmente aceptados en Venezuela VEN-NIF:

5.1. VEN-NIF GE, correspondientes a los principios de contabilidad que adoptarán las grandes entidades y están conformados por los Boletines de Aplicación (BA VEN-NIF), que deben ser aplicados conjuntamente con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF completas); y

5.2. VEN-NIF PYME, correspondientes a los principios de contabilidad que adoptarán las pequeñas y medianas entidades, conformados por los Boletines de Aplicación (BA VEN-NIF), que deben ser aplicados conjuntamente con la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES)

Tratamiento contable del régimen de prestaciones sociales

Propósito del Boletín de Aplicación

El Boletín de Aplicación 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 cualesquiera de las razones. Así mismo, aclara en su planteamiento lo siguiente:

12. El cálculo en forma proporcional al tiempo de servicio y de exigibilidad inmediata únicamente después de haberse materializado la ruptura del vínculo laboral de los créditos laborales establecidos en la LOTTT, son condiciones similares a las contenidas en la NIC 19 y la Sección 28 de las NIIF para las PYMES para que las entidades clasifiquen financieramente a tales obligaciones como beneficios post-empleo, que son las que se pagan luego que el trabajador culmine el tiempo de empleo en la entidad y que son distintos a los beneficios por terminación.

13. En los VEN-NIF los beneficios por retiro se asocian a acuerdos en los que una entidad se compromete a suministrar beneficios a sus empleados, en el momento de terminar sus servicios o después, ya sea en forma de renta periódica o como pago único; en Venezuela la LOTTT obliga a los patronos a calcular y pagar prestaciones sociales a los trabajadores dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral; por tanto, esta obligación legal encuadra dentro del tipo beneficios por retiro contenido entre los beneficios post-empleo.

14. En el momento de la culminación del vínculo laboral el trabajador debe recibir el mayor valor entre las garantías acumuladas y el cálculo de prestaciones sociales efectuado según el procedimiento establecido por la LOTTT, lo que puede generar un desembolso adicional; a los efectos del tratamiento contable, el procedimiento integral de prestaciones sociales regulado por la LOTTT genera obligaciones por beneficios definidos.

15. El momento de la extinción del vínculo laboral y el importe de las prestaciones sociales con base al último salario devengado por sus trabajadores son acontecimientos desconocidos para la entidad en cada fecha sobre la cual se informa; por tanto, la medición del pasivo por prestaciones sociales atribuible a cada trabajador en dicha fecha requiere el uso de suposiciones actuariales tales como: proyección de

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

Reconocimiento y Medición del Beneficio por Prestaciones Sociales y las Revelaciones

De igual manera, el acuerdo presentado por el BA VEN-NIF 9 para el Tratamiento Contable del Beneficio por Prestaciones Sociales, el Reconocimiento y Medición del Beneficio por Prestaciones Sociales y las Revelaciones, se presenta como sigue:

16 Para la preparación de estados financieros de acuerdo con VEN-NIF las entidades deberán aplicar, al pasivo acumulado por prestaciones sociales en cada fecha sobre la cual se informa, el tratamiento contable dispuesto para los beneficios post-empleo: plan de beneficios definidos previsto en la NIC 19 para las entidades que usen los VEN-NIF-GE o en la Sección 28 de la NIIF para las PYMES cuando se empleen los VEN-NIF-PYME, en todo aquello que le sea acorde.

18 Durante el tiempo de servicio de los trabajadores, las entidades que apliquen VEN-NIF reconocerán por igual importe las garantías de prestaciones sociales como pasivo en el estado de situación financiera y como gasto en los resultados del periodo, a menos que otra NIIF o Sección de la NIIF para las PYMES requiera o permita su inclusión como parte del costo de un activo.

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

24 Adicional a las revelaciones exigidas por la NIC 19 cuando se apliquen los VEN-NIF GE o la Sección 28 de la NIIF para

las PYMES cuando se usen los VEN-NIF PYME, la entidad debe revelar:

a) Las razones por las cuales ha seleccionado el cálculo simplificado regulado por este Boletín, como política contable aplicable al pasivo por prestaciones sociales.

b) Resumen del marco regulatorio del régimen de prestaciones sociales.

c) La cantidad de trabajadores activos en la entidad y su antigüedad promedio.

d) La conformación del pasivo por prestaciones sociales detallando: i) El monto acumulado por las garantías de prestaciones sociales, separando su acumulación según las opciones contenidas en el artículo 143 de la LOTTT; ii) El monto por el complemento del pasivo por prestaciones sociales; iii) Un resumen de los movimientos que aumentaron y disminuyeron los saldos acumulados del pasivo por prestaciones sociales en el ejercicio corriente y periodo comparativo

e) Las suposiciones actuariales utilizadas, cuando la entidad opte por no seleccionar el cálculo simplificado regulado en el presente Boletín detallando datos acerca de las proyecciones de: i) Las tasas de rotación de los trabajadores de la entidad. ii) Incrementos de sueldos y otros beneficios. iii) La tasa de descuento utilizada, la extensión y razones del plazo utilizado para la determinación de la misma. iv) La tasa de inflación utilizada, la extensión y razones del plazo utilizado para la determinación de la misma.

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

Principios Generales de Contabilidad

Las descripciones de las hipótesis fundamentales se encuentran en el Marco Conceptual de la Información Financiera, en la Norma Internacional de Contabilidad. Se detallan a continuación:

Base de acumulación o devengo

Con el fin de cumplir sus objetivos, los estados financieros se preparan sobre la base de la acumulación o del devengo contable. Según esta base, los efectos de las transacciones y demás sucesos se reconocen cuando ocurren (y no cuando se recibe o paga dinero u otro equivalente al efectivo), asimismo se registran en los libros contables y se informa sobre ellos en los estados financieros de los periodos con los cuales se relacionan. Los estados financieros elaborados sobre la base de acumulación o del devengo contable informan a los usuarios no sólo de las transacciones pasadas que suponen cobros o pagos de dinero, sino también de las obligaciones de pago en el futuro y de los recursos que representan efectivo a cobrar en el futuro. Por todo lo anterior, tales estados suministran el tipo de información, acerca de las transacciones y otros sucesos pasados, que resulta más útil a los usuarios al tomar decisiones económicas

Negocio en Marcha

Los estados financieros se preparan normalmente sobre la base de que la entidad está en funcionamiento, y continuará sus actividades de operación dentro del futuro previsible. Por lo tanto, se asume que la entidad no tiene intención ni necesidad de liquidar o cortar de forma importante la escala de sus operaciones. Si tal intención o necesidad existiera, los estados financieros pueden tener que prepararse sobre una base diferente y, si así fuera, se revelará información sobre la base utilizada en ellos.

Beneficios a los empleados

En la Sección 28 “Beneficios a los Empleados” de las NIIF para PYMES, comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los

trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. A continuación, se presenta los cuatro tipos de beneficios a los empleados:

(a) Beneficios a corto plazo a los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

(b) Beneficios post-empleo, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad.

(c) Otros beneficios a largo plazo para los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación) cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

(d) Beneficios por terminación, que son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de: (i) la decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro; o (ii) una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.

Clasificación de los Beneficios post-empleo

Asimismo, los planes de beneficios post-empleo se clasifican en planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos, según sus principales términos y condiciones:

(a) Los planes de aportaciones definidas son planes de beneficios post-empleo, en los cuales una entidad paga aportaciones fijas a una entidad separada (un fondo) y no tiene ninguna obligación legal ni implícita de pagar aportaciones adicionales o de hacer pagos de beneficios directos a los empleados, en el caso de que el fondo no disponga de

suficientes activos para pagar todos los beneficios de los empleados por los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. Por tanto, el importe de los beneficios post-empleo recibidos por un empleado se determina en función del importe de las aportaciones que haya realizado la entidad (y eventualmente también el empleado) a un plan de beneficios post-empleo o a una aseguradora, junto con el rendimiento obtenido por esas aportaciones.

(b) Son planes de beneficios definidos todos los planes de beneficios postempleo distintos de los planes de aportaciones definidas. En los planes de beneficios definidos, la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores, y el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor del esperado) y el riesgo de inversión (de que el rendimiento de los activos para financiar los beneficios sea diferente del esperado) recaen, esencialmente, en la entidad. Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas, y viceversa, si dichas diferencias o rendimiento son mejores de lo esperado.

El método de la unidad de crédito proyectada

Para finalizar, la Sección 28, establece el método que se utilizará para medir la obligación por beneficios definidos:

Una entidad utilizará el método de la unidad de crédito proyectada para medir su obligación por beneficios definidos y el gasto relacionado si tiene posibilidad de hacerlo sin un costo o esfuerzo desproporcionado. Si los beneficios definidos se basan en salarios futuros, el método de la unidad de crédito proyectada requiere que una entidad mida sus obligaciones por beneficios definidos sobre una base que refleje los incrementos de salarios futuros estimados. Además, el método de la unidad de crédito proyectada requiere que una entidad realice varias suposiciones actuariales al medir la obligación por beneficios definidos, incluyendo tasas de descuento, tasas del rendimiento esperado de los activos del plan, tasas de incremento salarial esperado, rotación de empleados, mortalidad y (para los planes

de beneficios definidos de asistencia médica), tasas de tendencia de costos de asistencia médica.

Para complementar la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19) realiza una definición del método de la unidad de crédito proyectada:

El método de la unidad de crédito proyectada es un método de valoración actuarial (a veces denominado método de los beneficios acumulados en proporción a los servicios prestados, o método de los beneficios por año de servicio) que contempla cada año de servicio como generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios, y que mide cada unidad de forma separada para conformar la obligación final

El método de la unidad de crédito proyectada requiere que la entidad atribuya una parte de los beneficios, que ha de pagar en el futuro, a los servicios prestados en el periodo corriente (con el fin de determinar el costo acumulado o devengado en el mismo) y otra porción diferente a los prestados en el periodo corriente y en los anteriores (con el fin de poder calcular el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos). La entidad, de esta manera, reparte los beneficios entre los periodos en los que surge la obligación de pago sobre los beneficios post-empleo. Esta obligación surge a medida que los empleados prestan los servicios, a cambio de los cuales una entidad ha prometido pagar en beneficios en futuros periodos sobre los que se informa. Las técnicas actuariales permiten a la entidad medir las obligaciones con la suficiente fiabilidad como para justificar el reconocimiento de un pasivo

Suposiciones actuariales

Para una mejor comprensión sobre lo que significa las suposiciones actuariales, se transcribe lo que la NIC 19 “Beneficios a los Empleados” indica al respecto:

Las suposiciones actuariales constituyen las mejores estimaciones que la entidad posee sobre las variables que determinarán el costo final de proporcionar los beneficios post-empleo. Entre las suposiciones actuariales se incluyen los dos tipos siguientes:

(a) Hipótesis demográficas acerca de las características de los empleados actuales y pasados que puedan recibir los beneficios. Estas hipótesis tienen relación con extremos tales como:

(i) mortalidad, tanto durante el periodo de actividad como posteriormente;

(ii) tasas de rotación entre empleados, incapacidad y retiros prematuros;

(iii) la proporción de partícipes en el plan con beneficiarios que tienen derecho a los beneficios; y

(iv) tasas de peticiones de atención, en los planes por asistencia médica.

(b) Hipótesis financieras, que tienen relación con los siguientes extremos:

(i) la tasa de descuento;

(ii) los niveles futuros de sueldos y de beneficios;

(iii) en el caso de beneficios por asistencia sanitaria, los costos futuros de la misma, incluyendo, si fueran importantes, los costos de administración de las reclamaciones y los pagos de los beneficios; y

(iv) la tasa de rendimiento esperado para los activos del plan.

Economía hiperinflacionaria

Para determinar si una economía es hiperinflacionaria, se requiere aplicar el juicio profesional y no solamente tener en cuenta el nivel de inflación acumulada durante un período determinado. Por ello, los siguientes indicadores no son absolutos, es decir, pueden ser considerados para determinar si existe hiperinflación, pero no son limitantes. Se encuentran establecidos en la Sección 31 de la Norma Internacional de

Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES). Estos son:

(a) La población en general prefiere conservar su riqueza en forma de activos no monetarios o en una moneda extranjera relativamente estable. Los importes de moneda local conservados son invertidos inmediatamente para mantener el poder adquisitivo.

(b) La población en general no toma en consideración los importes monetarios en términos de moneda local, sino en términos de una moneda extranjera relativamente estable. Los precios pueden establecerse en esa moneda.

(c) Las ventas y compras a crédito tienen lugar a precios que compensan la pérdida de poder adquisitivo esperada durante el aplazamiento, incluso si el período es corto.

(d) Las tasas de interés, salarios y precios se vinculan a un índice de precios.

(e) La tasa acumulada de inflación a lo largo de tres años se aproxima o sobrepasa el 100%.

Definición de Términos Básicos

Antigüedad: es el tiempo de servicio que tiene un determinado trabajador. Se calcula desde la fecha de ingreso hasta una fecha determinada, pudiera ser, por ejemplo, la fecha de cierre.

Garantía de prestaciones sociales: de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo vigente, corresponde al depósito de 15 días de salario, que se le efectúa al trabajador cada trimestre, ya sea en la contabilidad de la empresa o en un fideicomiso, y es de carácter provisional.

Prestaciones de Antigüedad: es el término empleado por la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, actualmente derogada, y es el equivalente a las Prestaciones Sociales que tienen derecho los trabajadores de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

Prestaciones Sociales: es el pago que el trabajador recibe al término de la relación de trabajo por concepto de antigüedad, es decir, los años de servicio que el trabajador invirtió en su puesto de trabajo, y representa un derecho que tienen como objetivo la protección económica en tanto tenga la posibilidad de acceder a otro empleo remunerado.

Retroactividad de prestaciones sociales: es el cálculo en base al último salario devengado por el trabajador, a fecha de la terminación de la relación laboral. También puede ser conocido, para efectos de esta presente investigación, como recalcular.

Salario Base: es el salario que se usa para el cálculo de las prestaciones sociales, es decir el salario integral. Este incluye la cuota parte de las utilidades y del bono vacacional.

Salario Normal: la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

A continuación se presenta el marco metodológico, cuyo fin es precisar, a través de un lenguaje claro y preciso, los métodos, técnicas y procedimientos utilizados con el fin único de entender la forma como se afrontó el problema y de esta manera poder cumplir los objetivos propuestos en el estudio.

Tipo de investigación

La presente investigación está enmarcada en un modelo de investigación de tipo documental, atendiendo a la fuente que se consulta, ya que se realizó el análisis del fenómeno de la retroactividad de las prestaciones sociales presente en un caso de estudio real, utilizando como recurso principal diferentes tipos de documentos, como lo son: leyes, base de datos y registros contables de la empresa objeto de estudio, entre otros.

Es documental, principalmente, debido a que el desarrollo de la investigación se apoyó en la revisión exhaustiva de las modificaciones que fueron incorporadas en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores, Las Trabajadoras, promulgada en el año 2012, específicamente lo referente al cálculo de las prestaciones sociales.

Con la revisión documental, lo que se busca es reunir la teoría específica para el tema, y de esta manera poder dar respuestas a la problemática, que es necesario aclarar, y con ello poder realizar las conclusiones.

Sin embargo, a pesar de reunir información de fuentes documentales, es por medio de un caso ilustrativo donde se pone de manifiesto el evento, y permite un mejor entendimiento de la situación que se estudia. De esta manera se logra integrar una investigación de tipo documental, apoyada en un caso de estudio real.

Nivel de la investigación

Atendiendo a los objetivos planteados, el nivel o grado de profundidad que se busca con este trabajo consiste en la descripción precisa del fenómeno, a partir de la exposición detallada de las características distintivas del mismo.

