

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA



**ANÁLISIS DEL PAGO DEL 8,5% POR CONCEPTO DE
ANTICIPO DE INTERESES SOBRE PRESTACIONES SOCIALES
EFECTUADO AL PERSONAL DOCENTE Y DE
INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE**

REALIZADO POR:

DE LA ROSA, RAFAEL
HERNÁNDEZ, JOSÉ

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al Título
de Licenciado en Contaduría Pública

CUMANÁ, FEBRERO DE 2008

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA



ANÁLISIS DEL PAGO DEL 8,5% POR CONCEPTO DE ANTICIPO
DE INTERESES SOBRE PRESTACIONES SOCIALES EFECTUADO
AL PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE

REALIZADO POR:
DE LA ROSA, RAFAEL
HERNÁNDEZ, JOSÉ

Trabajo de Grado aprobado en nombre de la Universidad de Oriente, por
el siguiente Jurado Calificador, en Cumaná a los 27 días del mes de
Febrero de 2008

Prof. Nestor Matthey
Jurado Principal

Prof. Marisol Reyes
Jurado Principal

Prof. Emilia Campos
Asesor

INDICE

DEDICATORIA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vii
LISTA DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	6
OBJETIVO GENERAL.....	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
METODOLOGÍA	11
Nivel de Investigación:	11
Sobre la investigación descriptiva la UNA (1995) plantea:	11
La investigación será descriptiva:	11
Diseño de la Investigación:	11
Técnicas de recolección de información:.....	12
Fuentes de información:.....	12
Primarias	12
Secundarios	13
Área de Estudio:.....	13
JUSTIFICACIÓN	14
CAPÍTULO I.....	16
ASPECTOS GENERALES DE LAS PRESTACIONES SOCIALES....	16
1.1.-DEFINICIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES	16
1.2.-EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES	18
1.2.1.-Origen De Las Prestaciones Sociales	20
1.2.2. Naturaleza Jurídica De Las Prestaciones Sociales.....	22
1.2.3 Ley Orgánica Del Trabajo.....	23
1.2.4. Otras Leyes.....	25
1.3 INTERESES SOBRE PRESTACIONES SOCIALES	27
1.3.1 Beneficios para el Trabajador:	28
1.3.2.Tipos De Tasas Intereses Utilizados	29
Cálculos del promedio anual tasa pasiva	32

1.3.3. Rendimiento En El Mercado Y Las Instituciones Financieras	33
1.3.4. Descripción General Del Fideicomiso	34
1.3.4.1. Concepto De Fideicomiso	35
1.3.4.2.-Tipos De Fideicomiso	36
1.3.4.2.1. El Fideicomiso de Prestaciones Sociales	36
1.3.4.3. Colocación De Fondo Fiduciario	38
1.3.4.4. Constitución Del Fideicomiso	39
1.4.-ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN EL CÁLCULO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES	40
1.4.1. Elementos Que Intervienen En El Cálculo De Los Intereses Sobre Prestaciones Sociales	43
CAPÍTULO II	46
DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN DEL 8,5% PERMITIDO EN LAS NORMAS DE HOMOLOGACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE.	46
2.1 FINES	46
2.2.-OBJETIVO QUE PERSIGUE	47
2.3.-BENEFICIOS QUE PROPORCIONA	47
2.4.-ELEMENTOS QUE INTERVIENEN PARA LA DETERMINACIÓN DEL 8,5% PERMITIDO EN LAS NORMAS DE HOMOLOGACIÓN	48
2.5.-CÁLCULO DE LA TASA PROMEDIO PASIVA	50
2.6.-DETERMINACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD	51
2.7. CALCULO DEL 8,5% DE ANTICIPO DE LOS INTERESES SOBRE PRESTACIONES SOCIALES	52
2.8.-ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS INTERESES PRESENTES EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO Y LAS NORMAS DE HOMOLOGACIÓN	53
2.8.1. Intereses Presentes En Las Normas De Homologación	54
2.8.2. Intereses Presentes En La Ley Orgánica Del Trabajo	55
2.8.3 Ventajas Para El Trabajador	56
CAPITULO III	58

PROCEDIMIENTOS CONTABLES UTILIZADOS EN LA DIRECCIÓN DE FINANZAS POR EL DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE.....	58
3.1.-ASIENTOS PARA REGISTRAR LA PROVISIÓN PARA PRESTACIONES SOCIALES	58
3.2.-ASIENTOS PARA REGISTRAR Y OTORGAR LOS ANTICIPOS SOBRE PRESTACIONES SOCIALES DOCENTES..	59
3.3.-ASIENTOS PARA CUANTIFICAR Y CANCELAR ANTICIPOS DE FIDECOMISOS (8,5%) DE LOS DOCENTES.....	60
3.4.-ASIENTO PARA CANCELAR EL ANTICIPO SOBRE PRESTACIONES SOCIALES OTORGADO A LOS DOCENTES..	61
3.5.-CÁLCULOS Y CUANTIFICACIÓN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y LOS INTERESES DE LOS DOCENTES	62
CAPÍTULO IV	65
ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS RÉGIMENES DE INTERESES PRESENTES EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO Y LAS NORMAS DE HOMOLOGACIÓN.....	65
4.1 CÁLCULOS DE INTERESES PRESENTES EN LA LEY	65
4.2 CÁLCULO DE INTERESES PRESENTES EN LAS NORMAS DE HOMOLOGACIÓN	68
4.3.-VENTAJAS PARA CADA UNO DE LOS RÉGIMENES DE INTERESES.....	73
4.3.1 Ventajas de los Intereses presentes en la Ley Orgánica del Trabajo	73
4.4.-ANÁLISIS DE LOS CÁLCULOS EFECTUADOS DE ACUERDO A UNO U OTRO PROCEDIMIENTO	74
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	78
BIBLIOGRAFÍA.....	80
ANEXO.....	82

DEDICATORIA

Por haber alcanzado ésta meta que me propuse, quiero compartirla y dedicarla especialmente a:

A Dios, por darme salud y fortaleza, y haber culminado la carrera que para mi es el inicio de un futuro que está por venir.

A mi esposa Nella Katiuska Pérez de De La Rosa quien me dio todo su apoyo y paciencia para culminar mis estudios. Gracias mi amor por estar siempre con migo en las buenas y en las malas, por tenerme paciencia en todo momento. Este logro no es solamente mío, sino tuyo también por todos estos años de sacrificio a mi lado. Te quiero mucho y que Dios te bendiga.

A mi familia por haberme dado todo el apoyo que necesité y por estar pendiente de mí de una u otra manera, esta alegría la comparto también con ustedes.

A la profesora y amiga Nadima Salmasi quien me ayudó a conseguir el reingreso a la Universidad de Oriente para continuar mis estudios, me dijo que me graduara porque era la ultima oportunidad que tenía y que no la desperdiciara.

Finalmente, a todas y cada una de las personas que me apoyaron y ayudaron a realizar este trabajo.

Rafael De La Rosa

DEDICATORIA

Hoy tras haber culminado esta gran carrera como es la Licenciatura en Contaduría Pública, quiero dedicar este logro especialmente a:

A Dios todo poderoso, por no desampararme, darme salud y la fuerza necesaria para lograr culminar esta carrera que no es más que el comienzo de muchas otras que están por venir.

Mi madre, Heredina de Hernández, quien me dio el ser, gracias madre por estar siempre conmigo orientándome con esos buenos consejos y por tenerme tanta paciencia. Se que este logro alcanzado no es solo mío, sino tuyo también por los muchos años de sacrificios que tuviste a mi lado. Te amo y que Dios esté siempre a tu lado.

A mi padre Domingo Hernández (Q.E.P.D) que Dios le haya guardado un lugar, por darme la existencia y que por alguna razón, no pudo estar siempre a mi lado, éste éxito lo comparto con usted.

A mi abuela Cruz Olivero (Q.E.P.D) que Dios la tenga en su gloria, por los buenos consejos que siempre me dio para que fuera alguien en la vida,. Siempre te llevaré en mi corazón.

A mis hermanos: Elva, Domingo, Odeisa, Angel, Marlene, Asdrúbal, Rafael y Raúl. Por estar siempre a mi lado en las buenas y en las malas y que sus sueños se hagan realidad.

A mi esposa, Amarilys de Hernández, por esa paciencia que tuvo siempre conmigo y por ese amor que me haz dado.

A mi pequeña hija Michell del Valle Hernández Guerra, que siempre está a mi lado y que esto le sirva de ejemplo.

A mis sobrinos: Nataly, Lauris, Lisbeth, Miguel, Sebastián, Asdrúbal, Adriana, Sebastián, que están empezando a vivir. Que este logro alcanzado les de fuerza para ser alguien en la vida y que con mucho amor y paciencia se puede alcanzar las metas que sen propongan. Que Dios me los cuide.

A mi compañero de tesis Rafael De La Rosa, por mucha paciencia que tuviste conmigo y por todos esos buenos momentos compartidos y que todas las metas que te traces las alcances.

José Gregorio Hernández

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad por habernos dado abrigo en su casa que durante nuestros pasos por ella vivimos los mejores momentos de nuestras vidas y conocimos los muchos amigos que tenemos hoy en día.

A la Profesora, Abog. Emilia Campos, por habernos orientado durante su asesoría y tener la suficiente paciencia hacia nosotros y por los muchos conocimientos que nos aportó en materia laboral y otros, le estaremos siempre agradecidos profesora y que Dios la bendiga.

A la Profesora Paulimar Tachinnamo, que desinteresadamente siempre estuvo pendiente de nuestro trabajo desde el principio del proyecto. Sabemos que las acciones valen más que las palabras, y usted lo demostró en todo momento, gracias Profesora la queremos mucho.

Al Profesor, Lic. Celso Vásquez por la orientación y para la elaboración del trabajo de investigación, muchas gracias profesor y que todos sus sueños se hagan realidad.

Al Sr. Antonio González, trabajador del Departamento de Pasivos Laborales del Rectorado, por toda la ayuda que nos proporcionó y el tiempo que nos dedicó para la culminación del trabajo, muchas gracias.

A todos los demás compañeros de la Universidad, que siempre estuvieron pendiente de nosotros y por habernos apoyado. Así como a todas las personas que directa o indirectamente nos ayudaron en la culminación de este trabajo. Gracias a todos

Eternamente Agradecidos

José G. Hernández

Rafael De La Rosa

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Tasas de Intereses oficiales fijados por el Banco Central de Venezuela Para el Pago de Prestaciones Sociales Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo	30
---	----

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Análisis del pago del 8.5% por concepto de anticipo de intereses sobre prestaciones sociales efectuado al personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

Autores: De La Rosa Rafael
Hernández José
Asesor: Emilia Campos.

RESUMEN

Actualmente Venezuela se rige por la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de Junio de 1997, la cual garantiza a los trabajadores el derecho al reconocimiento y compensación de la antigüedad en el servicio, asegurándoles, al mismo tiempo, un nivel económico acorde con las necesidades y condiciones de vida del país. Sobre la base de esta afirmación, se genera la duda con relación a la eficiencia del sistema de cálculos de las prestaciones sociales y de los intereses implementados por la UDO al personal Docente y de Investigación, puesto que, se sigue aplicando el régimen de prestaciones sociales anterior, contenidos en las normas de homologación del año (1990) por lo que en la carencia de recursos, el anticipo los intereses que se cancelen, se estiman sobre la base de un porcentaje del 8,5% que es inferior al previsto en la L.O.T, y esto contribuya a que los profesores no reciban el beneficio merecido por concepto de estos intereses. Todo esto nos conlleva a estudiar el cálculos de los intereses sobre prestaciones sociales que le hacen a los docentes, con el fin de suministrar una información conciente y objetiva que contribuya al mejoramiento de los mecanismos para el cálculo y liquidación de los intereses; por lo que se recomienda, prever los recursos financieros y que su distribución se haga correctamente con miras a mejorar la efectividad en el sistema de cálculos de esos intereses y que cumplan de manera responsable los actos, derechos y acciones necesarias por la concecusión de los fines del mismo.

INTRODUCCIÓN

La legislación laboral venezolana, ha sufrido diversas modificaciones o reformas, todas tendentes, a adecuar las normas a las realidades económicas, políticas y sociales de los tiempos.

En tal sentido, la primera Ley del Trabajo, sancionada en nuestro país, data en el año 1928, ésta que no tuvo aplicación práctica por el régimen político imperante en aquella época, en 1936 entra en vigencia, la Ley del Trabajo en virtud de la cual se estableció el régimen de prestaciones sociales con la finalidad de amparar solo al trabajador en caso de despido injustificado, dejando desamparados a aquellos que fuesen despedidos por causa justificada. En este último caso el patrono no estaba obligado a cancelar las prestaciones sociales.

Con posterioridad se deroga la Ley del trabajo de 1936, y entra en vigencia el 1 de mayo de 1991, la Ley Orgánica del Trabajo con modificaciones y reformas entre ellas referidas al derecho de antigüedad equivalente a 30 días de salario por año de servicio, teniendo el patrono que cancelar el doble de esta indemnización en caso de despido injustificado.

Posteriormente, a través de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo en 1991, los trabajadores se veían afectados, ante un fenómeno que se denominaba “La Desalarización del Salario,” que consistía en que el trabajador quedaba desmejorado en cuanto al salario, ya que no percibían, o no se les integraban las remuneraciones adicionales como son las bonificaciones, lo cual afectaba su calidad de vida.

Actualmente Venezuela se rige por la Ley Orgánica del trabajo fundamentado en el acuerdo tripartito de trabajo sobre seguridad social integral designada por el Ejecutivo Nacional y en el Proyecto del Ministerio del Trabajo presentado el 08-05-97, al Congreso de la República.

Como puede observarse, la Ley Orgánica del Trabajo vigente, implica un avance significativo en cuanto al régimen de prestaciones sociales y sus intereses, garantizado el derecho a los trabajadores al reconocimiento de la antigüedad en el servicio de su trabajo, más no así el amparo en caso de cesantía; concepto que en el proceso de transformación de esta ley (L.O.T) ha sido abolido.

