



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
AREA DE CIENCIAS ECONÓMICAS
POSTGRADO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Proyecto de Trabajo de Grado de Maestría

**Análisis del impacto financiero y económico en las empresas de la nueva Ley
Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT).**

Presentado por:

Andrea B. López M.

Para optar al título de

MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Tutor:

Daniel Lahoud

Caracas, Septiembre 2016

**VICERRECTORADO ACADÉMICO
AREA DE CIENCIAS ECONÓMICAS
POSTGRADO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBACION DEL TUTOR

Por la presente, yo Daniel Lahoud en mi calidad de Tutor, manifiesto mi aprobación para la evaluación del Trabajo de Grado presentado por la ciudadana Andrea Beatriz López Medina, titular de la C.I. V-15.488.004, para optar al Grado de Magíster en Administración de Empresas, cuyo título es: “**Análisis del impacto financiero y económico en las empresas de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT)**”. De igual manera, informo que dicho Trabajo de Grado cumple con los requisitos necesarios para ser presentado y evaluado por el Jurado que se decida designar para tal fin.

En la ciudad de Caracas, a los 22 días del mes de Septiembre de 2016

Daniel Lahoud
C.I.: 5.530.292

DEDICATORIA

A Dios y a La Virgen por ser mis guías en todos mis proyectos.

A mi madre, por dedicar su vida en enseñarme los valores y principios que me hicieron ser una persona íntegra y enfocada en mi formación profesional. Por haber estado en cada logro y en todos los momentos importantes de mi vida.

A mi padre, por apoyarme a lo largo de mi carrera y brindarme toda su confianza, paciencia y consejos de colega a colega.

A mi esposo, por estar a mi lado por más de diez años y ser siempre mi compañero fiel, mi gran amor y mi soporte en cada logro que he emprendido.

A mi querido hijo, mi razón de ser y mi mayor motivación para cada día ser mejor persona y madre.

A mis hermanas y amigas, por formar parte de mi vida y ser las mejores compañeras del mundo.

Andrea Beatriz López Medina

AGRADECIMIENTO

A mi tutor Daniel Lahoud, por su profesionalismo y entera disposición.

A Alicia Bravo, por ser un gran apoyo a lo largo de todo el postgrado.

Agradezco a mi gran casa de estudios la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), por haberme formado en pregrado y ahora en postgrado. Sus espacios me brindaron un gran aprendizaje, formación académica y crecimiento personal y profesional.

A mis profesores, que gracias a sus enseñanzas permitieron desarrollarme a nivel profesional de manera exitosa.

A todos aquellos que de una u otra forma me ayudaron y alentaron en toda mi carrera.

Andrea Beatriz López Medina

INDICE GENERAL

LISTA DE CUADROS	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	3
EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Interrogantes de la Investigación.....	4
Objetivos de la Investigación	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos	5
Justificación del Problema.....	5
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO.....	7
Antecedentes de la investigación	7
Antecedentes.....	7
Marco Teórico	8
Impactos Económicos Directos de Mediano Plazo	9
El Sistema de Prestaciones Sociales (Capítulo III de la LOTTT).	9
Impactos Económicos Directos de Corto Plazo:	9
Incrementos Financieros de Beneficios Laborales	10
Incremento de beneficios no financieros al trabajador que impactan costos	12
Costos por despidos, justificados o injustificados.....	14
Multas y Sanciones.....	15
Impacto variable para la empresa y no tan favorable para el trabajador	16
La Vuelta a la Retroactividad.....	17
El Impacto de los intangibles: un impacto a cuidar.....	18
Sobre la productividad, el empleo, la inversión y la competitividad	19

Sobre el empleo	19
Sobre la inversión	19
Sobre la productividad.....	20
Sobre la competitividad	20
Bases Legales	21
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999	21
Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT)	23
Norma Internacional de Contabilidad (NIC 19). Beneficios para empleados	26
Contexto histórico de la empresa Seijiro Yazawa Iwai, C.A.	26
Reseña Histórica de la Empresa Seijiro Yazawa Iwai, C.A.	27
Misión	28
Visión.....	28
Valores.....	28
Objetivos Estratégicos	28
Servicios	29
CAPÍTULO III.....	30
MARCO METODOLOGICO.....	30
Tipo de la Investigación	31
Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos	31
• Observación directa	31
• La Entrevista.....	32
Sistema de Variables	32
Operacionalización de las Variables	33
Población y Muestra.....	34
Población	34
Muestra	34
Validez y Confiabilidad.....	35
Validez.....	35
CAPÍTULO IV	37
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	37

CAPÍTULO V	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	49
Conclusiones	49
Recomendaciones.....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	53
ANEXOS	55
A Régimen prestaciones sociales LOT 1997.....	56
B Instrumento.....	57
Guión para Entrevista... ..	57
C Utilidades pagadas ejercicio fiscal 2014, según Art. 131.....	58
D Ajuste para el 31 de Diciembre de 2013.....	61
E Ajuste de Bono Vacacional.....	62

LISTA DE CUADROS

Cuadro	pp.
1	Tabla Comparativa de Condiciones Laborales Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT) y la derogada Ley Orgánica del Trabajo (DLOT).....24
2.	Identificación y Definición de las Variables.....32
3	Operacionalización de las Variables.....33
4	Distribución de la población.....34
5	Distribución de la muestra.....34
6	Resultado de Juicio de Expertos.....36
7	Ejercicio Fiscal 2014, el cálculo y pago a trabajadores. Art. 131.....38
8	Ejercicio Fiscal 2015, el cálculo y pago a trabajadores.....40
9	Fracción de bono vacacional que tiene el empleado mes por mes.....43

**VICERRECTORADO ACADÉMICO
AREA DE CIENCIAS ECONÓMICAS
POSTGRADO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Análisis del impacto financiero y económico en las empresas de la nueva Ley
Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT).**

Trabajo de Grado

Autor: Andrea B. López M.

Tutor: Daniel Lahoud

Fecha: Septiembre 2016

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general analizar el Impacto financiero y económico en las empresas de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT). El estudio desarrollado y la metodología aplicada se fundamentan en una investigación mixta de tipo documental, dentro de la modalidad de investigación de campo, bajo un estudio analítico explicativo y de diseño bibliográfico, en virtud de que se busca interpretar la situación actual del cumplimiento de la normativa vigente en la empresa Seijiro Yazawa Iwai, C.A., como los aportes realizados por entes gubernamentales y aquellos autores y trabajos de investigación que han hecho sus contribuciones teóricas relacionadas con el tema. Como instrumento de recolección de datos se aplicará la entrevista, para lo cual se elabora un guión de preguntas a fin de centralizar la información hacia los puntos relacionados con el objetivo de la investigación y evitar divagar en temas de poco interés para la misma. Todas las empresas inmersas en la economía venezolana deben dar cumplimiento a las diversas normas y regulaciones que rigen en la situación actual del país. Entre estas normas y regulaciones se encuentra la LOTTT.

Descriptores: Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, Impacto Financiero, Impacto Económico.

INTRODUCCIÓN

En Venezuela la Ley Orgánica del Trabajo es el instrumento normativo más importante que se aplica a la relación laboral. Es una ley de carácter obligatoria, que se aplica a venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en Venezuela. Sus normas pueden ser mejoradas por convenios particulares o contratos colectivos. La legislación laboral Venezolana nace a partir de la promulgación de la primera Ley del Trabajo el 23 de julio de 1928, permitiendo superar las disposiciones del Código Civil sobre el arrendamiento de servicio que regía las relaciones laborales.

El sector privado es parte del motor productivo de un país y de acuerdo a esto Presaula, (2012) expresa: *“El sector productivo privado representa el 60% aproximadamente del Producto Interno Bruto (PIB) de Venezuela”* (pág. 27); por ello, cuando un estado impone leyes que influyen en el ámbito del marco jurídico, éste repercutirá en el entorno económico, tanto a nivel macro como micro productivo y más específicamente, en los sistemas de manejo de costos y erogaciones.

En este sentido, la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), impacta en el sector público, privado y/o mixto de empresas ya sean de producción, comercialización y/o de servicio. Las empresas de servicio pueden verse más afectada que otras, pues demandan mayor cantidad de recurso humano.

El 8 de Mayo de 2012, el Gobierno venezolano promulgó una nueva Ley Orgánica del Trabajo (Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras LOTTT). El contenido de esta nueva ley solo fue conocido por las organizaciones patronales, sindicales y comunidad venezolana en general horas después de que fuera anunciada por el Presidente de la República. Días después, fue promulgada en Gaceta Oficial (Número 6076 extraordinario) mediante el decreto 8938, basándose el mismo en los poderes especiales concedidos al presidente por la Asamblea Nacional con motivo de la emergencia de las lluvias del año 2010.

El propósito de esta investigación es mostrar los impactos económicos y financieros en la empresa Seijiro Yazawa Iwai, C.A. tangibles e intangibles, que esta Ley presenta, y comparar la cuantificación bajo diversos escenarios mencionados más adelante. Se efectúan asimismo, algunas consideraciones sobre la productividad, empleo, inversión y competitividad de las organizaciones y algunas recomendaciones generales.

El trabajo presenta inicialmente algunas teorías y opiniones de expertos que tienen que ver con las modificaciones realizadas o implementadas en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras.

En tal sentido y más formalmente, el trabajo se estructura de la siguiente manera: El Capítulo I, contiene el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, la justificación y la delimitación del estudio. En el Capítulo II, se presenta el marco referencial del estudio o también llamado Marco Teórico, comprendido por los antecedentes, las teorías y opiniones relevantes que sustentan el estudio, las bases legales, El Capítulo III, describe el marco metodológico, el cual contempla la naturaleza de la investigación (Tipo y Diseño), las variables y su operacionalización así como también la definición de la población, la especificación de la muestra para el estudio. También se mencionan aquí los métodos e instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos, y las técnicas de análisis y procesamiento de los mismos; El Capítulo IV, se especifican las conclusiones y recomendaciones propuestas por la autora. En la parte final de esta investigación se expone la bibliografía consultada y los anexos que se consideraron relevantes.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

En la Exposición de Motivos de dicha ley, la misma regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos.

Esta ley regirá las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas, derivadas del trabajo como hecho social. Las disposiciones contenidas en esta Ley y las que deriven de ella rigen a venezolanos, venezolanas, extranjeros y extranjeras con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y, en ningún caso, serán renunciables ni omitidos por convenios particulares. Los convenios colectivos podrán

acordar reglas favorables al trabajador y trabajadora que superen la norma general respetando el objeto de la presente ley. Igualmente se aplicaran las disposiciones de esta ley a los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas en Venezuela para prestar servicios en el exterior del país.

El propósito de la investigación es analizar el impacto financiero que representa la nueva LOTTT en las empresas. Y para esto hay que destacar aquellos aspectos que directa o indirectamente tienen consecuencia sobre los costos financieros de las empresas. Estas consecuencias monetarias derivan de tres tipos de disposiciones legales: a) las que incrementan o introducen un nuevo beneficio económico para los trabajadores. b) las que al modificar algunas variables en la relación laboral generan una nueva carga económica, sin que ésta necesariamente signifique una mejora económica para el trabajador y c) aquéllas que son consecuencia de la imposición de multas.

Igualmente se abordarán los incrementos financieros por los beneficios laborales, incremento de beneficios no financieros pero que impactan costos en las empresas, costos por despidos justificados o injustificados, entre otros.

Así mismo, se dará a conocer el impacto económico tangible, dentro de los cuales se mencionan los siguientes: bono vacacional, utilidades, salario de eficacia atípica, extensión del período post natal, producción jornada laboral, prestaciones sociales, entre otras y el impacto económico intangible, donde se mencionan los siguientes: instauración consejos de trabajadores, registros nacionales de sindicato, aumento y prescripción de acciones, apoyo a misiones, entre otras.

Considerando los aspectos señalados anteriormente, en este trabajo de investigación se destacará la importancia de analizar e interpretar la nueva LOTTT, específicamente en el impacto económico y financiero que representa a las empresas.

Interrogantes de la Investigación

Existe suficiente información relevante y detallada acerca de los nuevos cambios implementados en la nueva LOTTT.

¿Cuáles serían los artículos que repercuten los costos laborales y financieros en las empresas Seijiro Yazawa Iwai, C.A.?

¿Cuáles son los costos adicionales que deben implementar las empresas por la entrada en vigencia de la LOTTT?

¿Qué acciones correctivas deben realizar la empresa Seijiro Yazawa Iwai, C.A. para una correcta determinación de los pasivos laborales?

Objetivos de la Investigación

A continuación se presentan los objetivos de la investigación, los cuales proyectarán a futuro los resultados implícitos a través de lo que se quiere lograr y hasta dónde se quiere llegar.

Objetivo General

Analizar el impacto financiero y económico de la empresa Seijiro Yazawa Iwai, C.A. conforme con la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT).

Objetivos Específicos

-Analizar los artículos que repercuten los costos laborales y financieros en las empresas.

-Determinar cuáles son los costos adicionales que deben incurrir las empresas por la entrada en vigencia de la LOTTT.

-Analizar las acciones correctivas que deben realizar las empresas para una correcta determinación de los pasivos laborales.

Justificación del Problema

La sociedad actual sufre grandes transformaciones, en aspectos diversos, entre los cuales destacan en el aspecto social, en cuanto al reconocimiento de los derechos humanos y del derecho fundamental en el trabajo, entre otros; en lo laboral, se

caracteriza por la flexibilización de las legislaciones laborales para abrir el espacio de negociación entre los sujetos privados, nuevas formas de organización del trabajo, y diversificación de la protección de la norma estatal. Aparecen, además, dos nuevas figuras que tienen incidencia inmediata en esa transformación.