Así pues, el fenómeno de estudio de esta investigación consiste la descripción y análisis de las implicaciones económicas y contables que se puede presentar por la retroactividad de las prestaciones sociales, que se traduce en el cálculo en base al último salario devengado por el trabajador al término de la relación laboral, para las empresas clasificadas como PYME, de acuerdo a los Principios de Contabilidad de Aceptación General.

Entonces se puede decir que la presente investigación es de nivel descriptivo, pues tiene como objetivo el conocimiento de determinadas situaciones a través de la descripción exacta del evento. Es decir, como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Busca especificar las características y los perfiles importantes del fenómeno que se somete a análisis. Mediante la recolección de información se puede llegar a identificar las relaciones que existen entre los elementos. A partir de allí se puede además resumir la información de manera cuidadosa y luego analizar los resultados con el fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Los estudios descriptivos pueden ofrecer las posibilidades de realizar relaciones aunque sean poco elaboradas, y además pueden servir de base para aquellas investigaciones que requieran un mayor nivel de profundidad.

La clave para la correcta ejecución de la investigación descriptiva incluye descripción, registro, análisis e interpretación del proceso del fenómeno objeto de estudio y así de esta forma poder conocer sus implicaciones. Estos estudios permitirán poner de manifiesto los conocimientos teóricos que se obtienen por medio de fuentes de carácter documental.

Diseño de Investigación

Para responder las preguntas de la investigación de manera práctica y concreta, se hace necesario seleccionar un diseño de investigación que sea el indicado para el caso de estudio. El éxito de los resultados depende de la adecuada selección del diseño. Este es definido, como el plan o estrategia a seguir para alcanzar los objetivos de la investigación. Es por ello que, antes que nada, se deben tener claros dichos objetivos.

Para recolectar la información, primero debemos saber dónde se halla. En la presente investigación, el fenómeno objeto de estudio se encuentra en un contexto natural. Pero también la información se obtiene de fuentes documentales, por tal motivo el diseño de investigación es mixto.

Se aborda el estudio del fenómeno en cuestión en su contexto natural, sin elaborar situaciones artificiales. Tampoco se realiza ningún tipo de manipulación de las variables que intervienen en el proceso. No se manipulan las variables, ni se tiene ningún tipo de control, ni mucho menos se puede influir sobre ellas, porque el hecho ya ha ocurrido. Como el efecto de las variables sobre el fenómeno ya ha ocurrido, se puede entonces proceder a su posterior análisis. Este diseño se conoce como investigación no experimental, y hace alusión de donde se obtiene la información.

Además de conocer de donde proviene la información, del mismo modo se debe saber en qué momento se obtiene la información que se deberá recolectar. Así pues, este trabajo está dirigido a la recolección de los datos en determinados periodos de tiempo, de esta forma poder hacer deducciones respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias. Como el interés es analizar los cambios a través del tiempo en determinadas eventos, entonces la investigación no experimental es clasificada como de tipo longitudinal.

Tomando en cuenta lo anterior, tenemos que el diseño de investigación es no experimental longitudinal mixto.

Unidad de estudio

La presente investigación se realizó a partir del estudio de caso, herramienta que desempeña un rol importante en el área de investigación, ya que estudia en profundidad una situación particular.

El estudio de caso requiere la combinación de distintos métodos de recolección de evidencia, tanto cualitativa como cuantitativa, de esta manera se busca entender las circunstancias, el contexto, y las características del fenómeno de estudio.

Bajo la modalidad de estudio de caso, se eligió una entidad que representa al sector de la pequeña y media empresa, ya que, en comparación con las grandes empresas, son las más vulnerables pues no posee una estructura organizacional sólida, y muchas veces no tienen acceso a servicios, como por ejemplo de asesoramiento, debido a los altos costos que estos representan, y es por eso que quizás sean estas empresas las que más apoyo necesite. Además, en Venezuela este tipo de empresas representan el porcentaje más alto del total de las empresas, por lo tanto esta investigación será una forma de contribuir con este sector.

Para llevar a cabo el estudio de caso se requieren de descripciones detalladas del caso en sí mismo y su contexto. Como ya se dijo, el estudio de caso, es una herramienta útil para estudiar situaciones determinadas y problemas prácticos, ya que sirve para obtener conocimiento y de esta manera poder ofrecer soluciones, a través de la recomendación de cursos de acción a seguir.

Sin embargo, aunque es efectiva como aporte al conocimiento y para ampliar los mismos, los resultados obtenidos, mediante el estudio de caso, no puede ser extrapolado. Sin embargo sobre la base de los conocimientos se podrá efectuar inferencias hacia el resto de empresas del sector. Y se espera que brinde un modelo de referencia para otras empresas similares.

Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Con el propósito de recabar la información necesaria para el logro de los objetivos, es necesario realizar los procedimientos adecuados. Para la presente investigación se requirió implementar variadas técnicas de recolección de datos, es por ello que se realizó una revisión documental, debido a que la fuente donde se recolectó los datos están representadas primeramente por normativas y leyes. Por otro lado se extrajo de los registros contables y de la base de datos del sistema de contabilidad de la empresa objeto de este estudio, la información para el cálculo de las prestaciones sociales, para de esta manera poder apreciar mejor el fenómeno abordado para analizarlo e posteriormente interpretarlo.

Se consideró como técnica apropiada para la recolección de la información las siguientes: (a) Revisión documental de la nómina de trabajadores de la empresa objeto de estudio, (b) Revisión documental de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras y de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, actualmente derogada , (c) Revisión documental de las Boletín de aplicación BA VEN NIF 9, emitido por la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela y los Principios de Contabilidad de Aceptación General.

La data recolectada mediante estas técnicas anteriormente descritas se condujeron así: la revisión de la nómina de los trabajadores permitió realizar y verificar los respectivos cálculos de los dos sistemas de prestaciones sociales propuestas en la LOTTT, así como también de la legislación laboral derogada, conocidos como las garantías y el retroactivo de las prestaciones sociales, para su posterior comparación análisis e interpretación. La revisión documental de los boletines emitidos por la FCCPV, con el propósito de efectuar correctamente los procedimientos establecidos para el tratamiento contables de las prestaciones sociales, y de esta forma poder realizar las respectivas recomendaciones para la empresa objeto de estudio y en general, para todo el sector PYME.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para procesar los datos obtenidos, en este caso cuantitativos y cualitativos, de la población objeto de estudio, y con el fin de generar resultado, se señalan, a continuación, el proceso a partir de los cuales se realizará el análisis según los objetivos planteados en la investigación realizada.

1. Se realizó una síntesis de los principales artículos relacionados con el cálculo de las prestaciones sociales, tanto de la Ley Orgánica del Trabajo vigente como la derogada, de esta forma poder establecer la comparación de las mismas.
2. Se recopiló los datos necesarios, de la contabilidad de la empresa correspondiente a cada trabajador tales como: fecha de ingreso, salario devengado, edad.
3. Se efectuó y verificó el cálculo de las garantías de prestaciones sociales establecidas en los literales a y b del artículo 142, de cada uno de los trabajadores activos de la empresa objeto de estudio, hasta la fecha de cierre del 31/12/2014. Igualmente, se realizó el cálculo de prestaciones sociales con base al último salario del trabajador, laboralmente identificado como retroactividad, hasta dicha fecha.
4. Se calculó el diferencial entre los dos sistemas del régimen de prestaciones sociales, es decir entre las garantías acumuladas y el cálculo del retroactivo.
5. Se efectuó el correspondiente análisis derivado de los resultados obtenidos, principalmente de tipo cuantitativo, y así poder realizar las recomendaciones necesarias que le servirá a la empresa objeto de estudio, y en general, se espera que se de utilidad para todas las empresas que conforman el sector de la PYME.

Cálculos Básicos

En esta sección se presenta las fórmulas utilizadas, a lo largo del trabajo de investigación, que están relacionadas con el cálculo de las prestaciones sociales, como las garantías de prestaciones sociales y el retroactivo, así como también las fórmulas para calcular el salario integral, el cual es el salario base para el cálculo de dichas prestaciones.

Se utiliza la expresión siguiente para el cálculo del Salario Integral diario o *SId*,

$$SId = SBd + aU + aBV$$

Donde *SBd* representa el Salario Básico diario; *aU* es la alícuota de Utilidades y *aBV* es la alícuota del Bono Vacacional. En el caso de la alícuota de Utilidades para el cálculo de salario integral con la ley derogada se define así,

$$aU = ((n - 1) + 7) * \frac{Sd}{360}$$

Donde *n* representa el tiempo de servicio cumplido por el trabajador. En el caso de la alícuota de Utilidades para el cálculo de salario integral con la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras se define así,

$$aU = ((n - 1) + 15) * \frac{Sd}{360}$$

La alícuota del Bono Vacacional o *aBV* para el cálculo de salario integral con la ley derogada se define así,

$$aBV = 15 * \frac{Sd}{360}$$

En el caso de la alícuota del Bono Vacacional para el cálculo de salario integral con la con la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras se define así,

$$aBV = 30 * \frac{Sd}{360}$$

Para el cálculo de las prestaciones sociales trimestral o *PS*,

$$PS = 15 * Sid$$

Para el cálculo de los días adicionales de prestaciones sociales o *DaPS*,

$$DaPS = (n - 1) * 2 * Sid$$

Para el cálculo de las prestaciones de antigüedad o *PA*

$$PA = 5 * Sid$$

Para el cálculo de los días adicionales de prestaciones de antigüedad o *DaPA*

$$DaPA = (n - 1) * 2 * Sid$$

Se utiliza la expresión siguiente para el cálculo del retroactivo o *R*,

$$R = 30 * Sid * ant$$

Donde *ant* representa la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador y se define como sigue,

$$ant = Fc - Fi$$

Donde *Fi* representa la Fecha de ingreso del trabajador, y *Fc* la Fecha de cierre

CAPITULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Realizado el respectivo procedimiento de recolección de datos, mediante la revisión de la información contable sobre lo relacionado a las prestaciones sociales que se obtuvo de la contabilidad de la empresa objeto de estudio, además del análisis de la ley vigente y derogada, se presenta a continuación la información de manera condensada que permitirá visualizar mejor el impacto contable y económico que tiene el efecto retroactivo de las prestaciones sociales.

A continuación se presenta una estructura de datos previamente recabados, clasificados y ordenados que permitirán visualizar el impacto tanto económico como contable que tiene la retroactividad de las prestaciones sociales en la empresa perteneciente al sector PYME.

Primeramente se realiza énfasis en los aspectos legales de la Ley Orgánica de los Trabajadores, las Trabajadoras, en relación a las prestaciones sociales, y además se compara con la anterior, es decir la Ley Orgánica del Trabajo de 1997.

Posteriormente se realizan, brevemente, al análisis del contexto venezolano con relación a la inflación y el impacto que este produce en la retroactividad de las prestaciones sociales.

Finalmente, se presenta un caso real, de una empresa denominada para esta investigación como “GAMMA”, y específicamente se concentró para los análisis respectivos el estudio en un trabajador activo de dicha empresa, y de esta manera se pudo realizar las respectivas recomendaciones de las acciones que, de ser posible, debería realizar la empresa.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece, en su artículo 142 literal a, que se deberá depositar por concepto de garantía de prestaciones sociales, 15 días de salario por trimestre, eso equivale a 60 días de salario por año. Además, dos días adicionales por cada año a partir del segundo año de servicio, establecido en el artículo 142 literal b. (Ver Tabla N° 1)

Tabla N° 1. Garantías de Prestaciones Sociales

Concepto	Base Legal	Comentario	Formula
Prestaciones Sociales	15 días de salario cada trimestre, calculado con el último salario devengado en el trimestre. LOTTT art. 142 literal a	Los 15 días serán abonados a partir de la entrada en vigencia de la ley es decir del 7 de mayo de 2012. Este derecho se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre, pero se hace efectivo al finalizar el mismo, ya que se calcula con el último salario devengado en el trimestre.	15 días x Sid
Días adicionales de Prestaciones Sociales	Después del primer año dos días de salario por cada año hasta 30 días. LOTTT art. 142 literal b	Al cumplir el segundo año de servicio se genera dos días adicionales. Esto significa que para el décimo sexto año de servicio, se habrá llegado al tope, es decir los 30 días, a partir de allí se sigue generando, igualmente, 30 días.	(n-1) x 2 días x Sid

Fuente: Elaboración propia a partir de la LOTTT de 2012

Tanto las garantías trimestrales como los depósitos anuales, se considerarán como una provisión, según lo estipulado por la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela, ya que la LOTTT establece que el cálculo definitivo de las prestaciones sociales se realizará al finalizar la relación laboral, con independencia de las razones que hayan motivado la salida del trabajador de la entidad.

Para verificar los cálculos de las prestaciones sociales se deberá tener en cuenta de igual forma la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, actualmente derogada, debido a que lo acumulado con anterioridad, es decir los depósitos mensuales de 5 días y los depósitos anuales, serán considerados como parte de las garantías, según lo dispuesto en el primer punto de la segunda Disposiciones Transitorias de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. En la siguiente tabla N° 2, se muestran los conceptos requeridos para verificar los respectivos cálculos.

Tabla N° 2. Acumulado de garantías de prestaciones sociales

Concepto	Base Legal	Comentario	Formula
Prestaciones de Antigüedad	5 días de salario cada mes. LOT articulo 108	Lo acumulado por un trabajador hasta la entrada en vigencia de la LOTTT, es	5 días x SI _d
Días adicionales de Prestación de Antigüedad	Después del primer año dos días de salario por cada año hasta 30 días. LOT articulo 108	considerado como parte de la garantía de prestaciones sociales.	(n-1) x 2 días x SI _d

Fuente: Elaboración propia a partir de la LOT de 1997

La Ley derogada establecía 5 días de salario por mes, lo que quería decir que se acreditaba al trabajador 60 días de salario por año. Lo que indica que en este respecto se acredita lo mismo que con los depósitos trimestrales. Sin embargo para el primer año existe una leve diferencia entre los 15 días de salario por trimestre, del artículo 142 literal a de la LOTTT y los 5 días de salario por mes, del artículo 108 de la ley derogada. En la ley vigente, los trabajadores gozan de estabilidad desde el primer mes de servicio,

lo que significa que el patrono no puede despedir al trabajador sin causa justa, por lo tanto es desde el primer mes de servicio que el trabajador devenga prestaciones sociales. En cambio la estabilidad laboral de la ley derogada establecía tres meses, lo que significaba que era a partir del cuarto mes que se abonaba a nombre del trabajador las prestaciones sociales, de allí la diferencia entre la LOTTT y la LOT de 60 días y 45 días respectivamente para el primer año de servicio. Entonces la ley vigente, obviamente, resulta más beneficiosa para el trabajador en ese aspecto.

Por otro lado, el otro punto en que se diferencia la ley vigente y la derogada, es lo relacionado a los intereses de las prestaciones sociales. Como ya se mencionó, la ley vigente establece depósitos trimestrales, por lo tanto los intereses devengados en el año resultan un monto inferior en comparación con los intereses devengados por depósitos mensuales que establecía la ley derogada. Esto perjudica a los trabajadores.

Según el artículo 142 literal c, el cálculo definitivo de prestaciones sociales se hará al término de la relación de trabajo, independientemente de la causa que lo origine. Para ello se calcularán con base en 30 días por cada año de servicio calculados al último salario, esto se conoce como retroactivo. Lo que significa que independientemente que el trabajador se retire con causa o sin causa justificada, o sea despedido justificadamente o no, o por causas ajenas a su voluntad, se deberá realizar el cálculo en base al último salario devengado al término de la relación de trabajo. Vale aclarar que cuando se efectúan despido injustificado y el trabajador no manifieste su voluntad de interponer el reenganche, el patrono le corresponderá pagar una indemnización equivalente al monto de las prestaciones sociales. Esto es conocido popularmente como “Doblete”. También se aplica esta indemnización en los casos de que finalice la relación laboral por causa ajena a la voluntad del trabajador, según el artículo 92 de la LOTTT.