Esta reforma legislativa, comprendió el establecimiento de un régimen de intereses sobre las prestaciones sociales con la finalidad de que, una vez que el trabajador cumplido un año de servicio, tuviese derecho al pago de sus intereses efectivos o si no lo prefiere, los capitalizará. Por las consideraciones expuestas, los trabajadores al término de su relación laboral puedan gozar de sus prestaciones y los intereses, que de acuerdo a los términos del Acuerdo Tripartito, puedan ellos representar la posibilidad de optar a una mejor calidad de vida.

En otro orden de ideas, pero en la misma dirección, en los últimos 9 años en la universidades públicas, a pesar de haberse modificado la Ley Orgánica Del Trabajo con respecto a la tasa de interés utilizada para estos cálculos, se sigue aplicando el régimen anterior, el cual es promedio anual de la tasa pasiva vigente designada por el Banco Central de Venezuela.

Por su parte, la tasa de interés que se deberá aplicar en base a las tres modalidades presentes en la nueva ley que son: a la tasa promedio del mercado si fuese en una entidad financiera; a la tasa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como una referencia los seis (6) principales bancos comerciales

y universales del país; si el trabajador hubiese requerido que los depósitos se efectuasen en un fideicomiso individual o en un fondo de prestaciones de antigüedad y a la tasa promedio entre la activa y la pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país, si fuere en la contabilidad de la empresa.

Por las consideraciones que anteceden, la investigación que a continuación se presenta tiene como objetivo fundamental dar a conocer el desarrollo que han tenido los intereses sobre prestaciones sociales del personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, ya que estos reciben, después de hacerle los cálculos de prestación de antigüedad y haberle hecho sus deducciones en cuanto a los anticipos de prestaciones e intereses, se le paga un anticipo por concepto de intereses que corresponde al 8,5% del capital acumulado por concepto de prestación de antigüedad calculado sobre la base del salario integral anual a la fecha de corte de las prestaciones sociales acumuladas.

La Universidad de Oriente por ser una institución pública, cuyo objetivo principal, es la administración de los recursos financieros de ésta, le interesa sobremanera el cálculos de las prestaciones sociales y sus intereses, considerado como un rubro importante, que abarca principalmente todo el pasivo laboral de ésta, por ser una organización que administra sus propios recursos financieros, en muchas ocasiones presenta insuficiencia presupuestaria, por lo que la mayoría de los recursos se van en gastos corrientes. Por esta causa al momento de hacer todos los cálculos de los trabajadores, es probable que no exista la previsión presupuestaria para cancelar los pasivos que se derivan de las prestaciones sociales.

La realización de este trabajo de investigación tiene como objetivo fundamental analizar el pago del 8,5%, por concepto de anticipo de intereses sobre prestaciones

sociales efectuado al personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente, Núcleo Sucre. Con miras a establecer el régimen acogido por dicho personal les resulta más favorable.

Por lo tanto, el trabajo esta estructurado en cuatro (4) capítulos, como se especifican a continuación:

Capítulo I, en donde se describen los aspectos generales de las prestaciones sociales indicando su definición, evolución, origen, naturaleza Jurídica. De igual manera tipifica los tipos de tasas de interés, rendimiento en el Mercado, descripción General del Fideicomiso y elementos que Intervienen en el Cálculo de las Prestaciones Sociales y sus Intereses.

Capítulo II, que desglosa los procedimientos para la Determinación del 8,5% de anticipo permitido en las normas de homologación del personal Docente y de investigación de la Universidad de Oriente. Estos procedimientos incluyen: fines, objetivo, beneficios, elementos que intervienen para la determinación del 8,5% permitido en las Normas de Homologación, cálculo de la Tasa Promedio Pasiva, determinación de la Prestación de Antigüedad y el Análisis comparativo de los intereses presentes en la Ley Orgánica del Trabajo y las Normas de Homologación.

Capítulo III, que comprende el análisis de los procedimientos contables utilizados en la Dirección de Finanzas por el Departamento de Contabilidad de la Universidad de Oriente. Estos abarcan los asientos para registrar la Provisión sobre Prestaciones Sociales, otorgamiento, cuantificación y cancelación de Anticipos y los cálculos de las Prestaciones Sociales e Intereses de los Docentes.

Capítulo IV, donde se hará un análisis comparativo de los regímenes de intereses presentes en la Ley Orgánica del Trabajo y las Normas de Homologación. De igual manera, se harán cálculos de intereses presentes en la L.O.T y las normas de Homologación, así como sus ventajas.

Por último, se enunciarán, las conclusiones y recomendaciones necesarias para brindar a la institución soluciones que se traduzcan en beneficios para la misma.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar el pago del 8,5% por concepto de anticipo de intereses sobre prestaciones sociales efectuado al personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir los diferentes procedimientos que se siguen en el departamento de pasivos laborales para el registro y control de los intereses sobre prestaciones sociales.
- Describir los programas y procedimientos utilizados para deducir los montos pagados anteriormente a cuenta de los intereses adeudados.
- Analizar los procedimientos que se emplean en las diferentes categorías del personal Docente e Investigación para el cálculo de los intereses sobre prestaciones sociales.
- Verificar el tratamiento contable de las operaciones generales derivadas del cálculo de los intereses sobre prestaciones sociales e indicar los procedimientos para la elaboración de los estados financieros.
- Analizar el control interno de los intereses sobre prestaciones sociales.

- Analizar los procedimientos para el trámite de la cancelación de los intereses sobre prestaciones sociales del personal Docente e Investigación.
- Verificar cuál de los dos (2) regímenes para la determinación de los intereses sobre prestaciones sociales, es mejor para el trabajador.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Venezuela las prestaciones sociales constituyen un tema muy importante 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 al término de su relación laboral como son: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y demás leyes especiales.

Como ya se ha aclarado, en las universidades públicas de Venezuela el cálculo de los intereses sobre las prestaciones sociales hasta el año 1997, eran realizados sobre el promedio de la tasa pasiva anual designada por los diez principales Bancos del país. Según la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 108 de la Ley vigente se calcula con base a la tasa promedio entre la activa y pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país.

En vista de que la Universidad de Oriente todavía emplea el régimen de prestaciones anterior y la modalidad de cálculo de los intereses que las prestaciones causan, generados por las prestaciones sociales acumuladas anualmente del personal Docente y Investigación, aprobado por el Concejo Nacional de Universidades en los acuerdos laborales establecidos en los organismos gremiales federativos sobre el cálculo del 8,5% de anticipo de intereses sobre prestaciones sociales y que no se cuenta con registros adecuados, lo que implica que los cálculos generalmente se efectuaran con deficiencias.

Al igual que otras instituciones de carácter público, emplea diversos mecanismos para mejorar el proceso de cálculos de las prestaciones sociales y otros

beneficios laborales. La Universidad de Oriente debería actualizar los pasivos laborales, ya que al ser requeridos por los organismos centrales, no se cuentan con registros adecuados, lo que implica que los cálculos generalmente se efectúan con deficiencias.

Es por ello, que consideramos necesario efectuar un trabajo de investigación que nos permita responder a las siguientes interrogantes

¿Cuáles son los procedimientos utilizados en el pago del 8,5% por concepto de anticipo de intereses sobre prestaciones sociales?

¿Cuáles son avances legales que fundamenta el cálculo de los intereses sobre prestaciones sociales?

¿Cuáles son los procedimientos utilizados para el trámite de los intereses sobre prestaciones sociales de la Universidad de Oriente?

¿Qué mecanismos serían utilizados para el cálculo y actualización de los pasivos laborales por prestaciones sociales y otros beneficios (intereses)?

¿Cuál régimen de prestaciones sociales (anterior y vigente) es más beneficioso para el trabajador?

Es evidente entonces, que la Universidad de Oriente como ente organizado presenta la necesidad de sincronizar los procedimientos usados para el cálculo del 8,5% por concepto de anticipo de intereses sobre prestaciones sociales del personal docente e investigación con especial referencia, los que laboran en el núcleo de Sucre y verificar en que forma puede esto beneficiar a dicho personal.

En este sentido se ha considerado necesario, la actualización de los pasivos laborales, para efectos de asignación de recursos financieros para así poder aumentar ese anticipo, o cancelar los intereses completos. Según el reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo N° 8 dice que “Regla de la norma mas favorable o principio de favor, por virtud del cual si se plantearen dudas razonables en la aplicación de dos o mas normas, será aplicada aquella que mas favorezca al trabajador.

METODOLOGÍA

Nivel de Investigación:

En relación con el nivel de la investigación, Fideas G. ARIAS (1999), señala:

“El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno. Aquí se indicará si se trata de una investigación exploratoria, descriptiva o explicativa. En cualquiera de los casos es recomendable justificar el nivel adoptado. (p. 45)

Sobre la investigación descriptiva la UNA (1995) plantea:

“La investigación descriptiva según técnicas de documentación e investigación se define como la obtención de información acerca del fenómeno o proceso, fundamentalmente, está dirigida a dar una visión de como opera y cuales son sus características”. (P.45)

La investigación será descriptiva:

Porque se basará en la obtención de información acerca de las normativas actuales por el cálculo de estos intereses y sus características. Si genera la deuda en relación a la eficiencia del sistema de cálculo de los intereses sobre prestaciones sociales del personal docente e investigación de la Universidad de Oriente del Núcleo de Sucre.

Diseño de la Investigación:

El diseño de la investigación es la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado. (Fideas G, ARIAS 1999, P. 47).

Con respecto a la investigación documental y de campo. Fidiás, G, ARIAS (1999).

Investigación documental es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos. (P. 47)

La investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. (P.48)

Esta investigación es documental porque para lograr los objetivos se realizarán consultas bibliográficas y leyes que enfocan aspectos generales del trabajo de investigación acerca de las normativas vigentes.

Es de campo porque se utilizarán técnicas de recolección en forma directa a la unidad de estudios, es decir al departamento de pasivos laborales y personal especializado en la materia de cálculos de estos anticipos de intereses sobre prestaciones sociales.

Técnicas de recolección de información:

La información necesaria se obtendrá de los registros contables y del sistema de computación, donde se hacen los cálculos de los intereses sobre prestaciones sociales en el departamento de pasivos laborales del rectorado de la Universidad de Oriente.

Fuentes de información:

Primarias

- Asesor Académico
- Personal del departamento de pasivos laborales
- Personas especializadas en la materia
- Expedientes de los profesores

- Registros contables de departamento de pasivos laborales

Secundarios

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela
- Ley Orgánica del Trabajo
- Reglamento
- Normas de Homologación
- Boletines especializados
- Textos
- Internet
- U otros

Área de Estudio:

El departamento de pasivos laborales del Rectorado de Universidad de Oriente, ubicado en la ciudad de Cumaná – Estado Sucre.

JUSTIFICACIÓN

Debido a la generación de una serie de trámites para el cálculo de los intereses sobre prestaciones sociales del personal docente e investigación de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, se crea la necesidad de inserción en esta problemática, en función de la garantía de justicia en el cálculo y cancelación de los mismos. La necesidad de actualizar los cálculos de los intereses, gira en torno al hecho de que no se procesan correctamente, en vista de la carencia de recursos y soportes necesarios para la realización de los cálculos, de los pasivos laborales correspondientes a cada período económico.

La aplicación del nuevo régimen de prestaciones sociales, va a permitirles a los profesores de la Universidad de Oriente, obtener un mayor porcentaje en las tasas de interés utilizadas para el cálculo de los mismos sobre aquellos que han sido acumulados y así propiciar la participación activa en los derechos de cada uno de los beneficiarios.

En tal sentido cabe destacar que de acuerdo a lo establecido en el nuevo régimen legal, el Banco Central de Venezuela publica las tasas activas y el promedio entre las tasa pasivas y activas; sin embargo, en las universidades donde se está aplicando el régimen de prestaciones sociales anterior, deberán ser calculados a la tasa de interés tal como lo establece la normativa legal vigente.

Finalmente el objeto de este trabajo de investigación es analizar y determinar en que forma puede ayudar a mejorar la calidad de vida del personal docente e investigación, cuando las universidades públicas utilizan el 8,5% para el cálculo de los anticipos de los intereses sobre las prestaciones sociales y no poder percibir realmente el beneficio completo de esos intereses y no un anticipo.

La intención al estudiar y actualizar los pasivos laborales por concepto de intereses sobre prestaciones sociales, es obtener una información consciente y objetiva, que contribuya al mejoramiento de los mecanismos para el cálculo y liquidación de estos intereses. Así mismo para que les permita al personal Docente y de Investigación conocer bien la situación de sus intereses, de como se calculan y les sirva de material de apoyo para saber como se realizan los cálculos.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

En el siguiente capítulo se desarrollarán los aspectos generales de las prestaciones sociales, en cuanto a: definición, origen y evolución, naturaleza jurídica, tipo de interés utilizado, descripción de los fideicomisos; así como también, los elementos que intervienen en el proceso de cálculo de prestaciones sociales, entre otros.

1.1.-DEFINICIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES

Son beneficios adquiridos por el trabajador, los cuales le compensan su tiempo de salario en la empresa, y le protegen en caso de despido injustificado, justificado o al cesar la relación de trabajo.

Cabe agregar, que las prestaciones sociales causadas que se cancelarán y abonarán mensualmente, bien en un fideicomiso, en un fondo de prestaciones o en la contabilidad de la empresa, a favor de cada trabajador y atendiendo a la voluntad de este. El trabajador podrá disponer del monto total de dichos abonos al término de la relación laboral, sin perjuicio de que la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo sancione los supuestos en los cuales los recursos de depósitos en dicho fondo podrán disponerse o avalar créditos solicitados por los trabajadores.