Así mismo el trabajo es un elemento esencial en la calidad de vida del individuo, y esto es así ya que la relación del hombre consigo mismo solo se hace objetiva y real para él a través de su relación con otro hombre y es precisamente en el lugar de trabajo donde estas relaciones pueden materializarse.

El hombre es un ser eminentemente social, de allí que siempre se ha reunido con sus semejantes con el objeto de formar grupos y sociedades y con ello satisfacer sus necesidades. Las comunidades se transforman y se desarrollan, constituyendo la vida social y creando diversas formas de organizaciones socioeconómicas. Los individuos actúan en distintas actividades, pero al mismo tiempo cada uno de ellos es diferente, por lo tanto, las empresas e instituciones desarrollan reglas, procedimientos, horarios de trabajo, normas de seguridad y beneficios, orientados a mejorar la calidad de vida laboral, entendiendo que cada individuo es único, con sus propias necesidades, ambiciones, actitudes, deseos de responsabilidades.

La razón que impulsa la presente investigación es tener un conocimiento más amplio sobre el cómo se afectan las empresas pertenecientes a diferentes sectores económicos del país en la aplicación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras. Específicamente en los pagos de prestaciones sociales por vía de la retroactividad, pago de bono vacacional, pago de utilidades, entre otros; resultado éste que permitirá tener una visión anticipada de cuál sería el nuevo costo económico para las empresas y para el Estado, entendiéndose como costo económico el cuánto costaría un empleado anualmente y una vez culminada su relación de trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Demostrada la problemática y los objetivos que comprenden la presente investigación, se considera de suma importancia sustentar este estudio, implantando bases teóricas que den definición a la mencionada investigación. En el presente capítulo que se desarrollará continuación, se presenta un marco teórico, que tiene como propósito presentar las diversas teorías y conceptos relativos al tema referido al impacto de la LOTTT en la estructura económica y financiera de costo de la empresa Seijiro Yazawa Iwai, C.A, con la finalidad de proponer conocimientos sólidos con respecto de la investigación.

A continuación se presentan los antecedentes, las bases teóricas y la definición de conceptos principales de este proyecto. Los trabajos de investigación realizados por otros autores en referencia al tema en estudio contribuyen con el desarrollo de la presente investigación, ya que permitirán reforzar y complementar la información necesaria para cumplir con el objetivo de la misma.

Antecedentes

Con la finalidad de sustentar y darle apoyo a este estudio de investigación se utilizarán trabajos o tesis desarrolladas por otros autores, las cuales ayudarán a fundamentar la realización de éste. En la búsqueda de investigaciones anteriores, relacionado con el tema de estudio se encontró la siguiente información:

Olivo, M, en el 2012, presenta ante la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, su trabajo de grado titulado “Incidencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo en los Costos Operativos Laborales por Prestaciones Sociales”, para optar al título de una Especialización en Administración de Empresas, desarrollando su trabajo como una investigación de campo, empleando como técnica de recolección de

datos la entrevista y la observación directa permitiendo conocer el efecto que dicha Ley ha tenido en la estructura de costos de una empresa privada. Teniendo como conclusión más relevante que la adopción de la LOTTT en Venezuela priva la creación de empleos, la inversión y la productividad de las empresas.

Marco Teórico

A continuación se presentan algunos autores que han realizado anteriores investigaciones en el ámbito de la Econometría Aplicada y Análisis de la Política económica en Venezuela. Las siguientes investigaciones fueron realizadas por Autores en años anteriores; y de cierta manera guardan relación con el tópico en estudio, es decir, con la Econometría Aplicada y Análisis de la Política económica en Venezuela que influyen en el mismo. Dentro de los cuales se señalan los siguientes.

Entre las investigaciones consultadas acerca de los impactos financieros de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT) en las empresas, tenemos las siguientes:

El 8 de Mayo de 2012, el Gobierno venezolano promulgó una nueva Ley Orgánica del Trabajo (Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras LOTTT). El contenido de esta nueva ley solo fue conocido por las organizaciones patronales, sindicales y comunidad venezolana en general horas después de que fuera anunciada por el Presidente de la República. Días después, fue promulgada en Gaceta Oficial (Número 6076 extraordinario) mediante el decreto 8938 basándose el mismo en los poderes especiales concedidos al presidente por la Asamblea Nacional con motivo de la emergencia de las lluvias del año 2010.

El propósito de este documento es mostrar los impactos económicos tangibles e intangibles que esta ley presenta, y comparar la cuantificación bajo diversos escenarios mencionados más adelante. Se efectúan asimismo, algunas consideraciones sobre la productividad, empleo, inversión y competitividad de las organizaciones y algunas recomendaciones generales

Impactos Económicos Directos de Mediano Plazo

El Sistema de Prestaciones Sociales (Capítulo III de la LOTTT).

Esta categoría se refiere fundamentalmente a las indemnizaciones como resultado de la terminación de la relación de trabajo. El sistema previo a la reforma de Mayo de 2012 consistía básicamente en el otorgamiento de 45 días el primer año, 60 el segundo y 2 días más por año hasta un máximo de 90 días. En términos generales era conocido como un sistema “no retroactivo”. La acumulación era basada sobre el salario de cálculo de cada mes.

La nueva Ley (LOTTT) no elimina el sistema “no retroactivo”. Incorpora nuevamente el sistema “retroactivo” que había sido derogado en 1997 en la reforma del Sistema de Prestaciones Sociales y señala que en caso de la terminación de la relación de trabajo, debe seleccionarse aquella opción entre el sistema retroactivo (calculando desde el año 1997) y el no retroactivo que muestre un mayor valor para el trabajador.

Para el lector no familiarizado con el sistema retroactivo venezolano, este toma el último salario de cálculo y lo multiplica por la última antigüedad para obtener el valor de referencia.

Impactos Económicos Directos de Corto Plazo:

En esta sección se hace referencia a los impactos económicos directos de corto plazo. Estos hacen alusión al impacto en el Bono Vacacional (de 7 + 1 día adicional con 21 días de tope, hasta 15 + 1 día adicional con 30 días de tope), en las Utilidades (incremento del mínimo de 15 días a 30 días), en el concepto de Salario de Eficacia Atípica (posibilidad de tener 20% de la remuneración sin pasivos laborales), en la modificación de las jornadas laborales (de 44 horas semanales a 40 horas semanales- jornada diurna- de 37.5 horas a 35 horas en lo que se refiere a la jornada nocturna), en la extensión del periodo post-natal (de seis semanas a veinte semanas) y salas de lactancias o permisos a tal efecto.

En el boletín mensual de VenEconomía (2012), escrito por Di Leo, Ana María, se menciona que, según algunos analistas la LOTTT acumula cambios sustanciales. Quedando claro que supone un aumento de los costos para las empresas por la vía directa del incremento de ciertos beneficios monetarios a sus trabajadores, así como por la vía indirecta del aumento del tiempo libre del trabajador y otros beneficios colaterales.

Este mayor costo, al no estar apoyado en mayor productividad, no contribuirá con mayores niveles de bienestar general, ni un mayor nivel de empleo, como sería lo deseable.

El artículo destaca sólo aquellos aspectos que directa o indirectamente tienen consecuencia sobre los costos financieros de las empresas. Estas consecuencias monetarias, derivan de tres tipos de disposiciones legales: a). Las que incrementan o introducen un nuevo beneficio económico para los trabajadores. b). Las que al modificar algunas variables en la relación laboral generan una nueva carga económica, sin que ésta necesariamente signifique una mejora económica para el trabajador, y c). Aquéllas que son consecuencia de la imposición de multas.

Incrementos Financieros de Beneficios Laborales

Son varios los artículos que generan un impacto económico por vía del incremento de un beneficio pecuniario para el trabajador, algunos de los cuales deben empezar a preverse de forma inmediata:

1. El artículo 131 que determina un incremento de las utilidades. Establece que por concepto de beneficios anuales o utilidades se deberá repartir entre los trabajadores al menos 15% de los beneficios líquidos (suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados según el ISLR). En todo caso, esa suma no podrá ser menor de treinta días de salario, hasta un máximo de cuatro meses. La LOTTT introduce un incremento de 15 días con respecto a lo estipulado en la LOT de 1997. El pago de la bonificación también se extiende a patronos sin fines de lucro.

2. El artículo 142 que se refiere a las prestaciones sociales. En este se añade a la fórmula contemplada en la Ley del Trabajo de 1997 (anexo A), la fórmula de cálculo existente Ley del Trabajo que precedió a la de 1997. Esa forma de cálculo de las prestaciones sociales, establecía que al término de la relación laboral se hiciera un pago único al trabajador que era equivalente a multiplicar su último salario por el número de años trabajados. Aunque hay algunas diferencias:

a) Se formaliza un nuevo concepto de salario, no el de “salario normal” que se utilizaba en el régimen anterior. Se entiende ahora por “salario” toda remuneración, provecho o ventaja, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y que pueda evaluarse en efectivo y que, de allí en adelante, incide directamente en el pago de la prestación de antigüedad. Al salario así calculado, se le llama ahora “salario integral”.

b) Se mantiene el depósito mensual de cinco (5) días por cada mes laborado por parte de la empresa como prestación de antigüedad, pero en lugar de hacerlo de manera mensual, se hará un depósito de quince (15) días al final de cada trimestre, calculado en base al último salario devengado. También se mantienen los dos (2) días adicionales, por año, por trabajador, hasta sumar un máximo de treinta (30) días adicionales.

c) Al final de la relación laboral se tomarán en cuenta dos cálculos para decidir el monto final que se le dará al trabajador por concepto de prestación de antigüedad. El primero se limita a lo que esté depositado en el fideicomiso mencionado en el aparte 3 (anexo A). El segundo será el resultado de multiplicar el salario integral con base a treinta (30) días por cada año de servicio o fracción superior a seis meses. La suma que resulte mayor entre ambas cuentas, será la que finalmente se le pague al trabajador en un plazo máximo de cinco días a partir de los cuales empezará a generar intereses y el patrono podrá ser objeto de sanciones.

d) Ahora las prestaciones se generarán desde el primer mes de trabajo (mes de prueba) y no a partir de los tres meses como estipulaba la ley derogada.

e) Por último la antigüedad a que se refiere la LOTTT será contabilizada o tiene carácter retroactivo, sólo hasta 1997. Aquellos trabajadores que tengan una

antigüedad mayor debieron ser liquidados en su oportunidad con la entrada en vigencia de la LOT de 1997.

3. El artículo 192 incrementa el pago mínimo del bono vacacional de siete (7) a quince días de salario normal, más un día adicional por cada año de servicios hasta un máximo de treinta (30) días. También se incluye el pago del beneficio diario de alimentación durante los días de disfrute de vacaciones. A grandes rasgos, todo lo anterior viene a significar que, sin que medie la terminación de la relación laboral, se añade un mínimo de veintiún (21) días al costo financiero por trabajador (quince días más de bonificación de fin de año y siete días más de bono vacacional), sin contar el efecto sobre los costos que pueda causar la nueva forma de calcular las prestaciones sociales al término de la relación de trabajo, ni otros beneficios, que aunque no signifiquen ventaja económica para el trabajador sí arrojan costos adicionales para el patrono. Tampoco se incluye el incremento de costos que se genera a través de las contribuciones legales al Estado a que están obligados los patronos, como IVSS, Inces, etc.

Incremento de beneficios no financieros al trabajador que impactan costos

También incluye la LOTTT beneficios laborales que se traducen en otro tipo de ventajas (no pecuniarias) para los trabajadores pero que igualmente impactan en los costos financieros de la empresa.

En primer lugar se encuentra la nueva duración de la jornada laboral especificada en el artículo 173 que ordena que ésta “no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor”. La jornada diurna se establece de 5:00 a.m. a 7:00 p.m. y no podrá exceder de ocho horas diarias y 40 horas semanales. La jornada nocturna de 7:00 p.m. a 5:00 a.m., no podrá exceder las siete horas diarias ni las 35 horas semanales. La jornada mixta por su parte no será mayor de siete horas y media, diarias y 37,5 horas semanales. Estos cambios deberán estar implementados al 1° de mayo de 2013.

El impacto de esta disposición es variable, habría que considerar algunos ejemplos, ya que en cada caso las consecuencias varían.

Los casos van desde aquellos sitios en los que ya se labora bajo el horario de 40 horas semanales, (bancos, oficinas públicas y privadas, etc.) y cuyos días de descanso cursaban durante dos días continuos (sábados y domingos) que no tendrán mayores consecuencias en su rutina, pasando por la más amplia variedad de establecimientos comerciales y de salud o atención al público (tiendas de ropa, restaurantes, supermercados, farmacias, clínicas, etc.) que generalmente laboran los siete días de la semana en turnos extendidos.

De continuar con los mismos horarios deberán incrementar los pagos por horas extra, hasta lo permitido por la LOTTT (dos horas diarias, diez horas semanales y cien horas al año). Si esto no fuera suficiente, deberán contratar personal para un turno adicional de trabajo. Recuérdese que aquí han entrado en juego dos limitaciones: reducción de horas diarias de trabajo y obligación de otorgar un descanso de dos días seguidos a la semana.

Se culmina con los establecimientos industriales que requieren turnos continuos de trabajo. Éstos deberán asimilar cuatro limitaciones: La reducción de la jornada diurna de 44 a 40 horas semanales; la reducción de la jornada nocturna de 40 a 35 horas; la reducción de la jornada mixta de 42 a 37,5 horas y la obligación de otorgar dos días continuos de descanso.

Debe acotarse que, a los efectos de los reacomodos de horarios y turnos de trabajo, los domingos se consideran feriados y generan remuneración especial, mientras que los sábados deben compensarse con un día añadido a las vacaciones y con derecho a pago, sin incidencia en el bono vacacional, aunque si en las prestaciones.