El tema de la retroactividad es impreciso porque la empresa no puede conocer con exactitud el tiempo que un trabajador estará activo en la empresa, y tampoco puede

conocer el salario que devengara determinado trabajador una vez termine la relación laboral. En la tabla N° 3, se puede apreciar lo que establece el literal c del artículo 142 de la LOTTT:

Tabla N° 3. Retroactividad de prestaciones sociales

Concepto	Base Legal	Comentario	Formula
Retroactividad	30 días por cada año de servicio calculado en base al último salario devengado. LOTTT artículo 142 literal c	Este monto se debe realizar al término de la relación laboral y compararlo con las garantías de prestaciones sociales que se tienen acumulado, el que resulte mayor será lo que se cancela al trabajador.	30 dias x SId x antigüedad

Fuente: Elaboración propia a partir de LOTTT

Según lo dispuesto por la segunda Disposición Transitorias de la LOTTT, numeral dos, el tiempo de servicio de cada trabajador activo para el cálculo del retroactivo será la fecha de ingreso de cada uno, excepto por aquellos cuya fecha de ingreso se sitúe antes de 19/06/1997, fecha de entrada en vigencia de la ley derogada, esto por motivo de fecha de corte. Cuando se promulgó la ley de Trabajo de 1997, se estableció que las prestaciones sociales acumuladas por los trabajadores hasta esa fecha debían ser canceladas. De esta forma se explica lo dispuesto en la disposición transitoria ya mencionada.

Una vez realizado los respectivos cálculos, se comparan y se deberá pagar el monto que resulte mayor entre las garantías de prestaciones sociales y el retroactivo, según el literal d, del artículo 142 de la LOTTT. En el caso del que retroactivo resulte mayor, se presenta un grave problema para la empresa de tipo económico, ya que la entidad

deberá realizar un desembolso adicional a lo previsto, por la diferencia, al término de la relación laboral. Pero además, representa un problema de tipo contable pues la diferencia que existe entre ambas no estaría reflejada en la provisión, es decir no estaría contabilizada, según el principio de contabilidad de base de acumulación (o devengo). Este principio establece que los efectos de las transacciones y demás sucesos se deben reconocer, es decir registrar en los libros contables, cuando ocurren y no cuando se hace efectivo.

Con el propósito de aclarar este problema la FCCPV publicó un boletín (BA VEN-NIF 9), el cual establece las condiciones para el reconocimiento, medición y revelación de las garantías de prestaciones sociales, del cálculo de las prestaciones sociales y de la indemnización por terminación de la relación de trabajo. En referencia al régimen de la retroactividad de prestaciones sociales, en síntesis los que presenta son dos métodos: el método de la unidad proyectada, el cual hace uso de suposiciones actuariales puede ayudar a identificar la cantidad razonable que se debe acumular, y el cálculo simplificado. El uso de uno u otro va a depender de las condiciones dispuesta en tal boletín.

Sea cual sea el método que se utilice, las empresas deberán realizar a una determinada fecha, ya sea en la fecha de cierre, el cálculo del retroactivo de las prestaciones sociales, con el objetivo de evaluar si resulta mayor que lo acumulado por concepto de garantía, en caso afirmativo se procede a elegir el método apropiado para poder realizar la reserva, o en caso contrario si resultara menor, no habría necesidad de esto.

Continuando con las garantías de prestaciones sociales y el retroactivo, a simple vista podemos apreciar que la primera resulta más atractiva que la segunda, tomando en cuenta lo que se deposita por año en cada uno de los sistemas. Para las garantías se deposita 60 días por año, este es el resultado de multiplicar los 15 días de salario por

trimestre por cuatro trimestres que conforma un año. En cambio para el retroactivo se calcula 30 días de salario por año. Así pues para el segundo año, las garantías acumularían 122 días de salario (este es el resultado de sumar 60 días del primer año, 60 días del segundo año y los 2 días adicionales correspondiente al segundo año) y en cambio el retroactivo solo 60 días (esto es el resultado de multiplicar 30 días de salario por 2 años).

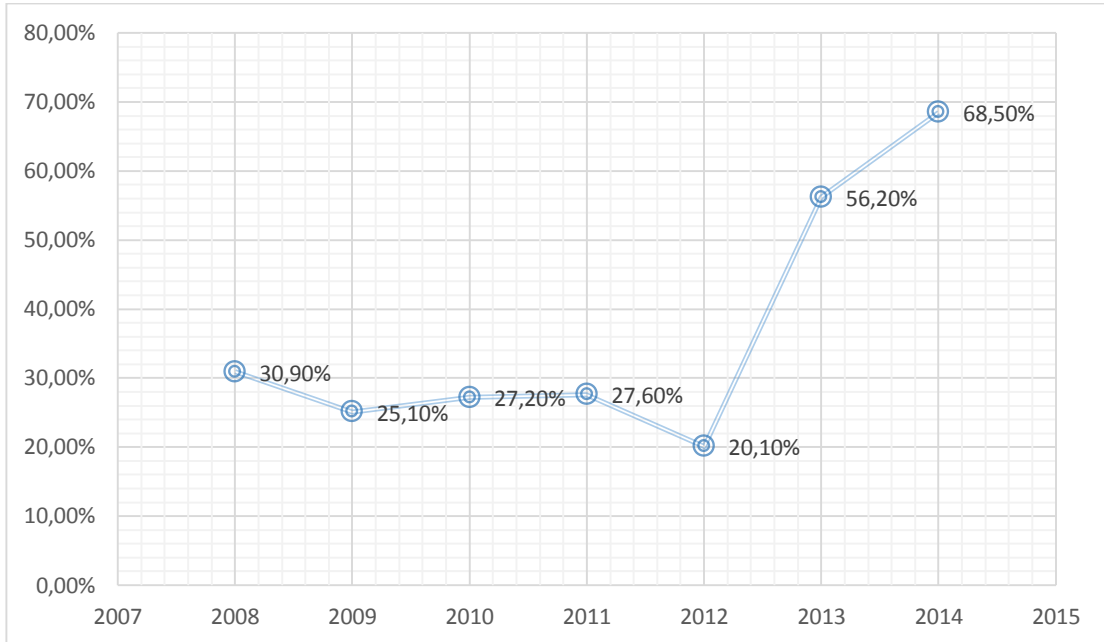
Como se puede apreciar, la antigüedad por sí solo no constituye un factor que favorece al cálculo del retroactivo. Es por ello que para que el cálculo con base al último salario sea mayor que las garantías de prestaciones sociales, dependerá de la combinación de dos factores: La antigüedad y la inflación.

Para entender porque la antigüedad del trabajador, que no es más que el tiempo de servicio que tiene un trabajador laborando en la empresa, es un factor importante para que la retroactividad resulte mayor, se hace necesario explicar el efecto que tiene la inflación en el salario del trabajador y por consiguiente en las prestaciones sociales.

Como se ha dicho, Venezuela, según los estándares de contabilidad, es considerada como un país hiperinflacionario. Esto quiere decir que la tasa acumulada de inflación en los últimos tres años se aproxima o sobrepasa el cien por ciento. Los trabajadores son los más afectados con relación a la inflación. Cuando la inflación es alta, el poder adquisitivo del venezolano disminuye. La pérdida del valor, y del poder adquisitivo repercute negativamente en los ahorristas.

Lo dicho se puede apreciar en la página siguiente, en el Gráfico N° 1, denominado la Evolución histórica de la inflación. En tal gráfico, se muestra la inflación por año que ha tenido Venezuela, y abarca el periodo 2008-2014. Para el año 2012 la inflación acumulada es de 20,10 %, para el 2013 es de 56,20 % y para el 2014 es de 68,50%. Por lo que es evidente que la inflación acumulada los últimos tres años sobrepasa el 100%.

Gráfico N° 1. Evolución histórica de la inflación periodo 2008-2014



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Central de Venezuela (BCV)

Si se considera las prestaciones sociales como un fondo destinado para el trabajador para hacer frente cuando se quede sin empleo y por los años de servicio prestados a la empresa, se puede deducir entonces que las prestaciones sociales es un fondo de ahorro. Por consiguiente la inflación repercute negativamente, no solo en el salario del trabajador sino también en sus prestaciones sociales.

El gobierno en curso ha realizado numerosos incrementos salariales, un total de ocho, desde el 2012 hasta el 2014, como una manera de ajustar el salario en el contexto inflacionario. Es preciso acotar que esta política no soluciona el problema de la inflación, en cambio la agrava aún más.

En la tabla N° 4, que se presenta a seguir, se puede apreciar los ajustes salariales realizados por el gobierno nacional, mediante decretos oficiales, en el periodo 2012-2014.

Tabla N° 4. Histórico de Sueldo Mínimo de Venezuela 2012-2014

Mes y Año	Salario mensual
may-12	1.780,45
sep-12	2047,52
may-13	2457,02
sep-13	2702,73
nov-13	2.973,00
ene-14	3.270,30
may-14	4.251,78
nov-14	4.889,11

Fuentes: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por Gacetas Oficiales

Tales incrementos salariales inciden en el cálculo del retroactivo. Como se ha dicho las prestaciones sociales se calculan con base al último salario del trabajador al término de la relación laboral, es decir el monto por concepto del retroactivo de prestaciones varía según el salario que devenga el trabajador. En cambio las garantías se calculan y acreditan cada trimestre, es decir se va acumulando en una cuenta, ya sea en la contabilidad de la empresa o en fideicomiso, tal como lo estipula la ley. Por eso representa un hecho incierto el cálculo del retroactivo, pues el salario que devengara el trabajador al término de la relación de trabajo, o sea a fecha que sale de la empresa en donde labora, no es posible conocerlo, ni mucho menos bajo un contexto inflacionario.

El otro factor, la antigüedad, de igual manera puede generar que el retroactivo se haga mayor y por tanto su efecto puede generar un desembolso importante de dinero para cualquier empresa. A medida que la antigüedad del trabajador se haga mayor, y con el efecto inflacionario ya descrito, es más que probable que el cálculo del retroactivo resulte superior al compararlo con lo acumulado por concepto de garantías de prestaciones sociales.

En vista de esto, las empresas considerarían realizar rotación de personal con el propósito de que los trabajadores no acumularan antigüedad, pero en Venezuela, los trabajadores, excepto los de dirección, están protegidos por la estabilidad, el cual es el

derecho que tienen los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo si no existe causa que justifique el despido. Entonces, en teoría, la estabilidad debería favorecer la duración de la relación de trabajo, y por lo tanto el trabajador, posiblemente, acumularía una antigüedad alta.

Se puede decir, para completar, que la combinación de estos dos factores, los incrementos salariales y la alta antigüedad trae como consecuencia que el retroactivo se torne el más favorable para el trabajador, ya que el retroactivo hace que las prestaciones sociales recuperen su valor, que de lo contrario perderían bajo un escenario inflacionario, lo que resulta beneficioso para los trabajadores pero a su vez desfavorable para las empresas.

El salario base para el cálculo de prestaciones sociales, tanto las garantías como el definitivo, será el salario que integre todos los conceptos salariales percibido por el trabajador (Art. 122), frecuentemente conocido como salario integral. Haciendo la comparación con la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, se presenta en la LOTT un cambio con respecto a este concepto. (Ver tabla N° 5).

Tabla N° 5. Alícuota de bono vacacional y utilidades de la LOT

Concepto	Base Legal	Formula
Alícuota Bono Vacacional	7 días de salario más 1 día por año hasta un máximo de 21 días de salario.	$(n-1) + 7 \text{ días} \times Sd/360$
Alícuota Utilidades	15 días de salario. (Art. 174)	$15 \text{ días} \times Sd/360$

Fuente: Elaboración propia a partir de la LOT

En la LOT, la alícuota del bono vacacional era de 7 días de salario más 1 día por año con un tope máximo de 21 días. Y la alícuota de utilidades era 15 días de salario.

En la LOTTT, se aumenta a 15 días de salario normal más 1 día la alícuota del bono vacacional con un tope de 30 días de salario normal. Y la alícuota de utilidades paso de 15 días de salario a 30 días de salario. (Ver tabla N° 6)

Tabla N° 6. Alícuota de bono vacacional y utilidades de la LOTTT

Concepto	Base Legal	Formula
Alícuota Bono Vacacional	15 días de salario normal mas 1 día por año hasta un maximo de 30 dias de salario normal.(Art.192)	$(n-1) + 15 \text{ días} \times \text{Sd}/360$
Alícuota Utilidades	30 días de salario. (Art. 132)	$30 \text{ días} \times \text{Sd}/360$

Fuente: Elaboración propia a partir de la LOTTT

Hasta aquí se ha dicho que el cálculo del retroactivo se realiza cuando finaliza el vínculo laboral que existe entre trabajador y patrono. No obstante, el objetivo de este trabajo no es calcular las prestaciones sociales al término de la relación, sino evaluar a una fecha determinada, que en este caso es la fecha de cierre de 31/12/2014, el monto que le correspondería al trabajador por concepto de prestaciones sociales, y de esta manera realizar la comparación entre los dos sistemas que conviven, y así poder realizar un análisis detallado.

Para llevar a cabo este estudio de caso, primeramente se extrajo la información requerida, como la fecha de ingreso de cada uno de los trabajadores. Además la edad, tiempo de servicio que tiene hasta la fecha de cierre, salario histórico devengado de los trabajadores activos de la empresa. Pero antes que nada, en la tabla N° 7, que se presenta en la página a seguir, se detallan los aspectos tomados en cuenta con relación a la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, con el fin de aclarar algunos puntos importantes, y así poder llevar a cabo el desarrollo de los cálculos de garantía de prestaciones sociales y el retroactivo.

Tabla N° 7. Aspectos necesarios a tener en cuenta para realizar los cálculos de las garantías y el retroactivo de prestaciones sociales para el caso de estudio

<i>Base Legal</i>	Comentario
<i>Art.143</i> <i>LOTTT</i>	La garantía de prestaciones sociales es acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el trabajador, por autorización escrita previamente por el mismo.
	Los intereses de prestaciones sociales devengados tanto por los depósitos mensuales de la ley derogada, como por los depósitos trimestrales de la actual ley, por motivos prácticos no se incluyen en este presente estudio. Si bien los intereses sobre prestaciones sociales representan un desembolso económico para la empresa, determinar su monto no constituye ningún inconveniente pues se calcula en base en las garantías, por lo tanto no existe incertidumbre sobre su cuantía, ya sea que el trabajador decida capitalizarlo o sean pagados anualmente como lo establece la ley vigente.
<i>Disposiciones Transitorias.</i> <i>LOTTT</i>	Los depósitos trimestrales y anuales establecidos en el literal a y b respectivamente del art. 142 de la Ley vigente, para este caso de estudio, se efectúa en el mes de Julio 2012 para todo los trabajadores.
<i>Art. 92</i> <i>LOTTT</i>	La indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o en caso de despido sin razones que lo justifiquen no está contemplado para este caso de estudio.

