TESIS
GRHRI 2004
V4

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POST-GRADO
ÁREA DE GERENCIA
Postgrado en Gerencia de RRHH y RRII
Opción: Gerencia de RRHH y RRII

Trabajo Especial de Grado

EVALUACIÓN DEL COMPORTAMIENTO FINANCIERO DEL PASIVO LABORAL EN EL PERÍODO 1997-2002. CASO: C.V.G. -EDELCA-

presentado por Véliz Velásquez Alejandro José;
para optar al título de
Especialista en Recursos Humanos y Relaciones Industriales

Asesor
Lic. Astudillo Campos Zulay

Puerto Ordaz, Marzo 2004

FICHA DE PRESENTACIÓN DEL TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

Mediante la presente ficha solicito se nombre el jurado evaluador para mi Trabajo Especial de Grado:

Postgrado en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales

Opción en: Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales

Apellidos y Nombres del alumno: **Véliz Velásquez Alejandro José**

Dirección de Habitación: Conjunto residencial Aponwao calle A, casa 9, Puerto Ordaz

Nombre y Dirección del lugar de trabajo: C.V.G. EDELCA; edificio C.V.G. EDELCA, Calle Caruachi cruce con calle Aro, Alta Vista Sur Puerto Ordaz, Cdad. Guayana. Venezuela.

Teléfonos: Hab.0286-9603220. Trab. 0286-9603776. Cel. 0414-3864048

Apellidos y Nombres del profesor asesor: Astudillo Campos, Zulay Coromoto.

Teléfonos: Hab.0286-9619902. Trab. 0286-9603727. Cel. 0414-3866298

V°B° Profesor Asesor

Firma del Profesor Firma del alumno

Se anexan dos (2) ejemplares del Trabajo Especial de Grado

SOLO PARA EL USO DE LA DIRECCIÓN DEL PROGRAMA

Recibido por_____

Fecha_____

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso y eterno, por haberme iluminado;
A mis Padres.;
A mis bellos sobrinos.;
A mis hermanos y hermana;
A mis amigos y amigas.

La humildad trae gracia y felicidad a la vida; permite acomodarse a las situaciones difíciles sin pensar en lo que se está dejando ó renunciando, nos vuelve más sencillos y naturales, permite que nos concentremos en lo que estamos haciendo, y que lo hagamos correctamente.

La humildad hace que podamos ver los beneficios en cada escena de la vida, haciendo que nuestras interacciones giren en un ambiente más agradable, así logramos un lugar en el corazón de todos, eliminando en un segundo aquello que nos hiere y no nos deja crecer.

Siendo humildes comprenderemos que aún tenemos mucho por mejorar, mucho que aprender y que podemos ocuparnos en la tarea de crecer.

AGRADECIMIENTOS

La felicidad por la obra terminada, y el alivio por poner punto y final a una empresa que hipoteca la vida entera, resultan en agradecimientos muchos más que retóricos hacia quienes la han hecho posible. Pero la felicidad y el alivio son estados de ánimo, efímeros, y podrían arrojar dudas sobre la durabilidad del sentimiento de gratitud que generan. No se dude del mío.

Alejandro

INDICE DE CONTENIDO

Lista de Siglas..... vi
Lista de Tablas..... vii
Lista de Figuras..... viii
Resumen..... ix
Introducción..... 10

CAPITULO I. EL PROBLEMA
Planteamiento del problema..... 13
Justificación de la investigación..... 15
Objetivo General..... 16
Objetivos Específicos..... 16
Alcance..... 17
Limitaciones..... 17
Factibilidad..... 18
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO
Antecedentes de la empresa..... 19
Antecedentes de la investigación..... 22
Bases teóricas..... 25
Supuestos implícitos..... 26
Glosario de términos..... 27
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO
Tipo de investigación..... 29
Área de investigación..... 32
Población y Muestra..... 32
Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... 33
Técnicas de análisis de datos..... 34
Fases de la investigación..... 35
CAPITULO IV. ANALISIS DE LOS RESULTADOS
Diagnóstico de la situación actual..... 36
Análisis de los resultados..... 39
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
Conclusiones..... 56
Recomendaciones..... 57
BIBLIOGRAFÍA 59
ANEXOS 60

LISTA DE SIGLAS

C.V.G.: Corporación Venezolana de Guayana

EDELCA: Electrificación del Caroní

LOT: Ley Orgánica del Trabajo

LISTA DE TABLAS

TABLAS

TABLA N° I. REGIMEN LOT 27 /11/1990: PRESTACIONES LEGALES (ART. 108). Antigüedad del trabajador de 1 a 5 años. 43

TABLA N° I-A. NUEVO REGIMEN 19/06/1997: INDEMNIZACION LEGAL (ART. 108). Antigüedad del trabajador de 1 a 5 años. 44

TABLA N° II. REGIMEN LOT 27 /11/1990: PRESTACIONES LEGALES (ART. 108). Antigüedad del trabajador de 6 a 10 años. 46

TABLA N° II-A. NUEVO REGIMEN 19/06/1997: INDEMNIZACION LEGAL (ART. 108). Antigüedad del trabajador de 6 a 10 años. 47

TABLA N° III. REGIMEN LOT 27 /11/1990: PRESTACIONES LEGALES (ART. 108). Antigüedad del trabajador de 11 a 15 años. 49

TABLA N° III-A. NUEVO REGIMEN 19/06/1997: INDEMNIZACION LEGAL (ART. 108). Antigüedad del trabajador de 11 a 15 años. 50

TABLA N° IV. REGIMEN LOT 27 /11/1990: PRESTACIONES LEGALES (ART. 108). Antigüedad del trabajador superior a 15 años. 52

TABLA N° IV-A. NUEVO REGIMEN 19/06/1997: INDEMNIZACION LEGAL (ART. 108). Antigüedad del trabajador superior a 15 años. 53

LISTA DE FIGURAS

FIGURAS

FIGURA N° 1. PRESTACIONES LEGALES DEL REGIMEN DE 1990 Vs. LAS DE 1997. Antigüedad del trabajador de 1 a 5 años 45
FIGURA N° 2. PRESTACIONES LEGALES DEL REGIMEN DE 1990 Vs. LAS DE 1997. Antigüedad del trabajador de 6 a 10 años 48
FIGURA N° 3. PRESTACIONES LEGALES DEL REGIMEN DE 1990 Vs. LAS DE 1997. Antigüedad del trabajador de 11 a 15 años 51
FIGURA N° 4. PRESTACIONES LEGALES DEL REGIMEN DE 1990 Vs. LAS DE 1997. Antigüedad del trabajador superior a 15 años 54

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POST-GRADO
ÁREA DE GERENCIA
Postgrado en Gerencia de RRHH y RRII
Opción: Gerencia de RRHH y RRII

Trabajo Especial de Grado

EVALUACIÓN DEL COMPORTAMIENTO FINANCIERO DEL PASIVO LABORAL EN EL PERÍODO 1997-2002.
CASO: C.V.G. -EDELCA-

presentado por Véliz Velásquez Alejandro José;
para optar al título de
Especialista en RRHH y RRII

Asesor
Lic. Astudillo Campos Zulay

RESUMEN

El presente estudio constituyo un análisis de los efectos del nuevo régimen de prestaciones sociales aplicado a los trabajadores no amparados por convención colectiva, en la empresa C.V.G. Electrificación del Caroní C.A. –EDELCA-, y su objetivo principal lo estableció el determinar si el nuevo régimen de prestaciones sociales vigente a partir del 19 de junio de 1998, resulta más favorable al trabajador no amparado por convención colectiva de EDELCA. Para el análisis se manejaron los datos de manera cualitativa y cuantitativa y las normas generalmente aceptadas para la elaboración de un trabajo de investigación. Como resultado se obtuvo que aplicar el nuevo régimen de prestaciones sociales a los trabajadores no amparados por convención colectiva de EDELCA, resulta más favorable.

INTRODUCCIÓN

El proceso de cambio que sufrió la Ley Orgánica del trabajo del 27 de noviembre de 1990 en sus artículos 108, 125, 128, 133, 134, 146, 167, 168, 169, 172 y además, la incorporación de los artículos 665 al 675 que imponen disposiciones transitorias que estipulan el otorgamiento de una compensación por transferencia como recompensa por la transición al nuevo régimen de prestaciones sociales, previsto en el artículo 108, de la Ley Orgánica del Trabajo vigente a partir del 19 de junio de 1997, (el cual dispone otorgar al trabajador por su antigüedad en la empresa una prestación de antigüedad que consiste en cinco (5) días de salario por cada mes de servicio después del tercer mes de antigüedad del trabajador en la empresa y adicionalmente, 2 días de salario por cada año de servicio después del primer año, hasta un máximo de 15 años, a diferencia del beneficio otorgado por el derogado artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 que establecía como beneficio de indemnización de antigüedad la cantidad de 30 días de salario por cada año de servicio ininterrumpido en la empresa o fracción superior a seis (6) meses, implicando para ello el tener que calcular dicha indemnización al término de la relación de trabajo con el salario del mes inmediatamente anterior al de la fecha de terminación de la relación de trabajo y a la antigüedad del trabajador a esa misma fecha), se orientaba en la premisa de reducir la casi insoportable carga que representaban los pasivos laborales adeudados a los trabajadores por concepto de la indemnización de antigüedad prevista en el mencionado y derogado artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo de fecha 27 de

noviembre de 1990. Obligados por esta premisa se encomendó por orden de la Presidencia de EDELCA, a la Gerencia de Recursos Humanos conjuntamente con el apoyo y asesoramiento de la Gerencia de Consultoría Jurídica, aplicar las disposiciones del Ejecutivo Nacional de transferir al nuevo régimen dispuesto en la Ley Orgánica del trabajo vigente a partir del 19 de junio de 1997 y desde esa misma fecha a todos los trabajadores de EDELCA.

En este caso trataremos las implicaciones del cambio de régimen del personal no amparado por convención colectiva de EDELCA que esta conformado por los niveles de Ejecutivos, Jefes de Departamento, Sección y Coordinadores, Profesionales y Técnicos, y Empleados, que en su conjunto conforman una fuerza laboral de alrededor de 2.000 trabajadores.

La intención es realizar un análisis que permita determinar cuan efectivo resulta el cambio de régimen de prestaciones sociales y si en realidad el mismo contribuye a disminuir la elevada carga que representaban los pasivos laborales.