Dada la variedad de casos es difícil generalizar sobre cuál es el peso financiero que tienen o tendrán las modificaciones. Eso dependerá de las decisiones que se tomen, las que deben favorecer el menor incremento posible de costos sin lesionar la operatividad y ganancias de la empresa. Esto implica efectuar análisis de alternativas que van desde la reducción de los horarios laborales versus la

incorporación de nuevos turnos de trabajo, con las consecuencias que cada una de ellas pueda traer.

Otro caso a considerar que impacta en los costos financieros, cuya magnitud dependerá de cada empresa, es el de los permisos pre y postnatal, normados en el artículo 336, tanto para los progenitores naturales como para los padres que adoptan. Se mantiene en seis semanas el descanso antes del parto y se eleva a veinte semanas (antes doce semanas) el descanso postparto. También se extendió a quince días el permiso postnatal para los padres, que antes era de tres días.

Y finalmente se agregaron cuatro días feriados al calendario laboral. Lunes y martes de carnaval y 24 y 31 de diciembre (art. 184), lo que incide en los costos dependiendo de cada tipo de empresa.

Costos por despidos, justificados o injustificados

Uno de los puntos que sufrió las modificaciones más relevantes fue lo referido a los despidos, justificados o injustificados. La inamovilidad pasó a ser absoluta con excepción de los empleados de dirección.

Se eliminó la figura del despido injustificado, que en la Ley anterior procedía con simplemente otorgar el patrono una indemnización adicional al trabajador que deseaba cesantear y se incorpora la novedad del retiro justificado. El trabajador puede retirarse por propia voluntad amparado en una de las causales del artículo 80, con lo cual tendrá derecho a una indemnización adicional igual al monto de sus prestaciones sociales acumuladas. Entre algunas de las causales para que el trabajador pueda alegar como causa de un retiro justificado están:

- Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.
- Vías de hecho.
- Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.
- Acoso laboral o acoso sexual. Este último de reciente inclusión en la ley.

- En los casos que el trabajador o trabajadora haya sido despedido o despedida sin causa justa y, luego de ordenado su reenganche, él o ella decida dar por concluida la relación de trabajo.

- Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.

La única excepción a la inamovilidad absoluta, que como ya se dijo serían los empleados de dirección, este supuesto se define de los artículos 37 a 41 de la LOTTT, por lo que la doble indemnización cursa casi que por cualquier vía de extinción de la relación laboral, exceptuando la muerte del trabajador.

Siendo este el caso, lo conducente sería el establecimiento de un apartado que prevea como una generalidad lo que en la ley anterior era una excepción.

Multas y Sanciones

Una de las principales novedades con respecto al aspecto financiero de las sanciones, es que éstas ahora son expresadas en unidades tributarias (UT), además de que sus montos se elevaron sustancialmente. Un punto importante, aunque no toca el aspecto financiero, es la adición de penas corporales ante el desacato de órdenes de reenganche.

Las sanciones pecuniarias van de 30 UT a 60 UT en el caso de incumplimientos o faltas relacionadas con la forma de pago del salario, ausencia de anuncio de horarios de descanso laboral y de los libros al efecto, límite de la jornada laboral, modalidades especiales de condiciones de trabajo, trabajadores extranjeros, acoso sexual y laboral y cuidado inicial.

De 60 UT a 120 UT en casos relacionados con infracciones a la Ley de Alimentación, centros de educación inicial, pago de utilidades, e inamovilidad.

De 120 UT a 360 UT en el caso de pago menor al salario mínimo, o el no pago oportuno del salario semanal, quincenal o de las vacaciones. Por infracción a normas protectoras de la maternidad, la paternidad y la familia. Por fraude o simulación de una relación de trabajo. Por infracciones a la garantía de la libertad sindical o a la negociación colectiva.

La pena corporal o arresto por un período de seis a quince meses cursa para los casos de desacato de una orden de reenganche, violación del derecho a huelga, o incumpliendo u obstrucción de la ejecución de actos emanados de la autoridad administrativa del trabajo.

En caso de reincidencia se aplicará un incremento de 50% de la pena prevista, sea ésta multa o arresto.

Impacto variable para la empresa y no tan favorable para el trabajador

Como se colige del recuento de los artículos que se consideraron, la magnitud del impacto financiero de la LOTTT es muy variable. Éste dependerá de múltiples factores dentro de sector y dentro de cada empresa. Entre los muchos factores que habrá que tomar en cuenta están:

Primero, la cantidad, antigüedad, edad y sexo predominante en el personal de la nómina de una empresa.

Segundo, habría que considerar de qué tipo de empresa se trata. En este punto hay que hacer varias divisiones y subdivisiones: empresas manufactureras de proceso continuo, con varios turnos o con un solo turno; de servicios, como clínicas y otros centros de salud, farmacias o comercios (con un solo turno o con varios turnos).

En fin, son tantos los factores que habrá que tomar en consideración al momento de calcular los costos que es, cuando menos, osado tratar de tasar éstos de manera general.

Algunos especialistas en el área han afirmado que la antigua LOT suponía un costo adicional de entre Bs. 0,50 y Bs. 0,75, por cada bolívar de incremento salarial a un trabajador. Para la nueva ley el desembolso adicional estimado se elevó entre Bs. 1,00 y Bs. 1,50, por cada bolívar de incremento del salario. El rango donde se ubica cada empresa, dependerá como ya se dijo, de su nómina, del tipo de negocio y de cómo decida asumir los cambios a los que la obliga la LOTTT.

Calcular el costo de liquidar a un trabajador al cese de la relación laboral es mucho más sencillo y ya hay una buena variedad de alternativas, en Internet.

La Vuelta a la Retroactividad

Por último, es necesario aclarar que la propuesta de prestaciones retroactivas no es más favorable para todos los trabajadores. Beneficia en realidad a aquéllos con antigüedades mayores a los seis años y con incrementos salariales cercanos a la inflación. Paradójicamente, el mismo sistema inhibe los incrementos salariales aún en ambientes inflacionarios lo que a la larga termina jugando en contra de la retribución del trabajador y del nivel de empleo.

Ante esa posibilidad el legislador no volvió al sistema de retroactividad anterior, sino que más bien impuso un sistema mixto en el que al trabajador se le liquidará en base al paquete que resulte más favorable entre el fideicomiso establecido en el banco o en la contabilidad de la empresa y la cantidad que resulte de multiplicar su último salario integral (con base a 30 días) por los años de relación laboral.

Adicionalmente la LOTTT prácticamente instituye la doble liquidación en cualquier caso, por lo que en términos financieros al final el trabajador parece haber salido ganando, pero sin embargo el incremento en el costo de cada trabajador, al no estar apoyado en mayor productividad, no contribuirá con mayores niveles de bienestar general, ni un mayor nivel de empleo, como sería lo deseable y lo esperado.

El siguiente análisis hace referencia sobre el impacto económico de la LOTTT. De acuerdo a López (2012), se indica que el contenido de esta Ley solo fue conocido por las organizaciones patronales, sindicales y comunidad venezolana en general.

El documento muestra los impactos económicos tangibles e intangibles que la Ley presenta y compara la cuantificación bajo diversos escenarios que se mencionan más adelante. Se efectúan así mismo, algunas consideraciones sobre la productividad, empleo, inversión y competitividad de las organizaciones y algunas recomendaciones generales.

En el análisis se dividirán los impactos económicos de la ley en impactos de mediano/largo plazo y en los de corto plazo. Así mismo, se clasificarán los mismos en tangibles, esencialmente caracterizados por un impacto económico monetario

directo, e intangibles, como aquellas categorías de impacto económico pero de cuantificación actuarial más “indirecta”.

El Impacto de los intangibles: un impacto a cuidar

En esta sección se presenta de manera conjunta el impacto de los intangibles de corto y mediano plazo. Parafraseando a López (ob. cit.) la razón para presentarlos de manera conjunta se debe a que no en todos los casos son estrictamente separables los impactos en el tiempo. A continuación se resumen algunos de estos los impactos intangibles:

1. El artículo 151 consagra la responsabilidad patrimonial de los accionistas en el caso de las deudas laborales.

2. Se incrementa significativamente el rol del inspector del trabajo, otorgándole poderes para resolver situaciones de hecho y lo autoriza al uso de la fuerza pública con sanciones de carácter penal.

3. Se crea la figura de los Consejos de Trabajadores como figura adicional a las organizaciones sindicales (Artículos 487-488).

4. Se establece el registro nacional de organizaciones sindicales (Artículos 517-520).

5. Se incrementa el periodo de prescripción de las acciones, obligando a un archivo no menor a 10 años para prestaciones sociales y 5 para el resto (Capítulo VI).

6. Se le otorga a los sindicatos la función de “control y vigilancia sindicatos costos ganancias para precios justos” (Artículo 367).

7. Se incrementan las sanciones en términos de unidades tributarias (Artículos 523- 544).

8. Se establece el apoyo del patrono a las misiones (Artículo 311) sin establecer el monto ni las condiciones del mismo.

Como se puede observar, los impactos de estos intangibles son de más difícil cuantificación y podrían llegar a ser superiores al más alto de los impactos directos, pero sin duda alguna tendrá consecuencias sobre la estructura de costos. A manera de

ejemplo, pensar que por mantener una acción en una sociedad mercantil el accionista es responsable con su patrimonio por las deudas laborales de la sociedad en la cual invierte, tiene implicaciones que rompe varios principios de las calificaciones de riesgo.

Sobre la productividad, el empleo, la inversión y la competitividad

Solo existen dos menciones de la palabra productividad en la LOTTT: la primera para referirse a las propinas (artículo 108) y la segunda deja la puerta abierta a la creación de reconocimientos por productividad (artículo 110). Del resto no hay más menciones. Es claro que el espíritu de la ley va orientado hacia las reivindicaciones más que a un estímulo a la productividad. Lo mismo sucede con la palabra empleo que tiene tres menciones. La palabra competitividad no tiene ninguna mención y la palabra inversión aparece una vez en referencia a los anticipos de prestaciones sociales.

Visto lo anterior es claro que estos cuatro conceptos no entraron en el mapa mental de los elaboradores de la LOTTT. Sin embargo, son de prever algunas consecuencias:

Sobre el empleo: la ley restringe el derecho de las organizaciones al despido de los trabajadores con indemnización, lo cual acarreará sin duda alguna un despido más costoso pero sobre todo, propiciará la tendencia a contratar menos. Adicionalmente es de prever que al extender el periodo post-natal a 20 semanas después del parto, disminuirá la tendencia a emplear mujeres con edades inferiores a los 40 años.

Sobre la inversión: la LOTTT hace responsables con su patrimonio personal a aquellos inversionistas (no extensible a las casas matrices) a través de medidas de embargo (Artículo 151). Si bien este artículo puede parecer “razonable” inhibe la inversión en sociedades y rompe los principios de separación entre el derecho mercantil y el laboral. El efecto anterior se potencia con medidas penales ante la negativa de reenganche de un trabajador.

Sobre la productividad: no hay menciones a compartir riesgos y beneficios en la LOTTT. La productividad mencionada es sustituida por el cumplimiento de antigüedad o una “buena negociación” al finalizar la relación de trabajo.

Sobre la competitividad: por todo lo anterior y otros elementos más extensos para los propósitos de este documento, la LOTTT es una ley “rígida” y en franca desventaja con legislaciones laborales más flexibles. Una ley que inhibe la creación del empleo, la inversión y la productividad difícilmente favorece la competitividad de las empresas venezolanas ya agotadas con los controles de cambio, precios, el debilitamiento de la infraestructura y, en general, el debilitamiento del marco institucional.

En el boletín *Econométrica* (2012), de García Ángel, se hace mención de que la nueva LOTTT es un conflicto. Indica que desde la perspectiva de las prestaciones sociales, siempre que se trate de una relación laboral en la cual el trabajador no haya sido promovido recientemente, la nueva LOTTT predomina sobre la antigua LOT sólo para una antigüedad no menor a 9 años, independientemente del nivel de salario bien sea éste el mínimo, el promedio de la economía o uno superior. Pero, si el empresario decidió recientemente promover a sus trabajadores incrementando sus salarios, la nueva LOTTT podría predominar por encima de la LOT. Es decir, cada caso es particular y depende de la magnitud y el momento en el cual se hayan hecho los incrementos salariales.

Este boletín menciona ejemplos del impacto económico en las prestaciones sociales. Cada vez que se incrementa el salario se crea un pasivo que la empresa tendrá que cubrir, acumulando bolívares.

También hace referencia a que la LOTTT incentiva a no incrementar los salarios, al menos por dos razones: la primera, para que la base del cálculo de las prestaciones no aumente; y la segunda, para que se incremente la rotación del personal. La LOTTT obligará a las empresas a acumular Bolívares para cumplir con el pasivo, que crearán los incrementos del salario mínimo y otros.

Bases Legales

En lo referente a la Ley del Trabajo, el Estado Venezolano posee un cuerpo normativo de leyes que respaldan a la LOTTT, entre ellas se presentan las siguientes:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999

Constituye una plataforma legal para el desarrollo de la Ley Orgánica del Trabajo en el país. La Constitución posee varios artículos que mencionan los derechos y deberes laborales para la población, entre los que destacan los siguientes:

Artículo 79: Los Jóvenes y las jóvenes tienen el deber y el derecho de ser sujetos activos del proceso de desarrollo. El Estado, con la participación solidaria de la familia y la sociedad, creará oportunidades para estimular el tránsito productivo hacia la vida adulta y en particular para la capacitación y el acceso al primer empleo, de conformidad con la ley.

Este artículo expresa que el Estado se ocupara de proveer las oportunidades para crear el estímulo al acceso al trabajo de los jóvenes y a los ancianos siempre y cuando sea su deseo de trabajar.

Artículo 87: toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La Ley adoptara medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrón o patrona garantizará sus trabajadores u trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado.