Es evidente entonces, que las prestaciones sociales, persiguen esencialmente fines sociales de carácter familiar, ya que contribuyen una reserva para la familia de los que ganan un sueldo o salario, y representan en cierto modo para el trabajador un

nivel socio-económico porque de una u otra forma le garantiza, tanto a el como a su familia, subsistir por un periodo determinado en el cual se encuentra sin empleo.

Las Prestaciones Sociales, tienen como objetivo fundamental proporcionarle al trabajador un beneficio cuando culmine su relación laboral, por ello, la necesidad de impulsar unas indemnizaciones que protegiera a los trabajadores.

En ese mismo sentido, las Prestaciones Sociales, constituyen un beneficio consagrado en la Legislación Laboral, pues consiste en un reconocimiento a la antigüedad del trabajador al servicio de un determinado empleador y que se paga con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, independientemente la causa que lo origine.

Es así como, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela lo consideran créditos laborales de exigibilidad inmediata, es decir, es un derecho adquirido del que gozan los trabajadores por prestar sus servicios a una organización.

De igual manera, en la Ley Orgánica del Trabajo, las Prestaciones Sociales están consagradas como un derecho que adquiere el trabajador al tercer mes ininterrumpido de servicio y como una contraprestación por sus años de antigüedad al servicio de un determinado patrono, para así garantizar una buena calidad de vida al momento de su retiro o jubilación.

En fin, las prestaciones sociales contribuyen una forma de ahorro popular que permita a quienes la reciban la adquisición de bienes durables, bienes que de otra manera no lo hubiesen podido conseguir, es decir, podrán servir de salvaguarda, en forma razonable, de los trabajadores que han perdido su empleo, otorgándoles una suma de carácter provisional que les sea útil mientras encuentra otro empleo.

1.2.-EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

El derecho laboral ha creado otras indemnizaciones, atentas a un imperativo de justicia social, establecidas a favor del trabajador en ciertos casos de terminación de la relación de trabajo. Una de ellas, la indemnización por antigüedad, denominada así por el Legislador Italiano y reconocida en diversos países Latinoamericanos con aquel carácter; otra, el denominado “Auxilio de Cesantía”, que en algunas naciones corresponde típicamente a nuestra indemnización por antigüedad, mientras entre nosotros ha sido establecida como una presentación adicional que contribuye una típica indemnización por despido.

Fundada en la justicia social, la indemnización por antigüedad tiene una naturaleza peculiar, pero poco asimilable a las modalidades ordinarias de la contratación civil. No tiene el aspecto de una “Cláusula penal entre partes”, ni de una compensación por “daños y perjuicio”, ni dimana de una “culpa contractual”. Se debe solamente por el patrono al trabajador, y nunca por el trabajador al patrono.

La naturaleza especial de la indemnización por antigüedad (prestaciones sociales) ha sido objeto de diversas teorías. Una la considera como un complemento del preaviso, o como un plazo suplementario del preaviso durante el cual el empleado despedido guarda el derecho al sueldo sin tener el deber de prestar servicio. Otra le atribuye el carácter de institución de previsión, destinada a cubrir el riesgo del desempleo: es en este sentido como podría hablarse con rigor de un “auxilio de cesantía”, cuya finalidad sería amparar al trabajador.

Asimismo, en 1936 entra en vigencia, la Ley del Trabajo en virtud de la cual se estableció el régimen de prestaciones sociales con la finalidad de amparar solo al trabajador en caso de despido injustificado, dejando desamparados a aquellos que

fuesen despedidos por causa justificada. En este último caso, el patrono no estaba obligado a cancelar las prestaciones sociales (Indemnización de Antigüedad).

La indemnización por antigüedad se considera como correlación por reconocimiento del servicio prestado y como indemnización de previsión a favor del trabajador; porque se presume que la empresa haya acumulado en su ventaja un ahorro proporcionado al tiempo de servicio. Este derecho de antigüedad o prestaciones sociales no son mas que beneficios que ha conquistado el trabajador, los cuales le compensan su tiempo de servicio en la empresa y le protege en caso de despido injustificado, justificado o al cesar las relaciones de trabajo.

Con posterioridad, se deroga la Ley del Trabajo de 1936, y entra en vigencia el 1 de mayo de 1991, la Ley Orgánica del Trabajo con modificaciones y reformas, entre ellas referidas al derecho de antigüedad equivalente a 30 días de salario por año de servicio, teniendo el patrono que cancelar el doble de esta indemnización, en caso de despido injustificado.

A lo largo de los años, Legislación de Venezuela ha implantado varios cambios en procura de la protección de los derechos de los trabajadores. Hoy en día nos regimos por la Ley Orgánica del Trabajo, la cual implica un avance significativo en los cálculos de las prestaciones sociales y otros beneficios laborales, así como también garantía a los trabajadores, el derecho que le recompensen la antigüedad en el servicio de su trabajo.

Entre los cambios más significativos de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, se encuentra la nueva definición de salario y la modificación para el cálculo de las prestaciones sociales y sus intereses, ahora llamada “Prestación de Antigüedad”, la indemnización por despido injustificado, y para los trabajadores que pasan del régimen anterior al nuevo, la compensación por transferencia.

Las prestaciones sociales constituyen una reserva para la familia de los que ganan el salario; ya que se sabe que no pasan a manos del trabajador sino al término de la relación de trabajo, sin embargo, la ley garantiza que los intereses deben pagarse anualmente o sí, el trabajador prefiere los puede capitalizar.

1.2.1.-Origen De Las Prestaciones Sociales

La primera Ley del Trabajo promulgada en Venezuela fue el 23 de julio de 1928, la cual fue creada con la finalidad de cumplir compromisos internacionales adquiridos por nuestro país al ingresar a la “Organización Internacional de Trabajo”; pero su aplicación fue nula, ya que no contaban con autoridades competentes que hicieran efectivo su cumplimiento, ni patronos, ni organizaciones sindicales que exigiera los derechos que ella consagraba para el beneficio de los trabajadores.

Para el año 1936, como consecuencia de la tiranía implementada en el Gobierno de Juan Vicente Gómez, las masas oprimidas (obreras) tomaron las calles después de su muerte y se declararon en huelgas continuas, lo que permitió que el Congreso de la República promulgara el 16 de julio de ese año la Ley del Trabajo, en la cual se contemplan aspectos legales para proteger los derechos de los patronos y particularmente, de los obreros. En dicha Ley, se expresa que el derecho de Antigüedad se originaba de la siguiente manera: “En caso de la terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, cuando el obrero o empleado pierda el trabajo por razón del despido u otra causa ajena a su voluntad, el patrono deberá pagar al empleado u obrero una indemnización de una quincena de salario por cada año de trabajo ininterrumpido al servicio de él. Esta indemnización no podía exceder

del salario de seis (6) meses”: Cabe destacar que esta ley tenía como característica principal: implementar el preaviso, la antigüedad y la cesantía.

Significa entonces, que es en el año 1974 en donde, la Ley del Trabajo, introdujo nuevas modificaciones y reformas en las que se estableció que el patrono no podía despedir a un trabajador sin causas justificadas y demostradas ante la comisión Tripartita. Pero en circunstancias donde el patrono despidiera al trabajador sin causa alguna, el mismo, deberían cancelar dobles las prestaciones sociales (antigüedad y cesantía) además del preaviso. En esta ley nace el derecho a la antigüedad, en caso de la terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, cuando el obrero o empleado pierde el trabajo por razón del despido u otra causa ajena a su voluntad.

A lo largo de los años, la Legislación de Venezuela ha implementado varios cambios o reformas de la Ley Orgánica del Trabajo en procura de la protección de los derechos de los trabajadores.

Actualmente en nuestro país nos regimos por la Ley Orgánica del Trabajo, publicada en Gaceta Oficial, el 19 de junio de 1997, la cual implica un avance significativo en los cálculos de prestaciones sociales y otros beneficios laborales, así como también garantiza a los trabajadores el derecho que le recompensen la antigüedad en el servicio de su trabajo y los ampara en caso de cesantía.

Si entre los cambios más significativos de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, se encuentra la nueva definición de salario, la modificación para el cálculo de prestaciones sociales y sus intereses, ahora llamada “Prestación de Antigüedad”, la indemnización por despido injustificado, indemnización sustitutiva del preaviso y para los trabajadores que pasan del régimen anterior al nuevo, la compensación por transferencia.

1.2.2. Naturaleza Jurídica De Las Prestaciones Sociales

Según el artículo 59 de la L.O.T dice que:

En caso de conflicto de leyes prevalecerán los del trabajo, sustantivas de procedimiento, si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará las más favorables al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad.

Se desarrolla por parte del reglamentado y una de las instituciones que mayor protección deben de tener en el contexto de la función económica de los derechos de los trabajadores derivados estos de las indemnizaciones y prestaciones causadas durante o al final de la relación laboral, los cuales provenientes de una vinculación laboral que para el trabajador significa el único medio de subsistencia es pertinente que el Legislador, se haya preocupado por su protección y ponerla al margen de los riesgos del propio empleado o del hecho de terceros que puedan afectar la capacidad financiera de la empresa, bien por dificultad económica que conlleva al concurso de acreedores o hasta que el derecho de la quiebra como es cerrar una empresa o cualquier otra contingencia que ponga en peligro la fuente de trabajo.

Según la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 60 menciona:

Además de las disposiciones constitucionales y legales de carácter imperativo, para la resolución de un caso determinado se aplicarán; en el orden indicado:

- a. La convención colectiva de trabajo o laudo arbitral, si fuere el caso;***
- b. El contrato de trabajo.***
- c. Los principios que inspiran la legislación del trabajo, tales como los contenidos en los convenios y recomendaciones adoptados en el seno de la***

Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y doctrinas nacionales;

d. La costumbre y e uso, en cuanto no contraríen las disposiciones legales y los principios a que se refiere el literal. anterior;

e. Los principios universales admitidos por el derecho de trabajo;

f. Las normas y principios generales del derecho; y

g. La equidad.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 159 establece que “El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos al trabajador con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio sobre todo los bienes muebles del patrono y se pagarán independientemente de los procedimientos del concurso de acreedores o de quiebra. Este privilegio se equipará al indicado en el ordinal cuarto (4) del artículo 1.870 del Código Civil, sin la limitación de tiempo en él establecido.

Las Prestaciones Sociales constituyen un derecho social consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del Trabajo, la cual contempla los lineamientos jurídicos por los cuales se fundamenta el cálculo de las mismas, así como otros beneficios a los cuales tiene derecho a percibir el trabajador una vez culminada su relación laboral con el patrono.

1.2.3 Ley Orgánica Del Trabajo

Actualmente la Ley rige las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como un hecho social, donde el Estado protegerá el trabajo y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.

La Ley Orgánica del Trabajo, publicada en gaceta oficial N° 5152, Extraordinario del 19 de julio de 1997, en su artículo 108, nos indica que después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes. Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta 30 días de salario.

Tal como aparece en la Ley Orgánica del Trabajo, la prestación de antigüedad se causa mensualmente y se abona en una cuenta individual de cada trabajador, devengando intereses a las tasas que establece el Banco Central de Venezuela y se paga con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, (esto va a depender donde se acrediten), la prestación de antigüedad, atendiendo a la voluntad del trabajador, requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente en forma definitiva, en un Fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la Contabilidad de la Empresa. Lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo y devengará intereses, según las siguientes opciones:

- a.** De acuerdo al rendimiento que produzcan los fideicomisos, según sea en caso, estos se calculan, a la tasa del mercado si fuere en una entidad financiera.
- b.** El Banco Central de Venezuela, será el encargado de asignar la tasa activa, tomando como referencia a los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país, si el trabajador hubiese requerido que los depósitos se efectuasen en un fideicomiso individual o en una entidad financiera.

- c. A la tasa promedio entre la activa y pasiva determinada por el Banco central de Venezuela, si fuere en la contabilidad de la empresa.

Por su parte el mismo artículo 108, en su párrafo primero de la respectiva Ley, señala que cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a:

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

Lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo y devengará intereses.

1.2.4. Otras Leyes

En Venezuela, las prestaciones sociales y sus intereses, constituyen un tema muy importante para las organizaciones, las cuales son controladas y reguladas por distintas leyes que benefician a los trabajadores en el desarrollo y al término de su relación de trabajo. Entre ellos podemos mencionar algunas como:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999.
- Ley del Seguro Social.
- Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Habitación.

Es importante acotar, que este marco legal garantiza el cumplimiento de normas y reglamentos que van en pro de coadyuvar a la mejora de las condiciones laborales y sociales del trabajador.

Tomando en consideración lo anterior, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela reconoce y garantiza la prestación de antigüedad en el empleo con las prestaciones sociales. Aún cuando, el Preaviso, Vacaciones, Bono Vacacional, Fideicomiso y Utilidades en términos generados conforman las prestaciones, se debe tomar en cuenta que el trabajo esta orientado hacia la prestación de antigüedad.

De la misma manera que, la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, el sistema de seguridad social que se crea, fundamentado en los principios de universalidad y solidaridad, es obligatorio y contributivo.

Incluirá a los trabajadores por cuenta ajena y bajo dependencia de otro, establecerá regimenes especiales para los trabajadores no dependientes y cualquier otro que labore en el sector informal de la economía; además de los trabajadores regulares.

En igual forma, el nuevo sistema se seguridad social garantiza la participación de los actores sociales públicos y privados en su organización, financiamiento y administración. Corresponde a los organismos públicos la instrumentación, regulación, supervisión y control del sistema y los subsistemas que los conforman.

Adicionalmente, la recapitalización de los citados fondos se iniciará mediante la colocación de un fideicomiso constituido en el fondo de inversiones de Venezuela, con un aporte inicial del Ministerio de Hacienda y cuya cuantía será determinada por estudios actuariales.