La investigación estará estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I. El Problema. Que esta conformado por el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos general y específicos, el alcance, las limitaciones y la factibilidad de la investigación.

Capítulo II. Marco Teórico. Constituido por los antecedentes de la empresa y misión de EDELCA, ubicación, objetivos y funciones generales de la Gerencia de Recursos Humanos, los antecedentes de la investigación, bases teóricas que sustentan la investigación, supuestos implícitos y el glosario de términos.

Capítulo III. Marco Metodológico. Donde se menciona el tipo de investigación, el área de investigación, población y muestra o unidad de análisis, las técnicas e instrumentos de recolección, las técnicas de análisis de datos y las fases de la investigación.

Capítulo IV. Análisis de los Resultados. Se presentarán los resultados de la investigación y un análisis de los mismos.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones. Se harán conclusiones y recomendaciones de la investigación, bibliografía y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La insostenible carga que representaban los pasivos laborales ocasionados por las disposiciones prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990, donde se establecía una prestación de antigüedad de diez (10) días de salario para aquellos trabajadores que tuviesen una antigüedad comprendida entre tres (3) meses y seis (6) meses, y un mes de salario por cada año de antigüedad o fracción superior a seis (6) meses. Dicha prestación se calculaba tomando como base el salario devengado en el mes inmediatamente anterior a aquel en que nació el derecho, trajo como consecuencia su inminente reforma, dándose por hecho el 19 de junio de 1997 con la publicación en gaceta Oficial Nº 5.152 Extraordinario, en la que se Decreta la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, modificando el artículo 108 en su totalidad de la siguiente manera: El trabajador con tres meses de servicio recibirá cinco (5) días de salario por cada mes y a partir de la fecha de entrada en vigencia de la Ley, el trabajador recibirá después del primer año de servicio o fracción superior a seis (6) meses, 2 días adicionales por cada año hasta un máximo de 30 días de salario.

La Ley de Reforma parcial de la Ley Orgánica del Trabajo modificó el modo de cálculo de las prestaciones tratando de adaptarlas a las exigencias de la economía actual.

C.V.G. Electrificación del Caroní C.A. -EDELCA-, cuenta con una fuerza laboral de alrededor de 3.400 trabajadores de los cuales cerca de 2.000 son trabajadores no amparados por la convención colectiva de trabajo, que cuentan con beneficios adicionales a los dispuestos en la Ley Orgánica del Trabajo, contemplado en el "Plan de Beneficios Adicionales al Personal no Amparado por Convención Colectiva" (EDELCA, 1997) de cuya administración y correcta aplicación se encarga la Gerencia de Recursos Humanos.

La causa principal de este estudio lo constituyó, el responder a la incógnita, de la disposición del Ejecutivo Nacional de disminuir los pasivos laborales que representaban las obligaciones legales previstas en el Art. 108 de la LOT de fecha 27 de noviembre de 1990.

Aplicar las disposiciones previstas en la nueva LOT de fecha 19 de junio de 1997, específicamente las dispuestas en el Art. 108, trajo como consecuencia un cambio en el modo de cálculo de la indemnización legal y un impacto directo en el ingreso que por este concepto recibía el trabajador.

Esta investigación se orientó en establecer las ventajas del cambio de régimen de prestaciones sociales previsto en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente y su contribución en la disminución de los pasivos laborales de EDELCA.

Por lo antes expuesto, es justo realizar un análisis de los efectos del nuevo régimen de prestaciones sociales aplicado a los trabajadores no amparados por convención colectiva de EDELCA y determinar las causas de su aplicación y su contribución al objetivo del Ejecutivo Nacional de disminuir los pasivos laborales.

Lo anterior conduce a la siguiente interrogante: ¿Qué tan provechoso resulta aplicar el nuevo régimen de prestaciones sociales previsto en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 19 de junio de 1997, a los trabajadores no amparados por convención colectiva de EDELCA.?

JUSTIFICACIÓN.

El análisis propuesto buscó demostrar a través de la comparación de ambos regímenes de prestaciones sociales (artículo 108 LOT 1990 Vs. Artículo 108 LOT 1997) cual de ellos favorecía más al trabajador y cual sería su implicación presente y futura en los pasivos laborales de EDELCA. Para ello se utilizaron técnicas de recolección y análisis de información y el uso de herramientas de computación para su procesamiento.

Demostrado cual de los dos regímenes es más favorable, se aplicó de inmediato, tal y como lo dispuso la C.V.G. (Corporación Venezolana de Guayana) en correspondencia VPCRHS-300/97 de fecha 28 de agosto de 1997 intitulada "Criterios Corporativos para la aplicación de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo", a fin de cumplir con la disposición del Ejecutivo Nacional en su intención de disminuir los pasivos laborales.

Esta investigación se justifica, ya que realizar un análisis de los efectos del nuevo régimen de prestaciones sociales aplicado al personal no amparado por convención colectiva de EDELCA, constituye un antecedente para la empresa y una base para hechos futuros similares a este.

OBJETIVOS.

GENERAL:

Realizar un análisis de los efectos del nuevo régimen de prestaciones sociales aplicado a los trabajadores no amparados por convención colectiva de la empresa C.V.G. EDELCA.

ESPECÍFICOS:

- Realizar un diagnóstico de la situación actual en materia de prestaciones sociales, de los trabajadores de la nómina no aparada por convención colectiva de la empresa C.V.G. Electrificación del Caroní C.A. -EDELCA-.

- Analizar la aplicación del nuevo régimen de prestaciones sociales a los trabajadores de la nómina no aparada por convención colectiva de la empresa C.V.G. Electrificación del Caroní C.A. -EDELCA- y sus implicaciones presentes y futuras.

- Determinar si con la aplicación del nuevo régimen de prestaciones sociales se reducen los pasivos laborales de EDELCA y cual sería la proyección de los mismos hacia el futuro.

- Evaluar la aplicación del régimen actual (LOT 27/11/90) y el comportamiento de la aplicación del nuevo régimen (19/06/97) y comprobar cual resulta más favorable para los trabajadores no amparados por convención colectiva de EDELCA.

ALCANCE.

Este estudio se llevó a cabo en la empresa C.V.G. Electrificación del Caroní C.A. –EDELCA-, ubicada en Puerto Ordaz Estado Bolívar, perteneciente al grupo de empresas que conforman el Holding de la Corporación Venezolana de Guayana C.V.G., dentro de la Gerencia de Recursos Humanos y se orientó en demostrar cual de los dos regímenes de prestaciones sociales (Art. 108 LOT 1990, o Art. 108 LOT 1997) favorecía más al trabajador de la nómina no amparada por convención colectiva de EDELCA y contribuía al propósito del Ejecutivo Nacional de disminuir los pasivos laborales. El régimen más favorable, se aplicará en forma inmediata con fecha de vigencia a partir del 19 de junio de 1997 así como también, las disposiciones transitorias previstas en los artículos 665 al 675 en las condiciones previstas, como consecuencia de la transición al nuevo régimen de prestaciones sociales.

Esta investigación permitió analizar los efectos que el cambio de régimen de prestaciones sociales vigente a partir del 19 de junio de 1997, ocasionó en el ingreso por este mismo concepto, de los trabajadores no amparados por convención colectiva de EDELCA, en comparación al beneficio otorgado por el régimen de prestaciones sociales de la Ley Orgánica del 27 de noviembre de 1990.

LIMITACIONES.

En cuanto a las limitaciones que se presentaron para el desarrollo de esta investigación, vale decir que para un tipo de investigación como ésta solo se necesitó contar con documentación al respecto como instrumentos legales, dentro de los que tenemos la Ley Orgánica del Trabajo y otros,

manejo de información referente a la muestra en estudio, tomada de la población de trabajadores de la empresa C.V.G. EDELCA y herramientas como paquetes y equipos de computación para el procesamiento de la información, de las cuales dispuse a mi entera disposición y satisfacción, por lo que no existió limitación alguna para el desarrollo de esta investigación.

FACTIBILIDAD.

La presente investigación contó con la aprobación de la Gerencia de Recursos Humanos, adscrita a la vicepresidencia ejecutiva de EDELCA, y la misma contribuyó a dar cumplimiento al mandato presidencial de aplicar las disposiciones previstas en la recientemente promulgada Ley Orgánica del Trabajo de fecha 19 de junio de 1997.

Para ello se contó a completa disposición con todas las herramientas necesarias tales como: recursos económicos-financieros obtenidos del presupuesto de la empresa para la adquisición de cualquier tipo de material para ser utilizado en la investigación, recursos humanos como asesoría interna por parte de personas especialistas en la materia que prestan servicios a la Gerencia de Recursos Humanos de EDELCA, recursos técnicos como equipos de computación de los cuales dispuse a mi entera satisfacción, recursos institucionales provenientes de otras empresas del grupo C.V.G., como folletos, revistas y publicaciones referidas al cambio de régimen de prestaciones propuesto y objeto de este estudio, recursos materiales para el desarrollo de la investigación como papelería y otros, recursos de información referidos al tema en cuestión y el consentimiento por parte de la Gerencia de Recursos Humanos de EDELCA para la realización de este estudio.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DE LA EMPRESA.

Hace mas de 30 años, el 23 de julio de 1963, fue constituida la empresa Electrificación del Caroní C.A. EDELCA, con un mandato claro, el de aprovechar el vasto potencial hidroeléctrico del río Caroní, para el desarrollo de Guayana y la nación venezolana. Con este hecho histórico se dio continuidad y permanencia a los esfuerzos que habían venido siendo realizados por la Corporación Venezolana de Fomento (1949-1953) y la Comisión de Estudios para la Electrificación del Río Caroní (1953-1963), los cuales culminaron con una cuantificación del potencial del río Caroní y la puesta en servicio de la primera central hidroeléctrica en el mismo, Macagua 1 con 360 MW (EDELCA, 1997).