Este artículo, por su parte, indica que todos los y las trabajadoras tienen el deber y el derecho de trabajar, donde el estado funcionara como un ente regulador para tomar las medidas necesarias para que todos tengan un trabajo digno, explicando que todo patrono debe velar por sus trabajadores en condiciones de seguridad adecuadas.

Artículo 89: El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del estado. La Ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones, materiales, morales e intelectuales de sus trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalecen la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncias o menoscabo de estos derechos. Solo es posible la transacción laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
3. Cuando hubiera dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicara la más favorable al trabajador o trabajadora.
4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta constitución es nulo y no genera efecto alguno.
5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo, o por cualquier otra condición.
6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado lo o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

En el artículo citado anteriormente, se indica que la constitución se encargará de disponer las mejoras necesarias en las condiciones materiales morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. El Estado velará por una serie de principios, entre los que destacan que los beneficios laborales son irrenunciables, siempre se debe seleccionar la opción que beneficie más al trabajador y la trabajadora, la prohibición de la discriminación al trabajo, entre otras.

Artículo 90: la jornada laboral no debe exceder de las ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada laboral nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Ningún patrón o patrona podrá obligar a las trabajadoras o trabajadores a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del

tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho al descanso semanal y vacaciones remuneradas en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

Expresa el derecho del trabajador a cualquier empleo, donde especifica el número de horas a ser trabajadas, el derecho que tienen los mismos al descanso y condiciones en que deben trabajar así como las horas extras que devengarían los trabajadores.

Artículo 92: Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deuda de valor y gozarán de privilegios y garantías de la deuda principal.

Este artículo consagra nuevamente las antiguas prestaciones de antigüedad y cesantías que estaban vigentes en leyes del trabajo anteriores. Expresa que todos los trabajadores tienen derecho a las prestaciones sociales que recompensen su antigüedad y dicha morosidad de pago, generará intereses los cuales no estaban incluidos expresamente en la protección de los créditos laborales.

Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT)

Entra en vigencia el 8 de mayo de 2012 bajo el decreto N 8.938, la LOTTT, instrumento legal elaborado gracias a las propuestas de los distintos sectores, a los fines de reivindicar la masa laboral del país. La normativa fue aprobada por el presidente de la República Bolivariana de Venezuela, Hugo Chávez, el 30 de abril de 2012 para ser ratificada en su carácter Orgánico por el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ). Quedando oficializada tras su publicación en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012.

Concibe al trabajo como un proceso social a través del cual el Estado satisface sus fines esenciales (artículos 1, 18, 24 y 25 de la LOTTT). Desde esta perspectiva, el trabajo no ha de orientarse a la satisfacción de los intereses particulares de los sujetos del vínculo laboral sino del interés público que traduce y tutela el Estado, entre los que destacan la atención de las necesidades del pueblo, la independencia y soberanía nacional, la soberanía económica del país, y la seguridad y soberanía alimentaria sustentable (artículo 25 de la LOTTT).

Entre algunos de los beneficios que la normativa resalta y que tiene alta incidencia en los objetivos de la presente investigación se encuentra la extensión del permiso prenatal y el post natal a veinte semanas, así como el permiso por adopción. Igualmente se redujo la jornada laboral a cuarenta horas semanales con derecho a dos días continuos de descanso, y se elimina la tercerización.

A continuación se presentan el cuadro número 1, en el cual se puede evidencian cuales fueron los cambios que en materia de beneficios laborales se implantan en la misma.

Cuadro 1

Tabla Comparativa de Condiciones Laborales Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT) y la derogada Ley Orgánica del Trabajo (DLOT)

	LOTTT	DLOT
Personas	Trabajador (art. 35)	Empleado/Obrero (arts. 41 y 43) Trabajador de confianza (art. 45)
	Contratistas/Prohibición de tercerización (arts. 47-50)	Contratistas/Intermediarios (arts. 54 y 55)
Contratos de Trabajo	Registro de contratos (art. 59) Contrato verbal: contenido alegado por el trabajador se presume cierto (art. 58) Por tiempo determinado: máx. 1 año (art. 62) Por tiempo determinado: se presume prórroga si se vuelve a contratar dentro de 3 meses (art. 62)	- - Por tiempo determinado: máx. 3 años (art. 75) Por tiempo determinado: se presume prórroga si se vuelve a contratar dentro de 1 mes (art. 74)
Situación Patronal	Responsabilidad solidaria: 5 años (art. 68)	Responsabilidad solidaria: 1 año (art. 90)

Cuadro1. Cont.

Suspensión del vínculo	Retiro justificado si, dentro de 3 meses, se estima inconveniente (art. 69) Nuevas causales: servicio civil y cuidado de parientes (arts. 72.d y 72.g)	Retiro justificado si, dentro de un mes, se estima inconveniente (art. 101)
Utilidades	Cuantía mínima: 30 días de salario Cuantía máxima: 120 días de salario (art. 131)	Cuantía mínima: 15 días de salario Cuantía máxima: 60 o 120 días de salario, según las características de la empresa (art. 174)
Salario mínimo	Retiro justificado si, dentro de un mes, se estima inconveniente (art. 101)	Comisión tripartita, tarifas negociadas y Ejecutivo Nacional (arts. 167-172)
Prestaciones sociales	Doble régimen: garantía trimestral sin re cálculo y ajuste al último salario / Aplicación del más favorable (art. 142)	Régimen mensual sin re cálculo (art. 108)
Jornada	-Diurna: 8 hrs. diar./40 sem. Nocturna: 7 hrs. diar./ 35 sem. Mixta: 7 ½ hrs. diar./ 37 ½ sem. (art. 173/vigencia 1º/5/2013) -Excepciones: Trabajadores de dirección, inspección y vigilancia: 11 hrs. diarias y promedio 40 semanales en 8 semanas (art. 175) -Trabajos continuos: promedio 42 hrs. semanales en 8 semanas (art. 176)	-Diurna: 8 hrs. diar./44 sem. Nocturna: 7 hrs. diar./35 sem. Mixta: 7 ½ hrs. diar./42 sem. (art. 195) -Excepciones: Trabajadores de dirección, confianza, inspección, vigilancia, presencial y labor descont.: 11 hrs. diar. (art. 198)
Horas Extraordinarias	Descanso intra jornada: 1 hr. (art. 168/vigencia: 1º-5-2013) Descanso semanal: 2 días consecutivos (art. 173/vigencia: 1º-5-2013) Incremento de 100% sobre la remuneración ordinaria si no fue autorizado (art. 118)	Descanso intra jornada: ½ hr. (art. 205) Descanso semanal: 1 día (art. 216)
Días feriados	Se incorporaron: lunes y martes de carnaval, 24 y 31 de diciembre (art. 184.b)	Los días de descanso que excedan de los primeros 15, pueden sustituirse por salario (art. 219)
Vacaciones	Acumulación máxima de 2 períodos (art. 199)	Acumulación máxima de 3 períodos (art. 229)
Bono Vacacional	Cuantía mínima: 15 días de salario Cuantía máxima: 30 días de salario (art. 192)	Cuantía mínima: 7 días de salario Cuantía máxima: 21 días de salario (art. 223)
Protección de la Familia	Inamovilidad por maternidad/paternidad: desde la concepción y hasta 2 años después del parto (arts. 335, 420.1, 420.2, y 420.3) Inamovilidad para el trabajador y la trabajadora adoptantes de un niño menor de 3 años: 2 años a partir de la colocación (arts. 335 y 339) Inamovilidad: hijo con discapacidad: (arts.347/420.4) Licencia prenatal de 6 semanas y postnatal de 20 semanas (art. 336) Licencia para trabajadora adoptante de niño menor de 3 años: 26 semanas (art. 340) Licencia por paternidad (incluyendo adopción): 14 días (art. 339) Centro de educación primaria (CEI) para hijos comprendidos entre 3 meses y 6 años (arts. 343 y 344)	Inamovilidad por maternidad: desde la concepción y hasta un año después del parto (art. 375) Inamovilidad trabajadora adoptante de niño menor de 3 años: 1 año a partir de la colocación (art. 375) - Licencia prenatal de 6 semanas y postnatal de 12 semanas (art. 376) Licencia para trabajadora adoptante de niño menor de 3 años: 10 semanas (art. 378) -

	Dos permisos diarios para lactancia: CEI en empresa: ½ hr. c/u CEI fuera de empresa: 1 ½ hr. c/u (art. 345)	Guardería infantil (GI) para hijos de hasta 5 años (arts. arts. 382 y 383 LOT y 101 de su Reglamento) Dos permisos diarios para lactancia: GI en la empresa: ½ hr.c/u. GI fuera de empresa: 1 hr. c/u (art. 384)
Prescripción	Prestaciones sociales: 10 años y resto de acreencias laborales: 5 años (art. 51)	Todas las acreencias laborales: 1 año (arts. 61 y 63)

Fuente: Elaboración Propia.

Norma Internacional de Contabilidad (NIC 19). Beneficios para empleados

El objetivo principal de la NIC 19 es describir la revelación de los beneficios para empleados tomando en cuenta todas las consideraciones dada por una empresa a cambio de los servicios prestados por los trabajadores. El principio que subyace a todos los requerimientos detallados de esta norma es que el costo de proveerles beneficios a los empleados debe ser reconocido en el período en el cual el beneficio es ganado por el empleado, más que cuando se paga o es pagable. En dicha ley establece los beneficios que son correspondidos por el trabajador incluyendo los beneficios por terminación y los beneficios de compensación del patrimonio. Así como los planes posteriores al empleo.

Contexto histórico de la empresa Seijiyo Yazawa Iwai, C.A.

Analizar un caso implica establecer un diálogo metódico sobre situaciones reales con fines de aprendizaje, situaciones exactamente iguales a las que tienen lugar en el día a día. Un caso trata sobre un hecho concreto con el que tienen que verse todos los involucrados en la operación y ejecución de un proyecto, por tanto, es la descripción estricta de un hecho real: no es un ejemplo ni debe tomarse como tal, no es una situación buena o mala, es simplemente; lo que ocurre u ocurrió en una situación real determinada.

No se trata pues de inventar situaciones para redactar casos. La intención que se busca al describir y analizar un caso, es plasmar genuinas condiciones que han enfrentado los diversos actores involucrados en el diseño, operación y ejecución de

un programa o proyecto, ello con el fin de ser analizado con miras a identificar y evaluar cauces alternativos de acción y recomendaciones para quienes toman decisiones.

Partiendo del anterior señalamiento, hemos tomado como caso de estudio a la Empresa Seiji Yazawa Iwai, C.A., para lo cual se describirán los inicios y desarrollo de la empresa en Venezuela y cuáles son los rubros en materia comercial a los que se dedica.

Reseña Histórica de la Empresa Seiji Yazawa Iwai, C.A.

La empresa lleva el nombre de su fundador Seiji Yazawa Iwai y tiene sus inicios como firma personal en el año 1928. El éxito en la representación y distribución de distintos fabricantes de origen Japonés crearon las fundaciones necesarias para el florecimiento de la empresa. Hoy en día Seiji Yazawa Iwai es un confiable proveedor de soluciones técnicas y servicios enfocados en las necesidades de sus clientes ubicados en diversas industrias. La empresa está organizada en divisiones de manejo y operaciones independientes orientadas a responder de manera flexible en un mercado global.

Seiji Yazawa Iwai, primer japonés en llegar a Venezuela con fines de residencia, quien obtuvo la representación exclusiva de marcas como: Nissan, Canon, Konica, Olympus, entre otras. Desde 1970, Mitsuru Yazawa Sekimoto asume la presidencia y con el transcurrir de los años enfoca los esfuerzos de ésta hacia la distribución y comercialización de equipos de alta tecnología.

Hoy con más de 80 años desde su creación y con más de 100 socios comerciales en Estados Unidos, América Latina, Europa y Asia; se ofrecen líneas exclusivas en el mercado Venezolano y el Caribe.

Los años de experiencia han permitido posicionarse como un confiable suplidor a diversos organismos privados y gubernamentales, tales como: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), PDVSA, CANTV, Hoteles, Clínicas, Hospitales, Ambulatorios, Alcaldías y Universidades en todo el país.

En la actualidad la empresa cuenta con tres divisiones:

- 1) División de Equipos e Infraestructura para Servicios Médicos Hospitalarios.
- 2) División de Equipos e Infraestructura para Servicios de Energía Eléctrica.
- 3) División de Maquinaria y Equipos para la Industria Pesada.

Misión

El propósito fundamental de Seijiro Yazawa Iwai, C.A. es proveer productos y servicios de tal calidad que los clientes reciban un valor superior, los empleados y socios comerciales compartan el éxito y el nombre de la empresa sea inequívocamente asociado con calidad, confianza y el mejor de los servicios al cliente.

Visión

El interés de Seijiro Yazawa Iwai, C.A., es de seguir expandiendo de manera sólida y confiable sus lazos comerciales, basando siempre el objetivo de satisfacer las exigencias tecnológicas de sus clientes, los cuales están al día a día ligados a los servicios de primera calidad.

Valores

Seijiro Yazawa Iwai, C.A., es una empresa que se esfuerza día a día, para ofrecer un mejor servicio a sus clientes de alta calidad y confiable, la empresa a través del tiempo ha formado los valores que a continuación se presentan:

- Calidad: en todos los ámbitos de cada uno de los proyectos que se realizan.
- Confianza: en que realizaran las labores de la mejor manera, con la finalidad de satisfacer a cada uno de sus clientes.
- Comunicación: constante y efectiva entre todos los miembros de la empresa, así como con sus proveedores y clientes.
- Compromiso: con los clientes, al brindarles un servicios de calidad; con la sociedad, al brindar estabilidad a las familias del personal y con el medio ambiente, al respetar y cumplir todas las normas establecidas para el cuidado de éste.