Finalmente, en el acuerdo que se adopta, se preserva el concepto jurídico de prestaciones sociales y se procura que las mismas vuelvan a cumplir la finalidad para la cual se establecieron originalmente (atender requerimientos de vivienda, educación, salud). Tan solo se modifica el modo como el citado beneficio se calcula, en virtud de que las transformaciones ocurridas en la economía del país han hecho conveniente para los trabajadores, para los empleados y para la sociedad general, la permanencia del vigente método de cálculo, lo cual a dado lugar a varios mecanismos de remuneración que han contribuido a la distorsión del concepto de salario, al empobrecimiento de las contribuciones que soportan la seguridad social, y en alguna medida, al crecimiento de la llamada economía informal.

Todo lo anterior sirve de marco para describir como se generan y calculan los intereses por concepto de prestaciones de antigüedad.

1.3 INTERESES SOBRE PRESTACIONES SOCIALES

Son aquellos intereses generados por la prestación de antigüedad acumulada, los cuales serán acreditados o depositados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.

La entidad financiera y el fondo de prestaciones de antigüedad el cual no ha sido creado ni constituido en el país, pese a que la ley lo menciona, según el caso,

entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su prestación de antigüedad acumulada.

Así mismo, informará detalladamente al trabajador el monto de capital y los intereses.

El patrono, a solicitud de los trabajadores transfiere al banco el monto de las prestaciones sociales o a su antigüedad para que este lo administre a favor de los trabajadores, los cuales generan intereses.

1.3.1 Beneficios para el Trabajador:

- El patrono se libera de la paga de intereses a la tasa del B.C.V, pues los trabajadores recibirán los rendimientos generados por el fideicomiso, dentro de los 15 días siguientes al cierre del ejercicio económico.
- Cuando un trabajador se desincorpora de una empresa, recibe inmediatamente su liquidación del fideicomiso, tanto el capital como los intereses.
- El trabajador podrá realizar anticipos o retirar los intereses completos.
- Los montos entregados en fideicomiso no podrán ser deducibles del I.S.L.R.
- Genera un aumento del poder adquisitivo.

1.3.2. Tipos De Tasas Intereses Utilizados

La prestación de antigüedad atendiendo a la voluntad del trabajador, requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un fondo de prestaciones de antigüedad, o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la contabilidad de la empresa. Según la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 108 sobre el tipo de tasa interés utilizado va a depender de cualquiera de estas opciones:

- Al rendimiento que produzcan los fideicomisos o los fondos de prestaciones de antigüedad, según sea el caso y, en ausencia de estos o hasta que los mismos se creen, a la tasa del mercado si fuere en una entidad financiera.
- A la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia a los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país; si el trabajador hubiese requerido que los depósitos se efectuasen en un fideicomiso individual o en un fondo de prestación de antigüedad o en una entidad financiera, y el patrono, no cumpliera con lo solicitado; y
- A la tasa promedio entre la activa y la pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia a los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país, si fuere en la contabilidad de la empresa.

Finalmente, esto va a depender de la publicación que haga el Banco Central de Venezuela en cuanto al tipo de tasa de interés que se van a utilizar para el cálculo de los intereses sobre las prestaciones sociales, aplicada a las prestaciones sociales acumuladas, en la reforma parcial que se hizo en la Ley Orgánica del Trabajo a partir del 1997, en su artículo 108.

Para ilustrar esto, a continuación le mencionaremos las tasas de interés oficiales fijadas por el Banco Central de Venezuela para el pago de los intereses del año 2005, y los cálculos efectuados por la OPSU, que es el promedio anual tasa pasiva.

Tabla 1 Tasas de Intereses oficiales fijados por el Banco Central de Venezuela Para el Pago de Prestaciones Sociales Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo

Mes	Activa %	Promedio entre la Activa y la Pasiva	Gaceta Oficial		Pasivas %	Promedio Anual Tasa Pasiva %
			Número	Fecha		
2005						
Diciembre	14,40	12,79	38.359	10/01/2005	11,18	11,67
Noviembre	15,07	12,95	38.309	09/12/2005	10,83	11,95
Octubre	15,26	13,18	38.291	08/11/2005	11,10	12,12
Septiembre	14,68	12,71	38.265	11/10/2005	10,74	12,28
Agosto	15,85	13,33	38.247	08/09/2005	10,81	12,51
Julio	15,82	13,53	38.266	10/08/2005	11,24	12,65
Junio	15,25	13,47	38.205	12/07/2005	11,69	12,68
Mayo	16,37	14,02	38.183	09/06/2005	11,67	12,77
Abril	15,45	13,96	38.164	10/05/2005	12,47	12,89
Marzo	16,48	14,44	38.143	12/04/2005	12,40	12,89
Febrero	16,04	14,21	38.124	09/03/2005	12,38	12,93
Enero	16,30	14,93	38.109	10/02/2005	13,56	12,80

1. Artículo 108 literales b y c y 666 parágrafo segundo de la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo vigente desde 19/ 06/ 97, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.152.
2. Cálculos efectuados por la O.P.S.U.

De acuerdo a los cálculos presentados, la determinación de la tasa pasiva, se hace atendiendo a la multiplicación de dos por la tasa promedio menos la tasa activa.

$$T_p = \frac{T_a + T_{pas}}{2}$$

T_p =Tasa Promedio
 T_a =Tasa Activa
 T_{pas} = Tasa Pasiva

De aquí se hace un despeje de la formula.

$$2 * \text{tasa promedio} = \text{tasa activa} + \text{tasa pasiva}$$

Entonces:

$$(2 * \text{tasa promedio}) - \text{tasa activa} = \text{tasa pasiva}$$

Enero:

$$\begin{aligned} \text{Tasa Pasiva} &= (2 \times \text{Tasa Promedio}) - \text{Tasa Activa} \\ &= (2 \times 14,93) - 16,30 \\ &= 13,56\% \end{aligned}$$

Febrero:

$$\begin{aligned} \text{Tasa Pasiva} &= (2 \times \text{Tasa Promedio}) - \text{Tasa Activa} \\ &= (2 \times 14,21) - 16,04 \\ &= 12,38\% \end{aligned}$$

Marzo:

$$\begin{aligned} \text{Tasa Pasiva} &= (2 \times \text{Tasa Promedio}) - \text{Tasa Activa} \\ &= (2 \times 14,44) - 16,48 \\ &= 12,40\% \end{aligned}$$

Abril:

$$\begin{aligned} \text{Tasa Pasiva} &= (2 \times \text{Tasa Promedio}) - \text{Tasa Activa} \\ &= (2 \times 13,96) - 15,45 \\ &= 12,47\% \end{aligned}$$

Mayo:

$$\begin{aligned} \text{Tasa Pasiva} &= (2 \times \text{Tasa Promedio}) - \text{Tasa Activa} \\ &= (2 \times 14,02) - 16,37 \\ &= 11,67\% \end{aligned}$$

Junio:

$$\begin{aligned} \text{Tasa Pasiva} &= (2 \times \text{Tasa Promedio}) - \text{Tasa Activa} \\ &= (2 \times 13,47) - 15,25 \\ &= 11,69\% \end{aligned}$$

Julio:

$$\begin{aligned} \text{Tasa Pasiva} &= (2 \times \text{Tasa Promedio}) - \text{Tasa Activa} \\ &= (2 \times 13,53) - 15,82 \\ &= 11,24\% \end{aligned}$$

Agosto:

$$\begin{aligned} \text{Tasa Pasiva} &= (2 \times \text{Tasa Promedio}) - \text{Tasa Activa} \\ &= (2 \times 13,33) - 15,82 \\ &= 10,81\% \end{aligned}$$

Septiembre:

$$\begin{aligned} \text{Tasa Pasiva} &= (2 \times \text{Tasa Promedio}) - \text{Tasa Activa} \\ &= (2 \times 12,71) - 14,68 \\ &= 10,47\% \end{aligned}$$

Octubre:

$$\begin{aligned} \text{Tasa Pasiva} &= (2 \times \text{Tasa Promedio}) - \text{Tasa Activa} \\ &= (2 \times 13,81) - 15,26 \\ &= 11,10\% \end{aligned}$$

Noviembre:

$$\begin{aligned} \text{Tasa Pasiva} &= (2 \times \text{Tasa Promedio}) - \text{Tasa Activa} \\ &= (2 \times 12,95) - 15,07 \\ &= 10,83\% \end{aligned}$$

Diciembre:

$$\begin{aligned} \text{Tasa Pasiva} &= (2 \times \text{Tasa Promedio}) - \text{Tasa Activa} \\ &= (2 \times 12,79) - 14,40 \\ &= 11,18\% \end{aligned}$$

Cálculos del promedio anual tasa pasiva

Estos cálculos son efectuados por la oficina de planificación del sector universitario (OPSU), se suman las tasas de los doce (12) meses y se divide entre el mismo número de meses. En este caso el promedio anual incluye el mes en referencia y los once(11) meses anteriores.

Ver anexo 2

1.3.3. Rendimiento En El Mercado Y Las Instituciones Financieras

Los trabajadores se benefician con un rendimiento ajustable a las condiciones del mercado, con la solicitud de prestamos sin intereses con el respaldo de las prestaciones sociales y la potestad de reinvertir o retirar los rendimientos anualmente.

El rendimiento que produzcan los intereses sobre prestaciones sociales va a depender de la tasa del mercado, únicamente cuando los fideicomisos estén en una entidad financiera. La tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela será la utilizada cuando los fideicomisos individuales estén en una entidad financiera. Cuyo rendimiento es distribuido entre los integrantes de dicho fideicomiso anualmente, y en donde el patrono se libera del pago de intereses.

Por su parte, el patrono depositará el dinero mes a mes, lo cual producirá intereses a favor del trabajador; y el patrono de esta manera se desentiende de lo que ya abonó. Si se incrementa la inflación, dichos intereses se encargarán de compensar las Prestaciones Sociales del trabajador y capitalizarlos en dicha cuenta.

Igualmente se puede decir que el trabajador con esta nueva modalidad de abonarle las prestaciones sociales en una institución financiera, ya que tiene la posibilidad de guardar sus prestaciones para luego invertirlas, en vivienda educación y así evitar que la inflación le quite el valor a sus ahorros, por lo tanto este sistema es más rendidor. Siempre y cuando el trabajador no pida muchos anticipos y sepa administrarlo, para cuando deje de trabajar. También para el patrono es favorable, ya que no tendrá mucho que pagarle al trabajador cuando este cese su relación laboral.

Adicionalmente, para garantizar un mejor rendimiento en el uso de estos recursos, en lugar de colocarlos en un banco a través de un fideicomiso, se crearán los fondos de prestaciones, los cuales podrían garantizar muchos más beneficios a los trabajadores.

1.3.4. Descripción General Del Fideicomiso

El Fideicomiso consiste en un pacto de fidelidad que adquiere una persona, asumiendo la obligación de sustituir un bien luego de satisfecho el fin para el cual fue entregado, tiene su origen en la antigua Roma. La palabra Fideicomiso se deriva del término Romano Fideicomisum FIDES, que significa “fe” y comisium que significa “encomendar”, en tal sentido el fideicomiso no es más que encomendar la fe de alguien. Con el paso de los años sus objetivos se han ido modificando y adaptándose a las necesidades de la sociedad.

En Venezuela comienza en la época de la colonia, pero toma mayor auge con la nacionalización petrolera, siendo el pionero el Fideicomiso de Prestaciones Sociales.

El fideicomiso está consagrado en la legislación venezolana, desde el año 1940; donde se incorporaron algunas normas referidas a esta figura en la Ley del Banco, pero es hasta el año 1956 que la Ley de Fideicomiso se promulga pasando a ser fundamental de las actividades fiduciarias. Esta Ley contiene treinta y un (31) artículos que exponen las normativas legales de las operaciones que dan curso a la constitución de un fideicomiso.

La esencia y reglamentación del fideicomiso se encuentra plasmada en la ley de Fideicomiso, la cual fue sancionada por el Congreso Nacional de Venezuela el veintitrés de Julio de mil novecientos cincuenta y seis, y publicada en Gaceta Oficial N° 496, del diez y siete de Agosto del mismo año. Esta ley contiene una serie de artículos (art.1° al 31), que regulan las relaciones y actividades entre las partes contratantes. En el año 1996, mediante decreto N° 561 del 14 de Junio, fue reformada

y regulada la operatividad de las empresas de Seguros que pretendieron se Fiduciarias.

La Ley contempla, además, la forma en que se puede constituir un contrato fiduciario y las pautas a seguir según sea el caso, señala cuales son los bienes que pueden ser objeto del fideicomiso, la duración máxima del fideicomiso en las personas jurídicas, el establecimiento de los horarios profesionales de las instituciones fiduciarias, las condiciones que deben cumplir las instituciones financieras para fungir como fiduciario, las obligaciones del contrato fiduciario, las causas de terminación de un contrato, entre otros aspectos. Todo se encuentra basado en los artículos 1 al 14 y del 19 al 26 establecido en la Ley de Fideicomiso.

1.3.4.1. Concepto De Fideicomiso

El Fideicomiso es una relación jurídica por la cual una persona llamada fideicomitente transfiere uno o más bienes a otra persona llamada fiduciario, quien se obliga a utilizarlo, a favor de aquel o de un tercero llamado beneficiario. En tal sentido, es considerado como un negocio jurídico por medio del cual una persona llamada fideicomitente transmite la titularidad de bienes y/o derechos a otra persona llamada fiduciario, para que cumpla un fin lícito determinado en provecho de sí mismo o de un tercero.

Tomando en cuenta lo anterior, por medio del fideicomiso se transfiere la titularidad de ciertos bienes y derechos a una persona llamada Fiduciaria (Institución Financiera) autorizada por la ley que disponga de ellos, conforme a los fines establecidos por otra persona que los transfiere, llamada Fideicomitente (persona natural o jurídica) en beneficio de una persona llamada beneficiario, que puede ser el

mismo Fideicomitente o un tercero, bien sea dicha transmisión a título oneroso o gratuito. (Rugeles y Carrillo, 1977:75)

El Fideicomiso constituye una de las figuras jurídicas más versátiles, puesto que cuenta con un campo de operaciones muy diverso, posee características propias, y es de gran flexibilidad.