A partir de esta fecha, Edelca, con el apoyo decidido del Estado venezolano, inició un proceso de continuo crecimiento en el cumplimiento del mandato recibido. En 1963 se realiza la primera voladura en el cañón de Necuima, con lo que arranca la construcción de la primera etapa de Guri, entrando la primera unidad en servicio cinco años más tarde y la última unidad en 1978, momento en el cual se inicia la construcción de la Etapa Final de Guri. Esta etapa culmina en 1986, con una capacidad total instalada en el desarrollo de 10.000 MW, lo que convierte a Guri en una de las mayores presas hidroeléctricas a nivel mundial. En cuanto a los desarrollos de transmisión, los cuales permiten poner la energía del Caroní a la disposición del progreso de Venezuela, también se han logrado grandes avances. En 1963 Edelca sólo alimentaba cargas industriales en Guayana a

115 KV, en 1967 esta compañía y Cadafe ponen en servicio las primeras líneas de interconexión a 230 KV con lo que se inicia el transporte de energía al resto del país. Este evento marca el inicio de un proceso continuo de crecimiento en el cual Edelca construye y pone en servicio las líneas de interconexión al Centro, Oriente y Occidente del país, en 400 KV, en una primera etapa, y posteriormente en 800 KV. Estas últimas entraron en servicio en 1986 y representan la más avanzada tecnología en transmisión de potencia (EDELCA, 1997).

A los 30 años de su constitución, podemos afirmar que esta empresa ha sido un factor decisivo en el desarrollo del país. Así, ha pasado de aportar en 1963 el 22% de la energía eléctrica a nivel nacional, con cobertura limitada a Guayana, a suplir en 1993, el 71% de la energía de una Venezuela altamente electrificada y llegando a todas las áreas de la geografía nacional. Edelca en consecuencia se ha convertido en estos 30 años en el productor más importante de energía de Venezuela, después de PDVSA, con una producción hidroeléctrica equivalente de 95 millones de barriles de petróleo al año (EDELCA, 1997).

La ejecución de estos proyectos y la presencia del hombre como elemento indispensable en el diario quehacer permiten cumplir con la misión de producir y poner a disposición del país energía eléctrica en cantidades suficientes, a precios competitivos en forma confiable dentro de altos estándares de calidad y en condiciones de eficiencia y rentabilidad.

Como empresa madura, acepta los retos económicos v estructurales que ocurren en nuestro país y los que traerán los cambios institucionales asociados a la privatización de empresas del sector eléctrico y la necesidad de que Edelca se autofinancie, sin solicitar ingresos del Fisco Nacional, de

manera de liberar recursos que el Estado necesita dirigir a otras áreas que así lo reclaman.

VISIÓN.

Ser una empresa líder en la prestación del servicio eléctrico, comprometida con la conservación del medio ambiente, con un mercado diversificado a nivel nacional e internacional; dotada de tecnologías de vanguardia y conformada por un recurso humano competente; orientada a la obtención de adecuados índices de calidad, rentabilidad y eficiencia, que satisfagan los requerimientos de nuestros clientes, empleados, accionistas, comunidades, proveedores y de desarrollo del país (EDELCA, 1997).

MISIÓN.

Producir, transportar y comercializar energía eléctrica a preciso competitivos, en forma confiable y en condiciones de eficiencia y rentabilidad (EDELCA, 1997).

La estructura organizativa de C.V.G. Electrificación del Caroní C.A. -EDELCA- esta conformada por varias unidades distribuidas según su área funcional de la siguiente manera: la Asamblea de Accionistas, la Junta Directiva, la Presidencia, en línea de Staff a la Presidencia las Gerencias de Contraloría Interna y de Consultoría Jurídica, la Vicepresidencia, en línea de Staff a la Vicepresidencia las Gerencias de Relaciones Institucionales, Recursos Humanos y Planificación, y en línea demando directa las Gerencias de Dirección de Finanzas y Administración, Estudios e Ingeniería, Operaciones, Transmisión y Construcción (Ver ANEXO I)

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

El pasado 19 de junio de 1997 fue aprobado el texto reformista que cambia radicalmente 50 años de historia laboral en el país, en lo que se refiere a las prestaciones sociales, según Gaceta Oficial Nº 5.152 Extraordinario de esa misma fecha. Con esta reforma queda eliminada la retroactividad de las prestaciones sociales de los trabajadores que regía desde el 27 de noviembre de 1990 hasta el momento de su publicación en la anteriormente mencionada Gaceta Oficial.

La reciente promulgación de la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, marca un nuevo hito en la legislación laboral venezolana, introduciendo variaciones en cuanto al régimen de prestaciones sociales y al salario. Otra novedad apreciable, es la implantación del bono de transferencia y su modalidad para ser otorgado a empresas del sector público y privado.

Oficina Central de Personal (1997) explica en su folleto **"ABC de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo"**, la aplicabilidad del nuevo régimen de prestaciones sociales publicado en el mes de julio, en el que se dan a conocer las definiciones, los ejemplos numéricos, las preguntas y las respuestas que ayudan a entender los aspectos fundamentales del nuevo régimen de prestaciones sociales.

Esta publicación guarda relación con la investigación ya que sirvió de guía y referencia por la estrecha relación que guarda con el tema tratado y explica de manera clara el método que debe usarse para calcular las prestaciones sociales previstas en ambos regímenes y así compararlos.

La revista Gerente (1997) en su publicación del mes de julio, poco tiempo después de la entrada en vigencia del nuevo régimen de prestaciones

sociales, en un artículo titulado **"La Nueva Ley del trabajo"** introdujo un nuevo ingrediente a este fenómeno conocido como cambio de régimen de prestaciones sociales, y ese no es otro más que el salario, que luego de estar limitado a todo aquello que recibía el trabajador por la labor que realizaba, con la condición de tener carácter regular y permanente, tal y como lo disponía el artículo Nº 133 de la derogada Ley Orgánica de fecha 27 de noviembre de 1990, pasa a ser un elemento principal en las críticas que se le han hecho a la nueva Ley, en el sentido de que "amplía excesivamente el concepto de salario". Otro factor de repercusión en este estudio por el compromiso de mejorar el nivel de ingreso de los trabajadores como consecuencia de la transferencia al nuevo régimen.

Lo expuesto anteriormente guarda relación con la investigación por que explica la diferencia del concepto de salario previsto en cada uno de los regímenes estudiados, que sirve de base para el cálculo de las prestaciones sociales.

Escritorio Jurídico Pérez-Mena, Evers, Laria, Torres & Asociados (1997) realizó una sinopsis en su publicación "En Contacto" titulada **"Aspectos Fundamentales de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo"** donde realiza un análisis fundamentado en el cuerpo de la nueva Ley del Trabajo, en especial el artículo 108 y su relación directa con el artículo 133, y los cambios más importantes en el área de prestaciones sociales y el salario. En cuanto a prestaciones sociales, el concepto jurídico en cuestión, conserva su finalidad originaria como es la de atender requerimientos de vivienda, educación y salud. Sin embargo, la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica de Trabajo modificó el modo de cálculo de las prestaciones tratando de adaptarlas a las exigencias de la economía. En lo que al salario se refiere, se introducen nuevos componentes y se

excluyen expresamente dentro del texto del artículo 133 todos aquellos conceptos que no podrán formar parte del mismo.

Lo más resaltante de todo esto es el hecho de eliminar la retroactividad de las prestaciones sociales y de establecer un pago mensual y una liquidación anual de intereses generados por los depósitos efectuados a favor del trabajador, además de establecerse un compromiso de revisión anual del salario mínimo.

Lo anterior guarda estrecha relación con la investigación ya que establece los vínculos encontrados entre los artículos 108 y 133 de ambos regímenes y sus más notables semejanzas y diferencias.

Abogado Manuel Díaz Mújica, 1998, miembro de la firma Baker & McKensie afirmó que luego de cumplido poco más de un año de la Reforma Laboral, existe una realidad que apunta más hacia los pasivos que hacia los logros tangibles., observa que hay una peligrosa diferencia entre las expectativas iniciales y los resultados concretos, a pesar de que la reforma, en su conjunto, puede considerarse correcta (Conversación personal, Junio 1998).

Lo expresado por el abogado Manuel Díaz Mújica, guarda relación con la investigación en virtud de que considera correcta la reforma laboral y realiza un llamado de atención hacia el comportamiento de los pasivos laborales luego de la aplicación del nuevo régimen.

En la revista Gerente, 1998, en su artículo **"TRIPARTITA, ¿Esfuerzo Inútil?"** en su publicación del mes de junio, reseña que aún eliminado el fantasma de la retroactividad, las empresas no conocen realmente cual es su pasivo por este concepto.

Lo anterior guarda relación con la investigación por la interrogante que plantea el desconocimiento por parte de las empresas del verdadero pasivo laboral por concepto de prestaciones sociales, luego de la eliminación del fantasma de la retroactividad de las mismas.

BASES TEÓRICAS.

Para el desarrollo de la investigación se cuenta con suficiente material bibliográfico de carácter normativo que rigen las relaciones laborales como son:

- Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 de la cual se tocarán los artículos 108 y 133 para su comparación en la demostración del beneficio que otorgan.

- Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 19 de junio de 1997 del cual se extraerán los artículos 108 y 133 para su respectiva comparación y los artículos 665 al 675 de la misma por considerarse estrechamente vinculados a la aplicación del régimen previsto en el mencionado artículo 108.

- Plan de Beneficios Adicionales al Personal no Amparado por Convención Colectiva de fecha 17 de noviembre de 1996 de cual se tomarán los beneficios de Bono Vacacional, Aporte Patronal Ahorros y la Prima Adicional por Antigüedad en el Servicio por considerarse directamente vinculadas al cambio de régimen de prestaciones sociales previsto en el artículo 108 de la LOT del 19 de junio de 1997.

- Plan de Beneficios Adicionales al Personal no Amparado por Convención Colectiva de fecha 19 de junio de 1997 en lo que respecta a los beneficios Bono Vacacional y Aporte Patronal Ahorros modificados conforme a las disposiciones de la nueva Ley Orgánica del Trabajo de eliminar la retroactividad de las prestaciones sociales.

Según la Revista de Relaciones Industriales y Laborales de la Universidad Católica Andrés Bello, (1989), define los aspectos que tienen importancia para la elevación de la calidad de vida laboral, entre ellos:

> "...**Privacidad:** como derecho a la propia intimidad; por ejemplo, a mantener fuera del conocimiento del trabajador la vida privada del empleado y de su familia.
>
> **Libertad de expresión:** como el derecho a disentir con las opiniones de sus superiores, sin temor a represalias.
>
> **Equidad:** como el derecho al tratamiento equitativo en todos los aspectos, sea en materia de remuneraciones y gratificaciones, honores o distinciones diversas y seguridad.
>
> **Métodos claros:** como el imperio de la razón, y no del capricho de las simpatías, en todos los aspectos antes reseñados." Páginas 108 a 109.