Fuente: Elaboración propia

A continuación se presenta el caso real de estudio de una empresa que en esta investigación se denomina “GAMMA”, entidad económica clasificada como comercial, que se dedica a la compra-venta de mercancía, con fines lucrativos. Para ello, se especifica en la Tabla N° 8 los datos más significativos de los trabajadores que la compone, datos obtenidos del sistema de nómina de la empresa, de los registros contables y del expediente del trabajador, a fecha de cierre 31/12/2014:

Tabla N° 8. Datos de los trabajadores activos al 31/12/2014

Trabajador	Edad	Genero	Fecha de Ingreso	Antigüedad
A	50	Masculino	19/11/2001	13 años, 1 mes, 12 días
B	39	Masculino	29/08/2005	9 años, 4 meses, 2 días
C	28	Femenino	08/05/2006	8 años, 7 meses, 23 días
D	27	Femenino	14/05/2007	7 años, 7 meses, 17 días

Fuente: Elaboración propia con la información suministrada por la entidad

Para calcular el tiempo de servicio, o antigüedad, de los trabajadores se toma la fecha de ingreso de cada uno y la fecha de cierre, que en este caso es el 31/12/2014. Entonces la antigüedad acumulada del trabajador “A”, cuya fecha de ingreso es el 19/11/2001, es de 13 años, 1 mes y doce días.

La Tabla N° 9, que se especifica a continuación, muestra el histórico de sueldo para el trabajador “A”, trabajador que se eligió para el análisis del retroactivo por poseer la antigüedad más alta. Como se puede ver, el salario básico mensual se obtiene multiplicando el salario diario de 206 Bs x 30 días, totalizando Bolívares 6.180, lo que significa que se sitúa por encima del monto del salario mínimo estipulado por la Gaceta Oficial a la fecha, el cual es de Bolívares 4.889, por lo tanto se cumple lo establecido por la ley.

Tabla N° 9. Histórico de Sueldo Trabajador “A”

Salario Básico	Salario Básico	Fecha	Fecha
Mensual	Diario	Desde	Hasta
6.180	206	01-05-2014	
4.740	158	01-01-2014	30-04-2014
4.290	143	01-11-2013	31-12-2013
3.900	130	01-09-2013	31-10-2013
3.600	120	01-05-2013	31-08-2013
2.880	96	01-09-2012	30-04-2013
2.550	85	01-05-2012	31-08-2012
2.220	74	01-09-2011	30-04-2012
2.010	67	01-05-2011	31-08-2011
1.740	58	01-05-2010	30-04-2011
1.320	44	01-05-2009	30-04-2010
1.080	36	01-05-2008	30/04/2009
810	27	01-05-2007	30/04/2008
660	22	01-05-2006	30-04-2007
525	17,5	01-05-2005	30-04-2006
438	14,6	01-08-2004	30-04-2005
396	13,2	01-05-2004	31-07-2004
330	11	01-10-2003	30-04-2004
270	9	01-07-2003	30-09-2003
240	8	01-05-2002	30-06-2003
198	6,6	19-11-2001	30-04-2002

Fuente: Elaboración propia con la información suministrada por la empresa

A partir de estos datos, se podrá realizar el cálculo del salario integral para el trabajador “A”, tomando en cuenta la alícuota de utilidades y la alícuota del bono vacacional. En las Tablas N° 10,11 y 12, presentado en la página siguiente, se muestran el procedimiento realizado para obtener el salario integral para el primer año, segundo año y décimo primer año de servicio respectivamente.

Para el primer año el trabajador “A”, devenga un salario básico de Bs 6,6 y Bs 8. La alícuota de utilidades corresponde a 15 días y una alícuota de utilidades de 7 días, según lo establecido en la ley derogada. El resultado, el salario integral, es la suma del salario básico más las alícuotas ya mencionadas.

En el segundo año se realiza el mismo procedimiento. Sin embargo la alícuota de bono vacacional es, en este caso, ocho días. Esto es a consecuencia de lo estipulado por la ley derogada, y que se plantea en este trabajo de investigación con la fórmula:

$(n-1)+7$, si n es el tiempo de servicio, entonces: $(2-1)+7$, esto da como resultado ocho días. Aquí surge la diferencia de un salario integral de Bs 8,49 y de Bs 8,51, del primer año y el segundo respectivamente.

En el décimo primer año de servicio, se muestra con las dos fórmulas para la alícuota de utilidades y para la de bono vacacional. Esto es porque ese año coincide con la promulgación de la LOTT, por lo tanto, como ya se dijo con anterioridad, hubo un cambio en la determinación del salario integral.

Tabla N° 10. Salario Integral del primer año de servicio Trabajador "A"

	SBd x 15/360	SBd x 7/360	SBd+ aU + aBV
Salario Básico diario	Alícuota Utilidades	Alícuota Bono	Salario Integral
6,6	0,28	0,13	7,00
8	0,33	0,16	8,49

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 11. Salario Integral del segundo año de servicio Trabajador "A"

	SBd x 15/360	SBd x 8/360	SBd+ aU + aBV
Salario Básico diario	Alícuota Utilidades	Alícuota Bono	Salario Integral
8	0,33	0,18	8,51
9	0,38	0,2	9,58
11	0,46	0,24	11,70

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 12. Salario Integral del décimo primer año de servicio Trabajador "A"

	SBd x 15/360	SBd x 17/360	SBd+ aU + aBV
	SBd x 30/360	SBd x 25/360	SBd+ aU + aBV
Salario Básico diario	Alícuota Utilidades	Alícuota Bono	Salario Integral
74	3,08	3,49	80,57
85	7,08	5,9	97,98
96	8,00	6,67	110,67

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 13, se puede observar que para el primer año de servicio el trabajador “A” con fecha de ingreso 19/11/2001, comienza a devengar prestación de antigüedad a partir del mes de marzo del año 2002, es decir a partir del cuarto mes de servicio. Esto según lo establecido por la LOT (derogada). Para ese primer año se acredita en total 45 días de salario, ya que su fecha de ingreso antecede a la ley promulga en el año 2012.

Tabla No. 13. Garantía de Prestaciones Sociales del trabajador “A” para el primer año de servicio

Año	Mes	Salario Integral	Días	Prestaciones Sociales	Prestaciones Sociales Acumuladas
2002	Marzo	7,00	5	35,02	35,02
2002	Abril	7,00	5	35,02	70,03
2002	Mayo	8,49	5	42,44	112,48
2002	Junio	8,49	5	42,44	154,92
2002	Julio	8,49	5	42,44	197,37
2002	Agosto	8,49	5	42,44	239,81
2002	Septiembre	8,49	5	42,44	282,26
2002	Octubre	8,49	5	42,44	324,70
2002	Noviembre	8,49	5	42,44	367,14

Fuente: Elaboración propia

El proceso de cálculo de las garantías de prestaciones sociales del trabajador “A” para el segundo año hasta el décimo tercer año de servicio se presentan en las tablas presentadas en las páginas a seguir, desde la tabla N° 14 hasta la tabla N° 25.

Se puede notar que es a partir del segundo año que se comienza a devengar los dos días adicionales, tal como indica la ley. También se puede apreciar los sucesivos incrementos que sufrió el salario. Se observa también que existe una pequeña diferencia con respecto a los depósitos trimestrales, específicamente en las Tablas N° 23,24 y 25 (subrayado en verde), provocados por los incrementos salariales sufrido en el último trimestre. Si lo comparamos con los depósitos mensuales. Esto por su puesto resulta favorable para el trabajador.

Tabla No. 14. Garantía de Prestaciones Sociales para el trabajador "A" para el segundo año de servicio

Año	Mes	Salario Integral	Días	Prestaciones Sociales	Prestaciones Sociales Acumuladas
2002	Diciembre	8,51	5	42,56	409,70
2003	Enero	8,51	5	42,56	452,26
2003	Febrero	8,51	5	42,56	494,81
2003	Marzo	8,51	5	42,56	537,37
2003	Abril	8,51	5	42,56	579,92
2003	Mayo	8,51	5	42,56	622,48
2003	Junio	8,51	5	42,56	665,03
2003	Julio	9,58	5	47,88	712,91
2003	Agosto	9,58	5	47,88	760,78
2003	Septiembre	9,58	5	47,88	808,66
2003	Octubre	11,70	5	58,51	867,17
2003	Noviembre	11,70	5	58,51	925,69
	Días Adicionales	11,70	2	23,41	949,09

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 15. Garantía de Prestaciones Sociales para el trabajador "A" para el tercer año de servicio

Año	Mes	Salario Integral	Días	Prestaciones Sociales	Prestaciones Sociales Acumuladas
2003	Diciembre	11,73	5	58,67	1007,76
2004	Enero	11,73	5	58,67	1066,43
2004	Febrero	11,73	5	58,67	1125,09
2004	Marzo	11,73	5	58,67	1183,76
2004	Abril	11,73	5	58,67	1242,43
2004	Mayo	14,08	5	70,40	1312,83
2004	Junio	14,08	5	70,40	1383,23
2004	Julio	14,08	5	70,40	1453,63
2004	Agosto	15,57	5	77,87	1531,49
2004	Septiembre	15,57	5	77,87	1609,36
2004	Octubre	15,57	5	77,87	1687,23
2004	Noviembre	15,57	5	77,87	1765,09
	Días Adicionales	15,57	4	62,29	1827,39

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 16. Garantía de Prestaciones Sociales para el trabajador "A" para el Cuarto año de servicio

Año	Mes	Salario Integral	Días	Prestaciones Sociales	Prestaciones Sociales Acumuladas
2004	Diciembre	15,61	5	78,07	1905,45
2005	Enero	15,61	5	78,07	1983,52
2005	Febrero	15,61	5	78,07	2061,59
2005	Marzo	15,61	5	78,07	2139,66
2005	Abril	15,61	5	78,07	2217,73
2005	Mayo	18,72	5	93,58	2311,31
2005	Junio	18,72	5	93,58	2404,89
2005	Julio	18,72	5	93,58	2498,46
2005	Agosto	18,72	5	93,58	2592,04
2005	Septiembre	18,72	5	93,58	2685,61
2005	Octubre	18,72	5	93,58	2779,19
2005	Noviembre	18,72	5	93,58	2872,77
	Días Adicionales	18,72	6	112,29	2985,06

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 17. Garantía de Prestaciones Sociales para el trabajador "A" para el Quinto año de servicio

Año	Mes	Salario Integral	Días	Prestaciones Sociales	Prestaciones Sociales Acumuladas
2005	Diciembre	18,76	5	93,82	3078,88
2006	Enero	18,76	5	93,82	3172,70
2006	Febrero	18,76	5	93,82	3266,52
2006	Marzo	18,76	5	93,82	3360,34
2006	Abril	18,76	5	93,82	3454,16
2006	Mayo	23,59	5	117,94	3572,10
2006	Junio	23,59	5	117,94	3690,04
2006	Julio	23,59	5	117,94	3807,99
2006	Agosto	23,59	5	117,94	3925,93
2006	Septiembre	23,59	5	117,94	4043,88
2006	Octubre	23,59	5	117,94	4161,82
2006	Noviembre	23,59	5	117,94	4279,77
	Días Adicionales	23,59	8	188,71	4468,48

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 18. Garantía de Prestaciones Sociales para el trabajador "A" para el Sexto año de servicio

Año	Mes	Salario Integral	Días	Prestaciones Sociales	Prestaciones Sociales Acumuladas
2006	Diciembre	23,65	5	118,25	4586,73
2007	Enero	23,65	5	118,25	4704,98
2007	Febrero	23,65	5	118,25	4823,23
2007	Marzo	23,65	5	118,25	4941,48
2007	Abril	23,65	5	118,25	5059,73
2007	Mayo	29,03	5	145,13	5204,85
2007	Junio	29,03	5	145,13	5349,98
2007	Julio	29,03	5	145,13	5495,10
2007	Agosto	29,03	5	145,13	5640,23
2007	Septiembre	29,03	5	145,13	5785,35
2007	Octubre	29,03	5	145,13	5930,48
2007	Noviembre	29,03	5	145,13	6075,60
	Días Adicionales	29,03	10	290,25	6365,85

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 19. Garantía de Prestaciones Sociales para el trabajador "A" para el Séptimo año de servicio

Año	Mes	Salario Integral	Días	Prestaciones Sociales	Prestaciones Sociales Acumuladas
2007	Diciembre	29,10	5	145,50	6511,35
2008	Enero	29,10	5	145,50	6656,85
2008	Febrero	29,10	5	145,50	6802,35
2008	Marzo	29,10	5	145,50	6947,85
2008	Abril	29,10	5	145,50	7093,35
2008	Mayo	38,80	5	194,00	7287,35
2008	Junio	38,80	5	194,00	7481,35
2008	Julio	38,80	5	194,00	7675,35
2008	Agosto	38,80	5	194,00	7869,35
2008	Septiembre	38,80	5	194,00	8063,35
2008	Octubre	38,80	5	194,00	8257,35
2008	Noviembre	38,80	5	194,00	8451,35
	Días Adicionales	38,80	12	465,60	8916,95

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 20. Garantía de Prestaciones Sociales para el trabajador "A" para el Octavo año de servicio

Año	Mes	Salario Integral	Días	Prestaciones Sociales	Prestaciones Sociales Acumuladas
2008	Diciembre	38,90	5	194,50	9111,45
2009	Enero	38,90	5	194,50	9305,95
2009	Febrero	38,90	5	194,50	9500,45
2009	Marzo	38,90	5	194,50	9694,95
2009	Abril	38,90	5	194,50	9889,45
2009	Mayo	47,54	5	237,72	10127,18
2009	Junio	47,54	5	237,72	10364,90
2009	Julio	47,54	5	237,72	10602,62
2009	Agosto	47,54	5	237,72	10840,34
2009	Septiembre	47,54	5	237,72	11078,06
2009	Octubre	47,54	5	237,72	11315,79
2009	Noviembre	47,54	5	237,72	11553,51
	Días Adicionales	47,54	14	665,62	12219,13

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 21. Garantía de Prestaciones Sociales para el trabajador "A" para el Noveno año de servicio

Año	Mes	Salario Integral	Días	Prestaciones Sociales	Prestaciones Sociales Acumuladas
2009	Diciembre	47,67	5	238,33	12457,46
2010	Enero	47,67	5	238,33	12695,80
2010	Febrero	47,67	5	238,33	12934,13
2010	Marzo	47,67	5	238,33	13172,46
2010	Abril	47,67	5	238,33	13410,80
2010	Mayo	62,83	5	314,17	13724,96
2010	Junio	62,83	5	314,17	14039,13
2010	Julio	62,83	5	314,17	14353,30
2010	Agosto	62,83	5	314,17	14667,46
2010	Septiembre	62,83	5	314,17	14981,63
2010	Octubre	62,83	5	314,17	15295,80
2010	Noviembre	62,83	5	314,17	15609,96
	Días Adicionales	62,83	16	1005,33	16615,30

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 22. Garantía de Prestaciones Sociales para el trabajador “A” para el Décimo año de servicio

Año	Mes	Salario Integral	Días	Prestaciones Sociales	Prest. Sociales Acumuladas
2010	Diciembre	62,99	5	314,97	16930,27
2011	Enero	62,99	5	314,97	17245,24
2011	Febrero	62,99	5	314,97	17560,21
2011	Marzo	62,99	5	314,97	17875,19
2011	Abril	62,99	5	314,97	18190,16
2011	Mayo	72,77	5	363,85	18554,01
2011	Junio	72,77	5	363,85	18917,85
2011	Julio	72,77	5	363,85	19281,70
2011	Agosto	72,77	5	363,85	19645,55
2011	Septiembre	80,37	5	401,86	20047,41
2011	Octubre	80,37	5	401,86	20449,27
2011	Noviembre	80,37	5	401,86	20851,13
	Días Adicionales	80,37	18	1446,70	22297,83

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 23. Garantía de Prestaciones Sociales para el trabajador “A” para el Décimo primer año de servicio