1.3.4.2.-Tipos De Fideicomiso

A la realización de un contrato fiduciario, existen diversas modalidades que se adaptan a las exigencias de los clientes, de forma tal que cubran fines diferentes de manera efectiva; dentro de los cuales se encuentran: los de administración, infraestructura, educación, garantía, inversión, laboral entre otros.

Esta figura tiene como finalidad resguardar los beneficios del trabajador para que al momento de la terminación de la relación laboral cuente con un capital que le permita vivir cómodo y tranquilo. Dentro de esta figura destacan las siguientes modalidades:

- Fideicomiso de Prestaciones Sociales
- Fideicomiso de Pensiones
- Fideicomiso de Cajas de Ahorro

Para tal efecto se hará hincapié en el Fideicomiso de Prestaciones Sociales.

1.3.4.2.1. El Fideicomiso de Prestaciones Sociales

Consiste en la transferencia, por parte del patrono de los fondos correspondientes a la prestación de antigüedad de sus trabajadores, para que la entidad que actúe como fiduciaria los administre e invierta de la forma más rentable, permitiendo a los trabajadores la liquidación de sus prestaciones, independientemente

de la evolución económica de la empresa; los trabajadores se benefician de un rendimiento ajustable a las condiciones.

- ***Fideicomiso de Inversión:*** Conceptualmente se conoce como la operación, mediante la cual el Fideicomitente entrega ciertos bienes al fiduciario para los coloque, previas condiciones haciéndoles producir lo mejor posible en lucro de beneficiario, a la vez que se persigue maximizar su rendimiento.

- ***Fideicomiso Garantía:*** Cuando el Fideicomitente entrega el Fiduciario el bien para que constituya por una obligación contraído, conservando la titularidad hasta el cumplimiento de la misma, cuando es devuelta al fideicomitente, en caso contraído seguirá las instrucciones pautadas en el contrato. Es muy funcional en caso de sustitución de hipótesis.

- ***Fideicomiso Mixto:*** Es aquel que reúne características de varios tipo de Fideicomiso, es decir, que tiene similitud con parte de uno o más tipos. Un ejemplo típico es el Fideicomiso de prestaciones sociales, dentro de este tipo se puede mencionar Fideicomiso de: Planes de ahorro; Póliza de Seguros construcciones de Obras, Control de Pago y Testamentario; el cual puede ser acta de vida, incluyéndola cláusula testamentaria; o por testamento, con una cláusula sobre constitución de Fideicomiso para que surta afecto después de la muerte del testador.

En lo referente a la cláusula testamentaria se ve que actúa como Fideicomiso de Administración. Cuando sucede la muerte del Fideicomitente, el fiduciario procederá de acuerdo a lo estipulado en cuanto a administración. Inversión y distribución del Fideicomiso, al momento de la apertura del testamento, se adjudica los bienes a favor del Fiduciario, quien deberá seguir las instrucciones en cuanto a administración, inversión y distribución de fondos.

1.3.4.3.Colocación De Fondo Fiduciario

Una vez el patrono recibe la petición de sus trabajadores para que le coloque las Prestaciones en Fideicomiso, se dirigirá a la Institución Financiera escogida, mediante correspondencia explicativa, manifestando el deseo de crear un Fideicomiso Laboral, con la totalidad o parte de sus prestaciones. En esta cuenta se deberá indicar:

- Apellidos, nombres y cédula de identidad personal del trabajo.
- Cantidad de dinero producto de las Prestaciones Sociales.
- Fecha de inicio tomado como base para el cálculo de las Prestaciones.

El Fideicomiso de Prestaciones Sociales, es una relación jurídica por el cual el trabajador (Fideicomitente) transfiere al Banco (Fiduciario) las prestaciones sociales que han sido adelantadas por el patrono (quien a su vez se compromete a ir abonándolas al fondo a medida que se vayan causando) para que el banco (Fiduciario) disponga de ellas de acuerdo a los fines establecidos por el trabajador (Fideicomitente) conforme a las leyes en beneficio de si mismo o de terceros.

Esta alternativa es propuesta por parte del patrono al trabajador, el cual si acepta, debe ser autorizado previamente por escrito y de forma inequívoca su voluntad de acogerse a dicho régimen.

Por lo tanto, el fideicomiso laboral debe ser seguro, de tal forma debe ofrecer rentabilidad y una liquidez, y no estará sujeto a ningún tipo de contingencia aleatoria, tales como quiebra, inversiones, riesgo de inversión que pongan en riesgo su normal funcionamiento.

En tal sentido, es necesario conocer como se constituye un fondo de fideicomiso, tal como establece el marco legal. Este t3pico se desarrollar3 a continuaci3n.

1.3.4.4. Constituci3n Del Fideicomiso

La Constituci3n del Fideicomiso de Prestaciones Sociales contempla dos formas:

.- Por Contrataci3n Colectiva contemplada la figura del Fideicomiso, los trabajadores al servicio de esa empresa s3lo tiene que acogerse a la cl3usula correspondiente.

.- Si el contrato no contempla cl3usula que determina la creaci3n del Fideicomiso Laboral o, no existe Contracci3n Colectiva, los trabajadores podr3n solicitar al patrono que les deposite sus prestaciones en Fideicomiso en el Banco o Instituci3n Financiera de su preferencia.

En ese mismo sentido, la constituci3n requiere de una serie de requisitos legales, contemplada en la ley de Fideicomiso, que deber3n cumplirse en todo Fideicomiso para que surtan efectos ante terceros. As3 tenemos cualquier Fideicomiso celebrado por acto entre vivos deben constar en documento autenticado (art. 3 L. F.). La aceptaci3n del Fideicomiso testamentario, por parte del fiduciario, deber3 ser ante el juez competente, previo inventario de los bienes dejados en Fideicomiso (art. 4).

Los bienes inmuebles dejados en Fideicomiso, para que tengan efectos ante terceros, deber3n estar registrado en la oficina de Registro Subalterno del lugar donde se encuentra el inmueble.

Cuando el Fideicomiso Constituya un acto de comercio para el fiduciario deber3 registrarse en el Registro Mercantil (art.5) tambi3n puede darse el caso de que

para el Fideicomitente fuese un acto de comercio dando lugar a que proceda lo anterior.

Como se nota en lo anterior explicado, para que un Fideicomiso tenga validez debe cumplirse con las formalidades expuestas, pues la falta de un requisito conlleva a su nulidad y, por lo tanto, el Fideicomiso no producirá efectos legales.

También se puede decir, que todo fideicomiso debe estar documentado legalmente, es decir, debe constituirse mediante documento auténtico, por lo tanto, se genera un contrato el cual se presenta al Colegio de Abogados, y se otorga ante una Notaría Pública y/o Registro Mercantil. Se constituye con el aporte inicial que se entrega en el momento de la formalización del contrato y sucesivamente, aportes posteriores que el patrono hará en nombre del trabajador, en la medida en que se vallan causando las prestaciones sociales.

1.4.-ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN EL CÁLCULO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

Unos de los cambios más significativos de la Prestación de Antigüedad de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, es la modificación del método de cálculo de prestaciones sociales. Allí se establece que después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes. Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contadas a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará año trabajador adicionalmente dos (2) días de salario por cada año de servicio, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario y atendiendo a la voluntad del trabajador, previa autorización por escrito podrán ser depositadas y liquidadas

mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un fondo de prestación de antigüedad o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva en la contabilidad de la empresa (lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo y devengará intereses).

Salarios:

- Salario diario (art. 140 segundo aparte) = $\text{Salario Mensual} / 30 \text{ días}$.
- Salario Hora (art. 140 tercer aparte) = $\text{Salario Diario} / 8 \text{ horas}$ (dependiendo de la jornada).
- Alícuota de utilidades diarias = $\text{Utilidades al año} / 360 \text{ días}$.
- Salario Integral (para indemnizaciones y prestación de antigüedad (art. 146) = $(\text{Salario diario}) \times (1 + \text{Alícuota de Utilidades})$.
- Devengado de Utilidades = Sumatoria de todo los conceptos que forman parte del salario integral (art. 133) que corresponda al ejercicio fiscal que este calculando las utilidades.

Vacaciones:

- Vacaciones = $\text{Salario (normal) Diario} \times \text{los días de vacaciones que le corresponda al trabajador de acuerdo a su antigüedad y también la convención colectiva}$.
- Bono Vacacional = $\text{Salario (normal) Diario} \times \text{los días de bono vacacional que le corresponda al trabajador de acuerdo a su antigüedad y también la convención colectiva}$.
- Vacaciones Fraccionadas = $(\text{Días de vacaciones} / 12) \times (\text{Numero de meses de la Fracción de Vacaciones} \times \text{Salario Diario})$.

- Bono Vacacional Fraccionado = $(\text{Días de Bono vacacional} / 12) \times (\text{Numero de meses de la Fracción de Bono Vacacional} \times \text{Salario Diario})$.

Utilidades:

- Participación de Utilidades (art. 174 y 175) = $\text{Devengado de Utilidades} \times \text{Alícuota de Utilidades}$.
- Participación de Utilidades % Sobre Beneficios = $(\text{Total Beneficios Repartibles} / \text{Total Salarios Devengados por todos los trabajadores}) \times (\text{Monto devengado por el trabajador en el respectivo ejercicio anual})$.

Prestación de Antigüedad:

- Prestación de Antigüedad (ART 108) = $\text{Salario Integral} \times 5 \text{ días}$.
- Días Adicionales Prestación de Antigüedad (art. 108 segundo aparte) = $\text{Salario Integral} \times 2 \text{ días hasta } 30 \text{ días por año}$.
- Liquidación mensual definitiva (fideicomiso)= Art.108, tercer aparte, que indica que se depositará y liquidará mensualmente en forma definitiva en un fideicomiso individual o se acreditará en la contabilidad de la empresa, también en forma definitiva.

Indemnizaciones:

- Indemnización de Antigüedad (art. 125 segundo aparte) = $\text{Salario Integral} \times \text{número de días que corresponda según su antigüedad. (Hasta 150 días)}$.

- Indemnización Sustitutiva del Preaviso (art. 104 segundo aparte) = Salario Integral x número de días que corresponda según su antigüedad. (El salario base para el cálculo no excederá de 10 salarios mínimos mensuales).

Horas Extraordinarias:

- Horas Extras Diurnas = Salario hora x 50%.
- Horas Extras Nocturnas = Salario hora x 30% = Jornada Nocturna x 50%.

1.4.1. Elementos Que Intervienen En El Cálculo De Los Intereses Sobre Prestaciones Sociales

Según el Régimen de Prestaciones Sociales establecido en la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997, estas se conforman por los siguientes elementos:

- **Prestación de Antigüedad:** Según lo previsto en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, después del tercer mes interrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes. Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de la Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario.

Según el artículo 71 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, la prestación de antigüedad adicional prevista en el primer aparte del artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, equivalente a dos (2) días de trabajo por cada año se

servicio, acumulativos hasta treinta (30) días de salario, se causará cumplido que fuere el segundo año de servicio.

En caso de extinción de la relación de trabajo, la fracción de antigüedad en el servicio superior a seis (6) meses se considerará equivalente a un (1) año.

La referida prestación de antigüedad adicional será calculada con base en el promedio de lo devengado por el trabajador o trabajadora en el año respectivo, y deberá ser pagada anualmente, salvo que éste manifestare por escrito su voluntad de capitalizarla.

• **Intereses:** El artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, establece el derecho que tiene el trabajador de que su prestación de antigüedad, previamente autorizado por escrito, se le deposite y liquide mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual. La cual generará intereses a lo que se establezca en el Banco Central de Venezuela y que serán depositados mensualmente y pagaderos al cumplir cada año de servicio, según las siguientes modalidades:

- a) Si los abonos se realizan en una entidad financiera la tasa será la establecida por el mercado.
- b) De mantenerse el dinero en la empresa, por voluntad del trabajador, la suma adeudada devengará intereses a la tasa promedio, entre la activa y la pasiva, calculada por el Banco Central de Venezuela tomando como referencia a los seis (6) principales bancos comerciales del país.
- c) Si el trabajador ha requerido que sus abonos sean depositados en una entidad financiera y el patrono no hubiese cumplido con dicha solicitud, la suma devengada devengará intereses a la tasa activa, calculada por el Banco Central de

Venezuela tomando como referencia a los seis (6) principales bancos comerciales del país.

De acuerdo a lo que mostrado anteriormente, se plantea el marco teórico necesario para establecer los procedimientos para la determinación del 8.5% por concepto de normas de homologación y que será dilucidado en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO II

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN DEL 8,5% PERMITIDO EN LAS NORMAS DE HOMOLOGACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE.

En el siguiente capítulo se desarrollarán los procedimientos para la determinación del 8,5% de anticipo de los intereses sobre prestaciones sociales, así como sus fines, beneficios, elementos que intervienen para sus cálculos, cálculo de la tasa promedio pasiva y la determinación de las prestaciones sociales. También se estudiará el análisis comparativo de los intereses presentes en la Ley y las Normas de Homologación y finalmente las ventajas para el trabajador.

2.1 FINES

Constituye un pago a cuenta de los montos adeudados por concepto de los intereses generados por las prestaciones sociales acumuladas anualmente por el personal activo, pensionado y jubilado. Sin embargo, a pesar de esta obligación está claramente tipificada en su contratación colectiva, el déficit presupuestario que viven las universidades autónomas en Venezuela ha traído como consecuencia que no se pueda pagar el beneficio completo, el cual a través de los años se ha ido incrementado, lo que ha obligado a que se aplique el régimen anterior, que provoca que las deudas se sigan acumulando.

