



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRETORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA

ANALISIS DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES AL PERSONAL

QUE LABORA EN LA EMPRESA MOVILNACA C.A, BARINAS ESTADO

BARINAS PARA EL PERIODO 2016 II

Trabajo de Aplicación presentado como requisito para optar al título de Licenciado en

Contaduría Pública

Autor(es):

Vásquez, Yanexis C.I: 24114785

Villafañez, Yoileth C.I: 19325136

Tutor(a): Prof. Tahiz Guerrero

Barinas, Agosto 2017



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRETORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA

ANALISIS DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES AL PERSONAL

QUE LABORA EN LA EMPRESA MOVILNACA C.A, BARINAS ESTADO

BARINAS PARA EL PERIODO 2016 II

Trabajo de Aplicación presentado como requisito para optar al título de Licenciado en

Contaduría Pública

Autor(es):

Vásquez, Yanexis C.I: 24114785

Villafañez, Yoileth C.I: 19325136

Tutor(a): Prof. Tahiz Guerrero

Barinas, Agosto 2017



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**


**VICERRETORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA**

Aceptación del tutor

Por medio de la presente hago constar que he leído el proyecto del Trabajo de Aplicación, titulado **Análisis del Pago de las prestaciones sociales del personal que labora en la empresa Movilnaca c.a, Barinas estado Barinas para el periodo 2016 II**, presentado por las Bachiller **Vásquez Yanexis**, cédula de identidad N° **24.114.785** y **Villafañez Yoileth**, cedula de identidad N° **19.325.136**, para optar al título de Licenciado en **CONTADURIA PUBLICA** y que estoy dispuesto asesorar y supervisar en calidad de Tutor, durante la etapa de desarrollo del Trabajo hasta su presentación y evaluación. En tal sentido, solicito la aprobación de la Comisión Asesora del Programa Ciencias Sociales.

Así mismo hago constar que he leído las Normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación para las carreras Licenciatura en Administración y Licenciatura en Contaduría Pública del Programa Ciencias Sociales de la UNELLEZ y estoy conforme con la responsabilidad que me corresponde asumir.

En la Ciudad de Barinas, a los días 27 de febrero del 2017.


Prof. Tahiz Guerrero
C.I. 12.207.754

Datos del Tutor

Teléfono: 04140735475

E-Mail: tahiz.guerrero@gmail.com



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRETORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA

Constancia de Ejecución del Trabajo de Aplicación

Yo, MARY ANDREA NAVA titular de la cédula de identidad N° 18226652 en mi condición de Gerente General (MOVILVACA, C.A), hago constar por medio de la presente que las bachilleres: Yanexis Vásquez, C.I. N° 24.114.785 y Yoileth Villafañez, C.I. N° 19.325.136, autores del Trabajo de Aplicación titulado "Análisis del pago de las prestaciones sociales al personal que labora en la empresa Movilnaca c.a, Barinas estado Barinas para el periodo 2016 II" siendo el tutor Prof. (a) Tahiz Guerrero C.I. N° 12.207.754, para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora", certifico que los estudiantes antes mencionados realizaron su Trabajo de Aplicación en esta empresa, institución u organización.

En Barinas, a los 29 días del mes de julio 2017.

Firma y sello de la empresa

MOVILNACA, C.A.

RIF: J-29921915-0

C.C. CBMA Nivel Plaza Local p-14. Barin

Dedicatoria

Agradecemos y dedicamos primeramente a Dios quien es el autor de este sueño tan anhelado en nuestras vidas por darnos valor, fuerza, sabiduría y constancia para conseguir esta preciada meta a base de esfuerzo y dedicación.

A nuestra familia (madre, padre y hermanos) por saber entender el tiempo de ausencia que le he dedicado, al estudio, y a la capacitación constante y por darnos el apoyo incondicional, ejemplo de optimismo y de logro de metas. Nuestros padres que son ejemplo de lucha y sacrificio, quienes nos han enseñado que todo en la vida tiene que ser en base al estudio.

A todos los profesores (as) de la máxima casa de estudio de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” Barinas por instruir y capacitar al estudiante en el transcurso de la carrera.

A todos muchas gracias por el apoyo...

Vásquez y Villafañez

Agradecimiento

Gracias a nuestro y único Dios padre, por otorgarnos el don de la vida y permitirnos seguir adelante cada día durante este largo camino y culminar esta meta.

A nuestras madres y padres, por ser pilares fundamentales durante el desarrollo de nuestras vidas, y guías de nuestros pasos llenos de dedicación y amor.

A todas aquellas personas que nos prestaron su ayuda y colaboración con sus conocimientos para llegar a tal fin.

A la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ) nuestra gran casa de estudios, que nos permitió que fuese posible obtener este logro, por brindarnos las herramientas y la oportunidad de obtener el apreciado título como Licenciadas en Contaduría Pública.

Agradecimiento especial, a todos los docentes que nos fueron formando como profesionales, en especial a nuestra tutora: Lcda. Tahiz guerrero y nuestro profesor de aula Lcdo. Ricardo León; por el apoyo incondicional, por tendernos la mano y colaboración durante nuestro desarrollo académico y realización de este trabajo de aplicación.

A todos muchas gracias...

Vásquez y Villafañez

Índice General

	pp.
<u>Contraportada</u>	1
<u>Constancia de Aprobación del Tutor</u>	2
<u>Constancia de Aplicación del trabajo de Aplicación</u>	4
<u>Dedicatoria</u>	5
<u>Agradecimiento</u>	6
<u>Lista de Cuadros</u>	9
<u>Lista de Gráficos</u>	10
<u>Resumen</u>	11
<u>Introducción</u>	12
 CAPÍTULOS	
<u>I El Problema</u>	15
<u>Planteamiento del Problema</u>	15
<u>Objetivos de la Investigación</u>	20
<u>Objetivos Generales</u>	20
<u>Objetivo Específicos</u>	20
<u>Justificación de la Investigación</u>	20
<u>Alcances y Delimitación</u>	22
<u>II Marco Teórico o Referencial</u>	23
<u>Antecedente de la Investigación</u>	23
<u>Breve reseña histórica del ámbito social objeto de estudio</u>	26
<u>Bases Teóricas</u>	27

<u>Pago</u>	28
<u>Tipos de pago</u>	28
<u>Prestaciones sociales</u>	30
<u>Procedimiento del pago de las prestaciones sociales</u>	31
<u>Normas jurídicas que se Deben Cumplir para el Pago de las Prestaciones Sociales</u>	32
<u>Retroactividad</u>	34
<u>Antigüedad en el servicio y la cesantía</u>	35
<u>Beneficios adquiridos por los trabajadores en el pago de las prestaciones Sociales</u>	36
<u>Las Garantías sobre prestaciones sociales</u>	36
<u>Salario</u>	37
<u>Anticipo o adelanto de las prestaciones sociales</u>	38
<u>Intereses sobre prestaciones sociales</u>	39
<u>Bases Legales</u>	40
<u>Sistema de variables</u>	43
<u>Operacionalización de las Variables</u>	44
<u>III Marco Metodológico</u>	45
<u>Enfoque o paradigma de investigación</u>	45
<u>Tipo de Investigación</u>	46
<u>Diseño de la investigación</u>	46
<u>Población y Muestra</u>	47
<u>Técnica e Instrumento de Recolección de información</u>	48

<u>Validez y confiabilidad</u>	49
<u>Técnica de análisis de la información</u>	51
<u>IV Análisis de la información</u>	53
<u>V Conclusiones y recomendaciones</u>	69
<u>Conclusiones</u>	69
<u>Recomendaciones</u>	70
<u>Referencias</u>	71
<u>Anexos</u>	74
<u>A Instrumentos de Recolección de información</u>	75
<u>B Validaciones</u>	77
<u>C Confiabilidad</u>	84

Lista de Cuadros

Cuadro	pp.
<u>1. Operacionalización de las variables</u>	36
<u>2. Significado de los valores del coeficiente</u>	43
<u>3. Deposito trimestral</u>	54
<u>4. Calculo en base a su último salario devengado</u>	55
<u>5. Depósito anual adicional de dos días de salario desde el primer año de servicio</u>	56
<u>6. Monto mayor de sus garantías depositadas</u>	57
<u>7. Cancelación de los quince días correspondiente a las prestaciones sociales al culminarla relación laboral antes de los primeros tres meses</u>	58
<u>8. Realización pago con respecto a la retroactividad</u>	59
<u>9. Pago la indemnización por antigüedad</u>	60
<u>10. Existencia de expediente que indiquen la antigüedad y los sueldos devengados</u> ...	61
<u>11. Depósito de las prestaciones sociales trimestralmente equivalente a 15 días de salario</u>	62
<u>12. Acreditan 2 días de salario correspondientes al depósito de garantía de prestaciones Sociales</u>	63
<u>13. Salario integral para el cálculo de las prestaciones sociales en la empresa</u>	64
<u>14. Pago los días feriados</u>	65
<u>15. Solicitud del 75% de tus prestaciones sociales</u>	66
<u>16. Cancelación del monto anual de los interese sobre las prestaciones sociales</u>	67
<u>17. Cálculo de los intereses es la establecida en la LOTTT (2012)</u>	68

Lista de Gráficos

Gráficos	pp.
<u>1. Depósito trimestral</u>	54
<u>2. Calculo en base a su último salario devengado</u>	55
<u>3. Depósito anual adicional de dos días de salario desde el primer año de servicio</u>	56
<u>4. Monto mayor de sus garantías depositadas</u>	57
<u>5. Cancelación de los quince días correspondiente a las prestaciones sociales al culminarla relación laboral antes de los primeros tres meses</u>	58
<u>6. Realización pago con respecto a la retroactividad</u>	59
<u>7. Pago la indemnización por antigüedad</u>	60
<u>8. Existencia de expediente que indiquen la antigüedad y los sueldos devengados</u> ...	61
<u>9. Depósito de las prestaciones sociales trimestralmente equivalente a 15 días de salario</u>	62
<u>10. Acreditan 2 días de salario correspondientes al depósito de garantía de prestaciones Sociales</u>	63
<u>11. Salario integral para el cálculo de las prestaciones sociales en la empresa</u>	64
<u>12. Pago los días feriados</u>	65
<u>13. Solicitud del 75% de tus prestaciones sociales</u>	66
<u>14. Cancelación del monto anual de los interese sobre las prestaciones sociales</u>	67
<u>15. Cálculo de los intereses es la establecida en la LOTT (2012)</u>	68

Análisis del Pago de las Prestaciones Sociales al Personal que Labora en la Empresa

Movilnaca C.A, Barinas Estado Barinas para el Periodo 2016 II

Resumen

El objetivo fundamental del estudio, estuvo representado en Analizar el pago de las prestaciones sociales al personal que labora en la empresa MOVILNACA C.A, Barinas Estado Barinas para el periodo 2016 II. La investigación se caracterizó por ser de tipo descriptiva, apoyada en un diseño de campo. La población (muestra), la conformaron siete (7) empleados de la empresa, a los cuales se les aplicó un instrumento tipo cuestionario, estructurado por quince (15) ítemes con preguntas cerradas, el instrumento fue validado a través de la técnica de juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento se determinó mediante una prueba piloto a través del estadístico Kuder Richardson 20 (KR20), con un resultado de 0,81, lo cual se traduce en una confiabilidad con una expresión cuantitativa de “Muy Alta”. La información recabada se exteriorizó mediante cuadros y gráficos para facilitar el análisis en función de las variables, contrastando los hallazgos con la fundamentación teórica. Se concluye, que es necesario que la empresa cumpla con lo establecido en dicho artículo en la Ley. En tal sentido, se observó poco conocimiento por parte del personal acerca del pago de sus prestaciones sociales, ya que; no conocen los procedimientos que se deben seguir en cuanto al cálculo y pago de estas.

Palabras clave: pago, prestaciones sociales, procedimientos.

La sociedad actual reconoce a toda persona, por el hecho de ser ciudadano de la misma, tiene derechos frente al Estado, derechos que este, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o está citado a organizar su labor a fin de incluir su plena realización. Estos derechos, atributos de toda persona e agregado a su dignidad, que el Estado está en el deber de respetar, asegurar o satisfacer, son los que hoy se conoce como derecho al trabajo humano, el cual no son más que prerrogativas que conforme al derecho laboral, tiene todo individuo frente a los órganos del poder para preservar su dignidad como ser humano.

En este sentido, el área laboral es uno de los aspectos sociales, quizás con más polémica y desniveles que cualquier otro en el acontecer venezolano, pues es fácil observar como sus bases se encuentran en un estado de deterioro completo, por no existir garantías de este derecho al cual todo ciudadano debe tener acceso. El cual parece ha perdido su condición de orden público; sin embargo, es necesario conocer cuál ha sido la transcendencia del quehacer productivo nacional.

Es evidente, que cada nivel los trabajadores tiene sus propias necesidades y tareas para atender a la población que requiere de sus servicios, y para dar respuesta a esas necesidades en el plano nacional se está buscando la facilitación de nuevas vías que permitan solucionar las problemáticas futuras como lo es la atención al trabajador y trabajadora, y uno de los principales elementos que están en consideración es el uso de las normas por medio de la comunicación y la información.