SUPUESTOS IMPLÍCITOS.

Esta investigación proporcionó una herramienta que permitió a C.V.G. EDELCA demostrar de manera cuantitativa cual de los dos regímenes favorecía más al trabajador no amparado por convención colectiva.

Con la demostración cuantitativa del beneficio que otorgan ambos regímenes de prestaciones sociales, C.V.G. EDELCA logró determinar que el nuevo régimen de prestaciones sociales previsto en el artículo 108 de la reforma laboral vigente a partir del 19 de junio de 1997, resultó más favorable, lo que permitió proceder de inmediato a la transferencia al nuevo régimen de prestaciones sociales de todos los trabajadores no amparados por convención colectiva.

Esta investigación sentó un precedente que puede ser aprovechado por otras empresas que conforman el Holding de la Corporación Venezolana de Guayana C.V.G., del sector eléctrico nacional y por cualquier otra organización pública o privada que se encuentre en situación similar.

GLOSARIO DE TÉRMINOS.

LOT:

Este término se refiere a la Ley Orgánica del Trabajo.

Indemnización de Antigüedad:

Se refiere al beneficio que ofrecía el artículo 108 de la LOT promulgada el 27 de noviembre de 1990.

Prestación de Antigüedad:

Se refiere al beneficio que ofrece el artículo 108 de la LOT promulgada el 19 de junio de 1997.

EDELCA:

Electrificación del Caroní C.A., empresa objeto de este estudio.

Compensación por Transferencia:

Se refiere a la bonificación prevista en el artículo 666 de las disposiciones transitorias de la LOT promulgada el 19 de junio de 1997.

Plan de Beneficios Adicionales al Personal no Amparado por Convención Colectiva:

Es un instrumento de carácter normativo que rige los beneficios adicionales de los cuales gozan los trabajadores de EDELCA no amparados por convención colectiva.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

TIPO DE INVESTIGACIÓN.

De acuerdo al objeto de la investigación se utilizó, según el propósito, la investigación aplicada, según la estrategia, la investigación de carácter documental y según el tipo, la investigación exploratoria, descriptiva y explicativa.

Según Carlos A. Sabino, (1976), define la investigación aplicada como:

> "...Persigue fines de aplicación directos e inmediatos. Tal es el caso de cualquier estudio que se proponga evaluar los recursos humanos o naturales con que cuenta una región, para poder desarrollar posteriormente un plan de desarrollo para la misma, o las investigaciones encaminadas a conocer las causas que provocan una enfermedad con el fin de proteger la salud." Página 60.

Según los autores: Luis Bravo Jauregui, Pedro Méndez y Tulio Ramírez (1987):

> "...la investigación Documental podemos caracterizarla de la siguiente manera:
>
> - Se caracteriza por la utilización de documentos; recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes.

- Utiliza los procedimientos lógicos y mentales de toda investigación; análisis, síntesis, deducción, inducción, etc.

- Realiza un proceso de abstracción científica, generalizando sobre la base de lo fundamental.

- Realiza una recopilación adecuada de datos que permiten redescubrir hechos, sugerir problemas, orientar hacia otras fuentes de investigación, orientar formas para elaborar instrumentos de investigación, elaborar hipótesis, etc.

- Puede considerarse como parte fundamental de un proceso de investigación científica, mucho más amplio y acabado.

- Es una investigación que se realiza en forma ordenada y con objetivos precisos, con la finalidad de se base a la construcción de conocimientos.

- Se basa en la utilización de diferentes técnicas de: localización y fijación de datos, análisis de documentos y de contenidos." Páginas 21 a 22.

Según Carlos A. Sabino, (1976), define la investigación exploratoria como:

"...Son las investigaciones que pretenden darnos una visión general, de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad. Este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido y

cuando aún, sobre él, es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad. Suelen surgir también cuando aparece un nuevo fenómeno que, precisamente por su novedad, no admite todavía una descripción sistemática o cuando los recursos que dispone el investigador resultan insuficientes como para emprender un trabajo más profundo." Páginas 61 a 62.

Según Carlos A. Sabino, (1976), define la investigación descriptiva como:

"...Su preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos para destacar los elementos esenciales de su naturaleza. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada." Página 62.

Según Carlos A. Sabino, (1976), define la investigación explicativa como:

"...Son aquellos trabajos donde nuestra preocupación se centra en determinar los orígenes o las causas de un determinado conjunto de fenómenos, donde el objetivo es conocer por qué suceden ciertos hechos, a través de la delimitación de las relaciones causales existentes o, al menos, de las condiciones en que ellos se producen. Este es el tipo de investigación que más profundiza nuestro conocimiento de la realidad, porque nos explica la razón, el por qué de las cosas, y es por lo tanto más complejo y delicado, pues el riesgo de cometer errores aumenta considerablemente." Página 63.

ÁREA DE INVESTIGACIÓN.

El área de investigación se centró en la Empresa C.V.G. Electrificación del Caroní C.A. -EDELCA-, ubicada en Puerto Ordaz y el área funcional corresponde a la Gerencia de Recursos Humanos.

POBLACIÓN Y MUESTRA.

Población: C.V.G. Electrificación del Caroní C.A. -EDELCA- cuenta con una fuerza laboral de alrededor de 3.400 trabajadores repartidos entre sus distintos tipos de nómina.

Muestra: De esta población sólo tomaremos una muestra de trabajadores denominados no amparados por convención colectiva y que constituyen unos 2.000 en total, encontrando dentro de ellos clasificaciones de acuerdo al nivel de empleado, es decir, Ejecutivos, Jefes de Departamento, Sección y Coordinadores, Profesionales y técnicos y Empleados.

Según el Gran Diccionario Enciclopédico Universal, (1980), define población como:

> "...Conjunto de datos procedentes de la observación sobre los que se hace un estudio estadístico."

Según Carlos A. Sabino, (1990), define muestra como:

> "...una parte del todo que llamamos universo y que sirve para representarlo. Sin embargo, no todas las muestras resultan útiles para llevar a cabo un trabajo de investigación. Lo que se

busca al emplear una muestra es que, observando una porción relativamente reducida de unidades, se obtengan conclusiones semejantes a las que lograríamos si estudiáramos el universo total. Cuando una muestra cumple con estas condición, es decir, cuando nos refleja en sus unidades los que nos ocurre en el universo, la llamamos muestra representativa." Página 118.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

La investigación lleva implícita la utilización de varias técnicas e instrumentos de recolección de información como lo son:

- Revisión de material bibliográfico relacionado con el tema tratado.

- Visitas a empresas del Grupo C.V.G., sector eléctrico y otras tanto públicas como privadas, para entrevistas informales y localizadas del tema de esta investigación.

- Recolección de avisos de prensa, gaceta oficial y folletos o boletines informativos que documentaban y emitían opinión sobre las disposiciones establecidas en la reforma de ley orgánica del trabajo.

- Selección de la muestra más adecuada para el estudio realizado. En este caso la muestra toda la información requerida para la investigación.

TÉCNICAS DE ANALISIS DE DATOS.

Los datos obtenidos de aplicar los instrumentos legales fueron procesados, interpretados y analizados para obtener una respuesta acertada al problema planteado. Para ello se dispuso de herramientas de computación que permitieron demostrar la aplicación de ambos regímenes y comprobar numéricamente cual de ellos resultó más favorable.

Se realizó un análisis cualitativo y cuantitativo, producto del diseño de un simulador que sirvió de apoyo para la comparación del beneficio que otorgan ambos regímenes y facilitó el análisis e interpretación de los resultados.

Según Carlos A. Sabino, (1992), define análisis cualitativo como:

> "...Se refiere al que procedemos a hacer con la información de tipo verbal que, de un modo general, se ha recogido mediante fichas de uno u otro tipo." Página 193.

Según Carlos A. Sabino, (1992), define análisis cuantitativo como:

> "...Este tipo de operación se efectúa, naturalmente, con toda la información numérica resultante de la investigación. Esta, luego del procedimiento sufrido, se nos presentará como un conjunto de cuadros, tablas y medidas." Página 190.

FASES DE LA INVESTIGACIÓN.

- **Fase 1 Diagnóstico de la situación actual:** Se realizó un diagnóstico de la situación vigente en la Empresa C.V.G. EDELCA en materia de prestaciones sociales aplicado a los trabajadores no amparados por convención colectiva.

- **Fase 2 Recolección de la información:** Se recolectó todo el material bibliográfico y otros como folletos, revistas, publicaciones, avisos de prensa, que tocaban el tema objeto de esta investigación.

- **Fase 3 Registro y formulación de la información:** Se realizó el registro y formulación de la información seleccionada para el desarrollo de la investigación.

- **Fase 4 Análisis de la información:** Se efectuó el análisis de la información seleccionada para sustentar la investigación.

- **Fase 5 Síntesis:** Se realizó una síntesis del material obtenido y se utilizó en el desarrollo de la investigación, lo que sirvió de base para elaborar las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.

La Gerencia de Recursos Humanos se encuentra ubicada dentro de la estructura organizativa de la empresa C.V.G. Electrificación del Caroní C.A. -EDELCA-, al nivel de staff dependiendo en línea de mando de la vicepresidencia.

OBJETIVO DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.

Captar, desarrollar y conservar el recurso humano requerido por EDELCA para el cumplimiento de sus metas y objetivos empresariales, procurando la satisfacción de las necesidades de la organización y la de sus trabajadores.

FUNCIONES GENERALES.

- Coordinar la planificación de les recursos humanos de EDELCA.
- Coordinar la captación de los recursos humanos de EDELCA.
- Coordinar el desarrollo de los recursos humanos de EDELCA.

- Desarrollar los recursos humanos de su Unidad.
- Coordinar la conservación de los recursos humanos de EDELCA.
- Coordinar el control del plan de recursos humanos de EDELCA.
- Asegurar la integridad del personal de la Gerencia.
- Desarrollar la organización del área funcional de recursos humanos de EDELCA.
- Dirigir el personal a su cargo.

VISIÓN.