Objetivos Estratégicos

- Servicio como estrategia de ventas.

- Capacidad de operación a nivel nacional: servicio post-venta, mantenimientos preventivos y correctivos, ejecución de garantía del fabricante. Disponibilidad de stock local de partes.

- El principal enfoque es mantener al personal actualizado tanto en la formación y la práctica, así como en equipos y herramientas necesarias para satisfacer las necesidades de los clientes.

- El personal de servicio está conformado por Ingenieros Mecánicos, Ingenieros Electricistas, Técnicos Mecánicos y Técnicos Electricistas. Planes de expansión. Sede principal de servicio en Guatire, sobre terreno de 20,000 m². Incluye talleres de servicio.

- Este proyecto también incluye espacios que permiten ampliar la capacidad de almacenamiento de equipos, piezas de repuestos y espacio para servicios especiales a los clientes.

- Continuar trabajando para ofrecer equipos en el área de Generación y Respaldo de Energía de excelente calidad, apoyados con nuestros proveedores y prestando el Servicio Post-Venta que los clientes necesitan.

Servicios

Nuestra unidad de Servicio Técnico está integrada por un grupo interdisciplinario de profesionales que han sido formados en centros de entrenamiento en el extranjero. Les brindamos a nuestros clientes el soporte necesario para que puedan llevar a cabo las tareas que se proponen diariamente, motivados por ofrecer una respuesta rápida y eficaz con atención personalizada.

Servicios con cobertura a Nivel Nacional:

- Instalación.
- Planes de formación.
- Planes de adiestramiento operativo.
- Disponibilidad local de repuestos originales.
- Planes de servicio preventivo y correctivos.
- Planes de servicio ajustados a las necesidades del cliente.
- Levantamiento de proyectos y requerimientos especiales.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

El presente proyecto de investigación, presentará una propuesta concisa donde se manejará un proceso analítico de la información financiera en Venezuela, con respecto al impacto financiero y económico en las empresas de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT).

El marco metodológico tiene como objetivo definir el conjunto de acciones a realizar para analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el cómo se realizará la presente investigación y cómo se abordará elementos del problema en estudio así mismo se elabora el cuadro correspondiente a la población objeto de este estudio, así mismo, se estarán definiendo y operacionalizando las variables del estudio y se procederá a la elaboración del cuadro de población y muestra.

Una investigación se puede definir de muchas maneras. Para Sabino (1992) es *“un esfuerzo que emprende para resolver un problema, claro está, un problema de conocimiento”*. (pág. 45)

Por otro lado, Gutiérrez (1993) define la investigación como un *“estudio sistemático y objetivo de un tema claramente delimitado, basado en fuentes apropiadas y tendiente a la estructuración de un todo unificado”*. (pág. 24)

En este capítulo se despliega el marco metodológico de la investigación mixta de tipo documental, dentro de la modalidad de investigación de campo, por lo tanto, se abordará el esquema de la metodología a alcanzar, el tipo de investigación que se realizará, los métodos, la población y muestra y las técnicas de investigación, con el objetivo de dar respuesta al problema planteado en la misma.

Tipo de la Investigación

La presente investigación será de nivel exploratorio – descriptivo, puesto que para Ramírez (1999) una investigación exploratoria es “...cuando su propósito es indagar acerca de una realidad poco estudiada”. (pág. 83)

Por otro lado, la investigación descriptiva para Hernández y otros, (2006) “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencia de un grupo o población. (pág. 103).

Por otra parte el diseño de la investigación es bibliográfico no experimental de tipo documental, para lo cual Arias (1997) la define como la que: “se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de material impreso u otro tipo de documento” (pág. 49), de acuerdo a esta definición se trabajara con las leyes involucradas en los objetivos de la investigación, así como todos aquellos materiales impresos o digitalizados que sean importantes para el desarrollo de la temática objeto de este estudio. Y así mismo se centra en una investigación de campo.

La investigación realizada es de tipo descriptiva, ya que permitió analizar y evaluar la estructura de costos, donde se describe la situación de los gastos generales de la empresa Seijiro Yazawa Iwai, C.A. El objetivo de este trabajo de investigación consistirá en observar las características de las variables implicadas, enunciadas en los objetivos de investigación.

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Se entiende como técnica de recolección de datos según Arias (2006); “El procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (pág. 55); por lo tanto para el presente estudio se procedió a:

- *Observación directa*, según el autor (ob. cit.); la observación directa es “Una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista en forma sistemática cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos”. (p. 56).

Así mismo se clasifica en una observación estructurada como lo señala el mismo autor “Es aquella que además de realizarse en correspondencia con unos

objetivos, utiliza una guía diseñada previamente, en la que se especifican los elementos que serán observados” (ob. cit. pág. 61). Esta técnica de recolección de datos permitirá conocer los compendios de la ley de trabajo en Venezuela y todos los detalles para poder definir el impacto que esta ley tiene en el estado de costos.

- *La Entrevista*, como lo señala Arias (2006) es “Una técnica basada en un dialogo o conversación “cara a cara” entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida”. (pág. 73).

Ahora bien, la entrevista aplicada es la que se define como entrevista no estructurada o informal como lo indica Arias (ob. cit.), “Esta modalidad no se dispone de una guía de preguntas elaboradas previamente, sin embargo se orienta por unos objetivos preestablecidos, lo que permite definir el tema de la entrevista” (p. 74). En consecuencia fue necesario realizar la entrevista (anexo B) al departamento de Recursos Humanos y al departamento de Contabilidad, quienes son los que pueden asesorar sobre sus conocimientos en los impactos de la Ley del Trabajo en la empresa Seijiro Yazawa Iwai, C.A.

Sistema de Variables

Según Ferrer (1995), “una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse”. (p. 75).

Las variables del estudio se identificaron, definieron y operacionalizaron de acuerdo con los objetivos de la investigación y la teoría que sustenta al estudio. Las variables representan los aspectos que adquieren diferentes valores según las respuestas y opiniones de los sujetos investigados (Aquino, 2001).

Cuadro 2 **Identificación y Definición de las Variables**

Objetivos Específicos	Variable	Definición Conceptual
Analizar y evaluar los artículos que repercuten los costos laborales y financieros en las	Artículos que repercuten los costos laborales y financieros	Contenido legal que ha sido modificado en la actual LOTT

empresas		
Determinar cuáles son los costos adicionales que deben incurrir las empresas por la entrada en vigencia de la LOTTT.	Costos adicionales	Relacionado directamente con las empresas y su adaptabilidad a la nueva LOTTT
Analizar las acciones correctivas que deben realizar las empresas para una correcta determinación de los pasivos laborales	Acciones correctivas	Ajuste de reglamentos internos y contrataciones de las empresas acordadas según a las nuevas propuestas de la Ley.
	Pasivos Laborales	

Fuente: Elaboración propia, según el modelo de Ramírez (1999).

Operacionalización de las Variables

De acuerdo a Ramírez, (1999) la definición operacional de la variable es aquella en que: *“se trata de descomponer, luego de una definición conceptual, cada una de las variables en estudio en los aspectos que la componen a fin de facilitar la recolección, con un alto grado de precisión de los datos necesarios”* (p. 124).

Es así que, partiendo de esta definición, se procede a continuación a la elaboración del siguiente cuadro.

Cuadro 3 **Operacionalización de Variables**

Variable	Dimensión	Indicador
Artículos que repercuten los costos laborales y financieros	Jurídica	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo Los Trabajadores y Las Trabajadoras.
Costos adicionales	Económico	
Acciones correctivas	Conductual	Ajustes de las Empresas a la LOTTT.
Pasivos Laborales	Económico	Cálculos de pasivos laborales de acuerdo a la LOTTT.

Fuente: Elaboración propia de acuerdo al modelo de Ramírez (1999)

Población y Muestra

Población

Según Arias (1999), el término población, “*se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan*” (pág. 51). Es decir para las personas institución o en este caso empresa a la cual se refiere esta investigación.

Para los efectos del presente estudio, la población estuvo conformada por personal que trabaja en la empresa el cual se mostrará en el cuadro número 4.

Cuadro 4

Distribución de la población

Cargo \ Sexo	Masculino	Femenino	Total
Directivo	3	1	4
Empleados	49	46	95
Total	52	47	99

Muestra

Kerlinger (2002) la define como, “*la porción de una población o de un Universo como representativa de esa población.*” (pág. 149).

Seguidamente se procederá a elaborar el cuadro número 5 ajustado a la muestra objeto de este estudio.

Cuadro 5

Distribución de la muestra

Cargo \ Sexo	Masculino	Femenino	Total
Directivo	1	1	2
Empleados	10	10	20
Total	11	11	22

Validez y Confiabilidad

Validez

De acuerdo con Ferrer (1995), toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales: confiabilidad y validez.

Para Hernández y otros, (2006), “*se refiere al grado en que un instrumento mide la variable*”. (p. 277). Es decir, la validez indica si un instrumento o prueba mide o no lo que pretende medir.

En investigación, la validez se refiere a la existencia o no de una adecuación entre el objeto de la investigación y el instrumento de la misma. Se dice que una técnica es válida cuando permite medir con exactitud aquello que está destinado a medir. El nivel de validez de un método o de una técnica metodológica y de las investigaciones realizadas con ellos, se juzgará por el grado de coherencia lógica interna de los resultados o por la ausencia de contradicciones con resultados de otras investigaciones o estudios bien establecidos (Aquino, 2001).

La validez de los instrumentos utilizados en esta investigación se determinó mediante dos (2) procedimientos: en primer lugar, se verificó la validez de contenido mediante una tabla de especificaciones que relaciona las variables e indicadores con los ítems o preguntas del instrumento. La validez de contenido se refiere al grado en el instrumento o prueba que mide lo que se quiere medir, a partir del análisis de contenido del instrumento de medición.

Es un tipo de validez no estadística que trata de determinar: (a) si el contenido del instrumento de medición es representativo del universo de contenido de la propiedad que se va a medir, (b) si todos y cada uno de los reactivos que conforman el instrumento pertenecen al universo de contenido de la propiedad bajo estudio.

En la tabla de especificaciones se estableció una relación lineal entre los indicadores y el número de ítems correspondientes en el instrumento, lo que permitió determinar la validez de contenido del instrumento.

En segundo lugar, la validez interna o de criterios se determinó mediante juicio de expertos, para lo cual se consultó a un grupo de profesionales integrado por

un (1) Especialista en Planificación y Evaluación, un (1) Asesor de Investigación, Diplomado y un (1) Especialista en Metodología de la Investigación.

Los expertos recibieron los objetivos, las variables, los indicadores y los instrumentos para hacer recomendaciones sobre la redacción, secuencia, coherencia, presentación, estructura, ítems correctos, ítems que pueden modificarse, ítems a eliminar e ítems que deben incluirse.

A continuación en el cuadro 6, se presenta el resultado del juicio de expertos, en un formato de doble entrada.

Cuadro 6
Resultados del Juicio de Expertos

Ítems						
Instrumento	Propuestos	Aprobados	Sugeridos	Modificados	Eliminados	Total
Entrevista	10	4	2	2	4	6

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La etapa de análisis de datos es una de las más importantes en el proceso de investigación en virtud de que se procede a racionalizar los datos colectados con el propósito de explicar las posibles relaciones que expresan las variables estudiadas.

De acuerdo a esto Kerlinger (2002) expresa que “*Análisis, significa la categorización, ordenamiento y resumen de datos para responder a las preguntas de la investigación*” (pág. 172).

Es así como, luego de haber aplicado el instrumento, la entrevista, se pudo obtener la siguiente información:

1- Cuáles serían los Artículos de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), que impactan directamente a nivel financiero en la empresa Seijirow Yazawa Iwai, C.A.

Según información suministrada por el Gerente de Recursos Humanos, los artículos que sufrieron de cambios importantes y que afectó el área financiera y económica de la empresa, con respecto a beneficios laborales y pago para sus trabajadores fueron los siguientes:

Art. 131 Beneficios Anuales: Este artículo determina un incremento de las utilidades. Establece que por concepto de beneficios anuales o utilidades se deberá repartir entre los trabajadores al menos 15% de los beneficios líquidos (suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados según el ISLR). En la LOT la suma no podría ser menor de 15 días de salario, ahora el cambio en la LOTTT aumentó a 30 días de salario, hasta un máximo de cuatro meses.

Art. 132 Utilidades: En la LOT el mínimo a pagar de utilidades a los trabajadores era de 15 días, ahora en la nueva LOTTT el mínimo es de 30 días.

Art. 141 Prestaciones: Anteriormente el salario base para el cálculo de las prestaciones era el devengado del mes correspondiente (LOT). En la actualidad, con la LOTTT las prestaciones son calculadas con el último salario devengado al finalizar la relación laboral.

Art. 142 Garantía y Cálculo de las Prestaciones: Los cálculos de las prestaciones sociales con respecto a la LOT 1997 se modificaron considerablemente, tanto para los pasivos laborales como para el término de la relación laboral con el empleado.

Art. 192 Bono Vacacional: En la Ley anterior del año 1997 (LOT) se cancelaba como bono vacacional, 7 días de salario normal más 1 día por cada año hasta un tope de 21 días. En la nueva Ley del año 2012 (LOTTT), se aumenta a 15 días de salario normal más 1 día por cada año hasta un tope de 30 días.

2- De los artículos mencionados anteriormente, detalle cómo se vio afectada económica y financieramente la empresa Seijiro Yazawa Iwai, C.A.

De acuerdo al Gerente de Contabilidad, los cambios de la nueva LOTTT representaron ajustes importantes en las provisiones laborales y a nivel de flujo de caja.