Es por ello, la necesidad de aplicar por parte de quien interpreta la norma, estrategias laborales en el proceso para el cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores y

Trabajadoras, el cual sea de fácil comprensión así como de comodidad. Este conocimiento permite al patrono o patrona el poder de evaluar además, de utilizar las herramientas o recursos efectivos y eficaces para hacer cumplir las necesidades requeridas por los trabajadores a su cargo y les sea garantizado de forma segura el pago de sus prestaciones sociales de acuerdo a la vigente Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores (2012).

Dentro de este contexto, la presente investigación tiene como propósito, analizar el pago de las prestaciones sociales al personal que labora en la Empresa Movilnaca, C.A, Barinas estado Barinas para el periodo 2016 II. La investigación se sustenta en los fundamentos doctrinarios y legales de las prestaciones sociales, con respecto al cumplimiento de una serie de obligaciones para dicha empresa relacionada con el campo laboral. Así pues, la investigación está estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I. Establece el Problema, donde se presenta el planteamiento del mismo y formulación del problema, objetivos de la Investigación, justificación, alcance y delimitación.

Capítulo II. Desarrolla el marco teórico o referencial, el cual contiene antecedentes de la investigación, breve reseña histórica del ámbito social objeto de estudio, bases teóricas, bases legales y el sistema de variables.

Capítulo III. Contempla, enfoque o paradigma de investigación, tipo de investigación, diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información, técnica de análisis de la información.

Capítulo IV: Contiene lo relacionado a los análisis de la información, así como también, la exposición y explicación de los resultados obtenidos en la ejecución de la investigación.

Capítulo V: Plasma las conclusiones y recomendaciones que resultan de la investigación, así como también, presenta de manera resumida los resultados que se obtuvieron conforme a los objetivos planteados.

Finalmente, se plasman las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento y Formulación del Problema

Las prestaciones sociales son un derecho de todo trabajador por concepto de indemnización por causa de la prestación de un servicio en una entidad pública o privada el cual genera ingresos y rendimiento para sus activos a favor del empleador, son una remuneración para así cubrir las necesidades y seguridad del empleado al momento que termine la relación de trabajo.

En este sentido, a nivel mundial en los estados se originan leyes de vigilancia sobre los beneficios laborales, existiendo conquistas históricas de los ingresos de los trabajadores que forman un ahorro para situaciones eventuales, que demandan erogaciones extraordinarias, como contingencias en salud, adquisiciones por el deterioro de un bien del hogar, proyectos ligados al funcionamiento familiar o reparar vivienda. Además, son importantes para el periodo de retiro del trabajador. El salario es para el trabajador el ingreso para su subsistencia, y solo cuando perciba incrementos que mejoren su salario real ello será para mantenerse en su condición y estatus socioeconómico. Hay que prevenir que son muy pocos los asalariados que logran mantener su estatus económico.

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2012), promueve políticas y ofrece asistencia a los países con el objetivo de ayudar a extender la protección social a todos los miembros de la sociedad. La Seguridad Social implica acceso a la asistencia médica y garantía de ingresos, en especial en caso de vejez, desempleo, enfermedad,

invalidez, accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales, maternidad, o pérdida del principal generador de ingresos de una familia.

Una de las bases del desarrollo económico de un país es la actividad del trabajo, que debe llevarse a cabo con relaciones laborales adecuadas y estables, que garanticen a los laborantes su inclusión en el ámbito económico, para tener acceso a bienes y servicios que hagan factible la elevación de su calidad de vida y prosperidad. Ello posibilita el progreso en general de la sociedad. De allí que, el Estado deberá implementar los mecanismos de la nueva seguridad social universal, una política de generación de empleos y la creación de órganos controladores del buen cumplimiento de las leyes laborales, para así garantizar las relaciones de trabajo estables y adecuadas.

De tal manera, las prestaciones sociales que se van generando a lo largo de la vida laboral, tienen destinos específicos sean en los fideicomisos, en la banca o su utilización como capital de trabajo en la empresa donde labora el trabajador, en ambos casos se remunera este capital un poco mejor que lo percibido, generando intereses a favor del trabajador.

Por consiguiente, haciendo un enfoque en Venezuela las prestaciones sociales constituyen un tema relevante para las organizaciones, tanto públicas como privadas, las cuales son controladas y reguladas por las distintas leyes que benefician a los trabajadores en el desarrollo y termino de su relación laboral; dichas leyes se reflejan en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Los Trabajadores (LOTTT), el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y demás leyes especiales.

Es importante destacar que desde la creación de la LOTTT (2012), se han producido muchos cambios en la realidad social y jurídica, más con lo relacionado a un conjunto de

órganos judiciales específicos encargados de conocer los conflictos surgidos en materia laboral, lo cual constituye una medida de importancia ya que representan en el trabajador (a) el carácter protector de la normativa laboral venezolana. En este sentido, la (CRBV) (1999), en el Artículo 92 establece:

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal (p.49).

Es decir, Se entiende como cualquier complemento al salario que se entrega a los trabajadores. Pueden ser vacaciones, la pensión, reparto de utilidades, seguros de vida, descuentos en los productos de la compañía, entre otros. Cada día toman más importancia estos temas, ya que dentro de una organización deben estar legalmente instituidas. No obstante, en las discusiones de los diferentes sectores económicos sobre seguridad social, en Venezuela el tema de las prestaciones sociales ha sido el más complicado, tal vez por algunas propuestas establecidas, o por el desconocimiento general de la orientación que podría tomar este sistema provisional.

Al respecto Parra (2009), señala que: "El problema en Venezuela es que se han vinculado en todo momento el concepto de prestaciones sociales o indemnizaciones sociales con la posible creación de "fondo de pensiones" y con el establecimiento de un régimen de seguridad social integral" (p.259).

En cuanto, lo señalado por el autor, las prestaciones sociales son indemnizaciones que tienen derecho los trabajadores y trabajadoras, siempre y cuando se conjuguen algunas circunstancias a favor de estos. Donde la empresa paga anualmente a sus trabajadores las

prestaciones sociales con base al salario devengado en el último mes del año, no por eso se libera de la obligación de pagar al trabajador, cuando este sea retirado injustificadamente o se retire voluntariamente por causa justificada.

En este orden, en el área la seguridad social la condición de los trabajadores y trabajadoras necesitan de buena atención en materia de protección social, como lo es el derecho a la salud combinados a la garantía de ingresos justos y dignos a la hora de la vejez, sin dejar de lado al sector informal. Creando un sistema que estimule la estabilidad en el empleo, que recompense la antigüedad del trabajador y lo ampare en el caso de quedar cesante, opcional para los trabajadores actuales y necesario para los nuevos, esto con el objeto de lograr su implementación de manera global en el transcurso de un lapso determinado. Dentro de este contexto, Mujica (1971), expresa que:

La antigüedad y la cesantía surgen en el momento en que el trabajador es despedido injustificadamente o se retire voluntariamente por causa justificada de las determinadas en la ley del trabajo; y su monto varía de acuerdo con el tiempo de servicio que tenga dicho trabajador y de acuerdo con el salario percibido en el mes inmediatamente anterior al despido (p. 164).

Al respecto de lo planteado por Mujica, la antigüedad y la cesantía es un derecho en materia de prestaciones sociales, sobre la indemnización por recibir, que tienen los trabajadores y le den solidez a la capacidad de ahorro a mediano plazo. Sin embargo, la ejecución de las mismas requiere de un fuerte liderazgo con autoridad moral y un esfuerzo colectivo grande entre el sector privado y público para dar fiel cumplimiento a la misma.

A tal efecto, en el estado Barinas muchas empresas se ven afectadas por la carencia del cumplimiento de lo establecido en ley en cuanto a las prestaciones sociales, que afectan a los trabajadores, que por su condición necesitan una buena atención en materia de

protección social como lo es el derecho a salud acompañado de la garantía de ingresos justos y dignos a la hora de la vejez sin dejar de lado el sector formal.

Dentro de este marco, realidad a la que no escapa la empresa MOVILNACA C.A que por observaciones de las investigadoras se evidencia poco interés por el empleador en motivar al personal, en la adquisición de sus prestaciones por antigüedad, la cual no las pagan como lo establece la LOTTT (2012), sino cuando el empleado lleva acumulado cierta cantidad le dan adelanto de prestaciones sociales sin el empleado requerirlas. Lo cual trae como consecuencia limitaciones en las labores de trabajo, lo que genera sanciones y multas por parte de la Inspectoría del Trabajo. Esto ocasiona en los empleados poco interés para desempeñar las labores de trabajo, al igual que, deficiencia en el cumplimiento de los deberes y derechos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores (2012). De allí que, posiblemente se requiere adoptar nuevas medidas y abrir un debate entre todos los sujetos implicados sobre cómo mejorar y hacer cumplir la Ley que como venezolano le corresponde.

En atención a lo planteado, el presente estudio de investigación está enmarcado en analizar el pago de las prestaciones sociales del personal que labora en la empresa (MOVILNACA C.A Barinas estado Barinas para el periodo 2016 II). Por lo anterior expuesto, se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cómo se está realizando el cumplimiento en la aplicación de los procedimientos jurídicos en el pago de las prestaciones sociales al personal que labora en la empresa MOVILNACA C.A?

¿Cómo se está aplicando las normas jurídicas en el pago de las prestaciones sociales al personal que labora en la empresa MOVILNACA C.A?

¿Cuáles serán los beneficios adquiridos en el pago de las prestaciones de las prestaciones sociales al personal que labora en la empresa MOVILNACA C.A.?

Objetivo de la Investigación

Objetivo general.

Analizar el pago de las prestaciones sociales al personal que labora en la empresa MOVILNACA C.A, Barinas Estado Barinas para el periodo 2016 II.

Objetivo específicos.

Identificar la aplicación de los procedimientos jurídicos en el pago de las prestaciones sociales al personal que labora en la empresa MOVILNACA C.A.

Determinar el cumplimiento de las normas jurídicas en el de pago de las prestaciones sociales al personal que labora en la empresa MOVILNACA C.A.

Comparar los beneficios adquiridos en el pago de las prestaciones sociales al personal que labora en la empresa MOVILNACA C.A.

Justificación

El trabajo aparte de ser la principal fuente de ingresos para muchas personas, también es un factor importante para la realización de sus aspiraciones propias. En efecto el trabajo se convierte en una cuestión de derechos y obligaciones que posibilita la participación de la vida en sociedad.

En este mismo contexto, se puede decir que el derecho a las prestaciones sociales, es inherente a todo ser humano como integrante de una sociedad, por ello, las prestaciones sociales de salud, vejez, desempleo, invalidez, entre otros, deben otorgarse a quien tenga necesidad de ella, puesto que su condición de humano le proporcione ese derecho.

De acuerdo, con la importancia de las mismas ese derecho debe considerarse en la vida de un país conllevando las garantías civiles, derechos políticos y el derecho a la seguridad

social, un conjunto estructural y básico del estado, de la que ningún país puede prescindir. Este derecho tiene su fundamento en uno de los más significativos principios que orienta el desarrollo de esta disciplina; la universalidad, la cual establece que todos los miembros de la sociedad integra su campo de aplicación, en tanto son sujetos de derechos y de obligaciones.

Desde el punto de vista práctico esta investigación se justifica, porque los resultados obtenidos con la aplicación de los conocimientos en la carrera elegida por el investigador constituye una alternativa necesaria y válida para consolidar las tendencias que conduzcan a la consecución de una acción protagónica donde se convierte en el autor de sus experiencias, a través de la experiencia dentro del campo contable, mostrando la capacidad para entender que la teoría vista durante toda la carrera se enlaza a los procesos prácticos al momento del ejercicio, visto desde la perspectiva de analizar el pago de las prestaciones sociales en la empresa (MOVILNACA C.A Barinas Estado Barinas periodo 2016 II).

Al ubicarse en el ámbito social, con la presente investigación se pretende sensibilizar no solamente a los entes gubernamentales encargados de hacer cumplir las leyes establecidas para tal fin, sino también a la empresa, sobre la necesidad de asumir actitud positiva frente a la revisión constante y adopción inmediata de unas Prestaciones Sociales adecuadas dirigidas a la aplicación práctica de cumplir y hacer cumplir con eficiencia lo establecido en las normativas legales vigentes.

Por otra parte, la investigación realizada constituye para próximas investigaciones y a su vez, podrá servir de modelo a otros trabajos bajo los mismos lineamientos relacionados con prestaciones sociales como nuevos modelos para combatir el proceso o como modelo de resistencia al cambio, enfocados hacia un proceso de gestión donde a través de la eficiencia

y eficacia se beneficiara tanto la empresa como sus trabajadores y trabajadoras. Cabe destacar el seguimiento de las líneas de investigación que fortalece a la misma es según el plan general de investigación de la UNELLEZ 2008-2012, en el área Ciencias Sociales; el cual es un modelo de gerencia publica en la sublinea de la legislación laboral vigente y la seguridad social. La investigación está basada en el pago de las prestaciones sociales del personal que labora en la empresa Movilnaca C.A, Barinas estado Barinas para el periodo 2016 II.