Ser una Gerencia de Recursos Humanos que proporcione consultoría y servicios efectivos a la organización, orientados al desarrollo del recurso humano, la participación, calidad de vida, trabajo en equipo, con respeto, confianza, ética y proactividad para garantizar un recurso humano idóneo, satisfecho, motivado y dinámico, que proyecte a EDELCA como empresa líder y exitosa en la generación, distribución y comercialización de energía.

MISIÓN.

Proporcionar a la organización un servicio integral de excelente calidad, fundamentado en la investigación, consultoría, apoyo técnico e innovación, para la administración efectiva de su recurso humano, generando confianza y estabilidad, garantizando en forma oportuna personal idóneo,

satisfecho y motivado que cubra las necesidades de EDELCA proyectándola como empresa líder y exitosa en el sector eléctrico.

Su estructura organizativa está constituida internamente de la siguiente manera:

- Coordinación de Relaciones Laborales.
- Departamento de Compensación y Beneficios.
- Departamento de Planificación y Control de Recursos Humanos.
- Departamento de Captación y Desarrollo y
- Departamento de Servicios al Personal. (Ver ANEXO II)

PROCESO DE PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

Para que un trabajador no amparado por convención colectiva de EDELCA, tenga opción a recibir el monto que le corresponde por concepto de prestaciones sociales, debe seguir los siguientes pasos:

1.- Llenar la solicitud de prestaciones sociales, en la planilla identificada para realizar préstamos a corto y largo plazo y adelantos de prestaciones sociales que se denomina "Solicitud de Ahorros, Préstamos y Ayudas Especiales". (Ver ANEXO III)

2.- Enviar esta solicitud con todos los requisitos exigidos al Departamento de Servicios al Personal para su conformación y futura aprobación.

3.- Aceptada la solicitud hecha por el trabajador de anticipo de prestaciones, por parte del Departamento de Servicios al Personal, la misma es enviada al Comité de Ahorros, Préstamos y Ayudas Especiales para su aprobación.

4.- Aprobada la solicitud por parte del Comité, el monto solicitado por el trabajador es abonado en su cuenta personal (cuenta de nómina).

5.- El monto otorgado al trabajador es reflejado en su estado de cuenta como adelanto o anticipo de prestaciones sociales, y el mismo rebaja o disminuye el total que por concepto de prestaciones sociales corresponda al trabajador al momento de su egreso de la empresa.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS.

A raíz de la entrada en vigencia el 19 de junio de 1997, de la modificación que sufrió la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990, surgieron cambios importantes en el entorno laboral venezolano y C.V.G. EDELCA no escapó a estos cambios al igual que muchas otras organizaciones tanto públicas como privadas. Todo proceso de cambio trae consigo implicaciones tanto legales como connotaciones económicas a las cuales toda empresa u organización debe prepararse para afrontar.

En virtud de esta situación y en aras de dar cumplimiento a las imposiciones previstas en Ley Orgánica del Trabajo vigente a partir del 19 de junio de 1997, C.V.G. EDELCA fijo sus estrategias para demostrar cúal de las dos Leyes (LOT del 27 de noviembre de 1990 Vs. LOT del 19 de junio de 1997) favorecía más al trabajador y así aplicarla. De esta manera se presentan a continuación las herramientas utilizadas por C.V.G. EDELCA para demostrar cuan beneficioso resultó aplicar las disposiciones previstas en la nueva Ley, en comparación con los beneficios que se venían otorgando de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 por la cual se regían todos los trabajadores de C.V.G. EDELCA.

APLICACIÓN DEL REGIMEN DE PRESTACIONES SOCIALES PREVISTO EN EL ART. 108 DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO PROMULGADA EL 27 DE NOVIEMBRE DE 1990.

Desde la existencia del beneficio previsto en el Art. 108 de la LOT de 1990, el mismo se calculaba tomando como referencia el salario del trabajador, del mes inmediatamente anterior a la fecha en que nació el derecho, este hecho normaba el carácter de retroactividad de la indemnización prevista en el mencionado artículo 108. De allí que mientras mayor antigüedad poseía el trabajador dentro de la empresa, más abultado sería el monto a recibir por indemnización de antigüedad legal. Este artículo dispone una prestación de antigüedad de diez (10) días de salario para aquellos trabajadores con antigüedad comprendida entre tres (3) y seis (6) meses, y un mes de salario por cada año de antigüedad o fracción superior a seis (6) meses. La prestación de antigüedad prevista en este artículo como se mencionó anteriormente, se calcula tomando como base el salario

devengado en el mes inmediatamente anterior a la fecha de terminación de la relación de trabajo. Esta condición trajo como consecuencia que los pasivos adeudados por EDELCA al trabajador se abultarán en la medida en que la antigüedad del mismo en la empresa aumentaba.

APLICACIÓN DEL REGIMEN DE PRESTACIONES SOCIALES PREVISTO EN EL ART. 108 DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO PROMULGADA EL 19 DE JUNIO DE 1997.

Con la entrada en vigencia desde el 19 de junio de 1997 de las modificaciones realizadas al sistema de prestaciones sociales previsto en el Art. 108 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990, quedó sin efecto el carácter retroactivo de este beneficio y comenzó un nuevo método de cálculo que disponía la acreditación mensual y consecutiva de 5 días de salario por cada mes de servicio ininterrumpido más dos (2) días de salario por cada año, acumulativos hasta 30 días de salario.

Este nuevo concepto de prestaciones sociales, llega acompañado de una redefinición del salario que sirve de base para el cálculo de la prestación de antigüedad, modificando lo dispuesto en el Art.. 133 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990. La nueva Ley redimensionó la definición del salario en virtud del cambio de régimen de prestaciones sociales que incorporaba la entrada en vigencia de la nueva Ley.

Para hacer efectiva la transición de los trabajadores de EDELCA al nuevo régimen de prestaciones sociales vigente desde el 19 de junio de 1997, debió demostrarse cuantitativamente que la nueva disposición resultaba más beneficiosa que la anterior.

Para demostrar cuantitativamente en qué proporción lo dispuesto en el Art. 108 de ambas Leyes favorecía al trabajador, se dividió por escalas de antigüedad a los empleados de la nómina no amparada por convención colectiva de EDELCA, agrupando la muestra en cuatro (4) porciones que subdividían al grupo de trabajadores en sectores representativos de la muestra, de esta manera, los grupos quedaron conformados de la siguiente forma: El primer grupo estuvo representado por aquellos trabajadores con menor antigüedad en la empresa, específicamente mayor a un (1) año y menor o igual a cinco (5) años de servicios; el segundo grupo lo constituyeron los trabajadores con antigüedad mayor a cinco (5) años y menor o igual a diez (10) años de servicios; el tercero lo conformó el grupo de trabajadores con antigüedad mayor a 10 años y menor o igual a 15 años de servicios y el cuarto grupo lo integraron aquellos trabajadores con antigüedad superior a 15 años de servicios ininterrumpidos dentro de EDELCA, de cada grupo se seleccionó un trabajador como representante de la muestra y se utilizaron sus datos salariales y de antigüedad para efectos del cálculo. Partiendo de esta premisa, se diseñó un simulador que sirvió de herramienta para calcular el beneficio contemplado en el Art. 108 de la LOT de 1990 y en las mismas condiciones previstas por el mencionado artículo.

La herramienta utilizada consistió en lo siguiente:

1. Para el primer grupo de trabajadores con antigüedad mayor o igual a un (1) año y menor o igual a cinco (5) años de servicios ininterrumpidos, el cálculo correspondiente a la indemnización legal, fue la siguiente:

TABLA N° I. REGIMEN LOT 27 /11/1990: PRESTACIONES LEGALES (ART. 108). Antigüedad del trabajador de 1 a 5 años.

	AÑOS				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Sueldo Básico:	76.086	76.086	76.086	76.086	76.086
Sueldo Integral:	128.867	128.867	128.867	128.867	130.769
Antigüedad:	1	2	3	4	5
Ingreso Anual					
Sueldo Básico:	913.032	913.032	913.032	913.032	913.032
Ahorro Patronal:	91.303	91.303	91.303	91.303	114.129
Prima de Vivienda:	104.160	104.160	104.160	104.160	104.160
Prima de Vehículo:	133.560	133.560	133.560	133.560	133.560
Utilidades:	304.344	304.344	304.344	304.344	304.344
Bono Vacacional:	116.665	116.665	116.665	116.665	147.100
Prest. Legales:	128.867	128.867	128.867	128.867	138.377
TOTAL	**1.791.931**	**1.791.931**	**1.791.931**	**1.791.931**	**1.854.702**

Fuente: Cálculos propios.

En la TABLA N° I, se ejemplifica el monto recibido por el trabajador cada año por concepto de prestaciones legales, calculado a salario, según la definición del Art. 133 de la LOT promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que para EDELCA lo conformaban además del salario básico, los siguientes beneficios: aporte patronal al ahorro, prima de vivienda, prima de vehículo y la fracción de utilidad. EDELCA para cancelar los montos de prestaciones sociales tomando como referencia lo dispuesto en el Art. 133 de la LOT del

27 de noviembre de 1990, decidió estructurar el salario base de cálculo para prestaciones sociales, con los conceptos antes señalados.

TABLA I-A. NUEVO REGIMEN 19/06/1997: INDEMNIZACION LEGAL (ART. 108). Antigüedad del trabajador de 1 a 5 años.

	AÑOS				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Sueldo Básico:	76.086	76.086	76.086	76.086	76.086
Sueldo Integral:	128.867	184.589	184.589	184.589	189.027
Antigüedad:	1	2	3	4	5
Ingreso Anual					
Sueldo Básico:	913.032	913.032	913.032	913.032	913.032
Ahorro Patronal:	91.303	91.303	91.303	91.303	114.129
Prima de Vivienda:	104.160	104.160	104.160	104.160	104.160
Prima de Vehículo:	133.560	133.560	133.560	133.560	133.560
Utilidades:	304.344	304.344	304.344	304.344	304.344
Bono Vacacional:	116.665	116.665	116.665	116.665	147.100
Prest. Legales:	193.300	381.483	393.789	406.095	428.461
TOTAL	**1.856.364**	**2.044.548**	**2.056.854**	**2.069.160**	**2.144.786**

Fuente: Cálculos propios.