Año	Mes	Salario Integral	Días	Prestaciones Sociales	Prest. Sociales Acumuladas
2011	Diciembre	80,58	5	402,89	22700,72
2012	Enero	80,58	5	402,89	23103,61
2012	Febrero	80,58	5	402,89	23506,50
2012	Marzo	80,58	5	402,89	23909,39
2012	Abril	80,58	5	402,89	24312,28
2012	Mayo	97,99	0	0,00	24312,28
2012	Junio	97,99	0	0,00	24312,28
2012	Julio	97,99	15	1469,79	25782,07
2012	Agosto	97,99	0	0,00	25782,07
2012	Septiembre	110,67	0	0,00	25782,07
2012	Octubre	110,67	15	1660,00	27442,07
2012	Noviembre	110,67	0	0,00	27442,07
	Días Adicionales	110,67	20	2213,33	29655,40

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 24. Garantía de Prestaciones Sociales para el trabajador "A" para el Décimo segundo año de servicio

Año	Mes	Salario Integral	Días	Prestaciones Sociales	Prestaciones Sociales Acumuladas
2012	Diciembre	110,93	0	0,00	29655,40
2013	Enero	110,93	15	1664,00	31319,40
2013	Febrero	110,93	0	0,00	31319,40
2013	Marzo	110,93	0	0,00	31319,40
2013	Abril	110,93	15	1664,00	32983,40
2013	Mayo	138,67	0	0,00	32983,40
2013	Junio	138,67	0	0,00	32983,40
2013	Julio	138,67	15	2080,00	35063,40
2013	Agosto	138,67	0	0,00	35063,40
2013	Septiembre	150,22	0	0,00	35063,40
2013	Octubre	150,22	15	2253,33	37316,73
2013	Noviembre	165,24	0	0,00	37316,73
	Días Adicionales	165,24	22	3635,38	40952,11

Fuente: Elaboración propia

Tabla No. 25. Garantía de Prestaciones Sociales para el trabajador "A" para el Décimo tercer año de servicio

Año	Mes	Salario Integral	Días	Prestaciones Sociales	Prestaciones Sociales Acumuladas
2013	Diciembre	165,64	0	0,00	40952,11
2014	enero	183,02	15	2745,25	43697,36
2014	febrero	183,02	0	0,00	43697,36
2014	marzo	183,02	0	0,00	43697,36
2014	abril	183,02	15	2745,25	46442,61
2014	mayo	238,62	0	0,00	46442,61
2014	junio	238,62	0	0,00	46442,61
2014	julio	238,62	15	3579,25	50021,86
2014	agosto	238,62	0	0,00	50021,86
2014	septiembre	238,62	0	0,00	50021,86
2014	octubre	238,62	15	3579,25	53601,11
2014	noviembre	238,62	0	0,00	53601,11
	Días Adicionales	238,62	24	5726,80	59327,91
2014	Diciembre	239,19	0	0,00	59327,91

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de las garantías de prestaciones sociales obtenidos de las tablas anteriores para los años 2012, 2013 y 2014 (subrayado en azul), se comparan, en la tabla No. 26, con el cálculo del retroactivo de prestaciones sociales para el trabajador “A”. De esta manera se calcula la diferencia resultante para cada uno de dichos periodos.

Tabla No. 26. Diferencia entre los sistemas de prestaciones sociales trabajador “A”

<i>Fecha de Cierre</i>	2012	2013	2014
<i>Total Garantías de Prestaciones Sociales</i>	29.655,40	40.952,11	59.327,91
<i>Calculo del Retroactivo</i>	36.606,90 (30 días x 11 años x 110,93)	59.630,40 (30 días x 12 años x 165,64)	93.284,10 (30 días x 13 años x 239,19)
<i>Diferencia</i>	6.951,50	18.678,29	33.956,19

Fuente: Elaboración propia

Por el método del retroactivo, al trabajador “A”, cuya antigüedad para el mes de diciembre del año 2014 es de 13 años y un mes, le corresponde Bs. 93284,10. Esto es el resultado de multiplicar 30 días por 13 años por el último salario devengado que en este caso fue de Bs. 239,19. Por otro lado, lo acumulado por garantía de prestaciones sociales a la fecha 31/12/2014 es de Bs 59327,91. De esta forma, si a dicha fecha hubiera finalizado el vínculo laboral por cualquier causa, la empresa debía pagar por concepto de prestaciones sociales para este trabajador el monto de Bs 93284,10; es decir el retroactivo resultaría ser el más beneficioso.

Aquí, nuevamente se resalta que si hubiera finalizado la relación laboral por causa injustificado o a causas ajenas a la voluntad del trabajador, el monto de la indemnización por despido injustificado sería lo mismo, es decir Bs 93284,10. Por lo tanto el trabajador recibiría el doble. Sin embargo, como ya se explicó, para este caso

de estudio no se realiza análisis de esta indemnización, con el único fin de no distraer la atención del tema objeto de estudio, que en este caso es la retroactividad de prestaciones sociales.

Siguiendo con el análisis, y por motivos de realizar comparaciones, el mismo procedimiento realizado en el año 2014 se realiza, también, para los años 2012 y 2013. Para el cálculo del tiempo de servicio para el 2012, se realiza mediante una resta entre el 31/12/2012 y la fecha de ingreso, que en este caso es el 19/11/2001. Igual con el 2013, desde 19/11/2001 hasta el 31/12/2013. Como resultado se obtiene 11 años para el primero y 12 años para el segundo.

Continuando con la tabla N° 26, la diferencia entre los dos sistemas cuyo monto es Bs. 6951,50 para el año 2012, representa un 23,4409 por ciento (%) con respecto a la garantía de ese mismo año, para el año 2013 la diferencia es de un 45,6101 por ciento (%) y, por último, para el año 2014 la diferencia entre la garantía acumulada y el retroactivo es de 57,2347 por ciento (%). Entonces está claro que por cada año que pasa se presenta una brecha mayor entre los dos sistemas de prestaciones sociales. Si no se realizaron los ajuste correspondiente en cada año, o mejor dicho, si no se crearon reserva para esta contingencia, para el año 2014 se habrá dejado de contabilizar un total de Bs 33956,19 por este concepto, o lo que es lo mismo se habrá dejado de contabilizar más de la mitad (el 57,2347 %) de la garantía de prestaciones sociales.

Mediante un análisis horizontal, se puede comprobar que entre el diferencial del 2012 y el diferencial del 2013 existe una variación relativa de 168,6943 por ciento (%). En tanto entre el 2013 y el 2014, la variación relativa es del 81,7949 por ciento (%).

Este fenómeno se puede explicar en las tablas 24 y 25 (subrayado amarillo). Mientras que para finales del 2013 el salario integral diario se incrementó de Bs 150,22 a Bs 165,24, en donde este último solo se empleó en los días adicionales. En tanto al calcular el retroactivo se usa el último salario devengado es decir, Bs 165,24. Por otra

parte, para el décimo tercer año (tabla N° 25) hubo un incremento salarial dando como resultado un salario integral diario de Bs 183,02 a Bs. 238,62. Con la diferencia de que las garantías de prestaciones sociales se calculó con este último salario desde el mes de mayo hasta noviembre, inclusive los días adicionales. Por lo tanto, cuando se calcula el retroactivo a salario integral diario de Bs. 239,19 (resultado de una variación por la alícuota del bono y no por incremento salarial), la diferencia entre una y otra (81,7949%) no resulta tan elevado como la diferencia entre el 2012 y 2013 (168,6943%), y por ende el porcentaje entre las diferencia disminuye como se advirtió.

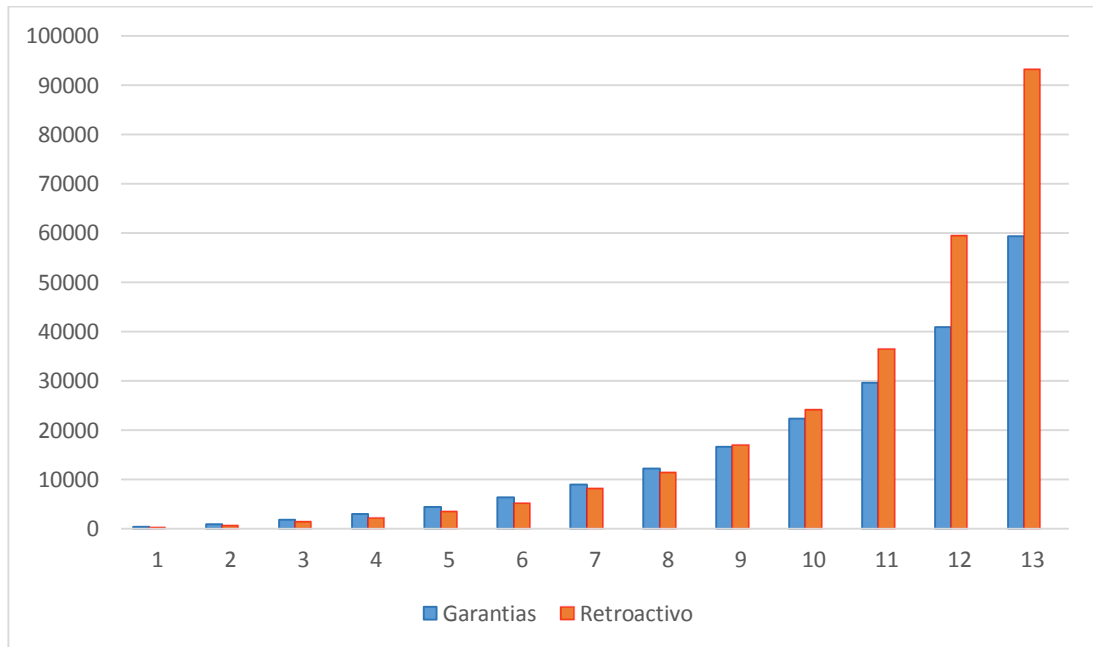
Lo que quiere decir que, uno de los factores que puede contribuir a que el retroactivo se incremente de un año a otro de manera significativa dependerá de la magnitud y el momento en el cual se haya hecho los incrementos salariales. El hecho que el aumento salarial haya ocurrido al finalizar el décimo segundo año de servicio, en el mes de noviembre del año 2013, en el caso del trabajador “A”, contribuye a que el retroactivo sea un monto superior, en proporción, a la garantía de prestaciones sociales.

Se concluye entonces, que año a año el sistema retroactivo se incrementa de manera exponencial, y posiblemente seguirá así, dado el contexto inflacionario, en los años sucesivos.

Para finalizar, y conseguir un mejor entendimiento de la magnitud del efecto retroactivo, se ilustra a continuación el gráfico No. 3 para el caso del trabajador “A” desde el primer año de servicio hasta el décimo tercero. Está claro que antes del 7 de mayo del 2012 no se realizaba el cálculo del retroactivo de prestaciones sociales. Aun así, el siguiente gráfico fue elaborado solo con el fin de ilustrar el momento, representado por la antigüedad, en que el retroactivo de prestaciones sociales se hace mayor que las garantías, para el caso del trabajador “A”.

Gráfico No. 2

Garantías de prestaciones sociales vs retroactividad, para el trabajador “A”



Fuente: Elaboración propia

Se observa que es en el noveno año de servicio que el retroactivo se hace mayor que la garantía. Es por ello, que el análisis realizado anteriormente desde el año 2012, ya el retroactivo se mostraba mayor.

Es evidente entonces, que ya para el año 2012 el retroactivo superaba la cantidad acumulada por concepto de garantías. Esto también permite entender porque las garantías son consideradas como provisionales. En el supuesto de que la relación de trabajado hubiera finalizado en la fecha de cierre del año 2014, le correspondería pagar al patrono el monto del retroactivo y no la garantía. En la contabilidad estaría registrada solo la garantía, por lo tanto para este caso, las garantías no constituyen una cantidad definitiva a pagar sino provisional.

En los anexos se presentan las tabla N° 27, 29, y 31, el proceso de cálculo de garantías de prestaciones sociales, para los trabajadores B, C y D respectivamente, además de las tablas N° 38, 30 y 32 condensada de los años 2012, 2013 y 2014 de cada uno de ellos. También, en los anexos, se ilustra el momento en que la retroactividad resulta más beneficiosa que la garantía, en los gráficos N° 3, 4, y 5.

El caso del trabajador “B”, cuya fecha de ingreso es 29/08/2005, para el mes de diciembre del 2012 tiene acumulado un monto de garantía de prestaciones sociales de Bs 20303,18 y para esa fecha el cálculo del retroactivo de Bs. 21149,10 (monto correspondiente de multiplicar 30 días por 7 años por el último salario devengado que es BS. 100,71). Así mismo para diciembre 2013 y 2014 el acumulado de garantía es de Bs 28907,54 y Bs. 43485,18 y el retroactivo es de Bs. 36343,20 y Bs. 58995 respectivamente. (Ver tabla N° 27)

En el caso de las trabajadoras “C” y “D”, cuya fecha de ingreso a la empresa fue el 08/05/2006 y 14/05/2007 respectivamente, acumulan garantía de prestaciones sociales hasta diciembre del 2014 por Bs. 41573,29, para la primera, y Bs. 38604,83 para la segunda. El cálculo del retroactivo se realiza para la trabajadora “C” multiplicando 30 días por 9 años por Bs. 203,44, y para la trabajadora “D” corresponde 30 días por 8 años por Bs. 202,94, del último salario devengado en el mes de diciembre del año 2014. El mayor para ambos casos resulto ser el retroactivo. Vale destacar que en el caso de la trabajadora “C”, a la fecha de cierre de 31/12/2014, posee una antigüedad de 8 años y 7 meses, lo que quiere decir que para realizar el cálculo del retroactivo, esos 7 meses equivale a un año, según lo establecido en el literal c del artículo 142. Por ello para el cálculo del retroactivo en el año 2014 se multiplica por 9 años y no por 8 años. Lo mismo ocurre para la trabajadora “D”, se calcula el retroactivo para el año 2014 multiplicando los 30 días por 8 años, pues su antigüedad a la fecha es de 7 años y 7 meses.

Sin embargo ocurre un fenómeno, que es pertinente destacar, visible en las tablas N° 29 y N° 31 (subrayado en verde), ubicado en los anexos, de las trabajadoras mencionada. Como se puede comprobar el efecto retroactivo fue en aumento, para ambos casos, en los años 2012, 2013 y 2014. Sin embargo, para la trabajadora “C”, en el mes de abril del 2013, el monto de la garantía de prestaciones sociales superaría al retroactivo, en caso de que en ese mes hubiera finalizado la relación laboral. Igualmente ocurrió para los meses julio y agosto de ese mismo año. El mismo caso se presenta para la trabajadora “D”, cuyos meses que sucede este fenómeno fue enero, febrero, marzo, abril, julio, agosto y octubre del año 2013. Estos análisis fueron llevados a cabo comenzando desde diciembre del 2012.

Este fenómeno, anteriormente descrito, de las prestaciones sociales debido a que la retroactividad se calcula 30 días de salario por año de servicio o fracción de 6 meses. Así pues si no supera la fracción de los 6 meses no se cuenta como un año. Y las garantías, al ser depositadas cada trimestre, ocasiona que de un mes a otro exista una diferencia considerable, que permite hacerla más atractiva que el retroactivo para ese mes.

Como ya se dijo, en los anexos también se ilustran el momento en que la retroactividad se hace mayor que las garantías de los trabajadores “B”, “C” y “D”. De ello se desprende como conclusión, que el momento que el retroactivo se hace mayor es diferente para cada uno de los trabajadores. Esto es, posiblemente, producto de los sucesivos incrementos salariales sufridos en los últimos años.

Si se totaliza los diferenciales para todos los trabajadores a la fecha de cierre de (31/12/2014), el resultado sería Bs. 72922,29 (esto es la suma de Bs. 33956,19 del trabajador “A”, Bs. 15509,82 del trabajador “B”, Bs. 13355,51 de la trabajadora “C”, y Bs. 10100,77 de la trabajadora “D”). La suma total de las diferencias, se considera que es un monto significativo, es por ello que debería estar registrado, al menos en parte, en la contabilidad de la empresa del caso de estudio.