Alcance

El presente estudio que corresponde al pago de las prestaciones sociales del personal que labora en la empresa Movilnaca C.A, Barinas estado Barinas para el periodo 2016 II. Tiene como alcance resaltar la importancia de la seguridad en materia de protección social de los trabajadores y trabajadoras de la empresa Movilnaca C.A, considerando para esta el pago de las prestaciones sociales de acuerdo a lo establecido en la LOTTT (2012) y los derechos adquiridos desde el punto de vista laboral.

Delimitación

La presente investigación estuvo orientada al estudio del pago de las prestaciones sociales seleccionando como contexto los trabajadores y trabajadoras de la empresa Movilnaca C.A. Es importante destacar que, la investigación constituirá un apoyo bibliográfico a futuros investigadores que se ubiquen o se relacionen con el tema y resultados que arroje el mismo, generando un nuevo método de investigación para fundar conocimiento valido y confiable dentro del área administrativa y contable.

Capítulo II

Marco Teórico o Referencial

El capítulo que se presenta a continuación tiene como finalidad recopilar información de fuente documental y legal necesaria para la fundamentación científica de la investigación. Al respecto Arias (2012), señala que "el marco teórico o marco referencial es el producto de la revisión documental- bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar" (p. 106). Por consiguiente, de esta manera se origina la teoría que sustenta la investigación y su descripción en el ámbito legal.

Antecedente de la Investigación

Dentro de este marco, los antecedentes que se toman como referencia son trabajos especiales de grado y estudios previos relacionados con la problemática, ante este hecho se citan las siguientes investigaciones relacionadas con este estudio:

En esta línea Arias y Aular (2013), elaboraron un trabajo de investigación titulado "*Incidencias de la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras, en el Cálculo y Pago de las Prestaciones Sociales de los Obreros del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ*", tuvo como objetivo analizar la incidencia de la nueva Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, en el cálculo y pago de las prestaciones sociales de los obreros del vicerrectorado de planificación y desarrollo social de la UNELLEZ.

Pues bien, el enfoque de la investigación fue el cuantitativo de tipo descriptivo, la

población estuvo representada por cinco empleados de la Oficina de Prestaciones Sociales de la UNELLEZ, la técnica que se utilizó para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, el cual se elaboró a partir de la operacionalización de variables, fue válido y se determinó su confiabilidad. Una vez analizados los resultados se concluyó que el personal de la oficina de prestaciones sociales no maneja con uniformidad diferentes criterios que son indispensables e inherentes al desempeño de su labor y por ende no aplica en su totalidad la LOTTT.

En este sentido, la situación descrita anteriormente guarda relación con el presente trabajo de investigación, debido a que trata sobre el cálculo y pago de las prestaciones, hace ver con más claridad la importancia que los trabajadores y trabajadoras fortalezcan su conocimiento sobre el tema, para sentirse capaz de manejar cualquier situación que se presente, tanto en el lugar de trabajo, fuera de él y en su entorno social.

Igualmente Echeverría, Leal y Manríquez (2015), en su trabajo de investigación titulado *“Efecto en los Pasivos Laborales Vigente con el Derogado en la Empresa Oshima Motor`s C.A, Municipio Barinas estado Barina”*, Trabajo de aplicación elaborado en la UNELLEZ. Su objetivo principal estuvo representado en comparar el efecto en los pasivos laborales del régimen de prestaciones sociales vigente con el derogado en la empresa Oshima Motor`s C.A, municipio Barinas estado Barinas. Se caracterizó por tener un enfoque cuantitativo, de tipo analítica en un diseño de campo. La población la constituyeron veinte (20) trabajadores de la parte administrativa, la muestra quedó constituida por el 100%, a los cuales se les aplicó un instrumento tipo cuestionario. Como resultado el cambio efectuado en la LOTTT.

En cuanto, a prestaciones sociales generó un efecto en los pasivos laborales de la empresa, puesto que ahora debe cancelar al trabajador, a partir del primer mes (5 días) de salario, integrando todos los conceptos salariales devengados por el trabajador, tales como:

intereses de prestaciones sociales, bono vacacional, utilidades, además ocasiono un impacto en la contratación colectiva, sin embargo la empresa cumple el pago efectivo de los pasivos laborales ajustado a la LOTTT y los trabajadores se encuentran satisfechos al percibir este beneficio dispuesto en ley.

En virtud de lo antes expuesto, las prestaciones sociales son un respaldo de seguridad social para el trabajador y trabajadora. Lo cual se relaciona con la presente investigación, Por consiguiente el estudio da a conocer las nuevas normas para la cancelación de las mismas en sus diferente conceptos salariales ajustados a la LOTTT, lo cual le brinda al trabajador y trabajadora el respaldo a su seguridad laboral.

En lo que respecta, León (2015), en su trabajo de investigación titulado “*Análisis de la institución de prestaciones sociales en el ordenamiento jurídico venezolano*” elaborado en la universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo estado Zulia. El tipo de investigación fue jurídico descriptiva. Como conclusión se determinó que en el ordenamiento jurídico venezolano vigente se otorga una debida protección a los trabajadores en relación con este concepto laboral; sin embargo, se concluye también que la redacción del articulado que rige las prestaciones sociales puede derivar dificultades en la interpretación.

Pues, siendo consecuencia, en primer término de la ausencia de un reglamento general dispuesto para el desarrollo de la vigente Ley, así como la vigencia parcial del Reglamento General de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), generando una situación de inseguridad para los sujetos constituyentes de la relación laboral; con base a lo expuesto se recomienda principalmente la sanción de un nuevo Reglamento General adaptado a lo dispuesto por la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012).

Así mismo, mantiene relación con la presente investigación ya que se determinó que en el ordenamiento jurídico venezolano vigente se otorga una debida protección a los

trabajadores en relación con este concepto laboral, además se recomendó la realización de un nuevo Reglamento General adaptado a lo dispuesto por la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), de tal manera que sea más comprensible la interpretación de los diferentes artículos que rige las prestaciones sociales.

Breve Reseña Histórica del Ámbito Social Objeto de Estudio

La empresa Movilnaca C.A fue constituida el 01 de junio de 2010, en la ciudad de Barinas estados Barinas por los señores: Armando Nava y Mary Nava, iniciando así sus operaciones en la Av. Los Andes del Centro Comercial Cima, Nivel Plaza, local p-14 en dicha ciudad. Hoy en día siguiendo las ideas de sus fundadores, su principal objeto económico está orientado en acción al crecimiento y fortalecimiento de una red de clientes a nivel regional, bajo el modelo de franquicia de movistar telefónica de Venezuela; dedicada a la comercialización de productos y servicios en el área de telecomunicaciones, donde la mejora enmarcada en el sistema de calidad es fundamental para lograr el éxito comercial y de rentabilidad.

Desde sus inicios Movilnaca C.A, se define como una organización confiable, eficiente y ética al servicio de la colectividad barinesa, con el objetivo de satisfacer las necesidades y aspiraciones de cada uno de sus clientes, logrando así un buen reconocimiento en toda la ciudad y el estado.

Rama de actividad comercial específica.

La empresa Movilnaca c.a, es una organización que se dedica a la comercialización de productos y servicios en el área de telecomunicaciones.

Objetivos de la empresa.

Objetivo general.

Realizar todas aquellas operaciones y servicios que ofrecen la extensa gama de

Movistar-Venezuela, garantizando la calidad y excelencia para cubrir al logro de la misión y objetivos tanto a nivel nacional como internacional.

Objetivo específico.

Captar la mayor cantidad de clientes a través de nuestros servicios.

Cumplir con la calidad, eficiencia y necesidades de sus clientes.

Conseguir las metas de colocación, aceptación y ventas de los productos y equipos ofrecidos.

Incrementar el capital de la empresa apropiadamente.

Misión.

La comercialización de productos y servicios en el área de telecomunicaciones, confiable, eficiente y ética; a gran escala orientado a satisfacer las necesidades y aspiraciones de nuestros clientes, estableciendo relaciones a largo plazo.

Contribuir con un aporte positivo para la sociedad, generando empleo directo e indirecto dentro de un buen ambiente de trabajo, pagando impuestos y tratando de obtener un justo margen de utilidad.

Visión.

Ser líder en la comercialización de productos y servicios en el sector de telecomunicaciones, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes, accionistas, capital humano y sociedad. Nuestro compromiso es la excelencia, impulsando todo en innovación tecnológica, desarrollar un modelo operativo integral, contando con profesionales comprometidos y motivados.

Bases Teóricas

Dentro de toda investigación, es necesario tomar en consideración algunas experiencias y contextos cultos, que permitan encontrar, recolectar y tomar información referente al

tema que se estudia en cuanto Pérez (2015), acota:

Se conoce como tales al conjunto actualizado de conceptos, definiciones, nociones, principios, entre otros, que explican la teoría principal del tópico a investigar. Surgen de la revisión bibliográfica vinculada con el tema seleccionado. Los tópicos se explican de manera independiente, prestando especial atención a la relación que mantienen con otros aspectos de la teoría (p. 64).

Es decir, que este resumen literario se realiza con el objeto de no evadir el tema que en realidad se analiza, permitiendo informar a la problemática hacia una solución viable. Es decir, que tomando en consideración el tema objeto de estudio, las bases teóricas de la presente investigación se harán referencia sobre el sistema laboral venezolano.

Pago.

Dentro de este marco el diccionario jurídico (2014), destaca que el pago es:

Una Modalidad de cumplimiento y, por ende, de extinción de las obligaciones consistente en la entrega de una cosa o en la realización de la prestación convenida. En todo caso, es pago la realización voluntaria de la prestación debida por el deudor al acreedor. Para ello, la deuda se cumplirá tal como se estableció; es decir, entregando la cosa, efectuándose el servicio o absteniéndose de hacer algo, según sea la obligación, y en el término y condiciones previstas en la misma (p.233).

Por lo tanto, el pago es el modo natural de extinguir una obligación por el cumplimiento de lo debido, ya sea que consista en dar, prestar o hacer. El pago extingue totalmente el vínculo obligacional, con accesorios y garantías. En economía es toda salida material o virtual de fondos de la tesorería de una entidad.

Tipos de pago.

En este orden de ideas según Cabrera (2014), los tipos de pago son:

Deposito trimestral. A este respecto, corresponde abordar el primero de los supuestos descritos, es decir, el literal "a)" del artículo 142, el cual consagra el depósito trimestral de garantía mismo que deberá ser calculado tomando en cuenta el último salario devengado. Se pretende precisar a qué plazo se refiere esta expresión y por ende, cual salario debe ser tomado en cuenta para el depósito trimestral de garantía.

Depósito anual adicional. Corresponde ahora pronunciarse sobre el literal "b)" del artículo 142 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). El mismo consagra el depósito anual adicional de dos días de salario adicionales, iniciando desde el primer año de servicio, siendo acumulativos hasta llegar a un máximo de 30 días.

En este sentido, es prudente mencionar la falta de precisión sobre el salario tomado como base para realizar una determinación temporal que sirva como referencia para definir el monto, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 122 de la LOTT (2012) esta posición es la ratificada por Cabrera (2014).

Monto a pagar por concepto de prestaciones sociales. Este literal "d)" del artículo de la mencionada ley (2012), es el encargado de establecer el pago del monto que resulta mayor entre ambos sistemas, tanto el de depósito de garantía como el de recalcular. Si bien no existe mayor inconveniente derivado de la interpretación de la redacción de este literal.

Pago de prestaciones sociales en relaciones de trabajo cuya duración no exceda de tres meses. El literal "e)" del artículo 142 de la LOTT (2012), estipula un aspecto novedoso, como es el pago de prestaciones sociales a aquellos trabajadores o trabajadoras que no alcancen los tres meses de relación de trabajo, para ello consagra el pago del equivalente a cinco días de trabajo por cada mes trabajado o fracción. Es decir, si el trabajador cumple con un mes y diez días de trabajo tendrá derecho a 10 días de salario. En caso que la

relación de trabajo dure dos meses y dos días, el trabajador tendrá derecho a 15 días de salario.

De acuerdo con el citado autor, los tipos de pago de las prestaciones sociales se dan en cuatro situaciones las cuales se otorgan de acuerdo al tiempo de la relación laboral. Dichos pagos deben ser interpretados por el patrono o patrona de acuerdo a la vigente ley (2012). Asimismo dichas interpretaciones deben ser aceptadas por la inspectoría del trabajo y los tribunales de instancia competentes, como autoridades administrativas respectivas responsables.

Prestaciones sociales.

Dentro de este espacio Vera (2012), plantea que prestaciones sociales:

Son créditos laborales de exigibilidad inmediata y que toda mora en su pago genera intereses, para lo cual se crea un fondo de prestaciones sociales, incluido en el documento de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras con el propósito de garantizarle a los empleados y funcionarios públicos el pago de la deuda de los pasivos laborales a través de la creación de un fondo para que nunca más un trabajador tenga que pasar años sin el pago de sus prestaciones sociales (p. 5).