Así mismo, el pago del 8,5% de anticipo de los intereses sobre prestaciones sociales, ha permitido en las Normas de Homologación es que, como no habían suficientes recursos para cubrir ese pasivo laboral el cual el Estado estaba obligado a pagar, y se presentaban algunas desviaciones de las partidas presupuestarias hacia otros destinos distintos al pago de estos intereses.

2.2.-OBJETIVO QUE PERSIGUE

El objetivo principal del pago del 8,5% de anticipo, es dar a conocer el desarrollo que han tenido los intereses sobre prestaciones sociales del personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente, ya que este personal recibe, después de hacerle los cálculos de prestación de antigüedad y haberle hecho sus deducciones en cuanto al anticipo de prestaciones e intereses, reciben un anticipo del 8,5% del capital sumado, calculado sobre el salario base anual a la fecha de corte de las prestaciones sociales acumuladas.

Cabe destacar que, antes del año 1990 no se pagaban intereses sobre prestaciones sociales, debido a una deuda que databa desde el año 1975. Todo esto fue producto del Gobierno Central, no enviaba los recursos suficientes para cancelar estos compromisos, fue cuando se crearon las Normas de Homologación del año 1990, donde se decidió cancelar un anticipo del 8,5% de esos intereses.

2.3.-BENEFICIOS QUE PROPORCIONA

El pago de este anticipo, le proporcionan al personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente la posibilidad de incrementar sus ingresos anualmente, para adquirir una mayor cantidad de bienes y servicios, y así poder satisfacer las necesidades básicas prioritarias.

A continuación le indicaremos que personal Docente recibe este beneficio anualmente (8,5%) de anticipo de intereses sobre las prestaciones sociales:

- Personal académico activo desde 1990 incluido en el registro de asignación de cargos y cuya relación de trabajo genere pago de prestaciones sociales.

- Personal académico, jubilado y pensionado, a partir del año 1992 a quienes no se les han cancelado las prestaciones sociales causadas y se le adeudan intereses, se le cancelará el 8,5% de la asignación anual, devengada por concepto de jubilación o pensión.
- Personal académico, jubilado y pensionado, que se les haya cancelado sus prestaciones sociales causadas y se le adeuden los intereses (Pasivos laborales pendientes) se le debe pagar el 8,5% de la asignación anual devengada por concepto de jubilación y pensión.

Finalmente, la Universidad de Oriente para un mejor beneficio de sus Docentes, debe establecer políticas confiables para garantizar y proporcionar un máximo rendimiento en el uso de esos recursos, para lo cual sería muy importante que se colocaran en un Banco a través de un fideicomiso, pues le generaría muchos mas beneficios a los profesores universitarios y así poder tener acceso al total de sus intereses sobre prestaciones sociales, y no a un anticipo.

2.4.-ELEMENTOS QUE INTERVIENEN PARA LA DETERMINACIÓN DEL 8,5% PERMITIDO EN LAS NORMAS DE HOMOLOGACIÓN

Según la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 133, establece que: “Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de calculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y comprende las comisiones, primas, gratificaciones, utilidades, sobrerresultados, bono vacacional, así como recargas por días feriados, horas extras, alimentación y vivienda.

Sin embargo, la Universidad de Oriente (UDO) reconoce el salario de acuerdo a lo establecido en la L.O.T, sólo que este es aprobado y emanado por el Consejo Universitario de la Universidad de Oriente, correspondiente a los acuerdos suscritos por el Consejo Nacional de Universidades y las respectivas Federaciones Gremiales, a través de una resolución que contiene el tabulador de sueldos para los Docentes de acuerdo a su tiempo de dedicación en la institución.

Este salario representa, para los docentes el correspondiente salario base y el mismo es utilizado para determinar cual es el salario integral de cada uno para el cálculo del anticipo de los intereses sobre prestaciones sociales.

El salario integral del personal Docente y de Investigación de la U.D.O, para el cálculo del 8,5% de anticipo permitido esta integrado por:

- ***Sueldo Base:*** Es el reflejado en la resolución C.V N° 023/2003 donde se establece el tabulador de sueldos por el personal Docente y de Investigación, de acuerdo a la comisión C.N.U-FEPUV, para ser aplicado a partir del 01/01/2003.
- ***Prima por cargo:*** Son bonos que se le otorgan a los Docentes por desempeñar cargos directivos en la institución, tales como: Director de Escuela, director, Jefe de Departamentos, etc.El monto del bono es de acuerdo al nivel del profesor el cual esta reflejado en la misma resolución.
- ***Prima por Titularidad:*** Esta prima se le concede únicamente a los Docentes que han ascendido a titulares. Además que es concedida a los profesores a dedicación de exclusiva y a tiempo completo. El monto esta establecido en la resolución.

- **Prima por Hijos:** Esta prima se concede los docentes ordinarios a dedicación de exclusiva y tiempo completo a los hijos de estos que no superen la mayoría de edad.

Estos elementos van a ser utilizados para el cálculo del 8,5% del anticipo de los intereses sobre prestaciones sociales, los cuales son ejecutados por el departamento de pasivos laborales de Rectorado de la Universidad de Oriente.

2.5.-CÁLCULO DE LA TASA PROMEDIO PASIVA

Los intereses generados por las prestaciones sociales acumuladas, se calcula en base a la tasa promedio pasiva del año, establecida por el Banco Central de Venezuela para tal fin. Este se aplica en las instituciones donde se aplica el régimen de prestaciones sociales anterior al vigente.

Es importante señalar, que de acuerdo a lo establecido en el nuevo régimen legal, el Banco Central publica las tasas activas y el promedio entre las tasas pasivas y activas; Sin embargo, las Universidades donde se esté aplicando el régimen de prestaciones sociales anterior, deberán ser calculadas las tasas de interés tal como lo establece esa normativa legal.

$$T_p = \frac{T_a + T_{pas}}{2}$$

T_p =Tasa Promedio
 T_a =Tasa Activa
 T_{pas} = Tasa Pasiva

Las Universidades que aplican el nuevo régimen laboral vigente deberán cumplir con el procedimiento establecido con respecto a la creación de cuentas individuales para cada uno de los trabajadores universitarios y su depósito en su

sistema financiero, en la medida que el ejecutivo Nacional a través del Ministerio de Finanzas y la ONAPRE otorguen los recursos necesarios.

2.6.-DETERMINACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE ANTIGÜEDAD

El trabajador debe tener prestaciones sociales acumuladas que generan intereses por un monto igual o superior al 8,5% anual y calcular las prestaciones sociales acumuladas por el trabajador con base en la normativa vigente para el sector Universitario y conforme a lo establecido en los acuerdos federativos en lo que se refiere a los conceptos de salario integral.

Sin embargo, es importante que se cumpla la normativa legal con respecto a que la base de cálculo de los conceptos incluidos en el salario integral, ninguno de ellos será considerado para producir efecto sobre si mismo y considerar el contenido de la resolución del concejo nacional de Universidades emitida el 29 de Octubre de 1999 que homologa a 60 días por año el cálculo de antigüedad del Personal Docente.

Las prestaciones sociales del trabajador, de acuerdo al régimen anterior de 1990, se le acumulaban y cuando este se iba de la empresa había que cancelarle sus prestaciones según el último salario recibido. Esto implicaba para las empresas con bastantes trabajadores, una carga muy grande de pasivos laborales, esto es lo que se conoce como retroactividad del pago de las prestaciones sociales, al trabajador se le abonan mensualmente sus prestaciones en la contabilidad de la empresa el cual recibirá dos (2) meses de salario por este concepto.

Para el cálculo del salario integral, del Personal Docente, se incluyen los conceptos de sueldo base y beneficios adicionales básicos como (bono, vacaciones,

bonificación de fin de año, aportes a la caja de ahorros y primas del hogar e hijos) y beneficios adicionales complementarios.

Cabe destacar que, el basamento legal y la modalidad que utiliza la Universidad de Oriente, para calcular las prestaciones sociales y sus intereses, se evidencia que dicha institución no se acoge a la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de junio de 1997, puesto que siempre se han regido por los acuerdos suscritos por el C.N.U, a así como los convenios establecidos entre la OPSU y f.A.P.U.V, donde siempre se han tomado para estos cálculos, el salario integral, donde se incluyen todos aquellos beneficios como consecuencia del desempeño de las labores del Docente.

2.7.CALCULO DEL 8,5% DE ANTICIPO DE LOS INTERESES SOBRE PRESTACIONES SOCIALES

Con este concepto se deberá deducir todos los anticipos de antigüedad otorgados al personal Docente y de Investigación, conforme a la fecha en que se han otorgados dichos anticipos y también deducir todos los montos pagados anteriormente (8,5%) a cuenta de los intereses adeudados, conforme a la fecha en que se han efectuado dichos pagos.

De acuerdo al régimen anterior el cálculo de los intereses generados por prestaciones sociales acumuladas, con base en tasa promedio pasiva del año, establecida por el banco central de Venezuela para tal fin. A estos intereses generados se le va a deducir el 8,5% del anticipo, el cual se calcula multiplicando el salario integral mensual por 12 meses (1 año) y al resultado se le aplica el 8,5%.

Cuando los intereses generados representen montos iguales o inferiores al 8,5%, al personal Docente la totalidad de lo adeudado por ese concepto, y no reciben el

beneficio, el personal activo que para la fecha de corte, no hayan cumplido un año de servicio.

Es importante señalar que de acuerdo a lo establecido en el nuevo régimen legal, el Banco Central de Venezuela publica las tasas activas y el promedio entre las tasas pasivas y activas; sin embargo las Universidades donde se este aplicando el régimen de prestaciones sociales anterior, deberán ser calculadas las tasas de interés tal como lo establece esa normativa legal.

El pago del 8,5% de anticipo de los intereses sobre prestaciones sociales, es un pago a cuenta de los montos adeudados por concepto de los intereses generados por las prestaciones sociales acumuladas anualmente al personal activo, pensionado y jubilado, aprobado por el concejo nacional de Universidades en los acuerdos laborales establecidos con los organismos gremiales federativos: Resolución del C.N.U de la fecha 20/02/1990 al personal académico.

2.8.-ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS INTERESES PRESENTES EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO Y LAS NORMAS DE HOMOLOGACIÓN

Luego de haber analizado el cálculo de los intereses tanto en la L.O.T del 1997, como en las normas de homologación, estos tienen el mismo procedimiento de cálculo, lo que cambia en la tasa de interés a aplicar, es por esto que las universidades públicas decidieron no acogerse a la ley vigente, ya que ellos siguen calculando sus prestaciones sociales en base al último salario devengado al término de su relación laboral y los intereses a la tasa promedio previa anual.

En la Ley Orgánica del Trabajo los intereses se calculan en base a las tres modalidades contenidas en el art. 108 y se cancelan anualmente, mientras que en las

Normas de Homologación utilizadas al personal docente de la UDO, se cancelan en base a la tasa promedio pasiva anual y se cancela únicamente un 8,5% que es un anticipo de esos intereses.

El Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente, luego de haber realizado una comparación entre la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 con la reforma de 1997, decidieron no acogerse a la ley vigente, ya que ellos siguen calculando sus prestaciones en base al último salario devengado al momento de cesar su relación laboral con la institución. Estos se rigen por el Reglamento del Personal Docente y de investigación, donde se establecen los lineamientos referentes a la relación laboral que éstos tienen con la institución.

Así mismo, se tiene que el objetivo fundamental, es que los Docentes, una vez que haya terminado su relación laboral con la institución, hayan acumulado una cantidad de dinero por el futuro y que la modalidad de cálculo de prestaciones sociales aplicada a los Docentes sea la más favorable, que la aplicada por la Ley Orgánica del Trabajo.

Ahora bien, los cálculos que se hacen en cuanto a la prestación de antigüedad en el régimen anterior, le es mas favorable a la universidad, previstas en sus normas de homologación y acuerdos gremiales, ya que en el régimen actual, no se hacen recálculos y de acuerdo, a lo anterior, se puede ver que el sistema que mas le favorece a la Universidad de Oriente es el del recálculo, porque tiene más ventajas para el Docente, ya que se calcula en base al último salario devengado.

2.8.1. Intereses Presentes En Las Normas De Homologación

Este es a cuenta de los montos adeudados por concepto de los intereses generados por las prestaciones sociales acumuladas anualmente al personal activo, pensionado y

jubilado, por el Consejo Nacional de Universidades, en los acuerdos laborales establecidos con los organismos gremiales federativos: De solución al C.N.U de fecha 20/02/1990 del Personal Docente y de Investigación.

Es pertinente aclarar, que esta prestación de antigüedad genera intereses que se llevan en un sistema computarizado el departamento de pasivos laborales y actualizados, es decir, que la Universidad de Oriente no usa la figura del fideicomiso, solo se hace cancelaciones anuales de esos intereses, que es un anticipo que equivale a un poco mas que el salario integral devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha de corte de las prestaciones sociales, con el propósito de disminuir la deuda u así la cancelación de tales intereses.

Por su parte, la Universidad de Oriente en cuanto a intereses del fideicomiso, estipula una tasa del 8,5% anual, que es el anticipo que se le da al Docente, tasa que le fue adoptada como una figura por la institución por acuerdos del C.N.U y OPSU.

La base de cálculo del 8,5% debe ser calculado con base al salario básico anual devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior. El sueldo básico del personal Docente incluye el sueldo devengado (con base a la tasa vigente de las normas de homologación 2004 – 2005, la prima por cargo de titular y la de los auxiliares Docentes ubicados en la categoría V al 31/12/2005.

2.8.2. Intereses Presentes En La Ley Orgánica Del Trabajo

Los intereses sobre prestaciones sociales, según la Ley Orgánica del Trabajo, de acuerdo a lo establecido en el nuevo régimen legal, el Banco Central de Venezuela, publica mensualmente las tasas activas y el promedio entre las tasas pasivas y activas.