Como se dijo al comienzo de los análisis, para la medición del gasto y del pasivo por concepto de prestaciones sociales, cuando el retroactivo se haga mayor que la garantía, las empresas pueden utilizar el método de la unidad proyectada o usar el cálculo simplificado. Para el primero es necesario usar suposiciones actuariales.

Si bien no es obligatorio contratar el servicio de un actuario para realizar el procedimiento del método de unidad proyectada, según lo establecido por el módulo 28 de las NIIF para PYMES, este procedimiento requiere ciertamente de conocimientos que, posiblemente, el contador público titulado en Venezuela, no está capacitado o preparado para aplicarlo. De todas maneras, de poder realizarse, implica un erogación adicional de dinero para la empresa, lo cual resulta negativo si lo que se quiere es contribuir a reducir el gasto que puedan tener la mediana y pequeña empresa, que como se sabe representan un sector importante para la economía del país. Además este tipo de empresas no tienen obligación con terceros, es decir no tiene la obligación de rendir cuentas, por lo tanto, en opinión personal, no es estrictamente necesario realizar el cálculo actuarial.

Por último es importante señalar, que del monto que le corresponde a los trabajadores por conceptos de prestaciones sociales sea las garantías o el retroactivo, el mayor de los dos, se le deberá deducir en su oportunidad, es decir cuando finalice la relación de trabajo, los anticipos de prestaciones sociales que se le haya dado al trabajador o los días adicionales pagados anualmente (si fuera el caso). Por lo tanto el monto final que debe pagar la empresa a sus trabajadores resultaría, lógicamente, un monto menor.

Conclusiones

Como conclusión de esta investigación, se hace necesario realizar una síntesis de los hallazgos obtenidos mediante la aplicación de la metodología planteada.

- El sistema de garantías de prestaciones sociales estipulado en la LOTT resulta más atractivo que el sistema retroactivo, ya que establece 60 días de salario por año contra 30 días. Sin embargo, se observó que el sistema retroactivo de prestaciones sociales, también conocido como recalcuro, resulta más beneficioso para aquellos trabajadores con antigüedades altas, siempre y cuando se acompañe también de incrementos salariales.
- De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se observó que el retroactivo de prestaciones sociales representa un grave problema de tipo económico para las empresas, ya que la entidad deberá realizar desembolsos adicionales a lo previsto, por el diferencial, al término de la relación de trabajo. También se presenta un problema de tipo contable ya que existe desviación de principios de contabilidad, específicamente el principio de base de acumulación.
- La retroactividad es un sistema que genera a las empresas una obligación que se hace difícil de calcular, es decir genera incertidumbre en cuanto al monto que le corresponderá pagar al término de la relación laboral.
- En el caso de estudio se observó que el momento que el sistema retroactivo de prestaciones sociales se hace mayor que la garantía varía desde sexto año, para el trabajador con menor antigüedad, hasta el noveno año, para el trabajador de mayor antigüedad. Sin embargo, esto no pretende ser un patrón fiel en el comportamiento de la retroactividad para todos los trabajadores que conforman el sector comercial.

- El incremento que se produce por concepto del cálculo del retroactivo beneficia a los empleados ya que recupera el valor perdido a consecuencia de la inflación.
- El sistema de garantía puede resultar más costoso bajo escenario de baja inflación, pero resulta conveniente porque el empresario sabe la cuantía que le corresponde pagar al trabajador.
- El sistema de retroactividad de prestaciones sociales, definida en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores, Las Trabajadoras, beneficia de manera inmediata a todos los trabajadores activos de la empresa objeto de estudio denominada “GAMMA”, esto es debido a la antigüedad que poseen cada uno de ellos.
- La LOTTT establece que los trabajadores devengan prestaciones sociales desde el primer mes de servicio. Para el caso de estudio, los trabajadores devengan prestaciones a partir del cuarto mes de servicio, debido a que la fecha de ingreso de cada uno de ellos se ubica antes de la fecha de promulgación de la ley referida.
- Para finalizar, se concluye que el tema de las prestaciones sociales, establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, supone beneficios para el trabajador, pero que puede generar efectos adversos a las organizaciones. Es tarea de esta última, adaptarse a los cambios. En la medida que pueda, anticiparse a los hechos, y de esta forma podrá permanecer en el tiempo.

Recomendaciones

Para finalizar se enlistan una serie de recomendaciones que tiene el propósito de orientar a la empresa objeto de estudio, y que pretende ser una guía para lograr solventar la problemática que acarrea el sistema del retroactivo de las prestaciones sociales.

- Debido a que el retroactivo supera las garantías, se recomienda realizar en cada cierre del ejercicio económico el cálculo con base al último salario devengado, conocido como retroactivo, esto con el propósito de identificar el monto de la diferencia que existe entre este y las garantías.
- La empresa deberá determinar cuál tratamiento contable, según lo establecido por la FCCPV en el boletín BA VEN NIF, es preferible para poder realizar el estimado del monto a registrar, cuando el retroactivo de prestaciones sociales sea mayor que la garantía.
- Es altamente recomendable la constitución de una reserva ya sea mediante el uso de técnica actuarial, o bajo la modalidad del cálculo simplificado, con el fin de garantizar el correcto aprovisionamiento de una cantidad adecuada en términos matemáticos, de esta forma se podría a futuro cumplir con los compromisos de pago de las prestaciones sociales.
- Otra de las acciones que se puede ejecutar, según la opinión personal, es calcular mensualmente, aunque sea considerado una práctica “extrema”, las prestaciones sociales correspondientes al retroactivo para de esta forma compararla con las garantías y así poder provisionar el monto correspondiente cada mes.

Referencias Bibliográficas

BA VEN-NIF-6, versión uno. **Criterios para la Aplicación en Venezuela de los VEN-NIF PYME.**

BA VEN-NIF-8, versión uno. Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en Venezuela (VEN-NIF)

BA VEN-NIF-9, versión cero. **Tratamiento Contable del Régimen de Prestaciones Sociales y la Indemnización por Terminación de la Relación de Trabajo.**

Brito, José (1985). Curso Práctico de Legislación Laboral. Ediciones Centro Contable Venezolano. Quinta edición.

Boletín de Actualidad (2012). Salaverría Benítez & Asociados. Colegio de Contadores Públicos del Estado Zulia.

Borrego, Cesar; Galdón, José (2007). La protección al empleo en España: evolución y consecuencias. Revista política económica en España N° 837.

Castellanos, Heiberg; Rodríguez, José; Rojas, Elis (2013). Alcance de la retroactividad de las prestaciones sociales, 231-248.

Chacón, Gildaly; Casal, Rosa. (2004). **Alternativas de administración de la prestación de antigüedad propuestas en la Ley Orgánica del Trabajo.** Universidad de los Andes.

Chen, Chi Yi (s/f). Salario, empleo e inflación. **Revista sobre relaciones industriales y laborales.**

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial N° 36.860.** Diciembre 30, 1999.

Cordero, Mariana (1978). Irrenunciabilidad de las disposiciones que favorecen a los trabajadores en la vigente Legislación laboral venezolana.

Cota, Maria (1998). La importancia de las pequeñas y medianas empresas. **Gaceta Universitaria.** Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. México

Guzmán, Rafael (2001). Nueva didáctica del derecho del trabajo. Decimoquinta edición, Caracas.

Faria, Hugo; Sabino, Carlos (1997). La inflación, que es y cómo eliminarla. Ediciones CEDICE-panapo. Caracas

Horngren, Charles; Sudem, Gary; Elliott, John (200). Introducción a la contabilidad financiera. Séptima edición. Pearson. México.

La Fundación (2012). **El modelo de despido en la unión europea. Informe. Elementos claves para la comparación de los distintos modos de despido en la unión europea.**

Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6076.** Decreto N° 8.93830. Abril 30,2012

López, Federico (2012). Impacto económico de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en Venezuela. Instituto latinoamericano de de investigaciones sociales., Caracas, Venezuela.

Marín; Gómez; Portillo (2010) Propuesta de modificación normativa sobre salario, jornada y prestación de antigüedad en Venezuela. **Revista Gaceta Laboral Vol. 16, No. 3.** Universidad del Zulia, 263 – 288.

Niño, David; Buitrago, Mariana (2013). Los Derechos a la antigüedad y a la estabilidad en el surgimiento y consolidación de la legislación laboral venezolana. Revista digital de la historia de la educación.

Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19) .Beneficios a los Empleados

Obando, Laura (2014). Aspectos empresariales en la nueva Ley Organica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Actualidad Contable FACES Año 17 N° 29, Mérida. Venezuela (108-141)

Otto (2013). Flexibilización laboral como mecanismo de apertura al mercado global y su incidencia en el principio proteccionista del derecho de trabajo en Venezuela. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela.

Peña, aura; Bastidas, Maria (2004). La pequeña y mediana empresa ante el fenómeno inmanente de la globalización. **Revista Actualidad Contable FACES, N° 9.** Mérida, Venezuela.

Richter, Jacqueline (2013). **Las relaciones de trabajo socialista en la nueva ley del trabajo. Observatorio Laboral Revista Venezolana.** Universidad de Carabobo

Sainz, Carlos (1991). Antecedentes y Connotaciones de la nueva Ley Orgánica del Trabajo.

Sainz, Carlos (1994). Las Prestaciones Sociales y los Fondos de Pensión. Caracas.

Salas; Meza (2003). **Aplicación del Principio Protector en el proceso laboral a propósito de la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Tribunal Supremo de Justicia, Caracas.

Santana, Gabriela (s/f). ¿Cómo se calcula una liquidación? **Revista sobre relaciones industriales y laborales**.

Sección 28 Beneficios a los Empleados de la Norma Internacional de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES). Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad.

Villasmil, Humberto (1998). **Tripartismo y Derecho del Trabajo**. Caracas.

Villasmil, Humberto (2013). Ley Orgánica del Trabajo y Flexibilización; Un Debate; ¿Interesante o Interesado?. **Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales (Parte II), 2013, no 30**.

ANEXOS

Tabla N° 27. Garantías de prestaciones sociales para el Trabajador "B"								
Primer año de servicio								
Año	Mes	SBd	aBV	a.U	SI_d	Día	Prestaciones Sociales	Total
2005	Diciembre	13,50	0,26	0,56	14,33	5	71,63	71,63
2006	Enero	13,50	0,26	0,56	14,33	5	71,63	143,25
2006	Febrero	15,53	0,30	0,65	16,48	5	82,40	225,65
2006	Marzo	15,53	0,30	0,65	16,48	5	82,40	308,04
2006	Abril	15,53	0,30	0,65	16,48	5	82,40	390,44
2006	Mayo	15,53	0,30	0,65	16,48	5	82,40	472,83
2006	Junio	15,53	0,30	0,65	16,48	5	82,40	555,23
2006	Julio	15,53	0,30	0,65	16,48	5	82,40	637,62
2006	Agosto	15,53	0,30	0,65	16,48	5	82,40	720,02
Segundo año de servicio								
2006	Septiembre	18,00	0,40	0,75	19,15	5	95,75	815,77
2006	Octubre	18,00	0,40	0,75	19,15	5	95,75	911,52
2006	Noviembre	18,00	0,40	0,75	19,15	5	95,75	1007,27
2006	Diciembre	18,00	0,40	0,75	19,15	5	95,75	1103,02
2007	Enero	18,00	0,40	0,75	19,15	5	95,75	1198,77
2007	Febrero	18,00	0,40	0,75	19,15	5	95,75	1294,52
2007	Marzo	18,00	0,40	0,75	19,15	5	95,75	1390,27
2007	Abril	18,00	0,40	0,75	19,15	5	95,75	1486,02
2007	Mayo	22,00	0,49	0,92	23,41	5	117,03	1603,04
2007	Junio	22,00	0,49	0,92	23,41	5	117,03	1720,07
2007	Julio	22,00	0,49	0,92	23,41	5	117,03	1837,10
2007	Agosto	22,00	0,49	0,92	23,41	5	117,03	1954,13
	Días Adicionales	22,00	0,49	0,92	23,41	2	46,81	2000,94
Tercer año de servicio								
2007	Septiembre	22,00	0,55	0,92	23,47	5	117,33	2118,27
2007	Octubre	22,00	0,55	0,92	23,47	5	117,33	2235,61
2007	Noviembre	22,00	0,55	0,92	23,47	5	117,33	2352,94
2007	Diciembre	22,00	0,55	0,92	23,47	5	117,33	2470,27
2008	Enero	22,00	0,55	0,92	23,47	5	117,33	2587,61
2008	Febrero	22,00	0,55	0,92	23,47	5	117,33	2704,94
2008	Marzo	22,00	0,55	0,92	23,47	5	117,33	2822,27
2008	Abril	22,00	0,55	0,92	23,47	5	117,33	2939,61
2008	Mayo	30,00	0,75	1,25	32,00	5	160,00	3099,61
2008	Junio	30,00	0,75	1,25	32,00	5	160,00	3259,61
2008	Julio	30,00	0,75	1,25	32,00	5	160,00	3419,61
2008	Agosto	30,00	0,75	1,25	32,00	5	160,00	3579,61
	Días Adicionales	30,00	0,75	1,25	32,00	4	128,00	3707,61

Cuarto año de servicio								
2008	Septiembre	30,00	0,83	1,25	32,08	5	160,42	3868,02
2008	Octubre	30,00	0,83	1,25	32,08	5	160,42	4028,44
2008	Noviembre	30,00	0,83	1,25	32,08	5	160,42	4188,86
2008	Diciembre	30,00	0,83	1,25	32,08	5	160,42	4349,27
2009	Enero	30,00	0,83	1,25	32,08	5	160,42	4509,69
2009	Febrero	30,00	0,83	1,25	32,08	5	160,42	4670,11
2009	Marzo	30,00	0,83	1,25	32,08	5	160,42	4830,52
2009	Abril	30,00	0,83	1,25	32,08	5	160,42	4990,94
2009	Mayo	40,00	1,11	1,67	42,78	5	213,89	5204,83
2009	Junio	40,00	1,11	1,67	42,78	5	213,89	5418,72
2009	Julio	40,00	1,11	1,67	42,78	5	213,89	5632,61
2009	Agosto	40,00	1,11	1,67	42,78	5	213,89	5846,49
	<i>Días Adicionales</i>	40,00	1,11	1,67	42,78	6	256,67	6103,16
Quinto año de servicio								
2009	Septiembre	40,00	1,22	1,67	42,89	5	214,44	6317,61
2009	Octubre	40,00	1,22	1,67	42,89	5	214,44	6532,05
2009	Noviembre	40,00	1,22	1,67	42,89	5	214,44	6746,49
2009	Diciembre	40,00	1,22	1,67	42,89	5	214,44	6960,94
2010	Enero	40,00	1,22	1,67	42,89	5	214,44	7175,38
2010	Febrero	40,00	1,22	1,67	42,89	5	214,44	7389,83
2010	Marzo	45,00	1,38	1,88	48,25	5	241,25	7631,08
2010	Abril	45,00	1,38	1,88	48,25	5	241,25	7872,33
2010	Mayo	52,00	1,59	2,17	55,76	5	278,78	8151,11
2010	Junio	52,00	1,59	2,17	55,76	5	278,78	8429,88
2010	Julio	52,00	1,59	2,17	55,76	5	278,78	8708,66
2010	Agosto	52,00	1,59	2,17	55,76	5	278,78	8987,44
	<i>Días Adicionales</i>	52,00	1,59	2,17	55,76	8	446,04	9433,48
Sexto año de servicio								
2010	Septiembre	52,00	1,73	2,17	55,90	5	279,50	9712,98
2010	Octubre	52,00	1,73	2,17	55,90	5	279,50	9992,48
2010	Noviembre	52,00	1,73	2,17	55,90	5	279,50	10271,98
2010	Diciembre	52,00	1,73	2,17	55,90	5	279,50	10551,48
2011	Enero	52,00	1,73	2,17	55,90	5	279,50	10830,98
2011	Febrero	52,00	1,73	2,17	55,90	5	279,50	11110,48
2011	Marzo	52,00	1,73	2,17	55,90	5	279,50	11389,98
2011	Abril	52,00	1,73	2,17	55,90	5	279,50	11669,48
2011	Mayo	60,00	2,00	2,50	64,50	5	322,50	11991,98
2011	Junio	60,00	2,00	2,50	64,50	5	322,50	12314,48
2011	Julio	60,00	2,00	2,50	64,50	5	322,50	12636,98
2011	Agosto	60,00	2,00	2,50	64,50	5	322,50	12959,48
	<i>Días Adicionales</i>	60,00	2,00	2,50	64,50	10	645,00	13604,48