Es por ello, que la cita se refiere a garantizar a los trabajadores el pago de las prestaciones sociales, de allí la necesidad de crear un mecanismo como Fondo para las Prestaciones Sociales. El cambio fundamental en este modo es la retroactividad, el pago seguro y oportuno en el cual se pueda utilizar el 75% como adelanto de las mismas. De hecho, el nuevo sistema de prestaciones sociales establecido en la legislación vigente para la consolidación de los Derechos Laborales y la Seguridad Social va más allá y alcanzan de una simple reforma requerida y necesaria por una disposición de cambio al régimen de Prestaciones Sociales, porque incorpora normas que adopta la nueva ley laboral a

modificaciones que están ya establecidas en el contenido de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV).

Procedimiento del pago de las prestaciones sociales.

De acuerdo con, la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT 2012), establece un nuevo régimen de pago de las prestaciones sociales que contempla la recaudación de la "retroactividad", mediante el cual, al trabajador terminar la relación laboral se le calcularán sus prestaciones sociales con el último salario y tomando en cuenta los años de servicio. Además, además el trabajador tendrá beneficios de las mismas desde el primer día de trabajo y no a partir de los tres meses como lo establecía la ley derogada. Los depósitos de prestaciones se harán donde el trabajador decida, en la contabilidad de la empresa, en un fideicomiso o en el fondo nacional de prestaciones sociales. Por lo tanto, a continuación se cita los procedimientos jurídicos establecidos en la ley.

Como se señala en el artículo 142 de la vigente, las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagaran de la manera siguiente:

- a. El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.
- b. Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositara a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.
- c. Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario.
- d. El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones

sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo a lo establecido en los literales a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c. e. Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador o trabajadora por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes trabajado o fracción. f. El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse el pago generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país. (p. 64).

Es de destacar, el estallido de una gran cantidad de interpretaciones al respecto y sobre el aporte mensual como beneficio para los trabajadores y trabajadoras que se mencionan irían al fondo nacional de prestaciones sociales y podrá ser usado como inversiones, como respaldo de los anticipos que establece la Ley y como amortización de lo que corresponda al trabajador por este concepto al término de la relación laboral. Los recursos de este Fondo podrán ser usados para la construcción de viviendas y otras inversiones que favorezcan al trabajador como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Al respecto, no se ha precisado esta idea; pero el Estado como fiador, el Gobierno puede administrar y garantizar las prestaciones sociales de los trabajadores del sector público y privado. En los países donde se ha implementado esta modalidad se tiene establecido una fuerte normativa legal por parte del Estado para cubrir lo antes señalado.

Normas jurídicas que se deben cumplir para el pago de las prestaciones sociales

En primer lugar, es correcto hacer mención de los cuerpos normativos que hoy en día rigen las prestaciones sociales en el país, en donde principalmente se encuentra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del

Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras 2012, y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo 2006. Respetando el orden jerárquico de las normas jurídicas se hace referencia en primer lugar a lo expuesto en la constitución de la república bolivariana de Venezuela (1999), específicamente en su 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 deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal (p. 18).

De lo expuesto, se desprende la estipulación del propósito de las prestaciones sociales, siendo este la recompensa que recibe el trabajador o trabajadora por la antigüedad al servicio prestado al patrono para el amparo del trabajador al momento de la terminación de la relación de trabajo. En tal sentido, se consagra las prestaciones sociales como un crédito laboral, y como tal, la generación de intereses en caso de mora el cual es un ingreso para el trabajador.

Dicho esto, es propicio hacer referencia a las disposiciones normativas contempladas en el capítulo III inmerso en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores 2012. El cual comienza a desarrollar todo un régimen de las Prestaciones Sociales. En su artículo 141 la Ley Orgánica del Trabajo, (LOTTT) establece:

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabadora al final de la relación laboral, garantizando la intangibilidad y

progresividad de los derechos laborales. Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal (p. 63).

Con referencia al artículo 141 de la (LOTTT), es poco lo que se puede decir distinto a lo expuesto en el artículo 92 de la (CRBV). Se encuentra prácticamente transcrito, pronunciándose de igual manera sobre el propósito de las prestaciones sociales, la modalidad de cálculo en la cual se toma en cuenta el último salario devengado por el trabajador o trabajadora y el carácter de crédito laboral, capaz de generar intereses el cual le brinda privilegios y garantías.

Dentro del sector laboral venezolano, ha venido creciendo la preocupación por el pago de las prestaciones sociales, al punto que la mayor parte de los trabajadores del país, desean retirar los recursos que por ese concepto de antigüedad, han venido acumulando en su tiempo de trabajo activo.

Retroactividad.

En lo que respecta a la retroactividad el diccionario jurídico (2014), contempla que es: Carácter de un acto jurídico que produce efectos en el pasado. Toda vez que la materia social que es objeto de regulación por una ley preexiste a ésta, ya sea sin regulación legal alguna o regulada por una ley anterior que derogará la nueva, se plantea la cuestión de la aplicación de esta última a situaciones de hecho producidas al amparo de normas anteriormente vigentes. Es lo que se denomina retroactividad; en este sentido, es regla general que las leyes no tienen efecto retroactivo, salvo que dispongan lo contrario (p. 302).

Es efecto, la regla general es la acción jurídica que se da en consecuencia al pasado es la irretroactividad de las leyes. Así se respetan justamente los derechos adquiridos cuando otras leyes están en vitalidad. Para atender a las cuestiones que se derivan de la vigencia sucesiva de leyes diferentes, el parlamentario utiliza las llamadas disposiciones transitorias, que son las distintas leyes temporales.

Antigüedad en el servicio y la cesantía.

Sobre el particular Mujica (1971), manifiesta que:

Considerando aisladamente el caso de las indemnizaciones por concepto de antigüedad y de cesantía, en la forma en que están consagradas en la Ley, son meras expectativas de derecho y nunca derechos adquiridos; mal pueden las partes convenir tales indemnizaciones en derechos adquiridos por propia voluntad, toda vez que las leyes sociales se caracterizan por ser de orden público, y las cuales no pueden relajarse ni modificarse por acuerdos privados. La antigüedad y la cesantía surgen en el momento en que el trabajador o trabajadora es despedido injustificadamente o se retire voluntariamente por causa justificada de las determinadas por la Ley del Trabajo; y su monto varía de acuerdo con el tiempo de servicio que tenga dicho trabajador y de acuerdo con el salario percibido en el mes inmediatamente anterior al despido (p. 165).

Es decir, en caso de la antigüedad y la cesantía, las mismas no son unos derechos sino indemnizaciones a las que tienen derecho los trabajadores y trabajadoras en caso que se termine la relación laboral, siempre y cuando se relacionen algunas eventualidades a favor de estos. Además, si una empresa paga anualmente a sus trabajadores el correspondiente a las mismas con base a lo devengado en el último mes del año, no por esto se libera de la obligación de pagar al trabajador, cuando este sea retirado injustificadamente o por causa

justificada, para este momento el salario percibido en el más anterior al romper con la relación laboral será mayor de acuerdo con la teoría económica del salario, que siempre tiende a elevarse y no a decaer.

Beneficios adquiridos por los trabajadores en el pago de las prestaciones sociales.

De acuerdo con Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela (2013) se plantean:

Las garantías sobre prestaciones sociales.

Dos tipos de garantía están establecidas por el régimen de prestaciones sociales vigente en Venezuela, uno equivalente a quince días de salario calculado trimestralmente con base en el último salario devengado y otro, después del primer año de servicio equivalente a dos días de salarios por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario. las prestaciones sociales no son hecho inciertos en atención a la obligatoriedad que tiene la entidad de calcular trimestral y anualmente el importe de garantía y por tanto conoce tal importe; además nada le impide realizar el recálculo establecido en el literal c) del artículo 142 y el importe obtenido exigido en el literal d) de dicho artículo, como lo haría si hubiese culminado el vínculo laboral, fundamentando tal acción en el requerimiento de aplicación de la base contable de acumulación (devengo o causación), principio que va de la mano con la característica de la información contable de la esencia económica sobre la forma legal.

Si bien, la noción de garantía de las prestaciones sociales es introducida en el nuevo régimen de prestaciones, tal como se señala en la exposición de motivos de la LOTTT, es distinta a la noción de prestaciones sociales que se conocerá solo cuando haya sido culminado el vínculo laboral y no antes, es claro que los importes acumulados por concepto de garantía estarán contenidos en el monto prestaciones sociales que se calcule a la finalización de la relación laboral.

De acuerdo con lo antes mencionado, la garantía de las prestaciones sociales para los trabajadores y trabajadoras es de vital importancia y de carácter obligatorio para las empresas ya establecido en la Ley, la cual se da en dos situaciones ya antes mencionadas formando parte del régimen de Prestaciones Sociales en Venezuela.

Salario.

En su artículo 104, la Ley Orgánica del Trabajo, para los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) establece:

Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera que fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como cargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que este o esta obtengan bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial. A los fines de esta Ley se entiende por salario normal la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de las prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efecto sobre sí mismo (p. 49).

De conformidad, con el artículo antes citado el salario todo lo devengado por el trabajador o trabajadora en su jornada laboral, percibido en forma regular y permanente por

la prestación de su servicio la cual es la compensación por la prestación de un servicio, entre otros, el mismo se fija a través del trabajo el cual es un derecho de todo ser humano para mejorar su calidad de vida y la satisfacción de sus necesidades en todo los aspectos.

Anticipo o adelanto de las prestaciones sociales.

El adelanto o el anticipo de las prestaciones sociales en Venezuela, se debe regir por la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT) en su artículo 144, donde se dan a conocer todas las condiciones para solicitar el adelanto o el anticipo de las prestaciones sociales. Algunas empresas tienen la particularidad de liquidar las prestaciones sociales anualmente, lo cual no aparece en la Ley Orgánica del Trabajo de Los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) y es ilegal, se debe saber, que así se liquide al trabajador anualmente, nunca se pierde la continuidad y la antigüedad.

La LOTTT en su artículo 144, indica que el trabajador tiene derecho a solicitar de lo acreditado o depositado, un anticipo de hasta un 75% de sus prestaciones sociales en los siguientes casos:

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

Entonces, si las prestaciones sociales estuviesen en la contabilidad de la empresa, el patrono deberá entregar al trabajador crédito o aval hasta el monto del saldo a su favor, pero si están depositadas en una entidad financiera o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, el trabajador podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los

finés antes previstos.

Por otra parte, el trabajador podrá exigir que el monto anual de los intereses sobre las prestaciones sociales, le sea cancelado. Debiéndose recordar, que al cancelar el adelanto o el anticipo del 75% de las prestaciones sociales, no se pierde la continuidad ni la antigüedad, y al momento de terminar la relación laboral por cualquier causa, se debe cancelar al trabajador la diferencia entre lo adelantado y el monto final de la liquidación.

Intereses sobre prestaciones sociales.

En este orden de ideas, el Artículo 143 (LOTTT) que señala el depósito de las prestaciones sociales indica que existen varias formas para aplicarlo, uno puede ser, que los depósitos trimestrales y anuales se efectúen en un fideicomiso individual o en el Fondo de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador, también hay la posibilidad de ser acreditada en la contabilidad de la empresa donde trabaja, siempre que el trabajador o empleado lo haya autorizado por escrito.

De tal manera, que los depósitos por garantía de prestaciones sociales devengaran intereses al rendimiento del fideicomiso o el Fondo de Prestaciones Sociales a la tasa que den estos instrumentos financieros, pero si queda en la contabilidad de la empresa por autorización del trabajador, devengarán intereses a la tasa promedio entre la tasa pasiva y la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela (BCV), si el patrono no cumple con los depósitos establecidos estos devengaran intereses a la tasa activa establecida por el BCV. Por ende, las prestaciones sociales y los intereses están exentos del pago del Impuesto Sobre la Renta (ISLR), los intereses serán calculados mensualmente y pagados al cumplir cada año, salvo que el trabajador quiera capitalizarlos para beneficio propio generando intereses.

Bases Legales

En relación a la sección correspondiente a la legalidad de la presente investigación, se presentan las bases legales que soportan el tema en estudio. Los cuales dan el apoyo requerido para el desarrollo de la investigación. Para ello se consultan la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) según Gaceta N°36.860 30 Diciembre de 1999, en su Artículo 87, cuando expresa.

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrón o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la proporción de estas condiciones (p. 17)

En virtud, del mencionado artículo todo ciudadano venezolano tiene derecho a trabajar, será el estado quien le garantice e impulse el empleo ya que el mismo le brinde al trabajador o trabajadora un ambiente adecuado y digno para que pueda crear sus habilidades y así satisfacer las necesidades elementales.

En consecuencia, el Artículo 89, prescribe 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 los 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 prevalece la realidad sobre las formas y apariencias. 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Solo es posible la transacción y convencimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. 3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en interpretación de una determinada norma, se aplicara la más favorable al trabajador La norma adoptada se aplicara en su integridad. 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 los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social (p.17).