Los elementos de cálculo que se utilizan en la ley, en su artículo 108 son los siguientes:

Lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo y devengará intereses según las siguientes opciones:

- a) Al rendimiento que produzcan los fideicomisos o los Fondos de Prestaciones de Antigüedad, según sea el caso y, en ausencia de éstos o hasta que los mismos se crearen, a la tasa del mercado si fuere en una entidad financiera:
- b) A la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia a los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país; si el trabajador hubiese requerido que los depósitos se efectuasen en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o en una entidad financiera, y el patrono no cumpliera con los solicitado; y
- c) A la tasa promedio entre la activa y la pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia a los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país, si fuere en la contabilidad de la empresa.

La entidad financiera, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su prestación de antigüedad acumulada. Asimismo, informará detalladamente al trabajador el monto del capital y los intereses.

2.8.3 Ventajas Para El Trabajador

- El derecho “de crédito” por antigüedad es alineable; es decir, puede ser transferido en fideicomiso por el trabajador; pero no en relación con el patrono, a quien no es transferible total ni parcialmente mediante actos

voluntarios de disposición, durante la vigencia del respectivo contrato, por oponerse a ello la irrenunciabilidad consagrada en los artículos 89 de la constitución y artículo 3 de L.O.T.

- La prestación de antigüedad del Trabajador, puede ser depositada en un fideicomiso individual, previa autorización del mismo.
- La prestación de antigüedad será calculada con base al salario devengado en el mes al que corresponda lo acreditado o depositado, incluyendo la cuota parte de lo percibido por concepto de participación de los beneficios o utilidades de la empresa.
- Lo abonado o acreditado por concepto de antigüedad han de ser calculado en base al salario integral del trabajador.

CAPITULO III
PROCEDIMIENTOS CONTABLES UTILIZADOS EN LA
DIRECCIÓN DE FINANZAS POR EL DEPARTAMENTO DE
CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE

En este capítulo vamos a hacer un estudio sistemático de todos los cálculos, cuantificación y asientos que se deberán hacer para cada una de las cuantías que forman parte de las prestaciones sociales y los intereses del Personal Docente de la Universidad de Oriente.

3.1.-ASIENTOS PARA REGISTRAR LA PROVISIÓN PARA PRESTACIONES SOCIALES

Este asiento actualmente no se hace, debido a que ahora el Estado por medio de la Universidad de Oriente no se endeuda, sino que los recursos llegan directamente una vez que el Departamento de Finanzas del Rectorado envía al gobierno central las nominas de pago actualizadas. Anteriormente, antes del año 1989 este Asiento si se hacía porque la institución presupuestaba y se endeudaba.

Ejemplo 1: (Antes del año 1989):

- Listado del personal activo Docente al 31-12-2005(Cuantificado) 92.076.246,38 Bs.F.
- Total Listado personal Docente menos lo registrado hasta el 31-12-2004. La diferencia se contabiliza.

Listado del 31-12-2005	92.076.246,38 Bs.F.
Menos: lo contabilizado social del año 2005	<u>88.417.382,70 BsF.</u> Prestación 3.658.863,68 Bs.F.

CUENTAS Y EXPLICACIÓN	DEBE	HABER
Gastos de prestaciones sociales	3.658.863.68 Bs.F.	
Provisión para prestaciones sociales		3.658.863.68 Bs.F

Para registrar complemento de las prestaciones sociales del personal docente de la
UDO.

Ejemplo 2: (Después del año 1989):

CUENTAS Y EXPLICACIÓN	DEBE	HABER
Gastos de prestaciones sociales	XXXXXXXX	
Banco		XXXXXXXX

Para registrar la cancelación de prestaciones sociales.

La Ley de Presupuesto Financiero, dicta que no se pueden contabilizar gastos o deudas que no han sido presupuestada, por eso no se contabilizan, solamente se cuantifican, o sea que este asiento actualmente no se realiza.

3.2.-ASIENTOS PARA REGISTRAR Y OTORGAR LOS ANTICIPOS SOBRE PRESTACIONES SOCIALES DOCENTES.

Para registrar estos asientos tenemos que tener en cuenta, que cuando se va a pagar cualquier gasto de personal, se contabiliza como gastos del periodo, porque hay una resolución que dice que los intereses y gastos se tienen que contabilizar en su periodo económico. (Principio de Contabilidad generalmente aceptado).

Ejemplo 1: (Antes del año 1989):

CUENTAS Y EXPLICACIÓN	DEBE	HABER
Anticipo sobre prestaciones sociales docentes	XXXXXXXX	
Banco		XXXXXXX X

Para registrar los anticipos sobre prestaciones sociales (Actual).

Ejemplo 2: (Después del año 1989):

CUENTAS Y EXPLICACIÓN	DEBE	HABER
Gasto por anticipo de Prestaciones Sociales Docente	XXXXXXXX	
Banco		XXXXXXXX

Para registrar el gasto de anticipo de prestaciones sociales.

Estos asientos no van a permitir cuantificar la cantidad de anticipos que realiza la institución a su personal docente, y en que momento se pueden otorgar.

3.3.-ASIENTOS PARA CUANTIFICAR Y CANCELAR ANTICIPOS DE FIDECOMISOS (8,5%) DE LOS DOCENTES

Los asientos de registro de fideicomiso al Personal Docente se realizan en la medida de su cancelación. A continuación realizaremos los asientos necesarios para registrar los intereses generados por el personal Docente.

EXPLICACIÓN	DEBE	HABER
-------------	------	-------

Gastos de anticipo Fideicomiso (8,5%) Docente	XXXXXXXX	
Banco		XXXXXXXX

Para registrar la cancelación de anticipo sobre Fideicomiso al Personal Docente.

3.4.-ASIENTO PARA CANCELAR EL ANTICIPO SOBRE PRESTACIONES SOCIALES OTORGADO A LOS DOCENTES

Ejemplo 1: (Antes del año 1989):

EXPLICACIÓN	DEBE	HABER
Gasto de Prestaciones Sociales Docente	XXXXX	
Anticipo Otorgado sobre prestaciones sociales		XXXXX
Banco		XXXXX

Para registrar la cancelación de prestaciones sociales y anticipos otorgados.

Ejemplo 2: (Después del año 1989):

EXPLICACIÓN	DEBE	HABER
Gasto de Prestaciones Sociales	XXXXX	
Banco		XXXXX

Las prestaciones sociales se registran en una hoja de cálculo aparte,

ver anexo # 1.

Este asiento se realiza anualmente una vez que el gobierno central deposita a favor de dicha universidad la cantidad correspondiente al pago del 8,5% de anticipo de Intereses al Personal Docente.

3.5.-CÁLCULOS Y CUANTIFICACIÓN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y LOS INTERESES DE LOS DOCENTES

En la Universidad de Oriente se establecen cuantías individuales para cada profesor con la finalidad de contabilizar y cuantificar en sus registros, la deuda actualizada por concepto de prestaciones sociales y los intereses calculados en base a los pasos que se explicarán a continuación.

- **Cálculo del Sueldo Integral:** Para estos cálculos vamos a utilizar el sueldo base, prima por cargo y prima por titularidad y otros conceptos que se detallarán en el siguiente capítulo (IV).

$$S.integral = Sueldo\ base + P.cargo + P.titularidad$$

- **Cálculo de la Prestaciones sociales:** Para estos cálculos vamos a utilizar el salario integral y el tiempo global de servicio, tomando en cuenta la fecha de ingreso. En la Universidad de Oriente se indemnizan dos (2) meses por año (Según OPSU), sin tomar en cuenta la categoría y la dedicación del Docente.

$$Prestaciones = Sueldo\ integral\ mensual \times 2\ meses \times años\ de\ servicios$$

- **Anticipo de Prestaciones Sociales:** Una vez que el Docente haya cumplido 5 años de servicios, puede solicitar hasta 10 millones de sus prestaciones la cual va a ser descontada de sus beneficios prestacionales acumulados durante su prestación de antigüedad, la cual se genera con 60 días anuales tomando como referencia el salario integral devengado anualmente.

En este caso la Ley Orgánica del Trabajo menciona que los trabajadores tienen la oportunidad del pago de prestaciones sociales al finalizar la relación laboral, realizándole alguna deducción con los

límites que la misma Ley establece, de la misma manera que en la Universidad, sólo que de las prestaciones sociales de los Docentes hay que realizarles los respectivos descuentos sobre algún anticipo o préstamo que haya realizado a la institución, para obtener al final sus prestaciones sociales netas.

- **Fideicomiso Acumulado:** Aquí se va a tomar en cuenta la tasa de interés tomada del Banco Central de Venezuela, en este caso la tasa pasiva.

$$\textit{Fideicomiso} = \textit{Prestaciones Acumuladas} \times \textit{tasa pasiva anual}$$

Ejemplo: ver anexo # 1.

- **Capital + Fideicomiso:** En esta parte se suma el fideicomiso acumulado y las prestaciones acumuladas. El fideicomiso del año anterior + prestaciones acumuladas.

- **Fideicomiso Anual:** Este se calcula tomando como referencia las prestaciones sociales acumuladas y la tasa de interés aplicable, que es la tasa promedio pasiva.

$$\textit{Fideicomiso Anual} = \textit{Prestaciones acumuladas} \times \textit{tasa pasiva anual}$$

- **Anticipo Fideicomiso (8,5%).** Se calcula de la siguiente manera:

$$\textit{Anticipo de Fideicomiso: Sueldo integral} \times 12 \textit{ meses} \times 8,5\%$$

Este Anticipo se le deduce al total de los intereses generados (Acumulados) y resulta el saldo final de fideicomiso.

- **Cálculo para cancelar total intereses de fideicomiso sobre prestaciones sociales:** A los Intereses acumulados por años sobre prestaciones sociales se

le van a restar los anticipos de intereses de fideicomisos otorgados y esto nos da el neto a pagar de los intereses totales.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS RÉGIMENES DE
INTERESES PRESENTES EN LA LEY ORGÁNICA DEL
TRABAJO Y LAS NORMAS DE HOMOLOGACIÓN.

4.1 CÁLCULOS DE INTERESES PRESENTES EN LA LEY

Según la Ley Orgánica del Trabajo, después del tercer mes de iniciada la relación laboral, la empresa deposita cinco (5) días de salario mensual en una entidad financiera a nombre del trabajador, ósea que el primer año debería haber depositado cuarenta y cinco (45) días de salario y a partir del segundo año sesenta (60) días de salario. Este dinero va a generar intereses anualmente, los cuales son cancelados al trabajador, depositados directamente en su cuenta, el trabajador puede hacer uso de ellos inmediatamente, pero si el trabajador quiere los puede capitalizar, manifestándolo por escrito.

Estos intereses se calculan utilizando la tasa de interés publicado por el Banco Central de Venezuela, dependiendo si están depositados en el Banco o en la Contabilidad de la empresa.

Caso # 1. (Ley Orgánica del Trabajo)

Profesor titular a dedicación exclusiva, ingresó el 15-11-2001 y para el cálculo de los intereses el corte se va a ser en el 15-02-2005 devenga un salario base de Bs.F.2.234,14

Determine el monto a cancelar por intereses sobre prestaciones sociales de acuerdo a lo establecido en la L.O.T de 1997.

1. Cómputos de Antigüedad.

2005 / 02 / 15

2001 / 11 / 15

3 / 3 / 0

2. Determinar el salario integral diario.

Sueldo Base Bs.F 2.234,14 / 30 = Bs.F 74,47

Prima por Hijos Bs.F 223.41 / 30 = Bs.F 7.45

Prima Titularidad BsF 46.475 / 30 = Bs.F. 1.55

Aporte IPSPUDO Bs.F 223.41 / 30 = Bs.F. 7.45

Salario Integral (S.I) Bs.F. 2.727,44 / 30 = Bs.F. 90.91

3. Cálculo del Bono Fin de Año.

Bs.F.90,91 (SI) x (13,33 días) / 360 = Bs.F.3.37 Promedio diario. Bono Fin de Año.

Si 12 meses _____ 80 días

2 meses _____ X

$$X = \frac{2 \times 80}{12} = 13,33 \text{ días}$$

4. Cálculo del Bono Vacacional.

90,91 (SI) x (20 días) / 360 = Bs.F.5.05 Promedio diario. Bono Vacacional.

Si 12 meses _____ 80 días

3 meses _____ X

$$X = \frac{3 \times 80}{12} = 20 \text{ días}$$

5. Salario Integral Total: (Diario)

Sueldo Base.....	Bs.F. 74.47
Prima por Hijos.....	Bs.F 7.45
Prima Titularidad.....	Bs.F. 1.55
Aporte IPSPUDO.....	Bs.F 7.45
Promedio Bono Vacacional Diario.....	Bs.F 3.37
Promedio Bono Fin de Año Diario.....	Bs.F 5.05
	<hr/>
Total Salario Integral Diario	Bs.F 99.33

6. Cálculo de Prestación de Antigüedad.

Según la Ley Orgánica del Trabajo a este Docente se le computan la prestación de antigüedad a partir del tercer mes ininterrumpido de labores, ósea que se cuenta a partir de febrero del año 2002.