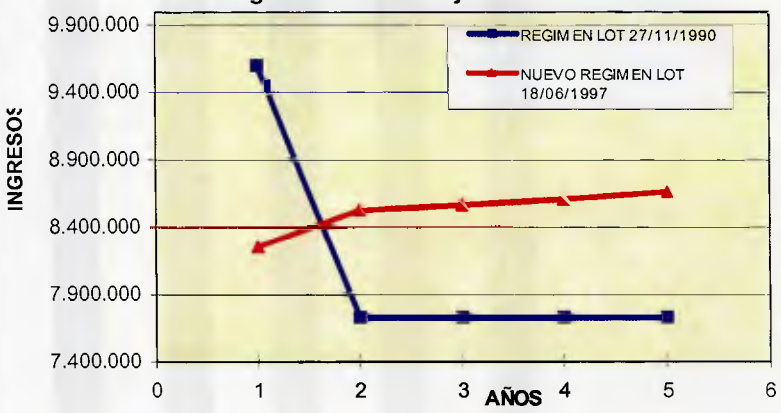
La TABLA N° I-A, representa numéricamente la cantidad en bolívares por concepto de prestaciones legales que correspondería al trabajador con la aplicación de lo dispuesto en el artículo 108 de Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 19 de junio de 1997, calculada a salario, según la definición del Art. 133 modificado por esta misma Ley, y que para EDELCA lo conforman, además del salario básico, los siguientes beneficios: aporte patronal al ahorro, primas de vivienda y vehículo, la fracción de utilidad, la fracción de bono vacacional y el suministro de energía eléctrica.

En el mismo orden de ideas, si comparamos los montos por concepto de prestaciones legales tanto en lo dispuesto en el Art. 108 de la LOT del 27 de noviembre de 1990 y lo estipulado en el Art. 108 de LOT del 19 de junio de 1997, claramente podemos observar que el beneficio propuesto por el nuevo régimen de prestaciones sociales vigente a partir del 19 de junio de 1997, favorece al trabajador con antigüedad comprendida entre uno (1) y cinco (5) años.

Para realizar una demostración más clara de este hecho, se presentarán gráficamente los resultados obtenidos de los cálculos de ambos regímenes.

	REGIMEN	
AÑOS	LOT 1990	LOT 1997
1	1.791.931	1.856.364
2	1.791.931	2.032.242
3	1.791.931	2.044.548
4	1.791.931	2.056.854
5	1.854.702	2.132.184

FIGURA N° 1. PRESTACIONES LEGALES DEL REGIMEN DE 1990 Vs. LAS DE 1997. Antigüedad del trabajador de 1 a 5 años



De la demostración presentada en la FIGURA N° 1, se deduce que este grupo de trabajadores, resulta favorecido con la aplicación del nuevo régimen de prestaciones sociales, previsto en la LOT del 19 de junio de 1997.

Para el segundo grupo de trabajadores con antigüedad mayor o igual a cinco (5) años y menor o igual a diez (10) años de servicios ininterrumpidos, el cálculo correspondiente a la indemnización legal, fue la siguiente:

TABLA N° II. REGIMEN LOT 27 /11/1990: PRESTACIONES LEGALES (ART. 108).

	AÑOS				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Sueldo Básico:	252.077	252.077	252.077	252.077	252.077
Sueldo Integral:	390.882	390.882	390.882	390.882	395.924
Antigüedad:	6	7	8	9	10
Ingreso Anual					
Sueldo Básico:	3.024.924	3.024.924	3.024.924	3.024.924	3.024.924
Ahorro Patronal:	378.116	378.116	378.116	378.116	438.614
Prima de Vivienda:	132.960	132.960	132.960	132.960	132.960
Prima de Vehículo:	146.280	146.280	146.280	146.280	146.280
Utilidades:	1.008.308	1.008.308	1.008.308	1.008.308	1.008.308
Bono Vacacional:	487.349	487.349	487.349	487.349	588.180
Prest. Legales:	846.943	390.882	390.882	390.882	441.298
TOTAL	**6.024.879**	**5.568.819**	**5.568.819**	**5.568.819**	**5.780.563**

Fuente: Cálculos propios.

La TABLA N° II, representa el monto por concepto de prestaciones legales al trabajador con una antigüedad comprendida entre cinco (5) y diez (10) años, de acuerdo al artículo 108 de la LOT del 27 de noviembre de 1990. Cabe señalar que el monto reflejado en el renglón Prestaciones

Legales, es la cantidad anual que se sumaría al trabajador por concepto de prestaciones sociales legales.

TABLA N° II-A. NUEVO REGIMEN 19/06/1997: INDEMNIZACION LEGAL (ART. 108). Antigüedad del trabajador de 6 a 10 años.

	AÑOS				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Sueldo Básico:	252.077	252.077	252.077	252.077	252.077
Sueldo Integral:	390.882	477.495	477.495	477.495	490.939
Antigüedad:	6	7	8	9	10
Ingreso Anual					
Sueldo Básico:	3.024.924	3.024.924	3.024.924	3.024.924	3.024.924
Ahorro Patronal:	378.116	378.116	378.116	378.116	438.614
Prima de Vivienda:	132.960	132.960	132.960	132.960	132.960
Prima de Vehículo:	146.280	146.280	146.280	146.280	146.280
Utilidades:	1.008.308	1.008.308	1.008.308	1.008.308	1.008.308
Bono Vacacional:	487.349	487.349	487.349	487.349	588.180
Prest. Legales:	781.765	986.822	1.018.655	1.050.488	1.112.795
TOTAL	**5.959.701**	**6.164.759**	**6.196.592**	**6.228.425**	**6.452.060**

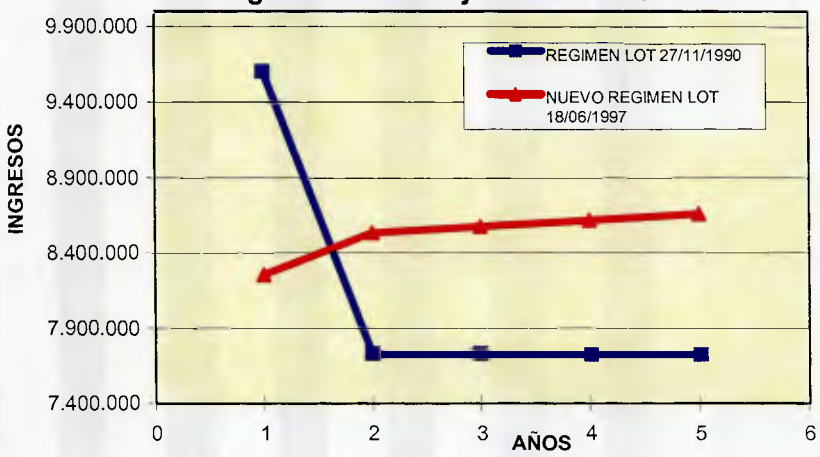
Fuente: Cálculos propios.

La demostración de la TABLA N° II-A, muestra los montos anuales por concepto de prestaciones legales que corresponden al trabajador con antigüedad entre seis (6) y diez (10) años, aplicando las disposiciones de la nueva Ley Orgánica del Trabajo de fecha 18 de junio de 1997, tomando como referencia el concepto de salario previsto en el artículo 133 de la misma Ley que sirve de base para el cálculo de las acreditaciones mensuales que dispone el referido artículo 108.

Representando gráficamente la comparación de la aplicación de ambos regímenes, se observa el comportamiento de los montos por concepto de prestaciones legales cada año.

	REGIMEN	
AÑOS	LOT 1990	LOT 1997
1	6.024.879	5.959.701
2	5.568.819	6.164.759
3	5.568.819	6.196.592
4	5.568.819	6.228.425
5	5.780.563	6.452.060

FIGURA N° 2. PRESTACIONES LEGALES DEL REGIMEN DE 1990 Vs. LAS DE 1997. Antigüedad del trabajador de 6 a 10 años



La FIGURA N° 2, demuestra que en este grupo de trabajadores, el primer año de aplicación del nuevo régimen (19/06/97) presenta un leve solapamiento con respecto al régimen anterior (27/11/90), pero en los años sucesivos el nuevo régimen resulta más favorable al anterior.

2. Para el tercer grupo de trabajadores con antigüedad mayor o igual a diez (10) años y menor o igual a quince (15) años de servicios

ininterrumpidos, el cálculo correspondiente a la indemnización legal, fue la siguiente:

TABLA N° III. REGIMEN LOT 27 /11/1990: PRESTACIONES LEGALES (ART. 108). Antigüedad del trabajador de 11 a 15 años.

	AÑOS				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Sueldo Básico:	340.150	340.150	340.150	340.150	340.150
Sueldo Integral:	526.125	526.125	526.125	526.125	527.826
Antigüedad:	11	12	13	14	15
Ingreso Anual					
Sueldo Básico:	4.081.800	4.081.800	4.081.800	4.081.800	4.081.800
Ahorro Patronal:	591.861	591.861	591.861	591.861	612.270
Prima de Vivienda:	132.960	132.960	132.960	132.960	132.960
Prima de Vehículo:	146.280	146.280	146.280	146.280	146.280
Utilidades:	1.360.600	1.360.600	1.360.600	1.360.600	1.360.600
Bono Vacacional:	793.683	793.683	793.683	793.683	861.713
Prest. Legales:	1.773.811	526.125	526.125	526.125	551.636
TOTAL	**8.880.995**	**7.633.309**	**7.633.309**	**7.633.309**	**7.747.260**

Fuente: Cálculos propios.

Al igual que en las tablas anteriores, la TABLA N° III muestra el monto que corresponde cada año por concepto de prestaciones legales, al trabajador con antigüedad comprendida entre once (11) y quince (15) años, calculada de acuerdo a lo establecido en el artículo 108 de la Ley del 27 de noviembre de 1990 y al salario establecido en el artículo 133 de la misma Ley, tomando como referencia el salario que para este concepto reconoce EDELCA como base de cálculo de la mencionada prestación legal.

TABLA N° III-A. NUEVO REGIMEN 19/06/1997: INDEMNIZACION LEGAL (ART. 108). Antigüedad del trabajador de 11 a 15 años.