De igual manera, el presente artículo se relaciona con la investigación ya que; está constituido de forma general en cuanto a principios que el estado debe dar cumplimiento para la mejora de las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras, tales principios rechazan toda acción que intente cambiar el desarrollo de dicho artículo el cual protege el desarrollo social del ciudadano venezolano.

En correspondencia de las prestaciones sociales, el Artículo 92 decreta que:

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en

su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozaran de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal (p 18).

Las prestaciones sociales por ser un principio protegido por la Constitución de la República bolivariana de Venezuela (CRBV 1999), debe ser garantía para el Estado, de manera que el trabajador o trabajadora pueda disfrutar de este beneficio que le asegure un futuro de estabilidad después de haber cumplido el tiempo de labores y así tener una vejez digna al tiempo trabajado.

La reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) Gaceta extraordinaria N° 6076 del 7 de Mayo de 2012.

Salario base para el cálculo de prestaciones sociales, articulo 122 (LOTTT).

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

Como se señaló, el despido injustificado del trabajador o trabajadora tiene como consecuencia secundaria para el patrono o patrona ya que debido a desconocer las causas del despido el empleado tiene el derecho amparado por la presente ley de iniciar el proceso de reenganche obteniendo los mismos beneficios de prestaciones sociales tomando en cuenta para su cálculo el salario base o el último salario devengado por el mismo.

Calculo del Salario Integral.

Depósito de prestaciones sociales, Articulo 143 (LOTTT).

Los depósitos trimestrales y anuales de los trabajadores y trabajadoras se efectúan en un fideicomiso individual o en el Fondo de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador, también tiene la posibilidad de ser acreditada en la contabilidad de la empresa donde

labora, siempre que el trabajador lo haya autorizado por escrito.

Los depósitos por garantía de prestaciones devengaran intereses al rendimiento del fideicomiso o el Fondo de Prestaciones Sociales, si queda en la contabilidad de la empresa por autorización de trabajador, devenga intereses a la tasa promedio entre la pasiva y la activa determinada por el Banco Central de Venezuela (BCV), si el patrono no cumple con los depósitos establecidos estos devengan intereses a la tasa activa establecida por el BCV.

Las prestaciones sociales y los intereses de acuerdo a la ley orgánica del trabajo vigente y según lo establecido por el legislador, están exento del pago del Impuesto Sobre la Renta ISRL, los intereses serán calculados mensualmente y pagados al cumplir cada año, salvo que el trabajador quisiera capitalizarlos.

Sistema de Variables

A este respecto Arias (2012) define que, "Variable es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación" (p.57). Desde la perspectiva más general, la variable es aquella que puede ser medible de acuerdo a la variación en relación a la realidad que presenta el estudio de la misma.

Operacionalización de las variables.

Por su parte Ramírez (2007) establece que, la Operacionalización de variables "se trata de descomponer, luego de una definición nominal (conceptual), cada una de las variables en estudio en los aspectos que las componen a fin de facilitar la recolección, con un alto grado de precisión, de los datos necesarios (p.100). Es importante mencionar, que para la realización de la operacionalización se emplearan el método inductivo-deductivo ya que se utiliza el razonamiento en donde se va de lo particular a lo genera, con el fin de estructurar cada uno de los temas relacionados con las investigación.

Cuadro 1.**Operacionalización de variables**

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Nominal	Operacional			
Pago	Es la realización		Deposito	1,2
	voluntaria de la	Procedimientos	Trimestral.	3,
	prestación debida		Deposito Anual	4,
	por el deudor al		Monto a Pagar	
acreedor.	Relación de Trabajo		..5	
Prestaciones sociales	Son créditos	Normas.	Retroactividad	6,
	laborales de		Antigüedad.	7,8
	exigibilidad			
	inmediata y que			
	toda mora en su			
	pago genera			
intereses.		Beneficios	Garantías	9,10
			Salario	11,12
			Anticipos	13,
			Intereses	14,15

Capítulo III

Marco Metodológico

En el campo de la investigación, la metodología es el área del conocimiento que estudia los métodos generales del proceso científico. Para Hurtado, (2010):

Ella incluye, no sólo el estudio de los métodos, también el estudio de las técnicas, las tácticas, las estrategias y los procedimientos que utiliza el investigador para lograr los objetivos de su trabajo, y comprende el conocimiento de cada uno de los pasos (algunos secuenciales y otros-simultáneos), involucrados en el proceso investigativo (p.124).

Dicho de otro modo, se puede definir el marco metodológico como la manera de realizar el estudio de investigación en el cual se refleja cómo se va a realizar el estudio, y además los pasos y procedimientos para alcanzar los objetivos propuesto con base a un método científico. De tal manera que, la investigación se enmarco en las siguientes estrategias metodológicas.

Enfoque o Paradigma de Investigación

La presente investigación tiene un enfoque de tipo cuantitativo, de acuerdo con Fernández, Hernández y Baptista (2010) señalan que:

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población (p.10).

Partiendo de los supuestos anteriores, se puede considerar que la presente investigación

se realizó bajo el enfoque cuantitativo debido a que se utilizaron herramientas estadísticas para la recolección y el análisis de los datos y de esta forma dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Tipos de Investigación

Arias (2012), explica los tipos de investigación refiriéndose a los niveles de investigación, al respecto expone que, “el nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio. Aquí se indicara si se trata de una investigación exploratoria, descriptiva o explicativa” (p.23). Al respecto de lo señalado por Arias la presente investigación se ubica en el tipo descriptivo que para Arias (2012):

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

En tal sentido, la investigación se basa en la explicación de las características de la naturaleza del fenómeno en estudio con el fin de establecer su estructura o comportamiento.

Diseño de la Investigación

Dentro de este orden de ideas, Arias (2012), expresa que “el diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p.27). Es en este punto donde el objeto de estudio se apoyó en un diseño de campo. Así pues el mismo autor considera que:

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador

obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental (p.31)

En base a la importancia del estudio, se empleó este diseño por cuanto se describe e interpreta la realidad actual de las variables y objetos de estudio representada por los Pago y Prestaciones Sociales. En este contexto, se darán a conocer las posibles alternativa de solución a las necesidades sentidas, correspondiente a analizar el pago de las prestaciones sociales al personal que labora en la empresa MOVILNACA C.A, Barinas Estado Barinas para el periodo 2016 II. Diseño de la investigación no experimental.

Población

Una población está determinada por sus características definitorias. Por lo tanto, para Palella y Pestana (2010):

La población en una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. La población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suele ser inaccesible (p.105).

De tal manera, que la población es un conjunto de elementos que concuerdan en características similares es el conjunto de todos los individuos en los que se desea estudiar el fenómeno, será la unidad de análisis que está sometida a pruebas y revisiones acordes a la investigación. Entendiéndose que la población estuvo conformada por siete (7) empleados de la empresa Movilnaca C.A, ubicada en el Centro Comercial Cima Barinas Estado Barinas.

Muestra

La muestra en el trabajo de investigación viene representada por el total de la población. Motivado, a que la población la constituye un número muy pequeño de personas, por lo que

no se realizó procedimiento de muestreo estadístico y se trabajó con toda la población. Hurtado (2010), expresa “que la población la constituye la misma muestra, cuando la población es pequeña y susceptible de estudiar se considera como una muestra tipo censo, es decir, el 100% de la población (p.37). De manera que, la muestra para este estudio queda representada los siete (7) empleados de la empresa Movilnaca C.A.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

De acuerdo con Palella y Martins (2012) “...son las distintas formas o maneras de obtener la información. Para el acopio de los datos se utilizan técnicas como observación, entrevista, encuesta, pruebas, entre otras” (p.115). De tal manera, que la técnica utilizada en esta investigación para recoger la información fue la encuesta en modalidad de cuestionario.

Al respecto Palella y Martins (2012), expresan que:

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito (p.116).

De hecho, permite tener información a través de preguntas formulada a otras personas, sin establecer dialogo con el entrevistado.

Los mismos autores Palella y Martins (2012) expresan que:

El cuestionario es un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta. Es fácil de usar, popular y con resultados directos. El cuestionario, tanto en su forma como en su contenido, debe ser sencillo de contestar. Las preguntas han de estar formuladas de manera clara y concisa; pueden ser cerradas, abiertas o semiabiertas, procurando que la respuesta no sea ambigua (p.131).

Dicho de otro modo, los cuestionarios deben ser sencillos de comprender, para no dar lugar a diversas interpretaciones que no sean las esperadas, de manera que las preguntas deben elaborarse de forma clara y lo más concisa posible para que las respuestas sean satisfactorias.

Es por ello, que el instrumento aplicado está estructurado en un cuestionario conformado por 15 ítems dirigido a empleados de la empresa Movilnaca C.A. con dos alternativas de respuestas SI – NO. Diseñado a fin de analizar el pago de las prestaciones sociales al personal que labora en la empresa MOVILNACA C.A, Barinas Estado Barinas para el periodo 2016 II.

Validez y Confiabilidad

Validez.

En este sentido, la validez de un instrumento en la recolección de datos es la capacidad que posee un instrumento de investigación para medir y recabar la información necesaria para fines de la misma de allí que Paella y Martins (2012) destacan que, “la validez presenta la relación entre lo que mide el instrumento y aquello se quiere medir” (p. 146). Por consiguiente, la validez de un instrumento se establece por el resultado de aplicar la validez de contenido, criterio, constructor.

Sin embargo, para fines de la investigación se utilizó el método del juicio de experto el cual se refiere a determinar el grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, según Hernández, Fernández, y Baptista, (2010), señala que “este tipo de validez se encuentran vinculada a la validez de contenido” (p. 283). Para determinar la validez del instrumento se realizó mediante del juicio de tres expertos, que se fundamentaron en la evidencia relacionada. En donde participaron: 1 expertos en Contaduría Pública, 1 en Derecho laboral y 1 en Metodología de la Investigación para

revisar el contenido de la temática; los mismos examinarán los instrumentos en cuanto a: redacción, pertinencia y congruencia. Estos profesionales realizaron las observaciones que consideraron pertinentes, con la finalidad de reajustar los ítems para el logro de los objetivos propuesto en la presente investigación.

Confiabilidad.

Representa el grado en que las mediciones de un instrumento son precisas, estables y libres de errores, por lo tanto es una medida de estabilidad de las observaciones. Ésta se puede representar numéricamente de un coeficiente el cual oscila entre cero (0) y uno (1), es decir, pertenece al intervalo cerrado. En consecuencia, cuando un instrumento representa un coeficiente igual a cero (0) indica que carece de confiabilidad mientras que cuando logra el valor uno (1) indica que el instrumento logra la máxima confiabilidad.

Para ello Palella y Martins (2012), destacan que “cualquier instrumento de recolección de datos que se aplique por primera vez y muestre un coeficiente de confiabilidad de al menos 0.61 puede aceptarse como satisfactoriamente confiable” (p. 155). Por lo tanto, en esta investigación la confiabilidad del instrumento se determinó a través de una prueba piloto, los resultados se revisaron utilizando la fórmula de Kuder Richardson 20 (KR20) propio de los instrumentos dicotómicos. La fórmula para calcular la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos que tenga dos (2) alternativas de respuestas es:

$$KR - 20 = \left(\frac{k}{k-1} \right) * \left(1 - \frac{\sum p \cdot q}{Vt} \right)$$

Dónde:

KR-20 = Coeficiente de Confiabilidad (Kuder Richardson)

k = Número de ítems que contiene el instrumento.

Vt: Varianza total de la prueba.

Sp.q = Sumatoria de la varianza individual de los ítems.

$p = TRC / N$; Total respuesta correcta entre número de sujetos

$q = 1 - p$

El resultado se interpreta de acuerdo con el siguiente cuadro de relación:

Cuadro 2

Significado de los valores del coeficiente

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0.00 a 0.20	Muy Baja *
0.21 a 0.40	Baja *
0.41 a 0.60	Madia *
0.61a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy Alta

Nota: Cuadro elaborado con datos de “Metodología de la Investigación Cuantitativa” por Palella y Martins (p.155).

Así pues, el coeficiente KR20 de Kuder-Richardson es usado para medir la consistencia interna de escalas de ítems dicotómicos. Dentro de este marco, en la presente investigación se obtuvo como coeficiente 0,81 coeficiente Muy Alto. (Ver anexo C)

Técnica de Análisis de la Información

El procedimiento y análisis de datos es el precedente para la actividad de interpretación. Para la recolección de datos se usa técnicas y herramientas que se pueden usar para hacer el estudio, estas herramientas pueden ser la entrevista, la encuesta, el cuestionario, la observación, entre otros, esta se realiza en términos de los resultados de la investigación. Para Arias (2012), “esta actividad consiste en establecer inferencias sobre las relaciones

entre las variables estudiadas para extraer conclusiones y recomendaciones” (p.69). De manera, que en esta etapa se determina como analizar los datos y que herramientas de análisis estadístico son adecuadas para éste propósito. En concordancia con lo antes mencionado, los datos que se recolectaran en este estudio se agruparan mediante el siguiente orden:

A.- Los datos se tabulan y organizan en una matriz para el procesamientos respectivo por medio del programa Microsoft Excel.

B.- La información se presentó mediante cuadros y gráficas para facilitar el análisis en función de las variables, contrastando los hallazgos con la fundamentación teórica investigada.