Art. 131 Beneficios Anuales: Para este artículo no se hicieron cambios en los pasivos laborales, ya que el Departamento de Contabilidad no hace una provisión mensual. Esto se debe a que el pago que se corresponde distribuir entre los trabajadores, depende únicamente de si la empresa tuvo utilidad al final de su ejercicio económico. Sin embargo, a nivel de desembolso de efectivo si se vieron afectados.

A continuación, se muestra en el cuadro 7 el cálculo y pago que debieron hacer para cumplir con lo estipulado en este artículo para el ejercicio fiscal 2014. En ese año Seijiro Yazawa Iwai, C.A. terminó con una utilidad fiscal de 25.176.266,70.

Cuadro 7

Ejercicio Fiscal 2014, el cálculo y pago a trabajadores. Artículo 131

CALCULO:

Enriquecimiento Neto Gravable según Declaración ISLR 2014	25.176.266,70	
Beneficios líquidos 15%		15%
Total a repartir	3.776.440,01	

UTILIDADES PAGADAS AÑO 2014 (Información suministrada por RRHH)

Utilidades pagadas Año 2014 Empleados	1.216.652,33	
Utilidades pagadas Año 2014 Directiva	43.730,96	
Total pagado año 2014	1.260.383,29	8,333333% 1 mes de Ut.
Diferencia a pagar	2.516.056,72	16,635526% 2 meses de Ut.
	1.260.383,29	8,333333%
	2.516.056,72	X
	X	<u>16,635526%</u>

Ese 16,63% se distribuyó entre todos los empleados, de acuerdo al pago recibido como Utilidades en Noviembre 2014. (anexo C)

Este pago fue considerable en el flujo de caja y a nivel financiero, ya que en Noviembre de 2014 se pagó un (1) mes de Utilidades como regularmente siempre se había hecho de Bs. 1.260.383,29. Luego en Marzo de 2015 al tener el resultado fiscal y hacer los cálculos de este artículo, debieron pagar adicionalmente Bs. 2.516.056,72 (aproximadamente dos meses más de utilidades).

Posterior a esto, la empresa tomó la decisión de incrementar sus beneficios laborales para el siguiente año, es decir, de un mes (1) de Utilidades que la empresa otorgaba se aumentó a tres (3) meses. Esto para que el flujo de caja no se viera afectado en un mes en particular y así el Departamento de Contabilidad provisionara mensualmente en sus pasivos laborales con base a tres meses de utilidades, y el gasto de Utilidades no se pechara en un sólo mes, sino que se distribuyera a lo largo de los doce meses.

Es por ello que este artículo afectó económicamente y financieramente a la empresa. Para el ejercicio fiscal 2015, el cálculo y pago fue llevado a cabo tal como lo muestra el cuadro 8

Cuadro 8
Ejercicio fiscal 2015, el cálculo y pago a trabajadores

CALCULO:

Enriquecimiento Neto Gravable según Declaración ISLR 2015	28.734.666,29	
Beneficios líquidos 15%		15%
Total a repartir	4.310.199,94	

UTILIDADES PAGADAS AÑO 2015 (Información suministrada por RRHH)

Utilidades pagadas Año 2015 Emp. - Direct.	3.625.924,71	
Total pagado año 2015	3.625.924,71	25,000000% 3 mes de Ut.
Diferencia a pagar	684.275,23	4,717936% 15 días de Ut.
	3.625.924,71	25,000000%
	684.275,23	X
	X	4,717936%

En el año 2016 la empresa Seijiyo Yazawa Iwai, C.A. sólo pago adicional 15 días de Utilidades, por Bs. 684.275,23 distribuidos para todos los empleados.

Art. 132 Utilidades: Con este artículo el cambio pudieron realizarlo con tiempo para que el flujo de caja en un sólo mes no se viera tan afectado. Es decir, antes de Mayo de 2012 (entrada en vigencia de la Ley) la empresa pagaba y se provisionaba con base a quince (15) días de utilidades, que era lo mínimo que una empresa podía pagar a sus empleados. Luego para el cierre de Mayo, la Junta Directiva de Seijiyo Yazawa Iwai, C.A. decide aumentar el pago de utilidades a un mes (1), tal como lo exige la LOTTT. Así mismo el Departamento de Contabilidad aumentó la provisión y ajustó los meses de Enero, Febrero, Marzo y Abril con base a un (1) mes de utilidades.

Art. 141 Prestaciones: En este artículo el cambio fue a nivel financiero, es decir, en las provisiones laborales. El Dpto. de Contabilidad igualmente mantuvo su provisión con una base de cálculo mensual de cinco (5) días de salario devengado por cada trabajador, pero con la modificación de la nueva LOTTT, en donde el patrono deberá depositar a cada trabajador 15 días de prestación de antigüedad cada trimestre con base al último salario, se compara con la gerencia de RRHH al finalizar cada

trimestre la provisión contable versus lo devengado por cada uno de los empleados, siendo en ese momento donde se ajusta el pasivo de prestaciones sociales, bien sea aumentando el gasto o disminuyéndolo.

Art. 142 Garantía y Cálculo de las Prestaciones: Para este artículo los cambios fueron bastantes considerables e importantes, ya que afectaron los resultados de la empresa en sus Estados Financieros. Principalmente por el literal “c” de este artículo, en donde estipula que al terminar la relación de trabajo por cualquier causa, el patrono deberá calcular las prestaciones sociales con base a treinta (30) días de salario por cada año o fracción superior a seis (6) meses calculado al último salario. El monto que recibirá el trabajador por prestaciones sociales será aquel que resulte mayor entre el total depositado anualmente y el cálculo efectuado al terminar la relación de trabajo.

Con base a esto, Seijiro Yazawa Iwai, C.A. a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, tuvo que hacer ajustes importantes en sus provisiones laborales al finalizar el año económico. El primer ajuste se hizo para el cierre contable del año 2013. A continuación se indican paso por paso los procedimientos:

1) La Gerencia de Contabilidad elaboró un cuadro donde le solicitó a la Gerencia de RRHH información de cada empleado. Esto para hacer el cálculo de la provisión.

Codigo	Centro de Costo	Cuenta Contable	Descripción Cuenta	Nombres	Apellidos	Fecha ing	Salario Mensual	Comisiones	Total Acum. Prestaciones Sociales al 31-12-2013	Salario Integral	Años en la empresa
--------	-----------------	-----------------	--------------------	---------	-----------	-----------	-----------------	------------	---	------------------	--------------------

2) Al recibir la información por parte de RRHH, se agregaron tres columnas más al cuadro elaborado:

Días por Retroactivo	Cálculo Simplificado	AJUSTE
----------------------	----------------------	--------

3) Para la columna “días por retroactivo”, se calculó multiplicando los años de antigüedad de cada empleado por los treinta (30) días que exige la ley. Para determinar la cantidad de días que se debería pagar al empleado en caso de renuncia, de acuerdo al literal “c” del presente artículo.

4) En la columna “cálculo simplificado”, se determinó tomando el salario integral (mensual), dividiéndolo entre treinta (30) días para saber el salario diario y luego multiplicando ese resultado por los días de retroactivo.

5) Por último, para determinar el “ajuste” que impactó en las provisiones por prestaciones sociales, se comparó la columna de “cálculo simplificado” con la columna de “Total acumulado. Prestaciones Sociales al 31-12-2013”, luego se aplicó una fórmula donde determinara que si el acumulado de prestaciones a la fecha era menor que el cálculo simplificado, tomara la diferencia entre ambas columnas, siendo ese el monto a ajustar. Para el 31 de Diciembre de 2013 el ajuste fue de Bs. 1.990.212,37. (anexo D)

A partir de ese momento la empresa ha realizado este mismo escenario cada año para el cierre del ejercicio económico, donde RRHH nos suministra los datos actualizados y Contabilidad realiza los cálculos. Luego se compara cuanto es la provisión a la fecha versus los resultados de la columna de ajuste y se aumenta la provisión por la diferencia. Para los años 2014 y 2015 los ajustes fueron de Bs. 2.384.761,00 y 2.871.457,34 respectivamente.

Cada año esta provisión afecta de manera considerable los resultados financieros de la empresa Seijiro Yazawa Iwai, C.A. Pero se hace con la finalidad de causar el gasto a tiempo de este pasivo, ya que puede presentarse alguna renuncia de un empleado donde le aplique el literal “c” del presente artículo.

Art. 192 Bono Vacacional: Con el aumento de los días de bono vacacional de siete (7) días a quince (15) días, se tuvo que modificar las provisiones laborales afectando principalmente los resultados financieros. Por cada uno de los trabajadores a partir de Mayo 2012, cuando entró en vigencia la LOTTT, se recalcularon los días de bono vacacional, contando a partir de quince (15) días desde el ingreso del trabajador a la empresa, y de esta manera saber cuántos días acumulados de bono vacacional tendría cada uno a partir de Mayo 2012. (anexo E)

Anterior a esto, las provisiones laborales de bono vacacional se revisaban para el cierre anual de la empresa. Donde se comparaba el bono vacacional vencido y bono

vacacional anticipado (cuando se pagan vacaciones adelantadas o fracción de vacaciones), y de allí surgía la provisión que se iba a contabilizar para el cierre del ejercicio económico. Esta provisión impacta directamente en los resultados de la empresa, siendo esto un ajuste importante.

Actualmente, a partir de la entrada en vigencia de la LOTTT, se sigue haciendo la misma comparación, pero el ajuste al pasivo de bono vacacional se realiza de forma mensual. Se calcula la fracción del bono que tiene el empleado mes por mes y se provisiona en contabilidad el saldo total de todos los empleados, tal como queda ejemplificado en el cuadro 9.

Cuadro 9
Fracción del bono vacacional que tiene el empleado mes por mes

NOMBRE	FECHA DE INGRESO	SALARIO BASE	COMISIONES	TRANSPORTE	TOTAL DEVENGADO DIARIO INTEGRAL	DIAS DE BONO VACACIONAL	BONO VACACIONAL FRACCIONADO
EMPLEADO A	18/06/1994	70.725,00	-	1.000,00	2.390,83	30 días	5.977,08
EMPLEADO B	03/11/2008	11.578,00	-	-	385,93	23 días	740,99
EMPLEADO C	04/05/2011	17.862,50	-	1.000,00	628,75	19 días	993,43
EMPLEADO D	23/01/2013	43.525,00	548.684,10	1.000,00	19.773,64	17 días	28.078,56
EMPLEADO E	15/03/2015	120.725,00	-	1.000,00	4.057,50	15 días	5.071,88
TOTAL		264.415,50	548.684,10	4.000,00	27.236,65		40.861,94

La columna del “Bono Vacacional Fraccionado” es la que se provisiona. Esta columna se calcula dividiendo los días de bono vacacional entre doce (12) y el resultado se multiplica por el total devengado diario integral. De esta manera se obtiene el monto a provisionar mensualmente.

3- Cuáles artículos de la LOTTT, impactaron Costos directos e indirectos a mediano y a largo plazo en la empresa Seijiyo Yazawa Iwai, C.A.

Los artículos que impactaron costos y las razones, según los entrevistados, son los siguientes:

Art. 71 al 74 Suspensión de la relación de trabajo: En estos artículos hubo varios cambios que representaron costos adicionales.

- Uno de estos cambios fue que con la LOT de 1997 el tiempo que duraba la suspensión de la relación de trabajo no se computaba para la antigüedad, en cambio para la LOTTT de 2012 la suspensión si se computa para la antigüedad.
- Otro cambio es que en la LOTTT se incluye como causal de suspensión el permiso para el cuidado del cónyuge o la cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes.
- Por último, con relación a la antigüedad durante la suspensión de la relación de trabajo, la LOT establecía que salvo que así se establezca en una convención colectiva, no hay obligación de pagar al trabajador. En cambio la LOTTT establece que en caso de enfermedad o accidente, bien sea ocupacional o del trabajo o no, el patrono o la patrona pagará al trabajador la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social. En caso que el trabajador o trabajadora no se encuentre afiliado a la seguridad social por responsabilidad del patrono, éste o ésta pagará la totalidad del salario.

Estos casos de suspensión laboral la empresa no los provisiona en contabilidad, debido a que son temas especiales y no se tienen certeza de cuando ocurran, por esto repercute en los costos directamente.

Art. 87 Estabilidad Laboral: En la derogada LOT, se garantizaba estabilidad laboral a los trabajadores que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, es decir, no podían ser despedidos sin justa causa. Con la nueva LOTTT están amparados por la estabilidad los trabajadores a tiempo indeterminados a partir del primer mes de servicio.

Al reducir de tres (3) meses a un (1) mes, significó que la empresa debía tomar sus previsiones en evaluar exhaustivamente al trabajador y ver si cumplía con todos los requisitos para ser empleado fijo, acarreando esto costos adicionales.

Art. 94 Inamovilidad Laboral: El siguiente artículo establece que los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo.

En este caso cuando algún trabajador con mal desempeño goza de inamovilidad laboral, repercute directamente en los costos de la empresa, motivado a que si se debe terminar relaciones de trabajo con el empleado la vía más rápida es negociarlo, representando en algunos casos un desembolso considerable dependiendo de la antigüedad.

Art. 173 Límites de la Jornada de Trabajo: Anteriormente, la LOT estipulaba una jornada diurna que no podría exceder de 8 horas diarias ni de 44 horas semanales. Ahora con la LOTTT se redujo el límite de las horas semanales a 40 horas. Esta modificación entró en vigencia en Mayo 2013, y a partir de ese momento representó para la empresa costos adicionales, ya que los técnicos de las maquinarias cuando hacen trabajo de campo laboran más de las 8 horas diarias, pero con el límite de las horas semanales se debe cancelar horas extras para cubrir los requerimientos de los clientes. Igualmente se tuvo que contratar personal para turnos adicionales de trabajo. La jornada nocturna también se disminuyó de 40 a 35 horas semanales.