Séptimo año de servicio								
2011	Septiembre	66,00	2,38	2,75	71,13	5	355,67	13960,15
2011	Octubre	66,00	2,38	2,75	71,13	5	355,67	14315,82
2011	Noviembre	66,00	2,38	2,75	71,13	5	355,67	14671,48
2011	Diciembre	66,00	2,38	2,75	71,13	5	355,67	15027,15
2012	Enero	66,00	2,38	2,75	71,13	5	355,67	15382,82
2012	Febrero	66,00	2,38	2,75	71,13	5	355,67	15738,48
2012	Marzo	66,00	2,38	2,75	71,13	5	355,67	16094,15
2012	Abril	66,00	2,38	2,75	71,13	5	355,67	16449,82
2012	Mayo	76,00	4,43	6,33	86,77	0	0,00	16449,82
2012	Junio	76,00	4,43	6,33	86,77	0	0,00	16449,82
2012	Julio	76,00	4,43	6,33	86,77	15	1301,50	17751,32
2012	Agosto	76,00	4,43	6,33	86,77	0	0,00	17751,32
	<i>Días Adicionales</i>	76,00	4,43	6,33	86,77	12	1041,20	18792,52
Octavo año de servicio								
2012	Septiembre	88,00	5,38	7,33	100,71	0	0,00	18792,52
2012	Octubre	88,00	5,38	7,33	100,71	15	1510,67	20303,18
2012	Noviembre	88,00	5,38	7,33	100,71	0	0,00	20303,18
2012	Diciembre	88,00	5,38	7,33	100,71	0	0,00	20303,18
2013	Enero	88,00	5,38	7,33	100,71	15	1510,67	21813,85
2013	Febrero	88,00	5,38	7,33	100,71	0	0,00	21813,85
2013	Marzo	88,00	5,38	7,33	100,71	0	0,00	21813,85
2013	Abril	88,00	5,38	7,33	100,71	15	1510,67	23324,52
2013	Mayo	106,00	6,48	8,83	121,31	0	0,00	23324,52
2013	Junio	106,00	6,48	8,83	121,31	0	0,00	23324,52
2013	Julio	106,00	6,48	8,83	121,31	15	1819,67	25144,18
2013	Agosto	106,00	6,48	8,83	121,31	0	0,00	25144,18
	<i>Días Adicionales</i>	106,00	6,48	8,83	121,31	14	1698,36	26842,54
Noveno año de servicio								
2013	Septiembre	120,00	7,67	10,00	137,67	0	0,00	26842,54
2013	Octubre	120,00	7,67	10,00	137,67	15	2065,00	28907,54
2013	Noviembre	132,00	8,43	11,00	151,43	0	0,00	28907,54
2013	Diciembre	132,00	8,43	11,00	151,43	0	0,00	28907,54
2014	Enero	132,00	8,43	11,00	151,43	15	2271,50	31179,04
2014	Febrero	132,00	8,43	11,00	151,43	0	0,00	31179,04
2014	Marzo	132,00	8,43	11,00	151,43	0	0,00	31179,04
2014	Abril	132,00	8,43	11,00	151,43	15	2271,50	33450,54
2014	Mayo	190,00	12,14	15,83	217,97	0	0,00	33450,54
2014	Junio	190,00	12,14	15,83	217,97	0	0,00	33450,54
2014	Julio	190,00	12,14	15,83	217,97	15	3269,58	36720,12
2014	Agosto	190,00	12,14	15,83	217,97	0	0,00	36720,12
	<i>Días Adicionales</i>	190,00	12,14	15,83	217,97	16	3487,56	40207,68

Décimo año de servicio								
2014	Septiembre	190,00	12,67	15,83	218,50	0	0,00	40207,68
2014	Octubre	190,00	12,67	15,83	218,50	15	3277,50	43485,18
2014	Noviembre	190,00	12,67	15,83	218,50	0	0,00	43485,18
2014	Diciembre	190,00	12,67	15,83	218,50	0	0,00	43485,18

Fuente: Elaboración propia

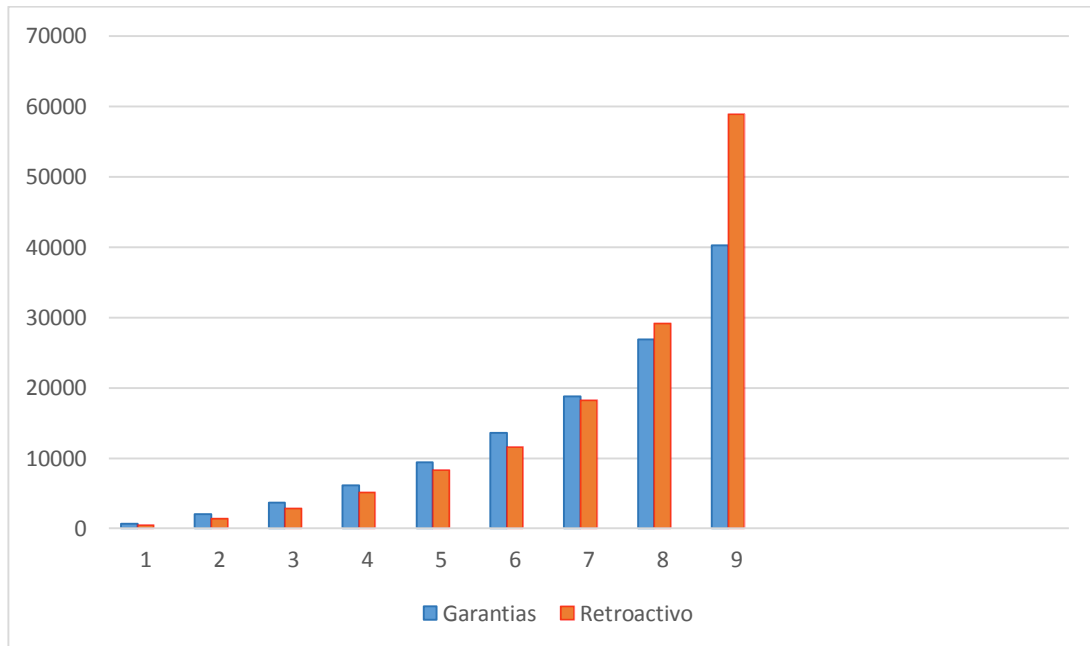
Tabla No. 28. Diferencia entre los sistemas de prestaciones sociales para el Trabajador "B"

Fecha de Cierre	2012	2013	2014
Total Garantías de Prestaciones Sociales	20.303,18	28.907,54	43.485,18
Calculo del Retroactivo	21.149,10 (30 días x 7 años x 100,71)	36.343,20 (30 días x 8 años x 151,43)	58.995,00 (30 días x 9 años x 218,50)
Diferencia	845,92	7.435,66	15.509,82

Fuente: Elaboración propia

Gráfico No. 3

Garantías de prestaciones sociales vs retroactividad para el trabajador "B"



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 29. Garantías de prestaciones sociales para el Trabajador "C"								
Primer año de servicio								
Año	Mes	SBd	aBV	aU	SI_d	Días	Prest. Sociales	Total
2006	Septiembre	20,00	0,39	0,83	21,22	5	106,11	106,11
2006	Octubre	20,00	0,39	0,83	21,22	5	106,11	212,22
2006	Noviembre	20,00	0,39	0,83	21,22	5	106,11	318,33
2006	Diciembre	20,00	0,39	0,83	21,22	5	106,11	424,44
2007	Enero	20,00	0,39	0,83	21,22	5	106,11	530,56
2007	Febrero	20,00	0,39	0,83	21,22	5	106,11	636,67
2007	Marzo	20,00	0,39	0,83	21,22	5	106,11	742,78
2007	Abril	20,00	0,39	0,83	21,22	5	106,11	848,89
2007	Mayo	24,00	0,47	1,00	25,47	5	127,33	976,22
Segundo año de servicio								
2007	Junio	24,00	0,53	1,00	25,53	5	127,67	1103,89
2007	Julio	24,00	0,53	1,00	25,53	5	127,67	1231,56
2007	Agosto	24,00	0,53	1,00	25,53	5	127,67	1359,22
2007	Septiembre	24,00	0,53	1,00	25,53	5	127,67	1486,89
2007	Octubre	24,00	0,53	1,00	25,53	5	127,67	1614,56
2007	Noviembre	24,00	0,53	1,00	25,53	5	127,67	1742,22
2007	Diciembre	24,00	0,53	1,00	25,53	5	127,67	1869,89
2008	Enero	24,00	0,53	1,00	25,53	5	127,67	1997,56
2008	Febrero	24,00	0,53	1,00	25,53	5	127,67	2125,22
2008	Marzo	24,00	0,53	1,00	25,53	5	127,67	2252,89
2008	Abril	24,00	0,53	1,00	25,53	5	127,67	2380,56
2008	Mayo	32,00	0,71	1,33	34,04	5	170,22	2550,78
<i>Días Adicionales</i>		32,00	0,71	1,33	34,04	2	68,09	2618,87
Tercer año de servicio								
2008	Junio	32,00	0,80	1,33	34,13	5	170,67	2789,53
2008	Julio	32,00	0,80	1,33	34,13	5	170,67	2960,20
2008	Agosto	32,00	0,80	1,33	34,13	5	170,67	3130,87
2008	Septiembre	32,00	0,80	1,33	34,13	5	170,67	3301,53
2008	Octubre	32,00	0,80	1,33	34,13	5	170,67	3472,20
2008	Noviembre	32,00	0,80	1,33	34,13	5	170,67	3642,87
2008	Diciembre	32,00	0,80	1,33	34,13	5	170,67	3813,53
2009	Enero	32,00	0,80	1,33	34,13	5	170,67	3984,20
2009	Febrero	32,00	0,80	1,33	34,13	5	170,67	4154,87
2009	Marzo	32,00	0,80	1,33	34,13	5	170,67	4325,53
2009	Abril	32,00	0,80	1,33	34,13	5	170,67	4496,20
2009	Mayo	40	1,00	1,67	42,67	5	213,33	4709,53
<i>Días Adicionales</i>		40	1,00	1,67	42,67	4	170,67	4880,20

Cuarto año de servicio								
2009	Junio	40	1,11	1,67	42,78	5	213,89	5094,09
2009	Julio	40	1,11	1,67	42,78	5	213,89	5307,98
2009	Agosto	40	1,11	1,67	42,78	5	213,89	5521,87
2009	Septiembre	40	1,11	1,67	42,78	5	213,89	5735,76
2009	Octubre	40	1,11	1,67	42,78	5	213,89	5949,64
2009	Noviembre	40	1,11	1,67	42,78	5	213,89	6163,53
2009	Diciembre	40	1,11	1,67	42,78	5	213,89	6377,42
2010	Enero	40	1,11	1,67	42,78	5	213,89	6591,31
2010	Febrero	40	1,11	1,67	42,78	5	213,89	6805,20
2010	Marzo	45	1,25	1,88	48,13	5	240,63	7045,83
2010	Abril	45	1,25	1,88	48,13	5	240,63	7286,45
2010	Mayo	52	1,44	2,17	55,61	5	278,06	7564,51
Días Adicionales		52	1,44	2,17	55,61	6	333,67	7898,17
Quinto año de servicio								
2010	Junio	52	1,59	2,17	55,76	5	278,78	8176,95
2010	Julio	52	1,59	2,17	55,76	5	278,78	8455,73
2010	Agosto	52	1,59	2,17	55,76	5	278,78	8734,51
2010	Septiembre	52	1,59	2,17	55,76	5	278,78	9013,28
2010	Octubre	52	1,59	2,17	55,76	5	278,78	9292,06
2010	Noviembre	52	1,59	2,17	55,76	5	278,78	9570,84
2010	Diciembre	52	1,59	2,17	55,76	5	278,78	9849,62
2011	Enero	52	1,59	2,17	55,76	5	278,78	10128,39
2011	Febrero	52	1,59	2,17	55,76	5	278,78	10407,17
2011	Marzo	52	1,59	2,17	55,76	5	278,78	10685,95
2011	Abril	52	1,59	2,17	55,76	5	278,78	10964,73
2011	Mayo	60	1,83	2,50	64,33	5	321,67	11286,39
Días Adicionales		60	1,83	2,50	64,33	8	514,67	11801,06
Sexto año de servicio								
2011	Junio	60	2,00	2,50	64,50	5	322,50	12123,56
2011	Julio	60	2,00	2,50	64,50	5	322,50	12446,06
2011	Agosto	60	2,00	2,50	64,50	5	322,50	12768,56
2011	Septiembre	66	2,20	2,75	70,95	5	354,75	13123,31
2011	Octubre	66	2,20	2,75	70,95	5	354,75	13478,06
2011	Noviembre	66	2,20	2,75	70,95	5	354,75	13832,81
2011	Diciembre	66	2,20	2,75	70,95	5	354,75	14187,56
2012	Enero	66	2,20	2,75	70,95	5	354,75	14542,31
2012	Febrero	66	2,20	2,75	70,95	5	354,75	14897,06
2012	Marzo	66	2,20	2,75	70,95	5	354,75	15251,81
2012	Abril	66	2,20	2,75	70,95	5	354,75	15606,56
2012	Mayo	76	4,22	6,33	86,56	0	0,00	15606,56
Días Adicionales		76	4,22	6,33	86,56	10	865,56	16472,12

Séptimo año de servicio								
2012	Junio	76	4,43	6,33	86,77	0	0,00	16472,12
2012	Julio	76	4,43	6,33	86,77	15	1301,50	17773,62
2012	Agosto	76	4,43	6,33	86,77	0	0,00	17773,62
2012	Septiembre	88	5,13	7,33	100,47	0	0,00	17773,62
2012	Octubre	88	5,13	7,33	100,47	15	1507,00	19280,62
2012	Noviembre	88	5,13	7,33	100,47	0	0,00	19280,62
2012	Diciembre	88	5,13	7,33	100,47	0	0,00	19280,62
2013	Enero	88	5,13	7,33	100,47	15	1507,00	20787,62
2013	Febrero	88	5,13	7,33	100,47	0	0,00	20787,62
2013	Marzo	88	5,13	7,33	100,47	0	0,00	20787,62
2013	Abril	88	5,13	7,33	100,47	15	1507,00	22294,62
2013	Mayo	105,67	6,16	8,81	120,64	0	0,00	22294,62
Días Adicionales		105,67	6,16	8,81	120,64	12	1447,68	23742,30
Octavo año de servicio								
2013	Junio	105,67	6,46	8,81	120,93	0	0,00	23742,30
2013	Julio	105,67	6,46	8,81	120,93	15	1814,00	25556,30
2013	Agosto	105,67	6,46	8,81	120,93	0	0,00	25556,30
2013	Septiembre	120	7,33	10,00	137,33	0	0,00	25556,30
2013	Octubre	120	7,33	10,00	137,33	15	2060,00	27616,30
2013	Noviembre	132	8,07	11,00	151,07	0	0,00	27616,30
2013	Diciembre	132	8,07	11,00	151,07	0	0,00	27616,30
2014	Enero	146	8,92	12,17	167,09	15	2506,33	30122,63
2014	Febrero	146	8,92	12,17	167,09	0	0,00	30122,63
2014	Marzo	146	8,92	12,17	167,09	0	0,00	30122,63
2014	Abril	146	8,92	12,17	167,09	15	2506,33	32628,96
2014	Mayo	177,33	10,84	14,78	202,94	0	0,00	32628,96
Días Adicionales		177,33	10,84	14,78	202,94	14	2841,22	35470,18
Noveno año de servicio								
2014	Junio	177,33	11,33	14,78	203,44	0	0,00	35470,18
2014	Julio	177,33	11,33	14,78	203,44	15	3051,55	38521,74
2014	Agosto	177,33	11,33	14,78	203,44	0	0,00	38521,74
2014	Septiembre	177,33	11,33	14,78	203,44	0	0,00	38521,74
2014	Octubre	177,33	11,33	14,78	203,44	15	3051,55	41573,29
2014	Noviembre	177,33	11,33	14,78	203,44	0	0,00	41573,29
2014	Diciembre	177,33	11,33	14,78	203,44	0	0,00	41573,29