C.- Las técnicas de análisis estadístico que se utilizaron, fueron las variables más elementales como: cálculo de porcentaje, análisis de gráficas y frecuencias absolutas y relativas. Procediéndose al análisis general para establecer las conclusiones y recomendaciones de la investigación

Capítulo IV

Análisis de la Información

Dentro de este marco, la técnica de análisis de los datos consiste en el significado de los datos en función de la interpretación que a ellos se les dé. Según el autor Arias (2012), señala que:

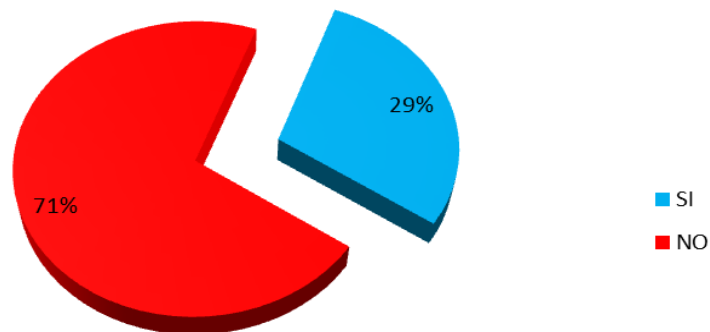
En investigaciones de campo con un enfoque cuantitativo, cuando el objetivo es describir ciertas características de un grupo mediante la aplicación de un cuestionario, el análisis estadístico más elemental consiste en elaborar una tabla de distribución de frecuencias absolutas y relativas o porcentajes, para generar un gráfico a partir de dicha tabla (p.136).

Así pues, se presenta el análisis e interpretación de los resultados estadísticamente obtenidos de la población objeto de estudio, lo que permitió constatar el comportamiento de las variables e indicadores y determinar el logro de los objetivos de la investigación. El instrumento para la recolección de información lo integro una muestra constituida por siete (7) empleados que laboran en la empresa Movilnaca C.A.

Para verificar los resultados alcanzados después de aplicado el instrumento, se tabularon manualmente los resultados obtenidos en el cuestionario, bajo las alternativas (SI-NO) especificándose la distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales; posteriormente se realizó una presentación de resultados a través de gráficos en torta. En concordancia, se representa cuantitativamente la medición de los indicadores de las variables de estudio considerándose como una de las etapas relevante dentro de la fase de una investigación.

Cuadro 3**Deposito trimestral**

CATEGORIA	F	%
SI	2	29
NO	5	71
Total	7	100

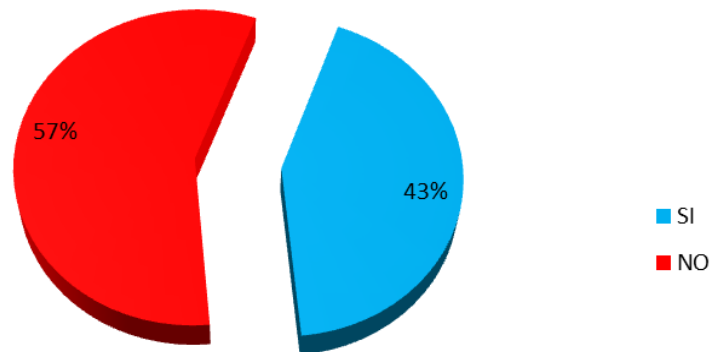
**Gráfico 1. Deposito Trimestral**

Tomando en cuenta el cuadro 3, ítem N°1, la opinión de los encuestados pertinente a considerar: La empresa Movilnaca, C.A le deposita trimestralmente los 15 días de salario por concepto de prestaciones sociales; un setenta y uno (71 %) de la muestra señaló que “NO” le depositan, mientras que el veinte nueve por ciento (29 %) restante respondió “SI”.

De manera que, en la LOTTT (2012), artículo 142 en el primero de los supuestos descritos, es decir literal a) el patrono o patrona depositara a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de prestaciones sociales el equivalente a quince días por cada trimestre, calculado al último salario devengado. (p. 64). Cabe destacar, que es de gran importancia el cumplimiento de dicho depósito el cual le garantiza al patrono o patrona éxito laboral.

Cuadro 4**Calculo en base a su último salario devengado**

CATEGORIA	F	%
SI	3	43
NO	4	57
Total	7	100

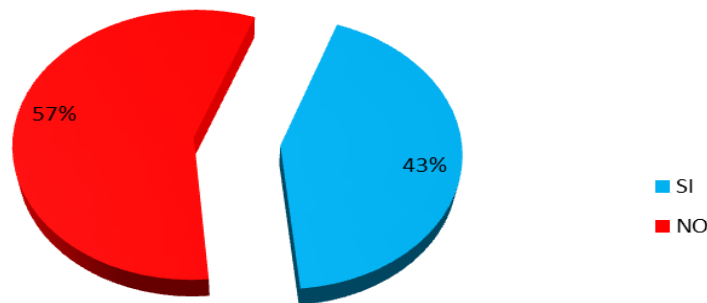
**Gráfico 2. Calculo en base a su último salario devengado**

Al analizar el gráfico 4 ítem N°2 se señala: El pago de los 15 días depositados cada trimestre es calculado en base a su último salario devengado, se visualiza que el cincuenta y siete por ciento (57 %) de los encuestados indico que “NO”, mientras que un cuarenta y tres por ciento (43 %) opina que “SI “ lo calculan.

En este sentido, el literal "a)" del artículo 142 de la LOTTT (2012), el cual consagra el depósito trimestral de garantía mismo que deberá ser calculado tomando en cuenta el último salario devengado. Se pretende precisar a qué plazo se refiere esta expresión y por ende, cual salario debe ser tomado en cuenta para el depósito trimestral de garantía.

Cuadro 5**Depósito anual adicional de dos días de salario desde el primer año de servicio**

CATEGORIA	F	%
SI	3	43
NO	4	57
Total	7	100

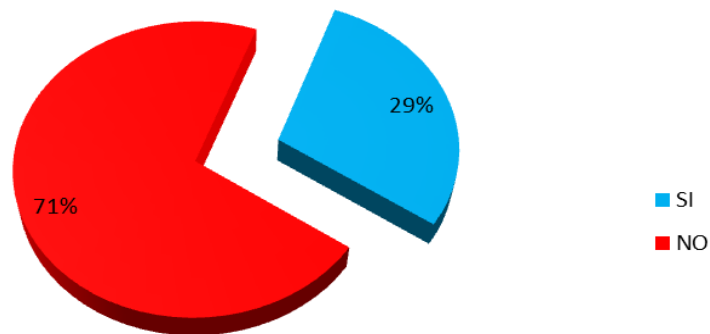
**Gráfico 3. Depósito anual adicional de dos días de salario desde el primer año de servicio**

Como se puede observar en el cuadro 5 ítems N° 3, la opinión de los encuestados pertinente a considerar: Recibe el depósito anual adicional de dos días de salario desde el primer año de servicio, el cincuenta y siete por ciento (57%) de la muestra señaló que “NO” lo recibe, mientras que un cuarenta y tres por ciento (43 %) opina que “SI”.

A respecto, el literal b) de artículo 142 de la LOTTT (2012) establece; adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositara a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario. (p. 64). Es de hacer notar, la falta de exactitud sobre el salario tomado como base para realizar una determinación temporal que sirva como referencia para definir el monto y que el trabajador y trabajadora reciba dicho deposito como lo menciona la mencionada ley.

Cuadro 6**Monto mayor de sus garantías depositadas**

CATEGORIA	f	%
SI	2	29
NO	5	71
Total	7	100

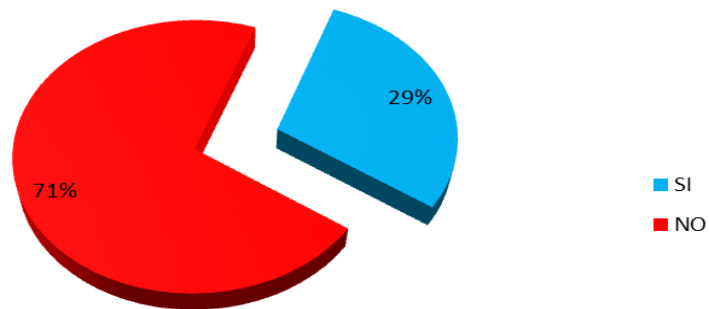
**Gráfico 4 Monto mayor de sus garantías depositadas**

Al analizar el gráfico 4 ítem N°4 se indica: La empresa Movilnaca, C.A le acredita como prestaciones sociales el monto mayor de sus garantías depositadas, se visualiza que el setenta y un por ciento (71 %) de los encuestados asevera que “NO”, mientras que el veintinueve por ciento (29 %) opina que “SI” le acreditan.

En este caso se considera, el literal d) del artículo 142 de la LOTTT (2012) el trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada. (p. 64). A tal efecto, del artículo de la mencionada ley (2012), es el encargado de establecer el pago del monto que resulta mayor entre ambos sistemas, tanto el de depósito de garantía como el de recalcu.

Cuadro 7**Cancelación de los quince días correspondiente a las prestaciones sociales al culminar la relación laboral antes de los primeros tres meses**

CATEGORIA	f	%
SI	2	29
NO	5	71
Total	7	100

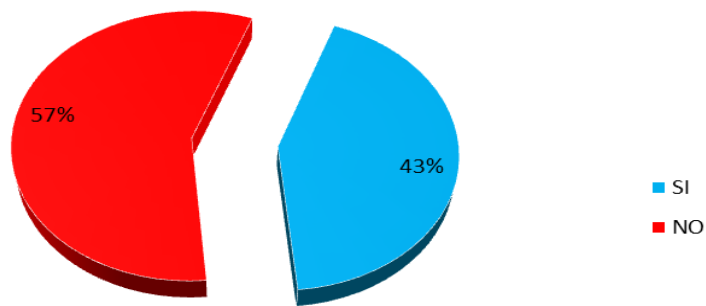
**Gráfico 5. Cancelación de los quince días correspondiente a las prestaciones sociales al culminar la relación laboral antes de los primeros tres meses**

En el ítem N° 5, se evidenció que setenta y uno por ciento (71 %) de los encuestados acotan que “NO”, ha evidenciado la cancelación de los quince días correspondiente a las prestaciones sociales al culminar la relación laboral antes de los primeros tres meses, mientras que un veintinueve por ciento (29 %) opina que “SI”.

Sin embargo, el literal e) del artículo 142 de la LOTT (2012); si la relación de trabajo termina antes de los primeros tres meses, el pago que le corresponde al trabajador o trabajadora por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por cada mes trabajado o fracción. (p. 64). En efecto este pago es de vital importancia para el trabajador o trabajadora que perdura poco tiempo en la empresa y obligatorio para el patrono o patrona cumplirlo como lo establece la ley.

Cuadro 8**Realización pago con respecto a la retroactividad**

CATEGORIA	f	%
SI	3	43
NO	4	57
Total	7	100

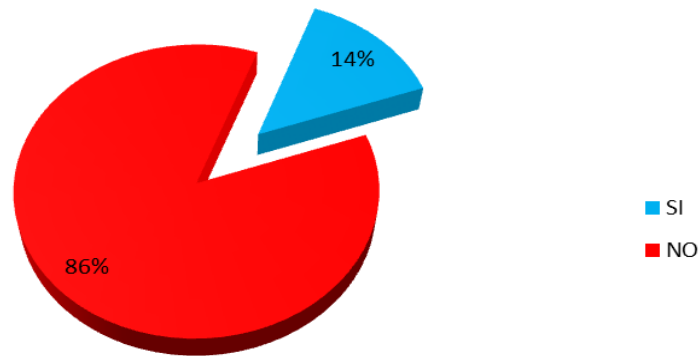
**Gráfico 6. Realización pago con respecto a la retroactividad**

En relación con el cuadro 8 ítem N° 6, que establece: La empresa Movilnaca, C.A le realiza pago con respecto a la retroactividad, se observa que el cincuenta y siete por ciento (57%) de los encuestados consideran que “NO” lo realiza, mientras que el cuarenta y tres por ciento (43 %) restante opina que “SI” lo hace.

A tal efecto, la retroactividad según el diccionario jurídico (2014), contempla que es: Carácter de un acto jurídico que produce efectos en el pasado. Toda vez que la materia social que es objeto de regulación por una ley preexiste a ésta, ya sea sin regulación legal alguna o regulada por una ley anterior que derogará la nueva, se plantea la cuestión de la aplicación de esta última a situaciones de hecho producidas al amparo de normas anteriormente vigentes. (p. 302). En lo que respecta a la regla general es la acción jurídica que se da en consecuencia al pasado es la irretroactividad de las leyes.