Así mismo representó costos el hecho de los horarios especiales, ya que según el **Art. 176**, las semanas que contemplen 6 días de trabajo se compensarán con un día adicional en el periodo de vacaciones correspondiente, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional. Adicionalmente los domingos se consideran feriados y generan remuneración especial (recargo del 50% sobre el salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado). Con estos cambios de los horarios de trabajo la empresa analizó diferentes alternativas, las cuales fueron: reducir los horarios laborales e incorporación de nuevos turnos de trabajo.

Art. 336 Descanso pre y post natal: En este artículo el cambio fue para el descanso postnatal, ya que anteriormente era de doce (12) semanas y con la LOTTT pasó a ser de veinte (20) semanas. El descanso prenatal si se mantuvo en seis (6) semanas. Igualmente para los padres se extendió de tres (3) días de permiso a quince (15) días.

Este artículo representa costos adicionales para la empresa, particularmente en la extensión del reposo postnatal, ya que de acuerdo a la Ley del Seguro Social el pago del reposo (tanto pre y post) lo debe hacer el I.V.S.S. (Instituto Venezolano de los Seguros Sociales), pero por la experiencia que hemos tenido, el Seguro Social se demora mucho tiempo (inclusive luego que se reincorpore la empleada) en pagar el reposo por maternidad a la beneficiaria directamente. Viendo esta situación y como una muestra al mérito del trabajo, Seijiro Yazawa Iwai, C.A. paga el 100% del reposo pre y postnatal a la trabajadora, representando un costo significativo, porque en teoría el I.V.S.S. reintegra el pago o lo descuenta en su facturación a la empresa, pero hemos tenido casos de años y aún no recibimos ese pago.

Adicionalmente, se extendió el período de inamovilidad laboral para ambos padres hasta dos (2) años después del parto.

Art. 521 al 554 Multas y Sanciones: En lo que se refiere a multas y sanciones, con la LOT se calculaban por salarios mínimos, ahora con la LOTTT las sanciones se calculan con base a unidades tributarias. Para la determinación del monto de la sanción se considerará la importancia de la entidad de trabajo, el número de personas perjudicadas y cualquier otra circunstancia que estimare el funcionario con criterio de equidad.

Igualmente se incluyen sanciones penales. En la LOT, si el multado no pagaba la multa dentro del término, el Inspector del trabajo debía remitir la documentación correspondiente al Ministerio Público a los fines de iniciar el proceso penal para convertir la multa en arresto. En cambio en la LOTTT, el desacato a la orden de reenganche de un trabajador amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral, para el que incurra en violación del derecho a huelga, y el que incumpla u obstruya la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del trabajo, será

penado con arresto policial de 6 a 15 meses. En caso de no hacerse efectivas las penas de multas los infractores sufrirán la pena de arresto, de entre 10 y 90 días.

4- Con relación al cálculo de prestaciones sociales, a nivel financiero se están tomando las acciones correctivas con las provisiones en contabilidad, pero a nivel de pagos ¿qué estrategias va a tomar la empresa para cubrir las deudas con sus trabajadores?

La empresa está estudiando abrir un Fideicomiso en el Banco donde se mantiene la nómina de Seijiro Yazawa Iwai, C.A., donde se va a depositar el dinero de los empleados mensualmente.

Para determinar el monto a depositar se apoyarán en los registros mensuales de contabilidad de las prestaciones sociales de los trabajadores. Así mismo, el monto que surja al cierre del ejercicio económico en los ajustes de las provisiones de los cálculos simplificados, determinado por lo estipulado en el “literal c” del Art. 142 de la LOTTT (información suministrada por el Dpto. de Contabilidad), se va a depositar en este Fideicomiso. Todo esto con el fin de cubrir alguna contingencia.

5- ¿Cuáles serían las estrategias que ha recibido la empresa por parte de algún gremio profesional para aclarar interrogantes de la nueva LOTTT? ¿Qué personal están capacitando para aplicar el marco legal de la Ley?

De acuerdo a esto, el Gerente de Contabilidad manifiesta que la empresa ha recibido talleres y charlas de prestigiosas firmas de auditoría como lo son KPMG, E&Y y PWC. Igualmente, han asistido a diversos cursos relacionados con la materia impartidos por el Instituto de Desarrollo Profesional de los Colegios de Contadores Públicos del Distrito Capital y del Estado Miranda (IDEPROCOP).

Se ha capacitado al personal Directivo de la empresa y a los Gerentes de Contabilidad y Recursos Humanos.

6- Indique cuáles fueron los cambios que implementó Seiji Yazawa Iwai, C.A. con la entrada en vigencia de la LOTTT.

- Se reconstruyeron todos los pasivos laborales a nivel de utilidades, prestaciones, vacaciones, bono vacacional, entre otros.
- Se trabajó en conjunto con la Gerencia de Contabilidad y el Gerente de auditoria de PWC, donde se elaboraron nuevamente todos los auxiliares de prestaciones sociales de cada uno de los empleados, ya que se incluyeron nuevas fórmulas para adaptarse a la nueva normativa. En este caso se migraron los saldos acumulados a partir de Mayo 2012.
- Se revisaron los pagos laborales versus las provisiones en contabilidad de cada uno de los artículos que impactaron a nivel financiero, para de esta forma cruzar la información contable y de recursos humanos.
- Se aumentaron los beneficios laborales para dar cumplimiento a la LOTTT, inclusive se dieron mejoras por encima de lo que establece la Ley.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El objetivo general de la presente investigación fue el Análisis del Impacto financiero y económico en las empresas de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), como resultado del ajuste a la misma, en la cual fue necesario que tanto su tren directivo como el personal de trabajadores en general se actualizaran en los cambios que la Ley trae, a manera de conocer hasta donde se benefician y en que están obligados a acatar para evitar incurrir en faltas que ameriten sanciones, tanto por parte del ministerio del trabajo con los empresarios así como con los empleados y sus deberes y derechos, identificando y analizando los artículos que repercuten o que tienen mayor incidencia en el desenvolvimiento de la empresa y su personal.

Todas las empresas inmersas en la economía venezolana deben dar cumplimiento a las diversas normas y regulaciones que rigen en la situación actual del país. Entre estas normas y regulaciones se encuentra la LOTTT, así como las Normas Internacionales de Información Financiera para Grandes Empresas y la NIIF para las PYMES, lo cual requiere que las empresas se sometan a un proceso diagnóstico, para así poder identificar los pasivos laborales que se verán afectados por la Ley y el posible impacto de acuerdo con los Principios de Contabilidad de Aceptación General en Venezuela (NIF GE – NIF PYME).

Del análisis desarrollado anteriormente se concluyen una serie de consideraciones a resaltar a continuación:

La sociedad actual sufre grandes transformaciones, en aspectos diversos, entre los cuales destacan en el aspecto social, en cuanto al reconocimiento de los derechos humanos y del derecho fundamental en el trabajo, entre otros; en lo laboral, se caracteriza por la flexibilización de las legislaciones laborales para abrir el espacio de

negociación entre los sujetos, nuevas formas de organización del trabajo, y diversificación de la protección de la norma estatal.

- 1- Con relación a los resultados obtenidos durante la investigación, se observó que el impacto más significativo que tuvieron los costos fue en las cargas sociales, donde hacen vida las cuentas de utilidades, prestaciones por antigüedad, bono vacacional, entre otras; repercutiendo directamente en la empresa Seijiro Yazawa Iwai, C.A. Estos aumentos nacen del incremento de días adicionales para los respectivos cálculos y pueden llegar a variar según la antigüedad del trabajador, el salario, el cargo que tenga, entre otros, que transformados en términos monetarios obliga a la empresa a nivel contable tener un mayor gasto del que se tenía con la antigua LOT.
- 2- Con la implementación de la LOTT, Seijiro Yazawa Iwai, C.A. tuvo que aumentar sus beneficios laborales, incluyendo bono vacacional, días feriados, utilidades, prestaciones sociales, dando como resultado que la remuneración para el trabajador aumentara a 42 días más de salario por año.
- 3- La LOTT, restringe el derecho de las organizaciones al despido de los trabajadores con indemnización, lo cual conducirá a despidos más costosos.
- 4- El régimen de estabilidad laboral que comprende el preaviso y la indemnización por despido injustificado, así como la composición del salario y su incidencia sobre el cálculo de las prestaciones sociales, afecta los costos laborales.
- 5- El beneficio de antigüedad antes de la reforma parcial de la LOTT, el trabajador recibía por concepto de antigüedad el equivalente a 30 días de salario por año o fracción superior a seis meses, con base al salario del mes anterior a la fecha de terminación de la relación laboral, o en el caso de que el trabajador devengara un salario compuesto por comisiones el equivalente al promedio de las comisiones del último año, contado este a partir del mes inmediatamente anterior a la fecha de terminación de la relación laboral.

- 6- Con la reforma parcial de la pre citada norma jurídica, el trabajador percibirá dos prestaciones de antigüedad diferentes, una durante la relación de trabajo que sólo, ilustrativamente, se denominará ‘sucesiva’ la cual estará conformada por abonos mensuales y anuales, y la otra que se denomina ‘terminal’, la cual se pagará únicamente con motivo de la terminación de la relación laboral.
- 7- De acuerdo a la NIC 19, la entidad reconocerá los beneficios por terminación laboral como un pasivo y como un gasto, cuando y sólo cuando se encuentre comprometida de forma demostrable a:
 - a) Rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro.
 - b) Pagar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria de los empleados.
- 8- La LOTTT, es una ley que priva la creación del empleo, la inversión y la productividad en Venezuela.

Recomendaciones

A lo largo de la investigación, se pudo observar que son escasas las alternativas que existen para implementar en las empresas lineamientos estratégicos gerenciales, que puedan ayudar a contribuir con la optimización de las competencias laborales. De igual manera se hacen las siguientes recomendaciones:

- 1- La empresa debe capacitarse rigurosamente en las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), ya que se observó la falta de adopción de la NIC 8 que se refiere a Políticas Contables, ya que al existir un cambio de una estimación contable, se reconocerá de forma prospectiva, incluyéndolo en el resultado del:
 - a) Período en que se tiene lugar el cambio, si éste afecta sólo a ese período.
 - b) Período del cambio y períodos futuros, si el cambio afectase todos ellos.

- 2- Se recomienda a la empresa Seijiyo Yazawa Iwai, C.A. realizar un análisis de cada trabajador anualmente, donde se calcule y provisione a todos los trabajadores el concepto de prestaciones sociales, tomando en cuenta el salario para esa fecha, el cargo y la rotación que el trabajador haya tenido.
- 3- A pesar de que el método de garantía y el de retroactivo beneficie a los trabajadores dependiendo de la antigüedad, se recomienda realizar ambos cálculos anualmente para justificarle al trabajador el monto devengado por concepto de prestaciones sociales.
- 4- Es recomendable que la empresa siga capacitando a su personal directivo y gerentes en cuanto a los cambios y actualizaciones sobre la normativa de la Ley. Así mismo dar a conocer a cada uno de los empleados el impacto en sus beneficios laborales producto de los ajustes de la LOTTT, para de esta manera el empleado tenga conocimiento de lo que devenga.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aquino, F. (2001).** *Apuntes de Metodología de la Investigación.* (Mimeo). Caracas. UPEL.
- Arias, F. (2006).** *El Proyecto de Investigación.* Edición. Caracas. Editorial Episteme.
- Gutiérrez, Hugo. (1993).** *Los Elementos de la Investigación.* Segunda Edición. Editorial El Búho LTDA. Santa Fe de Bogotá, D.C.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009).** Reforma Constitucional. *Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.908* del 19 de Febrero de 2009. Caracas, Venezuela.
- Di Leo, Ana María. (2012).** *Impacto Financiero de la LOTTT en las empresas.* Boletín Mensual VenEconomía. Junio 2012. Vol. 29 – No. 9.Pdf. Caracas.
- Ferrer. (1995).** *Diccionario Básico del Proceso Investigativo.* Caracas. CIAR.
- García, Ángel. (2012).** *Impacto Económico de la LOTTT.* Boletín Econométrica. Pdf. FEDECAMARAS. Disponible: www.econométrica.com.ve
- Hernández, Fernández y Baptista. (2006)** *Metodología de la Investigación. Cuarta edición.* México. Editorial Mc Graw Hill.
- Kerlinger y Lee.(2001).** *Investigación del comportamiento. Métodos de Investigación.* Cuarta Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT).** *Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076* del 7 de Mayo de 2012. Caracas. Venezuela.
- López, F.(2012).** *Desafiando la crisis.* Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) Autor. Venezuela. Disponible: www.ildis.org.ve
- Presaula, V. (2012).** *Nueva lottt generará Impacto en el sector Público y privado* Disponible: <http://uvero.adm.ula.ve/prensa/index.php/victor-nueva-lottt-genera-impacto-en-el-sector-publico-y-privado/>

Ramírez T. (1999). *Cómo hacer un Proyecto de Investigación*. Primera edición. Caracas. Editorial Panapo.

Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. 2da Edición. Caracas. Panapo.

Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 19. *Beneficio para empleados*.
Disponible en: www.nicniif.org

Torrealba, María G. (2014). *Análisis del impacto de la Ley Orgánica de Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras en Venezuela*. Trabajo de Grado presentado ante la Universidad Experimental de Guayana. Ciudad Guayana.

Olivo, Mayelv y Claret. (2012). *Incidencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo en los Costos Operativos Laborales por Prestaciones Sociales*. Trabajo de Grado presentado ante la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto.