	AÑOS				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Sueldo Básico:	340.150	340.150	340.150	340.150	340.150
Sueldo Integral:	526.125	638.265	638.265	638.265	645.635
Antigüedad:	11	12	13	14	15
Ingreso Anual					
Sueldo Básico:	4.081.800	4.081.800	4.081.800	4.081.800	4.081.800
Ahorro Patronal:	591.861	591.861	591.861	591.861	612.270
Prima de Vivienda:	132.960	132.960	132.960	132.960	132.960
Prima de Vehículo:	146.280	146.280	146.280	146.280	146.280
Utilidades:	1.360.600	1.360.600	1.360.600	1.360.600	1.360.600
Bono Vacacional:	793.683	793.683	793.683	793.683	861.713
Prest. Legales:	1.052.250	1.319.082	1.361.633	1.404.184	1.463.440
TOTAL	**8.159.435**	**8.426.266**	**8.468.817**	**8.511.368**	**8.659.063**

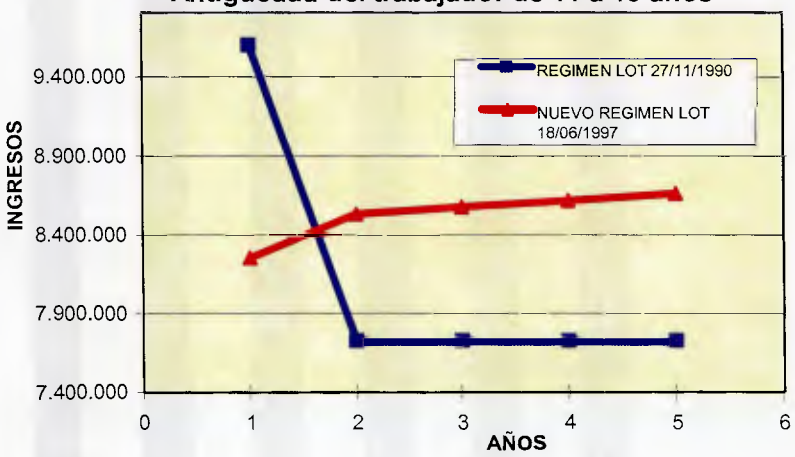
Fuente: Cálculos propios.

Igual que las tablas anteriores, la TABLA N° III-A representa el monto por concepto de prestaciones legales que serán abonadas en la cuenta personal del trabajador año tras año, según lo establecido en la nueva reforma laboral de fecha 19 de junio de 1997 y en las mismas condiciones que establece el artículo 108 de la misma, utilizando como base de cálculo el salario de referencia establecido en el artículo 133 de la nueva Ley, mismo que para los efectos de EDELCA, lo constituyen, además del salario básico, el aporte patronal al ahorro, las primas de vivienda y vehículo, la fracción de utilidad, la fracción de bono vacacional y el suministro de energía eléctrica.

Haciendo la representación gráfica del monto que recibiría el trabajador por la aplicación de ambos regímenes, se establecerá rápidamente cual de los dos regímenes es más favorable.

	REGIMEN	
AÑOS	LOT 1990	LOT 1997
1	8.880.995	8.159.435
2	7.633.309	8.426.266
3	7.633.309	8.468.817
4	7.633.309	8.511.368
5	7.747.260	8.659.063

FIGURA N° 3. PRESTACIONES LEGALES DEL REGIMEN DE 1990 Vs. LAS DE 1997.
Antigüedad del trabajador de 11 a 15 años



La FIGURA N° 3, muestra un solapamiento el primer año de vigencia del nuevo régimen con respecto al régimen de la Ley de fecha 27 de noviembre de 1990, lo que se mejora en los años sucesivos mostrando una visible holgura entre el beneficio de un régimen y el otro. Claramente se observa que el régimen propuesto en la Ley del 19 de junio de 1997 resulta más favorable en la medida en que transcurren los años, lo que demuestra que para este grupo de trabajadores, con antigüedad comprendida entre diez

(10) y quince (15) años resulta más provechoso acogerse a las disposiciones previstas en el nuevo régimen de prestaciones sociales.

3. Para el cuarto grupo de trabajadores con antigüedad superior a quince (15) años de servicios ininterrumpidos, el cálculo correspondiente a la indemnización legal, fue la siguiente:

TABLA N° IV. REGIMEN LOT 27 /11/1990: PRESTACIONES LEGALES (ART. 108). Antigüedad del trabajador superior a 15 años.

	AÑOS				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Sueldo Básico:	450.007	450.007	450.007	450.007	450.007
Sueldo Integral:	690.780	690.780	690.780	690.780	690.780
Antigüedad:	17	18	19	20	21
Ingreso Anual					
Sueldo Básico:	5.400.084	5.400.084	5.400.084	5.400.084	5.400.084
Ahorro Patronal:	810.013	810.013	810.013	810.013	810.013
Prima de Vivienda:	132.960	132.960	132.960	132.960	132.960
Prima de Vehículo:	146.280	146.280	146.280	146.280	146.280
Utilidades:	1.800.028	1.800.028	1.800.028	1.800.028	1.800.028
Bono Vacacional:	1.140.018	1.140.018	1.140.018	1.140.018	1.140.018
Prest. Legales:	3.340.746	690.780	690.780	690.780	690.780
TOTAL	**12.770.129**	**10.120.163**	**10.120.163**	**10.120.163**	**10.120.163**

Fuente: Cálculos propios.

La TABLA IV, muestra los montos anuales por concepto de prestaciones legales que recibiría el trabajador con antigüedad superior a quince (15) años de servicios, el monto de la prestación de antigüedad refleja la cantidad anual que se suma al trabajador por este concepto. Lo elevado del monto de prestaciones legales el primer año es producto de la resta de lo acumulado hasta el 18/06/97, fecha de entrada en vigencia de la nueva Ley.

TABLA IV-A. NUEVO REGIMEN 19/06/1997: INDEMNIZACION LEGAL (ART. 108). Antigüedad del trabajador superior a 15 años.

	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Sueldo Básico:	450.007	450.007	450.007	450.007	450.007
Sueldo Integral:	690.780	831.782	831.782	831.782	831.782
Antigüedad:	17	18	19	20	21
Ingreso Anual					
Sueldo Básico:	5.400.084	5.400.084	5.400.084	5.400.084	5.400.084
Ahorro Patronal:	810.013	810.013	810.013	810.013	810.013
Prima de Vivienda:	132.960	132.960	132.960	132.960	132.960
Prima de Vehículo:	146.280	146.280	146.280	146.280	146.280
Utilidades:	1.800.028	1.800.028	1.800.028	1.800.028	1.800.028
Bono Vacacional:	1.140.018	1.140.018	1.140.018	1.140.018	1.140.018
Prest. Legales:	1.381.561	1.719.016	1.774.468	1.829.920	1.885.372
TOTAL	**10.810.943**	**11.148.398**	**11.203.850**	**11.259.302**	**11.314.755**

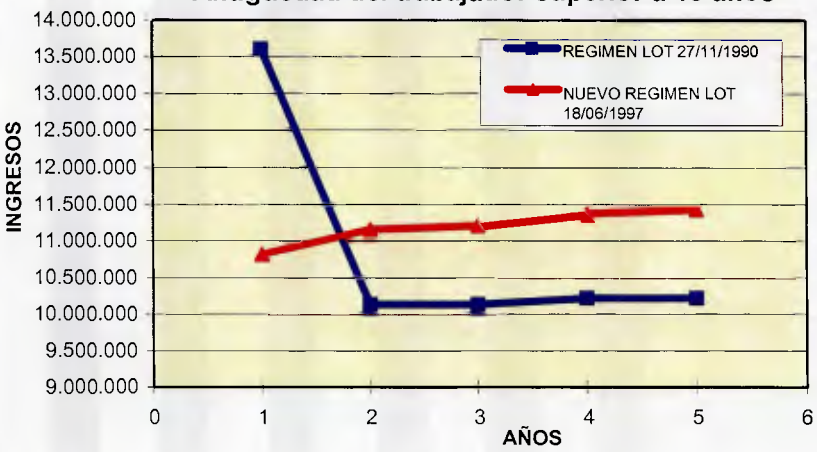
Fuente: Cálculos propios.

La demostración de la TABLA N° IV-A, representa los montos anuales por concepto de prestaciones legales para el trabajador con antigüedad superior a quince (15) años, calculado según lo establecido en el artículo 108 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo vigente desde el 19 de junio de 1997.

Si se comparan gráficamente los montos que recibiría el trabajador con antigüedad superior a quince (15) años, por la aplicación de ambos regímenes, se establecerá rápidamente cual de los dos regímenes es más favorable.

	REGIMEN	
AÑOS	LOT 1990	LOT 1997
1	12.770.129	10.810.943
2	10.120.163	11.148.398
3	10.120.163	11.203.850
4	10.120.163	11.259.302
5	10.120.163	11.314.755

FIGURA N° 4. PRESTACIONES LEGALES DEL REGIMEN DE 1990 Vs. LAS DE 1997.
Antigüedad del trabajador superior a 15 años



Revisando la representación gráfica de los montos obtenidos por la aplicación de ambos regímenes (FIGURA N° 4), se observa claramente un solapamiento el primer año, situación que se mejora en los años sucesivos reflejando una separación de los montos por concepto de prestaciones legales del nuevo régimen en comparación a los montos ocasionados por la aplicación del régimen previsto en la Ley del 27 de noviembre de 1990. Esta situación indica que aplicar el nuevo régimen de prestaciones sociales a este grupo de trabajadores con antigüedad superior a quince (15) años resulta más beneficio.

Las demostraciones anteriores presentan claramente y de manera gráfica, lo beneficioso que resulta aplicar el nuevo régimen de prestaciones sociales a los trabajadores no amparados por convención colectiva de EDELCA. En tal sentido se considera procedente aplicar el nuevo régimen vigente a partir del 19 de junio de 1997, a los trabajadores de C.V.G. EDELCA no amparados por convención colectiva.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.

El cambio de régimen de prestaciones sociales producto de la reforma laboral vigente desde el 19 de junio de 1998, puso fin al efecto retroactivo de este beneficio e introdujo una formula de cálculo totalmente diferente e innovadora al método existente hasta la fecha. Lo que anteriormente se conocía como indemnización legal prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1997, ahora la conocemos como prestación de antigüedad y su aplicación consiste en el abono mensual de cinco (5) días de salario que sumados alcanzan los 60 días por año y además, 2 días de salario por cada año acumulativos hasta treinta (30) días de salario. Otra novedad inmersa en la reforma laboral lo constituyó el salario que sirve como base de cálculo para este concepto, la nueva Ley introdujo elementos a los ya existentes y otorgo carácter salarial a otros beneficios que anteriormente no se consideraban parte del mismo.