Fuente: Elaboración propia

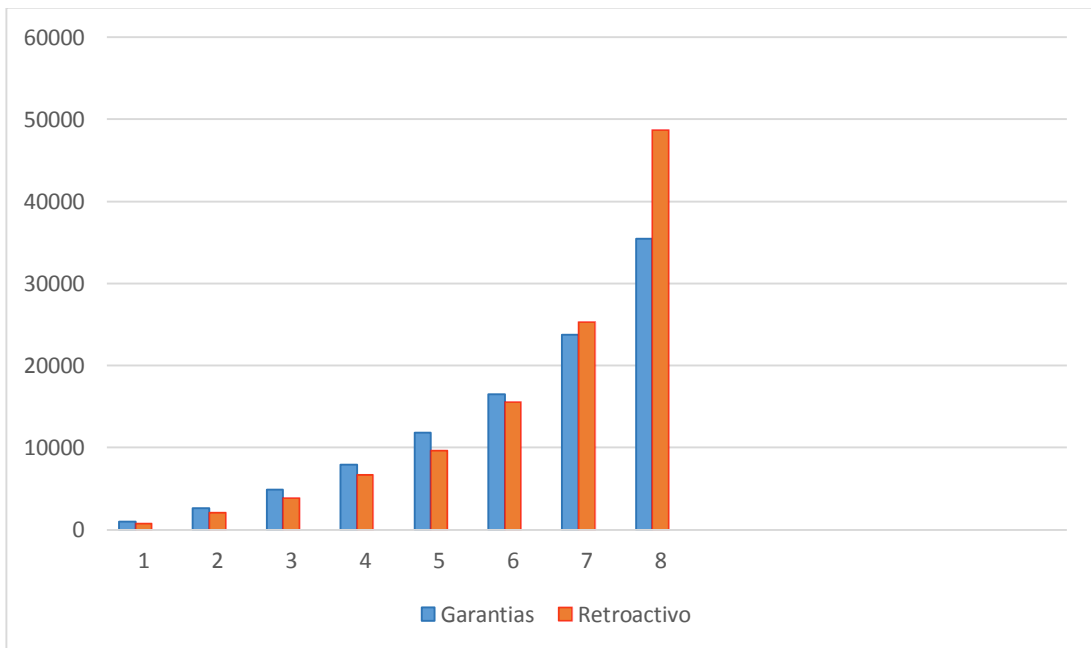
Tabla No. 30. Diferencia entre los sistemas de prestaciones sociales para el Trabajador “C”

Fecha de Cierre	2012	2013	2014
Total Garantías de Prestaciones Sociales	19.280,62	27.616,30	41.573,29
Calculo del Retroactivo	21.098,70 (30 días x 7 años x 100,47)	36.256,80 (30 días x 8 años x 151,07)	54.928,80 (30 días x 9 años x 203,44)
Diferencia	1.818,08	8.640,50	13.355,51

Fuente: Elaboración propia

Gráfico No. 4

Garantías de prestaciones sociales vs retroactividad para el trabajador “C”



Fuente: Elaboración propia

Tabla N°31. Garantías de prestaciones sociales para el Trabajador "D"								
Primer año de servicio								
Año	Mes	SBd	aBV	aU	SI_d	Días	Prest. Sociales	Total
2007	Septiembre	21,00	0,41	0,88	22,28	5	111,42	111,42
2007	Octubre	21,00	0,41	0,88	22,28	5	111,42	222,83
2007	Noviembre	21,00	0,41	0,88	22,28	5	111,42	334,25
2007	Diciembre	21,00	0,41	0,88	22,28	5	111,42	445,67
2008	Enero	21,00	0,41	0,88	22,28	5	111,42	557,08
2008	Febrero	21,00	0,41	0,88	22,28	5	111,42	668,50
2008	Marzo	21,00	0,41	0,88	22,28	5	111,42	779,92
2008	Abril	21,00	0,41	0,88	22,28	5	111,42	891,33
2008	Mayo	26,67	0,52	1,11	28,30	5	141,50	1032,83
Segundo año de servicio								
2008	Junio	26,67	0,59	1,11	28,37	5	141,87	1174,70
2008	Julio	26,67	0,59	1,11	28,37	5	141,87	1316,57
2008	Agosto	30,00	0,67	1,25	31,92	5	159,58	1476,16
2008	Septiembre	30,00	0,67	1,25	31,92	5	159,58	1635,74
2008	Octubre	30,00	0,67	1,25	31,92	5	159,58	1795,32
2008	Noviembre	30,00	0,67	1,25	31,92	5	159,58	1954,91
2008	Diciembre	30,00	0,67	1,25	31,92	5	159,58	2114,49
2009	Enero	30,00	0,67	1,25	31,92	5	159,58	2274,07
2009	Febrero	30,00	0,67	1,25	31,92	5	159,58	2433,66
2009	Marzo	30,00	0,67	1,25	31,92	5	159,58	2593,24
2009	Abril	30,00	0,67	1,25	31,92	5	159,58	2752,82
2009	Mayo	40,00	0,89	1,67	42,56	5	212,78	2965,60
<i>Días Adicionales</i>		40,00	0,89	1,67	42,56	2	85,11	3050,71
Tercer año de servicio								
2009	Junio	40,00	1,00	1,67	42,67	5	213,33	3264,04
2009	Julio	40,00	1,00	1,67	42,67	5	213,33	3477,38
2009	Agosto	40,00	1,00	1,67	42,67	5	213,33	3690,71
2009	Septiembre	40,00	1,00	1,67	42,67	5	213,33	3904,04
2009	Octubre	40,00	1,00	1,67	42,67	5	213,33	4117,38
2009	Noviembre	40,00	1,00	1,67	42,67	5	213,33	4330,71
2009	Diciembre	40,00	1,00	1,67	42,67	5	213,33	4544,04
2010	Enero	40,00	1,00	1,67	42,67	5	213,33	4757,38
2010	Febrero	40,00	1,00	1,67	42,67	5	213,33	4970,71
2010	Marzo	45,00	1,13	1,88	48,00	5	240,00	5210,71
2010	Abril	45,00	1,13	1,88	48,00	5	240,00	5450,71
2010	Mayo	52,00	1,30	2,17	55,47	5	277,33	5728,04
<i>Días Adicionales</i>		52,00	1,30	2,17	55,47	4	221,87	5949,91

Cuarto año de servicio								
2010	Junio	52,00	1,44	2,17	55,61	5	278,06	6227,97
2010	Julio	52,00	1,44	2,17	55,61	5	278,06	6506,02
2010	Agosto	52,00	1,44	2,17	55,61	5	278,06	6784,08
2010	Septiembre	52,00	1,44	2,17	55,61	5	278,06	7062,13
2010	Octubre	52,00	1,44	2,17	55,61	5	278,06	7340,19
2010	Noviembre	52,00	1,44	2,17	55,61	5	278,06	7618,24
2010	Diciembre	52,00	1,44	2,17	55,61	5	278,06	7896,30
2011	Enero	52,00	1,44	2,17	55,61	5	278,06	8174,36
2011	Febrero	52,00	1,44	2,17	55,61	5	278,06	8452,41
2011	Marzo	52,00	1,44	2,17	55,61	5	278,06	8730,47
2011	Abril	52,00	1,44	2,17	55,61	5	278,06	9008,52
2011	Mayo	60,00	1,67	2,50	64,17	5	320,83	9329,36
Días Adicionales		60,00	1,67	2,50	64,17	6	385,00	9714,36
Quinto año de servicio								
2011	Junio	60,00	1,83	2,50	64,33	5	321,67	10036,02
2011	Julio	60,00	1,83	2,50	64,33	5	321,67	10357,69
2011	Agosto	60,00	1,83	2,50	64,33	5	321,67	10679,36
2011	Septiembre	66,00	2,02	2,75	70,77	5	353,83	11033,19
2011	Octubre	66,00	2,02	2,75	70,77	5	353,83	11387,02
2011	Noviembre	66,00	2,02	2,75	70,77	5	353,83	11740,86
2011	Diciembre	66,00	2,02	2,75	70,77	5	353,83	12094,69
2012	Enero	66,00	2,02	2,75	70,77	5	353,83	12448,52
2012	Febrero	66,00	2,02	2,75	70,77	5	353,83	12802,36
2012	Marzo	66,00	2,02	2,75	70,77	5	353,83	13156,19
2012	Abril	66,00	2,02	2,75	70,77	5	353,83	13510,02
2012	Mayo	76,00	4,01	6,33	86,34	0	0,00	13510,02
Días Adicionales		76,00	4,01	6,33	86,34	8	690,76	14200,78
Sexto año de servicio								
2012	Junio	76,00	4,22	6,33	86,56	0	0,00	14200,78
2012	Julio	76,00	4,22	6,33	86,56	15	1298,33	15499,11
2012	Agosto	76,00	4,22	6,33	86,56	0	0,00	15499,11
2012	Septiembre	88,00	4,89	7,33	100,22	0	0,00	15499,11
2012	Octubre	88,00	4,89	7,33	100,22	15	1503,33	17002,44
2012	Noviembre	88,00	4,89	7,33	100,22	0	0,00	17002,44
2012	Diciembre	88,00	4,89	7,33	100,22	0	0,00	17002,44
2013	Enero	88,00	4,89	7,33	100,22	15	1503,33	18505,78
2013	Febrero	88,00	4,89	7,33	100,22	0	0,00	18505,78
2013	Marzo	88,00	4,89	7,33	100,22	0	0,00	18505,78
2013	Abril	88,00	4,89	7,33	100,22	15	1503,33	20009,11
2013	Mayo	106,00	5,89	8,83	120,72	0	0,00	20009,11
Días Adicionales		106,00	5,89	8,83	120,72	10	1207,22	21216,33

Séptimo año de servicio								
2013	Junio	106,00	6,18	8,83	121,02	0	0,00	21216,33
2013	Julio	106,00	6,18	8,83	121,02	15	1815,25	23031,58
2013	Agosto	106,00	6,18	8,83	121,02	0	0,00	23031,58
2013	Septiembre	120,00	7,00	10,00	137,00	0	0,00	23031,58
2013	Octubre	120,00	7,00	10,00	137,00	15	2055,00	25086,58
2013	Noviembre	132,00	7,70	11,00	150,70	0	0,00	25086,58
2013	Diciembre	132,00	7,70	11,00	150,70	0	0,00	25086,58
2014	Enero	146,00	8,52	12,17	166,68	15	2500,25	27586,83
2014	Febrero	146,00	8,52	12,17	166,68	0	0,00	27586,83
2014	Marzo	146,00	8,52	12,17	166,68	0	0,00	27586,83
2014	Abril	146,00	8,52	12,17	166,68	15	2500,25	30087,08
2014	Mayo	177,33	10,34	14,78	202,45	0	0,00	30087,08
Días Adicionales		177,33	10,34	14,78	202,45	12	2429,42	32516,50
Octavo año de servicio								
2014	Junio	177,33	10,84	14,78	202,94	0	0,00	32516,50
2014	Julio	177,33	10,84	14,78	202,94	15	3044,17	35560,67
2014	Agosto	177,33	10,84	14,78	202,94	0	0,00	35560,67
2014	Septiembre	177,33	10,84	14,78	202,94	0	0,00	35560,67
2014	Octubre	177,33	10,84	14,78	202,94	15	3044,17	38604,83
2014	Noviembre	177,33	10,84	14,78	202,94	0	0,00	38604,83
2014	Diciembre	177,33	10,84	14,78	202,94	0	0,00	38604,83

Fuente: Elaboración propia

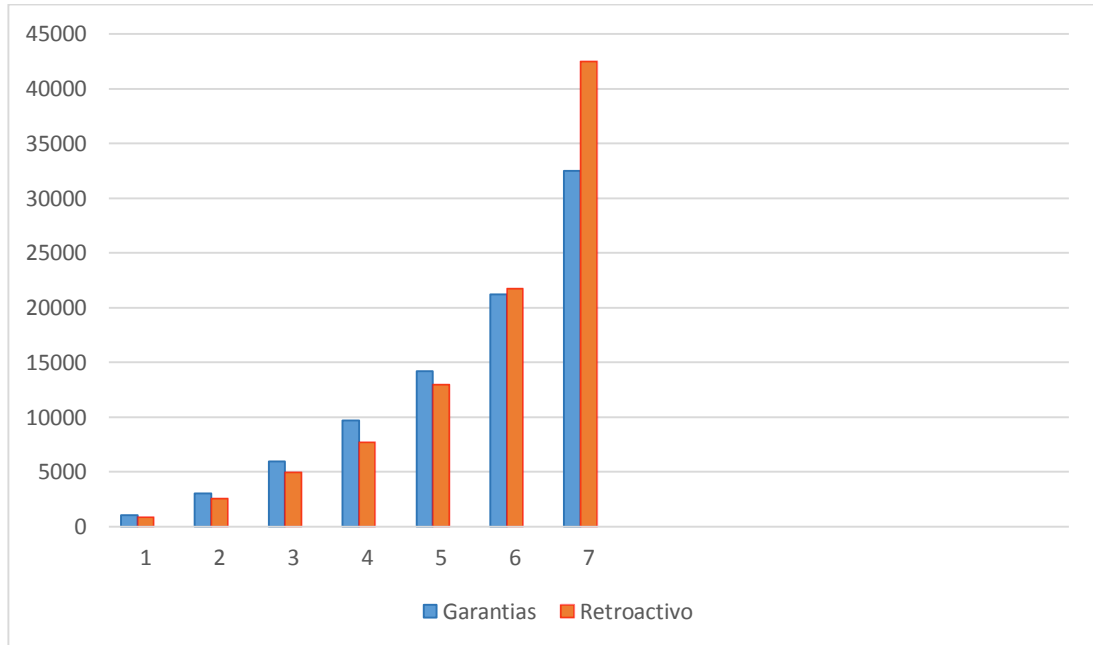
Tabla No. 32. Diferencia entre los sistemas de prestaciones sociales para el Trabajador “D”

Fecha de Cierre	2012	2013	2014
Total Garantías de Prestaciones Sociales	17.002,44	25.086,58	38.604,83
Calculo del Retroactivo	18.039,60 (30 días x 6 años x 100,22)	31.647,00 (30 días x 7 años x 150,70)	48.705,60 (30 días x 8 años x 202,94)
Diferencia	1.037,16	6.560,42	10.100,77

Fuente: Elaboración propia

Gráfico No. 5

Garantías de prestaciones sociales vs retroactividad para el trabajador “D”



Fuente: Elaboración propia