ANEXOS

[Anexo A]

Régimen prestaciones sociales LOT 1997

- Al término de la relación de trabajo por cualquier causa, el patrono debía pagar al trabajador: Después de tres (3) meses de servicio, una indemnización o prestación por antigüedad equivalente a diez (10) días de salario si la antigüedad no excedía seis (6) meses, y de un (1) mes de salario por cada año de antigüedad a su servicio o fracción de año mayor de seis (6) meses.
- Esa prestación de antigüedad equivalía a cinco (5) días de salario por mes y se causaba a partir del cuarto mes de la relación laboral. El patrono también debía pagar al trabajador dos (2) días de salario adicional por cada año trabajado, a partir del segundo año, por el mismo concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta máximo treinta (30) días de salario.
- El dinero que conformaba la prestación de antigüedad podía ser registrado en una cuenta abierta a su nombre en la contabilidad de la empresa, devengando intereses a una tasa fijada por el Banco Central de Venezuela. Dichos intereses, exentos del Impuesto Sobre la Renta, podían ser pagados anualmente al trabajador o capitalizados si éste así lo autorizaba. Otra opción, la más usada, era abrir un Fideicomiso a favor del trabajador en una institución bancaria, depositando mensualmente el importe de la indemnización que estipulaba la LOT.
- En caso de despido injustificado, se le agregaba a la prestación de antigüedad antes descrita, 30 días de salario por cada año de relación laboral, hasta un máximo de 150 días de salario.

[Anexo B]

Instrumento

Guión para Entrevista



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
AREA DE CIENCIAS ECONÓMICAS
POSTGRADO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Análisis del impacto financiero y económico en las empresas de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT).

- 1- Cuáles serían los Artículos de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), que impactan directamente a nivel financiero en la empresa Seijiro Yazawa Iwai, C.A.
- 2- De los artículos mencionados anteriormente, detalle cómo se vio afectada económica y financieramente la empresa Seijiro Yazawa Iwai, C.A.
- 3- Cuáles artículos de la LOTTT, impactaron Costos directos e indirectos a mediano y a largo plazo en la empresa Seijiro Yazawa Iwai, C.A.
- 4- Con relación al cálculo de prestaciones sociales, a nivel financiero se están tomando las acciones correctivas con las provisiones en contabilidad, pero a nivel de pagos ¿qué estrategias va a tomar la empresa para cubrir las deudas con sus trabajadores?
- 5- ¿Cuáles serían las estrategias que ha recibido la empresa por parte de algún gremio profesional para aclarar interrogantes de la nueva LOTTT? ¿Qué personal están capacitando para aplicar el marco legal de la Ley?
- 6- Indique cuáles fueron los cambios que implementó Seijiro Yazawa Iwai, C.A. con la entrada en vigencia de la LOTTT.

[Anexo C]

Utilidades pagadas ejercicio fiscal 2014, según Art. 131

Empleados a Distribuir	Utilidades pagadas Año 2014	Porcentaje a distribuir	Diferencia a pagar Marzo 2015
<u>DIRECTIVA</u>			
EMPLEADO 1	15.362,96	1,22%	30.668,51
EMPLEADO 2	14.036,00	1,11%	28.019,55
EMPLEADO 3	6.241,00	0,50%	12.458,68
EMPLEADO 4	8.091,00	0,64%	16.151,76
<u>PRESIDENCIA</u>			
EMPLEADO 5	9.159,17	0,73%	18.284,11
EMPLEADO 6	4.127,00	0,33%	8.238,59
<u>ADMINISTRACION</u>			
EMPLEADO 7	3.764,27	0,30%	7.514,47
EMPLEADO 8	5.374,18	0,43%	10.728,28
EMPLEADO 9	14.822,71	1,18%	29.590,04
EMPLEADO 10	3.016,79	0,24%	6.022,31
EMPLEADO 11	5.068,75	0,40%	10.118,56
EMPLEADO 12	4.045,28	0,32%	8.075,44
EMPLEADO 13	9.395,89	0,75%	18.756,67
EMPLEADO 14	3.129,44	0,25%	6.247,19
EMPLEADO 15	4.296,58	0,34%	8.577,11
EMPLEADO 16	3.390,35	0,27%	6.768,02
EMPLEADO 17	264,09	0,02%	527,20
EMPLEADO 18	264,09	0,02%	527,20
EMPLEADO 19	264,09	0,02%	527,20
EMPLEADO 20	264,09	0,02%	527,20
EMPLEADO 21	221,10	0,02%	441,37
EMPLEADO 22	221,10	0,02%	441,37
<u>ALMACEN Y LOGISTICA</u>			
EMPLEADO 23	4.315,08	0,34%	8.614,03
EMPLEADO 24	7.089,74	0,56%	14.152,98
EMPLEADO 25	2.723,89	0,22%	5.437,60
EMPLEADO 26	4.192,12	0,33%	8.368,57
EMPLEADO 27	4.022,30	0,32%	8.029,57
EMPLEADO 28	2.978,44	0,24%	5.945,75
EMPLEADO 29	3.177,22	0,25%	6.342,57
EMPLEADO 30	17.009,86	1,35%	33.956,16
EMPLEADO 31	1.477,78	0,12%	2.950,03
EMPLEADO 32	2.313,89	0,18%	4.619,13
<u>CONTABILIDAD</u>			
EMPLEADO 33	9.688,89	0,77%	19.341,57
EMPLEADO 34	15.498,22	1,23%	30.938,53
EMPLEADO 35	7.905,55	0,63%	15.781,57
EMPLEADO 36	4.137,50	0,33%	8.259,54
EMPLEADO 37	641,67	0,05%	1.280,94

<u>COMPRAS</u>			
EMPLEADO 38	4.807,55	0,38%	9.597,14
EMPLEADO 39	5.337,42	0,42%	10.654,89
EMPLEADO 40	8.658,33	0,69%	17.284,31
EMPLEADO 41	1.322,22	0,10%	2.639,50
EMPLEADO 42	977,78	0,08%	1.951,90
<u>SISTEMAS</u>			
EMPLEADO 43	12.945,71	1,03%	25.843,04
EMPLEADO 44	7.479,17	0,59%	14.930,38
<u>RRHH</u>			
EMPLEADO 45	10.228,50	0,81%	20.418,78
EMPLEADO 46	5.079,17	0,40%	10.139,35
EMPLEADO 47	4.858,33	0,39%	9.698,51
<u>ANEST. Y QUIRF.</u>			
EMPLEADO 48	11.017,89	0,87%	21.994,61
EMPLEADO 49	16.338,35	1,30%	32.615,65
<u>GOBIERNO</u>			
EMPLEADO 50	10.002,53	0,79%	19.967,68
EMPLEADO 51	6.117,98	0,49%	12.213,10
<u>DEISEE</u>			
EMPLEADO 52	47.389,57	3,76%	94.602,06
EMPLEADO 53	34.223,83	2,72%	68.319,77
EMPLEADO 54	7.813,65	0,62%	15.598,10
EMPLEADO 55	9.694,27	0,77%	19.352,31
EMPLEADO 56	17.074,85	1,35%	34.085,89
<u>IMAGINOLOGIA</u>			
EMPLEADO 57	29.700,20	2,36%	59.289,42
EMPLEADO 58	28.971,91	2,30%	57.835,56
EMPLEADO 59	53.753,29	4,26%	107.305,72
EMPLEADO 60	17.534,13	1,39%	35.002,73
EMPLEADO 61	15.729,12	1,25%	31.399,45
EMPLEADO 62	24.765,45	1,96%	49.438,35
EMPLEADO 63	250,00	0,02%	499,07
<u>ULTRASONIDO</u>			
EMPLEADO 64	25.524,56	2,03%	50.953,74
EMPLEADO 65	17.053,82	1,35%	34.043,92
<u>NEOM. Y MED. GEN.</u>			
EMPLEADO 66	10.859,54	0,86%	21.678,51
<u>ODONTOLOGIA</u>			
EMPLEADO 67	22.678,27	1,80%	45.271,79
EMPLEADO 68	18.971,96	1,51%	37.873,02
EMPLEADO 69	1.281,94	0,10%	2.559,10
<u>OFTALMOLOGIA</u>			
EMPLEADO 70	17.816,26	1,41%	35.565,95
EMPLEADO 71	49.483,30	3,93%	98.781,70
<u>MICROSC.</u>			
EMPLEADO 72	36.827,54	2,92%	73.517,46

<u>DMEPIP</u>			
EMPLEADO 73	22.081,63	1,75%	44.080,75
EMPLEADO 74	9.578,55	0,76%	19.121,31
EMPLEADO 75	10.599,19	0,84%	21.158,76
EMPLEADO 76	40.644,99	3,22%	81.138,10
EMPLEADO 77	3.485,25	0,28%	6.957,47
<u>VENTAS GENERALES</u>			
EMPLEADO 78	7.833,33	0,62%	15.637,39
<u>MOBILIARIO CLINICO</u>			
EMPLEADO 79	7.670,69	0,61%	15.312,71
<u>SERV.TECNICO</u>			
EMPLEADO 80	4.708,65	0,37%	9.399,70
EMPLEADO 81	9.451,24	0,75%	18.867,17
EMPLEADO 82	37.951,43	3,01%	75.761,04
EMPLEADO 83	4.196,14	0,33%	8.376,60
EMPLEADO 84	19.137,11	1,52%	38.202,71
<u>SERV.TECNICO</u>			
EMPLEADO 85	12.924,42	1,03%	25.800,54
<u>SERVICIO TECNICO DEISEE</u>			
EMPLEADO 86	14.848,28	1,18%	29.641,08
EMPLEADO 87	16.797,92	1,33%	33.533,06
EMPLEADO 88	4.689,73	0,37%	9.361,94
EMPLEADO 89	9.965,58	0,79%	19.893,91
<u>SERV.OFTALM.</u>			
EMPLEADO 90	12.602,34	1,00%	25.157,60
EMPLEADO 91	9.887,37	0,78%	19.737,80
EMPLEADO 92	10.995,29	0,87%	21.949,48
<u>SERVICIO DIAGNOSTICO POR IMÁGENES</u>			
EMPLEADO 93	23.878,77	1,89%	47.668,30
EMPLEADO 94	14.374,33	1,14%	28.694,95
EMPLEADO 95	15.394,76	1,22%	30.731,99
EMPLEADO 96	5.713,66	0,45%	11.405,97
EMPLEADO 97	11.567,16	0,92%	23.091,10
EMPLEADO 98	13.797,92	1,09%	27.544,28
EMPLEADO 99	5.713,66	0,45%	11.405,97
EMPLEADO 100	16.151,86	1,28%	32.243,35
<u>SERV.ULTRASON.</u>			
EMPLEADO 101	9.524,03	0,76%	19.012,46
EMPLEADO 102	16.614,48	1,32%	33.166,87
<u>SERV.ODONTOL.</u>			
EMPLEADO 103	12.276,94	0,97%	24.508,01
EMPLEADO 104	10.448,36	0,83%	20.857,69
EMPLEADO 105	5.536,31	0,44%	11.051,93
<u>SERV.MICROSC.</u>			
EMPLEADO 106	11.453,29	0,91%	22.863,78
EMPLEADO 107	12.531,86	0,99%	25.016,88
EMPLEADO 108	10.796,31	0,86%	21.552,27
TOTAL	1.260.383,29	100,00%	2.516.056,72

[Anexo D]

Ajuste para el 31 de Diciembre de 2013

Total Acum. Prestaciones Sociales al 31-12-2013	Días por Retroactivo	Cálculo Simplificado	AJUSTE
131.481,64	420,00	322.305,76	190.824,12
34.389,92	420,00	52.442,96	18.053,04
58.206,54	480,00	92.011,11	33.804,58
41.901,96	270,00	72.488,00	30.586,04
116.441,05	1.050,00	410.763,89	294.322,84
61.486,80	240,00	64.542,59	3.055,79
46.476,61	390,00	62.232,69	15.756,08
114.572,93	270,00	135.616,00	21.043,07
46.534,93	270,00	57.200,00	10.665,07
97.129,74	270,00	142.480,00	45.350,26
234.757,10	570,00	375.088,97	140.331,87
78.855,90	120,00	114.050,01	35.194,10
74.103,76	180,00	81.753,39	7.649,62
266.658,23	870,00	446.090,70	179.432,46
204.853,40	450,00	240.916,13	36.062,72
177.605,64	270,00	215.099,21	37.493,57
383.246,71	480,00	583.115,76	199.869,05
57.079,88	60,00	58.748,05	1.668,16
25.497,72	60,00	31.925,48	6.427,76
278.816,60	600,00	603.778,31	324.961,71
47.367,10	270,00	53.040,00	5.672,90
95.978,58	570,00	225.215,97	129.237,39
150.782,37	360,00	197.047,50	46.265,13
61.689,66	150,00	71.527,08	9.837,42
117.145,68	510,00	201.509,03	84.363,35
99.453,42	390,00	180.626,57	81.173,15
66.928,24	150,00	68.039,35	1.111,12
7.747.579,76			1.990.212,37

[Anexo E]

Ajuste de Bono Vacacional

Ejemplo 1.

Antigüedad del trabajador	Bono Vacacional
02/11/2007	7
02/11/2008	8
02/11/2009	9
02/11/2010	10
02/11/2011	11
01/05/2012	19
02/11/2012	20
02/11/2013	21
02/11/2014	22
02/11/2015	23

Ejemplo 2.

Antigüedad del trabajador	Bono Vacacional
21/06/2010	7
21/06/2011	8
01/05/2012	16
21/06/2012	17
21/06/2013	18
21/06/2014	19
21/06/2015	20

Ejemplo 3.

Antigüedad del trabajador	Bono Vacacional
18/06/1996	7
18/06/1997	8
18/06/1998	9
18/06/1999	10
18/06/2000	11
18/06/2001	12
18/06/2002	13
18/06/2003	14
18/06/2004	15
18/06/2005	16
18/06/2006	17
18/06/2007	18
18/06/2008	19
18/06/2009	20
18/06/2010	21
18/06/2011	21
01/05/2012	30
18/06/2012	30
18/06/2013	30
18/06/2014	30
18/06/2015	30