Cuadro 9**Pago la indemnización por antigüedad**

CATEGORIA	f	%
SI	1	14
NO	6	86
Total	7	100

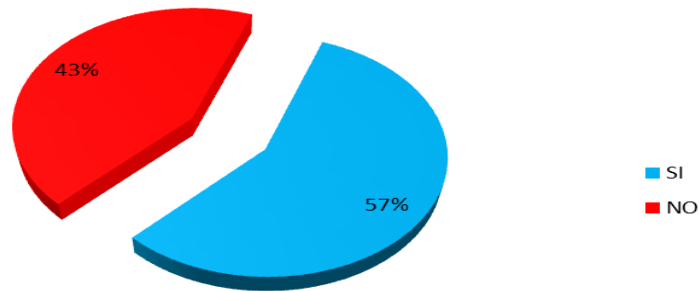
**Gráfico 7. Pago la indemnización por antigüedad**

De acuerdo al cuadro 9 ítem N° 7, que señala: Ha evidenciado en caso de que se termine la relación laboral el pago la indemnización por antigüedad, el ochenta y seis por ciento (86%) de los encuestados consideran que “NO” se realiza mientras que el catorce por ciento (14 %) opina que “SI “ se realiza.

No obstante, Mujica (1971) dice: La antigüedad y la cesantía surgen en el momento en que el trabajador o trabajadora es despedido injustificadamente o se retire voluntariamente por causa justificada de las determinadas por la LOTTT (2012); y su monto varía de acuerdo con el tiempo de servicio que tenga dicho trabajador o trabajadora y de acuerdo con el salario percibido en el mes inmediatamente anterior al despido (p. 165). Aun cuando la antigüedad y la cesantía no son derechos sino indemnizaciones que le corresponde al trabajador o trabajadora en caso que se termine la relación laboral.

Cuadro 10**Existencia de expediente que indiquen la antigüedad y los sueldos devengados**

CATEGORIA	f	%
SI	4	57
NO	3	43
Total	7	100

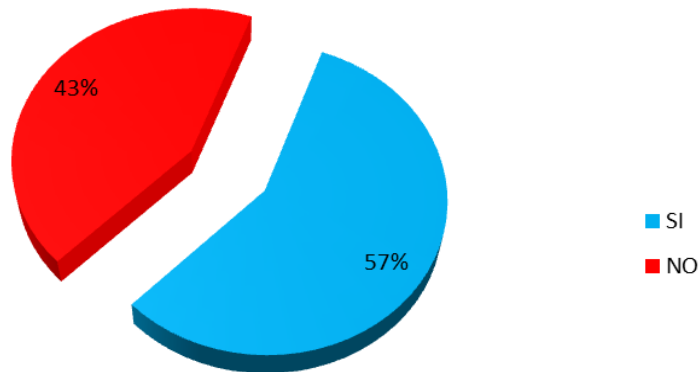
**Gráfico 8. Existencia de expediente que indiquen la antigüedad y los sueldos devengados**

Se percibe en el cuadro N°10 que el cincuenta y siete por ciento (57%) de los encuestados consideran que, “SI” existen expediente que indiquen la antigüedad y los sueldos devengados por los trabajadores y trabajadoras, mientras que un cuarenta y tres por ciento (43 %) expresa que “NO” existen.

Con respecto, Mujica (1971): Considerando aisladamente el caso de las indemnizaciones por concepto de antigüedad y de cesantía, en la forma en que están consagradas en la Ley, son meras expectativas de derecho y nunca derechos adquiridos; mal pueden las partes convenir tales indemnizaciones en derechos adquiridos por propia voluntad, toda vez que las leyes sociales se caracterizan por ser de orden público, y las cuales no pueden relajarse ni modificarse por acuerdos privados. Sin duda debe existir en toda empresa expedientes que indiquen la antigüedad de cada uno de sus trabajadores y trabajadoras.

Cuadro 11**Depósito de las prestaciones sociales trimestralmente equivalente a 15 días de salario**

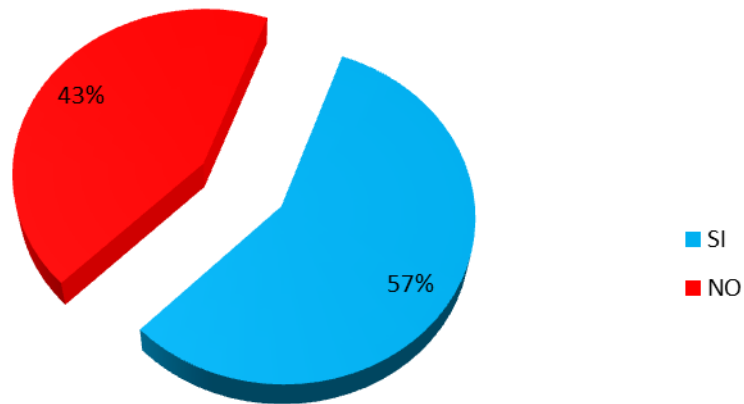
CATEGORIA	f	%
SI	3	43
NO	4	57
Total	7	100

**Gráfico 9. Depósito de las prestaciones sociales trimestralmente equivalente a 15 días de salario**

Como se puede observar en el gráfico 11 ítem N°9 el cincuenta y siete por ciento (57%) de la muestra señaló que “NO” Se garantiza el depósito de las prestaciones sociales trimestralmente equivalente a 15 días de salario, mientras que el cuarenta y tres por ciento (43%) restante señaló que “SI”. Debe señalarse, que el derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre, por lo cual se puede evidenciar, que el patrono está incumpliendo con la mayor parte de sus empleados negándoles dicho derecho que de acuerdo a la LOTTT les corresponde.

Cuadro 12**Acreditan 2 días de salario correspondientes al depósito de garantía de prestaciones Sociales.**

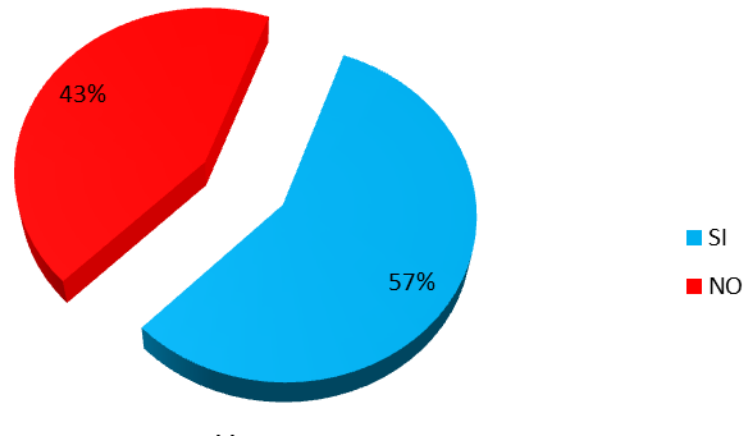
CATEGORIA	f	%
SI	3	43
NO	4	57
Total	7	100

**Gráfico 10 Acreditación de 2 días de salario correspondientes al depósito de garantía de prestaciones sociales.**

Concretamente el gráfico 10 hace referencia al ítem N°10 sobre: Le acreditan 2 días de salario correspondientes al depósito de garantía de prestaciones sociales, luego de cumplir el primer año de servicio, los encuestados respondieron en la alternativa “NO” en un cincuenta y siete por ciento (57%) mientras el cuarenta y tres por ciento (43%) restante indicó que “SI” lo acreditan. En este sentido se comprende, que después del primer año de servicio, el patrono o patrona tiene el deber de depositar a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario, según el artículo 142 de la LOTTT (2012).

Cuadro 13**Salario integral para el cálculo de las prestaciones sociales en la empresa**

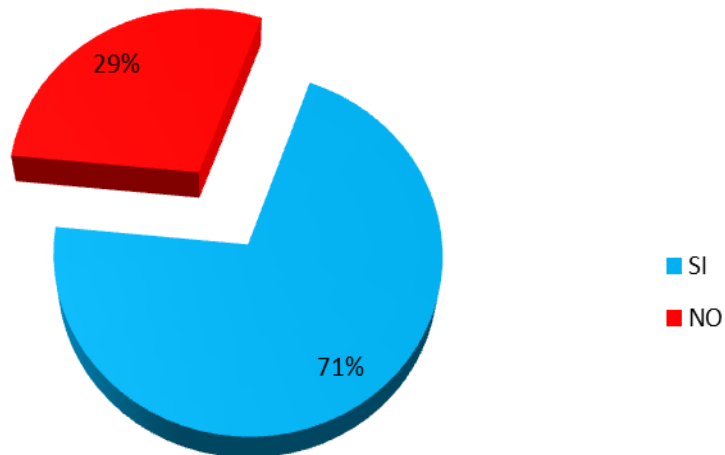
CATEGORIA	f	%
SI	4	57
NO	3	43
Total	7	100

**Gráfico 11. Salario integral para el cálculo de las prestaciones sociales en la empresa**

En la respuesta del cuadro 13, ítem N° 11, sobre: Actualmente se toma el salario integral para el cálculo de las prestaciones sociales en la empresa, cincuenta y siete por ciento (57%) de la muestra contestaron que “NO” se toma mientras que cuarenta y tres por ciento de los empleados (43%) consideran que “SI” se toma. Es de hacer notar, que de acuerdo a la LOTTT (2012), el cálculo de las prestaciones sociales debe hacerse con base al salario integral, para lo cual hay que tomar en cuenta el salario básico, las utilidades y las vacaciones; logrando obtener de esta manera el monto correcto.

Cuadro 14**Pago los días feriados**

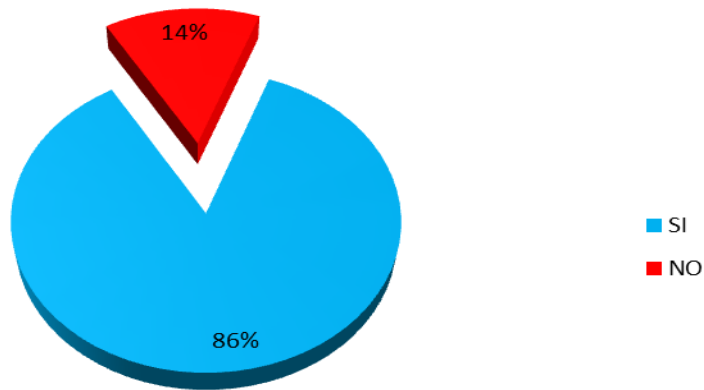
CATEGORIA	f	%
SI	5	71
NO	2	29
Total	7	100

**Gráfico 12. Pago los días feriados**

Referente, al ítem N° 12 se refleja que el setenta y un por ciento (71%) de la muestra encuestada contestaron que “SI” por concepto de Salario la empresa paga los días feriados que trabaja, mientras que veintinueve por ciento (29%) de la muestra en estudio señaló que “NO” se paga. Cabe considerar, que cuando un trabajador o una trabajadora preste servicio en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con recargo del cincuenta por ciento sobre el salario normal, Como lo establece el artículo 120 de la LOTTT (2012).

Cuadro 15**Solicitud del 75% de tus prestaciones sociales**

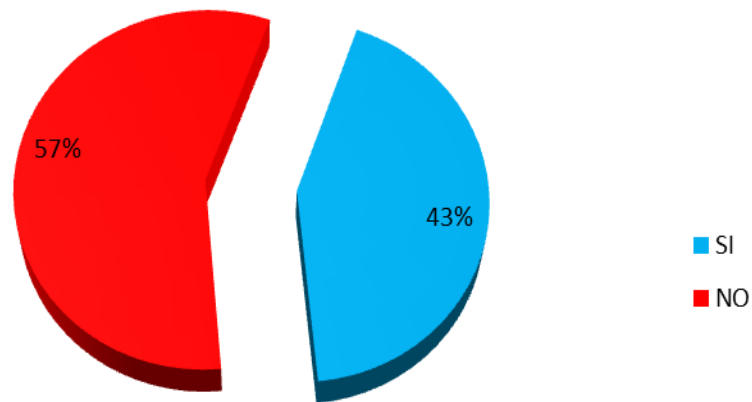
CATEGORIA	f	%
SI	6	86
NO	1	14
Total	7	100

**Gráfico 13. Solicitud del 75% de tus prestaciones sociales**

En consideración al gráfico N° 13 que señala: Al solicitar el 75% de tus prestaciones sociales como anticipo cumple con los requisitos establecido en la LOTTT, la opinión de los encuestados se ubicó en un ochenta y seis por ciento (86%) en la alternativa “SI” cumple, mientras que catorce por ciento (14%) restante señalo que “NO” cumple. Es importante resaltar, que el trabajador tiene derecho a solicitar de lo acreditado o depositado, un anticipo de hasta un 75% de sus prestaciones sociales en los siguientes casos: Para la construcción, adquisición, mejora, reparación, liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre la vivienda de su propiedad. La inversión en educación para él, ella, o su familia o Por gastos médicos y hospitalarios de las personas indicadas en el punto anterior.