El análisis efectuado al cambio de régimen de prestaciones sociales vigente desde el 19 de junio de 1997 arrojo que aplicar este beneficio resulta más favorable que lo dispuesto en el régimen de prestaciones de la Ley Orgánica del Trabajo de fecha 27 de noviembre de 1990. Esta afirmación es producto de las demostraciones presentadas en el desarrollo de este proyecto, que constituyen hecho probatorio de la misma.

En conclusión y con base en las pruebas numéricas presentadas y analizadas, aplicar el nuevo régimen de prestaciones sociales al personal de la nómina no amparada por convención colectiva de la empresa C.V.G. EDELCA resulta más beneficioso para el trabajador, que lo dispuesto en el régimen de prestaciones sociales previsto en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo de fecha 27 de noviembre de 1990.

RECOMENDACIONES.

Culminada la investigación y analizados todos los resultados obtenidos, propongo las siguientes recomendaciones:

- Demostrar al trabajador, utilizando la herramienta diseñada para comparar ambos regímenes, que el nuevo régimen de prestaciones sociales resulta más favorable.

- Aplicar el nuevo régimen de prestaciones sociales por considerarlo más favorable para el trabajador, de acuerdo al análisis realizado, a todo el personal no amparado por convención colectiva de C.V.G. EDELCA.

- Realizar seguimiento de los efectos del nuevo régimen de prestaciones sociales y su impacto en los pasivos laborales de C.V.G. EDELCA.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- C.V.G. EDELCA (1997). Plan de Beneficios al Personal de la Nómina no Amparada por Convención Colectiva. Caracas.

- Ediciones UCAB. (1989). Calidad de Vida en el Trabajo. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, Nº24/25.

- EJECUTIVO NACIONAL (1997). Gaceta Oficial de la República de Venezuela. Nro. 5.152 Extraordinario, Caracas.

- Escritorio Jurídico Pérez-Mena, Evers, Laria, Torres & Asociados. (1997). Aspectos Fundamentales de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. En Contacto. Caracas

- GARAY, Juan (1997). Legislación Laboral Práctica (LEY DEL TRABAJO). Librería CIAFRE, Caracas.

- JAUREGUI, Luis (1987). La Investigación Documental y Bibliográfica. Editorial PANAPO, 1era. Edición, Caracas.

- Oficina Central de Personal (1997, Junio). ABC de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. Caracas.

- SABINO, Carlos (1976). El Proceso de Investigación. Editorial PANAPO, Caracas.

- SABINO, Carlos (1992). El Proceso de Investigación. Editorial PANAPO, Caracas.

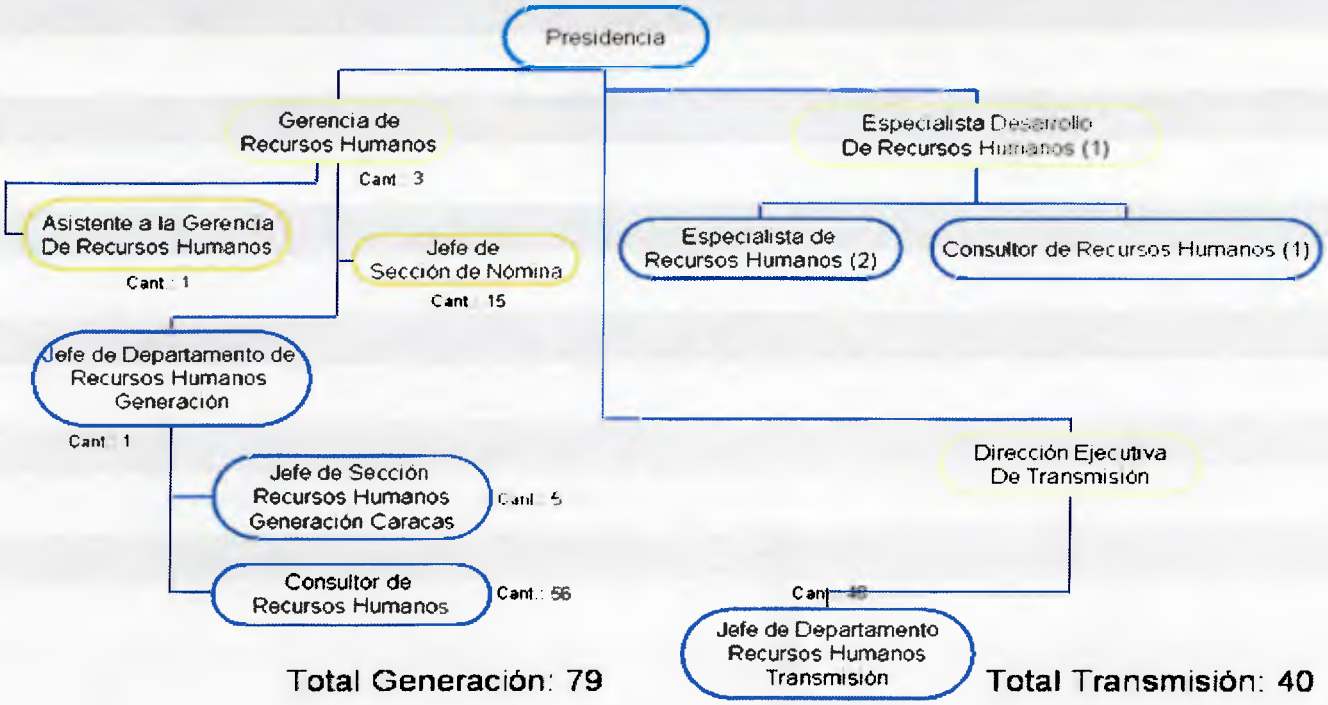
ANEXOS

ANEXO I

Fuente: C.V.G. EDELCA (1997). **Plan de Beneficios al Personal de la Nómina no Amparada por Convención Colectiva**. Caracas.

ANEXO II

Organigrama de la Gerencia de Recursos Humanos



Fuente: Realizado por el Autor, 2003

ANEXO III

C.V.G. EDELCA	SOLICITUD Y AUTORIZACION PARA MOVILIZACION DE INDEMNIZACIONES POR ANTIGÜEDAD O DE AYUDAS ECONOMICAS	N° DE RECEPCION F.A.E.	
		LUGAR PUERTO ORDAZ	FECHA 03 / 12 / 2003

SOLICITANTE

APELLIDOS Y NOMBRES	C.I. N°
MARQUEZ B. JOSE FRANCISCO	4934139

UNIDAD ORGANIZATIVA	CODIGO AREA	CODIGO UNIDAD	EXTENSION N°
DPTO. ASUNTOS PUBLICOS	041		4775

TIPO DE NOMINA

AMPARADO POR CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO	NO AMPARADO POR CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
[ ] DIARIA [X] REGIONAL	[ ] EJECUTIVA [ ] MENSUAL

MARQUE CON UNA "X" EL TIPO DE SOLICITUD

- [ ] PRESTAMO SOBRE INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD, PARA DEVOLVER EN ____ CUOTAS DE Bs. ( ) C/U..... Bs._____
- [ ] PRESTAMO FONDO ASISTENCIA ECONOMICA TIPO N° ____ QUE SERA CANCELADO EN ____CUOTAS DE Bs. ( ) C/U.....Bs._____
- [ ] ANTICIPO DE AYUDA ECONOMICA..... Bs_____
- [ ] AYUDA ECONOMICA..... Bs._____
- [x] OTROS.ANTICIPO DE PRESTACIONES SOCIALES..... Bs._____

MOTIVO QUE ORIGINA LA SOLICITUD: MEJORAS INTERNAS DE MI CASA DE HABITACION, SEGÚN ANEXOS.

FAVOR DEPOSITAR EN LA CUENTA [ ] CORRIENTE [ ] AHORRO N°_____ DEL BANCO _____

FAVOR EMITIR CHEQUE A NOMBRE DE: JOSE F. MARQUEZ B.

AUTORIZACION DEL CONYUGUE (SOLO EN LOS CASOS DE MOVILIZACION Y/O ANTICIPO DE LAS INDEMNIZACIONES POR ANTIGÜEDAD)

APELLIDOS Y NOMBRE	C.I. N°	
GONZALEZ DE MARQUEZ, NANCY	4938320	_____ FIRMA DEL CONYUGUE

Queda convenido que para el caso en que, por cualquier circunstancia, deje de ser empleado de C.V.G. Electrificación del Caroní C.A. EDELCA, ésta quedará autorizada para descontar de los montos por concepto de indemnizaciones por antigüedad u otros conceptos que me correspondan, el saldo que para esa fecha adeude, ya que convengo expresamente en que el monto de mi liquidación garantiza a la empresa la presente operación.

JURO QUE LOS DATOS CONTENIDOS EN ESTA SOLICITUD HAN SIDO DETERMINADOS CON BASE A LAS DISPOSICIONES LEGALES Y EXAMINADOS POR MI. IGUALMENTE CERTIFICO QUE CONOZCO LAS NORMAS QUE SOBRE ESTA MATERIA RIGEN EN EDELCA Y ME ACOJO A ELLAS.

_____ FIRMA DEL SOLICITANTE

SOLO PARA USO DEL DPTO. DE RECURSOS HUMANOS DE GENERACION (RELACION DE GASTOS PARA AYUDAS ECONOMICAS)

MONTO TOTAL EN FACTURA..... Bs._____

MENOS DEDUCCIONES (T.V., TLF., OTROS)..... Bs._____

MONTO A CONSIDERAR..... Bs._____

MENOS INDEMNIZACION SEGURO DE HOSPITALIZACION..... Bs._____

SALDO SUJETO A AYUDA..... Bs._____

AYUDA ECONOMICA A OTORGAR: % _____ Bs._____

MENOS ANTICIPO DE AYUDA ECONOMICA FECHA ____/____/____ Bs._____

DIFERENCIA A FAVOR DE: [ ] EDELCA [ ] EMPLEADO..... Bs._____

RESOLUCION _____	MONTO A OTORGAR Bs._____

DEPARTAMENTO DE CONTRALORÍA INTERNA FECHA ____/____/____	FIRMA FECHA ____/____/____	FIRMA FECHA ____/____/____	FIRMA FECHA ____/____/____

Fuente: C.V.G. EDELCA . **Dpto. de Recursos Humanos, 2003.**