Cuadro 16**Cancelación del monto anual de los intereses sobre las prestaciones sociales**

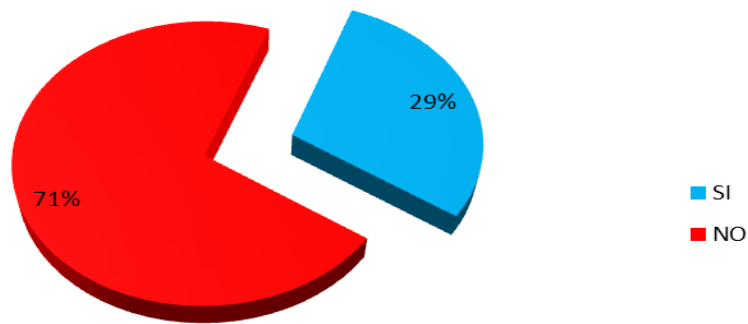
CATEGORIA	f	%
SI	3	43
NO	4	57
Total	7	100

**Gráfico 14. Cancelación del monto anual de los intereses sobre las prestaciones sociales**

En lo pertinente, al cuadro 16 ítems N° 14, donde se plantea: La empresa Movilnaca C.A te cancela el monto anual de los intereses sobre las prestaciones sociales al momento de requerirlo, el cincuenta y siete por ciento (57%) de los encuestados respondió que “NO” cancela, mientras el cuarenta y tres por ciento (43%) restante expresa que “SI”. Dentro de este contexto, la LOTTT establece que los intereses sobre las prestaciones sociales serán calculados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador o trabajadora, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.

Cuadro 17**Cálculo de los intereses es la establecida en la LOTTT (2012)**

CATEGORIA	f	%
SI	2	29
NO	5	71
Total	7	100

**Gráfico 15. Cálculo de los intereses es la establecida en la LOTTT (2012)**

El resultado arrojado por el cuadro 17 ítem N° 15 que indica: La tasa tomada para el cálculo de los intereses es la establecida en la LOTTT (2012), un setenta y uno por ciento (71%) de la muestra encuestada considera que “NO”, mientras el veintinueve por ciento (29%) restante considera que “SI” es tomada en cuenta.

Es relevante acotar, que los depósitos por garantía de prestaciones sociales devengarán intereses al rendimiento del fideicomiso o el Fondo de Prestaciones Sociales a la tasa que den estos instrumentos financieros, pero si queda en la contabilidad de la empresa por autorización del trabajador, devengarán intereses a la tasa promedio entre la tasa pasiva y la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela (BCV), si el patrono no cumple con los depósitos establecidos estos devengaran intereses a la tasa activa establecida por el BCV.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

El estudio realizado consintió en analizar el pago de las prestaciones sociales (Caso estudio: Empresa Movilnaca C.A. Municipio Barinas Estado Barinas, 2016 II). Resultados obtenidos a través del análisis de los datos recolectados por medio de la encuesta aplicada a empleados administrativos, que permitió dar respuesta a los objetivos y propósitos de estudio, que cotejado a la luz del basamento teórico, arrojaron las siguientes conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones

Durante la elaboración de la presente investigación, se tiene que en cuanto al primer objetivo a la aplicación de las Normas Jurídicas para el pago de las prestaciones sociales, se determinó que la empresa Movilnaca C.A, no lleva a cabo el depósito trimestral correspondiente a los mismos, para cada uno de sus empleados; Se refiere al cumplimiento del artículo 142 de la LOTTT (2012), es necesario que la empresa cumpla con lo establecido en dicho artículo en la Ley. En tal sentido, se observó poco conocimiento por parte del personal acerca del pago de sus prestaciones sociales, ya que; no conocen los procedimientos que se deben seguir en cuanto al cálculo y pago de estas.

En este mismo orden de ideas, en cuanto al cumplimiento de las Normas Jurídicas en el pago de las prestaciones sociales al personal de la empresa Movilnaca, se puede evidenciar que a la mayoría del personal no se les toma en cuenta su antigüedad en el servicio para el

cálculo y pago de las mismas. Por otra parte, al comparar el Beneficio que recibe el personal en la empresa, con los establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores en lo referente a las prestaciones sociales, se observó que el patrono no les garantiza en su totalidad los beneficios en cuanto a las garantías, anticipos e intereses que debe obtener el trabajador o trabajadora de dichas prestaciones, por lo que puede costarles sanciones y hasta cierre de la empresa al no mejorar en este ámbito.

Recomendaciones

Durante todo el proceso y desarrollo de la actividad investigativa se detectaron algunas deficiencias en la empresa Movilnaca C.A, ubicada en el estado Barinas; por lo tanto surgen algunas recomendaciones de tipo informativas y que quedan a disposición de la empresa si las toma en cuenta en un futuro, cuestión que sería ideal ya que, por tal motivo fue realizada esta investigación.

Aplicar los procedimientos jurídicos y las normas establecidas para el pago de las prestaciones sociales de acuerdo a la Ley.

Por otra parte, proporcionar información razonable a los trabajadores y trabajadoras de la empresa Movilnaca C.A, a través de charlas que le brinde conocimientos claros y necesarios que promueva el alcance de sus objetivos y para que sus labores se efectúen satisfactoriamente.

Que se realice el pago a tiempo, así como también, los anticipos deben ser solicitados por los empleados en el tiempo que establece la ley, donde el patrono debe acatar dichas solicitudes y cumplir con su personal, ya que este es un beneficio del trabajador.

Referencias

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (6°. Ed.). Caracas. Episteme.
- Arias. F y Aular R. (2013). Incidencias de la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras, en el Cálculo y Pago de las Prestaciones Sociales de los Obreros del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ. Trabajo de grado no Publicado. UNELLEZ. Barinas.
- Cabrera F. (2014) Obligaciones legales del empleador en Venezuela. (3ra edición). Ediciones Mutare. Caracas.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* 5.453, marzo 3, 2000.
- Diccionario Jurídico). (2014). Enciclopedia jurídica. Disponible: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/pago/pago.htm>. [Consulta: 2017, Febrero, 17].
- Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela. (Julio, 2013). Tratamiento Contable del Régimen de Prestaciones Sociales y la Indemnización por Terminación de la Relación de Trabajo (BAVEN-NIF 9). Disponible: [http://www. Actualidad-24.com/2011/10/adelanto- de-prestaciones-sociales](http://www.Actualidad-24.com/2011/10/adelanto-de-prestaciones-sociales). Consulta: [2017, Enero, 16].
- Echeverría J; Leal Y y Manríquez N. (2015). *Efecto en los Pasivos Laborales Vigente con el Derogado en la Empresa Oshima Motor`s C.A, Municipio Barinas estado Barina*. Trabajo de grado no Publicado. UNELLEZ. Barinas.

- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. (7ma Ed). McGraw-Hill, Interamericana de México, S.A. de CV. México.
- Hurtado J. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3ra edición). Fundación Sypal. Caracas.
- León, R. (2015). Análisis de la Institución de Prestaciones Sociales en el Ordenamiento Jurídico Venezolano. Trabajo de grado Publicado. Universidad Rafael Urdaneta. Zulia.
- Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 6.076 (Extraordinaria), Mayo7, 2012.
- Mujica, R. (1971). *Las Obligaciones en el Contrato de Trabajo*. Editorial La Torre. España.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). La Protección Social. Disponible: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_533369/lang-es/index.htm. [Consulta: 2017, Febrero, 6].
- Parra F (2009). *Derecho del Trabajo y Derecho a la Seguridad Social: Normas Laborales, Decisiones Judiciales y Estudios*. Tribunal Supremo de Justicia Caracas, Venezuela.
- Palella S y Martins F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Editorial Fedupel: Caracas.
- Pérez G. Alexis. (2015). Guía metodológica para anteproyectos de investigación. 4ta edición Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).
- Ramírez, T. (2007). *Como Hacer un Proyecto de Investigación*. Editorial Panapo. Caracas. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. *Normas para la Elaboración y Presentación de Trabajo de Aplicación*. Barinas, Venezuela.

Vera, C. (2012). Los Protagonistas de la Nueva Ley del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores Trabajo de grado Publicado. Universidad Central de Venezuela UCB. Caracas.

ANEXOS

(ANEXO A)

CUESTIONARIO

N	ÍTEMS	SI	No
1	¿La empresa Movilnaca, C.A le deposita trimestralmente los 15 días de salario por concepto de prestaciones sociales?		
2	¿El pago de los 15 días depositados cada trimestre es calculado en base a su último salario devengado?		
3	¿Recibe el depósito anual adicional de dos días de salario desde el primer año de servicio?		
4	¿La empresa Movilnaca, C.A le acredita como prestaciones sociales el monto mayor de sus garantías depositadas?		
5	¿Ha evidenciado la cancelación de los quince días correspondiente a las prestaciones sociales al culminar la relación laboral antes de los primeros tres meses?		
6	¿La empresa Movilnaca, C.A le realiza pago con respecto a la retroactividad?		
7	¿Ha evidenciado en caso de que se termine la relación laboral el pago la indemnización por antigüedad?		
8	¿Existen expediente que indiquen la antigüedad y los sueldos devengados por los trabajadores y trabajadoras?		
9	¿Se garantiza el depósito de las prestaciones sociales trimestralmente equivalente a 15 días de salario?		
10	¿Le acreditan 2 días de salario correspondientes al depósito de garantía de prestaciones sociales, luego de cumplir el primer año de servicio?		
11	¿Actualmente se toma el salario integral para el cálculo de las prestaciones sociales en la empresa?		
12	¿Por concepto de Salario la empresa paga los días feriados que trabajas?		
13	¿Al solicitar el 75% de tus prestaciones sociales como anticipo cumples con los requisitos establecido en la LOTTT?		
14	¿La empresa Movilnaca C. A te cancela el monto anual de los interese sobre la prestaciones sociales al momento de requerirlo?		

(Cont...)

15	¿La empresa Movilnaca, C.A paga intereses de mora a la tasa activa determinada en el BCV cuando existe tardía en el pago de las prestaciones sociales?		
----	--	--	--

ANEXO B
(VALIDACIONES DE INSTRUMENTOS)



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRETORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS
SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA

Carta de Validación

Yo, **Irene Rangel** titular de la Cedula de Identidad N° 11.113.520, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado "**pago de las prestaciones sociales al personal que labora en la empresa Movilnaca c.a Barinas estado Barinas para el periodo 2016 II**", presentado por los Bachilleres: **Vásquez Yanexis**, titular de la cédula de la Identidad N° 24.114.785; **Villafañez Yoileth**, titular de la cédula de la Identidad N° 19.325.136, para optar al Título de **Licenciado en Contaduría Pública**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 02 días del mes de Junio de 2017

C.I: 11.113.520

CUADRO DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO QUE SERÁ APLICADO AL PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES AL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA MOVILNACA C.A BARINAS ESTADO BARINAS PARA EL PERIODO 2016 II.

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Irene Zulay Rangel Diaz.

C.I. N° V-11113520. Profesión: Abogado

Fecha de la Validación: 02/06/2017.

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		

Observaciones:

Irene Zulay Rangel Diaz.

Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRETORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL

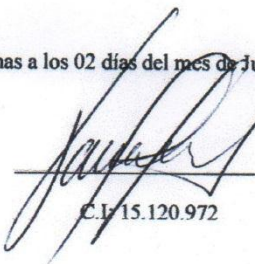
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA

Carta de Validación

Yo, **Juan Pérez** titular de la Cedula de Identidad N° **15.120.972**, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado “**Pago de las prestaciones sociales al personal que labora en la empresa Movilnaca c.a Barinas Estado Barinas para el periodo 2016 II**”, presentado por los Bachilleres: **Vásquez Yanexis**, titular de la cédula de la Identidad N° **24.114.785**; **Villafañez Yoileth**, titular de la cédula de la Identidad N° **19.325.136**, para optar al Título de **Licenciado en Contaduría Pública**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 02 días del mes de Junio de 2017



C.I. 15.120.972

CUADRO DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO QUE SERÁ APLICADO AL PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES AL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA MOVILNACA C.A BARINAS ESTADO BARINAS PARA EL PERIODO 2016 II.

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Dr. Juan Pérez

C.I. N° 13120972 Profesión: Contador Público

Fecha de la Validación: 05/06/2017

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
					X				

Observaciones: Ninguna

[Handwritten signature]



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRETORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS
SUBPROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA

Carta de Validación

Yo, **Ricardo León** titular de la Cedula de Identidad N° 9.388.032, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado "**pago de las prestaciones sociales al personal que labora en la empresa Movilnaca c.a Barinas estado Barinas para el periodo 2016 II**", presentado por los Bachilleres: **Vásquez Yanexis**, titular de la cédula de la Identidad N° **24.114.785**; **Villafañez Yoileth**, titular de la cédula de la Identidad N° **19.325.136**, para optar al Título de **Licenciado en Contaduría Publica**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 02 días del mes de Junio de 2017


C.I. 9.388.032
Ricardo León
Docencia Universitaria
UNELLEZ UPDS

CUADRO DE VALIDACIÓN PARA EL CUESTIONARIO QUE SERÁ APLICADO AL PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES AL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA MOVILNACA C.A BARINAS ESTADO BARINAS PARA EL PERIODO 2016 II.

Datos del Experto

Nombre y Apellido: S. Ricardo León

C.I. N° 9.388.032 Profesión: Mg. INVEST.

Fecha de la Validación: 2/16/17

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		

Observaciones:


 Firma
Ricardo León
 Docencia Universitaria
 UNELLEZ UPDS