2002	9 meses x 5 días	45 días
2002 - 2003	12 meses x 5 días	60 días
2003 - 2004	12 meses x 5 días	60 días
2004 - 2005	3 meses x 5 días	15 días

7. Cálculo de los Intereses sobre Prestaciones Sociales.

- a. Cálculo si la Prestación de Antigüedad se deposita en una entidad financiera: Se depositan después del tercer mes ininterrumpido de labores, mes a mes cinco (5) días de salario, los cuales generan intereses a la tasa del mercado, y se pagan todos los años, salvo que este manifestare por escrito su voluntad de capitalizarlos.
- b. Calcula si la prestación de antigüedad se quedará en la contabilidad de la empresa: Estos cálculos a la tasa promedio entre la activa y la pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando

como referencia a los seis (6) principales Bancos Comerciales y Universales del País. Y se calcula de la siguiente manera:

$\text{Intereses} = \text{Prestaciones Sociales Acumuladas} \times \text{Tasa de Interés}$

4.2 CÁLCULO DE INTERESES PRESENTES EN LAS NORMAS DE HOMOLOGACIÓN

- a) Se toma la fecha de ingreso del Docente para ser restada con la fecha de corte de las prestaciones sociales acumuladas, para obtener la antigüedad del mismo.
- b) Se calcula el salario integral a la misma fecha de corte de las prestaciones sociales acumuladas.
- c) Luego de ser calculado el tiempo de servicio (se toman dos (2) meses por cada año de servicio), esta se multiplica con el salario integral obtenido al corte, para la obtención de las prestaciones sociales acumuladas.
- d) Después de haber obtenido las prestaciones sociales, a éstas se le restan los anticipos de prestaciones sociales otorgados al Docente, que puedan tener antes de la fecha de corte del cálculo de las prestaciones sociales acumuladas.
- e) Como paso siguiente se obtiene a través del Banco Central de Venezuela, la tasa promedio pasiva anual, la cual será utilizada para el cálculo del fideicomiso de los Docentes, la cual es multiplicada por las prestaciones sociales acumuladas.
- f) Al resultado obtenido que va a ser el fideicomiso total, se le van a restar los anticipos de fideicomiso dados al Docente para obtener el total a pagar.

- g) Como por resolución emanada del Concejo Nacional de Universidades y la oficina de planificación del sector universitario, se les va a pagar al docente únicamente el 8,5% anticipo de intereses sobre prestaciones sociales, el cual va a ser calculado, multiplicando el salario integral mensual por 2 meses y luego se multiplica por el 8,5%.

Caso # 2 (Normas de Homologación)

Profesor titular a dedicación exclusiva, sueldo base Bs.F 2.234,14 con la misma antigüedad y es jefe de un departamento.

1. Computamos la Antigüedad.

(3 años y 3 meses)

2. Determinar el Sueldo Integral.

- a. Prima por titularidad 46,48 Bs.F.
- b. Prima por Hijos 5% Sueldo Base.
- c. Aporte IPSPUDO.
- d. Bono Vacacional.
- e. Bono Fin de Año.
- f. Bono por Jefatura.
- g. Caja de Ahorro.

3. Determinar el Salario Integral

- a. Prima por titularidad..... Bs.F 46,48
- b. Bono por Jefatura..... Bs.F.169,08
- c. Prima por Hijos..... 5% del Sueldo Base

Se le suma al sueldo base la prima por titularidad y luego se calcula la prima por hijos.

$$2.234.138 + 46.475 = 2.280.613 \times 5\%$$

$$= \text{Bs.F.}114.030,65$$

$$114,03 \times 2 \text{ hijos} = 228,06 \text{ Bs.F.}$$

d. Aporte IPSPUDO (10%)

En este caso se le suman al sueldo base, el bono por jefatura y la prima por titularidad; y luego se le aplica el 10% de aporte.

$$2.234,14 + 46.475 + 169,08 = 2.449,70 \text{ Bs.F.}$$

$$2.449,70 \times 10\% = 244,97 \text{ Bs.F.}$$

e. Bono Vacacional y de Fin de Año

Bono Vacacional

Según Resolución C.U N° 023/2003 sobre Bonos Fraccionados

Bono Vacacional (S.b x Factor)

$$2.234,14 \times 1.27 = 2.837,36 \text{ Bs.F.}$$

Bono Fin de Año

Bono Fin de Año (S.b x Factor)

$$2.234,14 \times 0.98 = 2.189,46 \text{ Bs.F.}$$

$$\text{Ahora; } 2.837,36 + 2.189,46 = 5.026,81 / 12 \text{ Bs.F.}$$

$$= 418,90 \text{ Bs.F.}$$

f. Caja de Ahorro

(A)

$$\text{Sueldo Base } 2.234,14 \text{ Bs.F.} \times 3,90 = 8.713,14 \text{ Bs.F.}$$

(B)

Prima por titularidad.....Bs.F	46,48
Bono por Jefatura.....Bs.F	169,08
Prima por Hijos.....Bs.F	228,06
Aporte IPSPUDO.....Bs.F	244,97
Bono Vacacional.....Bs.F	418,91
Bono Fin de Año.....Bs.F	418,91

$$\text{Total} \quad \text{Bs.F } 4.426.53 \times 2.90 = 8.713.14 \text{ Bs.F.}$$

$$\text{Caja de Ahorro} = (A) + (B) / 12 \times 2$$

$$= 8.713.14 \text{ Bs.F.} + 4.426.53 \text{ Bs.F.} / 12 \times 2$$

$$= 2.189,94 \text{ Bs.F.}$$

Este es el resultado de la 1/12 del Bono Vacacional y de Fin de Año.

Sueldo Integral (SI)

Sueldo Base.....	Bs.F 2.234,14
Prima por titularidad.....	Bs.F 46,48
Bono por Jefatura.....	Bs.F 169,08
Prima por Hijos.....	Bs.F 228,06
Aporte IPSPUDO.....	Bs.F 244,97
Bono Vacacional.....	Bs.F 418,91
Bono Fin de Año.....	Bs.F 418,91
Caja de ahorro.....	Bs.F 2.189,94

Total Mensual Bs.F 5.950,47

La Universidad paga por concepto de antigüedad 2 meses por cada año.

Ahora, 2 meses x 5.950,47 Bs.F. = 11.900,94 Bs.F.

Calculo de Intereses Sobre Prestaciones Sociales

Con base a las prestaciones acumuladas año tras año, el Docente dependiendo de su antigüedad va acumulando esas prestaciones, más los intereses que quedan después de calcular y pagar el anticipo de esos intereses en su cuenta de pasivos laborales.

Entonces cuando se va a calcular los intereses del último año y el anticipo de ellos las prestaciones acumuladas mas los del año de corte, estos serán sumados y luego se les aplica la tasa promedio pasiva y nos da como resultado los intereses netos a pagar. Pero la Universidad de Oriente, no los paga completo sino que da un anticipo, ya que se basarán en un reglamento interno emanado por la oficina de planificación del Rector Universitario (OPSU), así como acuerdos gremiales que son enviados por medio de una resolución.

Para efectos didácticos vamos a calcular los intereses del último año y el anticipo otorgado al Docente.

Intereses sobre prestaciones sociales

Prestaciones Acumuladas x Tasa promedio pasiva

Cálculo de la Tasa Promedio Pasiva

$$T_p = \frac{T_a + T_{pas}}{2}$$

Se calcula la tasa de cada uno de los meses del año de corte y luego se suman y se dividen entre 12 meses y nos da la tasa promedio anual la cual va a ser utilizada para el cálculo de los intereses sobre prestaciones sociales.

$$T_p = 18,57\%$$

$$\begin{aligned} \text{Intereses} &= 11.900,94 \text{ Bs.F.} + \text{último año} \times 19.120,25 \times 18,57\% \\ &= 5.760,64 \text{ Bs.F.} \end{aligned}$$

Cálculo del 8,5% de anticipo de intereses sobre prestaciones sociales

Sueldo Base.....	Bs.F	2.234,14
Prima por Cargo.....	Bs.F	169,08
Prima por Titularidad.....	Bs.F	46,48
Prima por hijos.....	Bs.F....	228,06
Total Sueldo Integral		Bs.F. 2.677,76

$$\begin{aligned} \text{Anticipo del (8,5\%)} &= \text{Sueldo Integral} \times 12 \text{ meses} \times 8,5\% \\ &= 2.677,76 \text{ Bs.F.} \times 12 \text{ meses} \times 0,085 \\ &= 2.677,76 \text{ Bs.F.} \end{aligned}$$

Luego de haber hecho los cálculos del anticipo, se le restarán a los intereses totales y la diferencia se acumulará en la Cuenta del Docente, sumada al capital.

4.3.-VENTAJAS PARA CADA UNO DE LOS RÉGIMENES DE INTERESES

4.3.1 Ventajas de los Intereses presentes en la Ley Orgánica del Trabajo

- Los intereses son abonados en la cuenta del trabajador anualmente, que tiene en una entidad financiera, donde él puede disponer de ellos cuando lo requiera o si el prefiere los puede capitalizar.
- Cuentan con el respaldo de las instituciones financieras, y el trabajador tiene derecho a estar informado anualmente de su capital y los intereses.
- Con los intereses de prestaciones sociales persigue un máximo rendimiento de los fondos depositados, en beneficio del trabajador, ya que con dichos fondos se realizan inversiones rentables y de alta liquidez, debido a las altas tasas de interés.
- Si las tasas de interés que el Banco utiliza para estos cálculos están por encima del índice de precios al consumidor anual (IPC), los intereses aumentan y el dinero que tiene el trabajador en la institución financiera no se devaluará por el efecto inflacionario.

4.3.2. Ventajas de los Intereses presentes en las Normas de Homologación

- Los intereses del pago de prestaciones sociales, pueden ser sostenidos a recálculos o ajustes durante la relación de trabajo, según establece el Concejo Nacional de Universidades (C.N.U) y la oficina de planificación del sector Universitario (OPSU).
- Debido a que la Universidad de Oriente no cumple con el nuevo régimen, los depósitos no se realizan en ninguna entidad financiera, por concepto de indemnización de sus prestaciones sociales, la tasa de interés aplicada sería, la tasa promedio pasiva, ósea que el trabajador se encuentra en ventaja en comparación con aquellos que si participan en el fideicomiso.
- Los montos que anualmente paga la universidad de Oriente a su personal Docente por concepto de intereses sobre sus prestaciones sociales, no constituyen un fideicomiso, ya que esta actividad no cumple con las condiciones y requisitos propios de dicha operación.
- Que la tasa de interés utilizada para los cálculos de los intereses es la tasa pasiva promedio de los últimos 12 meses antes de la fecha de corte, la cual vendrá a ser mayor que la utilizada en la Ley Orgánica del Trabajo.

4.4.-ANÁLISIS DE LOS CÁLCULOS EFECTUADOS DE ACUERDO A UNO U OTRO PROCEDIMIENTO

Al hacer un análisis se puede observar que el cálculo de los intereses presentes en la Ley Orgánica Del Trabajo, dependerán en donde se acrediten si es un

fideicomiso en el Banco, los intereses son al rendimiento que estos produzcan, es a la tasa del mercado, si el patrono no cumpliera con los solicitado por el trabajador de depositar sus prestaciones como se mencionó, se fijará la tasa activa determinada por el mismo Banco, si fuere depositada en la contabilidad de la empresa. Así mismo para cuando cese la relación laboral con la institución, el patrono le entregará las prestaciones más los intereses; si estaban depositados en un banco, podrá disponer de ellos con los intereses producidos, pero los pudo haber cobrado año tras año.

Sin embargo, en las Normas De Homologación de la Universidad de Oriente, se calcula la tasa promedio pasiva que se va a utilizar para estos cálculos, en los intereses totales.

Cabe destacar, que esta prestación de antigüedad genera intereses que llevan en el departamento de pasivos laborales en un sistema computarizado, ósea que la Universidad de Oriente no usa la figura del fideicomiso, sólo se hacen cancelaciones anuales de esos intereses a manera de un anticipo que equivale a un poco más del sueldo base.

Es pertinente aclarar, que la Universidad de Oriente con respecto a los intereses del fideicomiso, estipula una tasa del 8,5% anual, que es el anticipo que reciben los docentes, tasa que fue adoptada como una figura por la institución por acuerdos entre el Concejo Nacional de Universidades y por la Oficina de Planificación del sector Universitario.

CONCLUSIONES

Luego del análisis realizado con referente al cálculo del 8,5% de anticipo de los intereses sobre prestaciones sociales de Personal Docente aplicado por la Universidad de Oriente, mencionados en los capítulos anteriores se concluye que:

- Las Prestaciones sociales y los intereses generados por ellas, constituyen un derecho consagrado en la Ley Orgánica del Trabajo a todos los trabajadores y pueden ser liquidados y depositados previa autorización del trabajador, dependiendo en donde se acrediten, en un Fideicomiso o en la Contabilidad de la Empresa.
- La Universidad de Oriente, por medio del Convenio de la Federación de Asociaciones de Profesores (FAPUV), decidieron acogerse al viejo régimen para el cálculo de los intereses sobre prestaciones sociales, ya que la nueva Ley Orgánica del trabajo los desmejoraba monetariamente.
- Los intereses sobre prestaciones sociales, tienen su basamento jurídico que lo rige y que está en la Ley, para satisfacer las necesidades de los trabajadores, y que tengan políticas que les proporcionen mejores beneficios.
- Los Anticipos de intereses sobre prestaciones sociales de los Docentes, se pagan de esta forma ya que, se rigen por un reglamento interno emanado por la oficina de planificación del Sector Universitario (O.P.S.U) y acuerdos gremiales por medio de una resolución.

- Estos intereses no se pueden pagar por completo debido a que el Estado mantiene una deuda demasiado grande con todas las Universidades Públicas del País y por esta razón se decidió pagar únicamente un anticipo del 8,5% de esos intereses que equivalen a un poco más que el sueldo base del Docente.
- En el departamento de pasivos laborales del Rectorado de la Universidad de Oriente no existe un instructivo lo suficientemente claro y ordenado para que el personal docente pueda saber cuanto le corresponde por concepto de anticipo de intereses (8,5%) en cada corte.
- El Rectorado de la Universidad de Oriente es una institución pública que ha sido afectada por los constantes cambios en las políticas de derecho laboral. Por lo que ello se refleja en la acumulación y retraso en el pago de las prestaciones sociales y sus intereses.
- Actualmente el departamento de pasivos laborales para que pueda procesar toda la información, deberían explicar claramente como se hacen los cálculos del anticipo de intereses al personal docente de la Universidad de Oriente.
- Finalmente el cálculo del Anticipo de los intereses sobre prestaciones sociales del Personal Docente, después del análisis comparativo realizado, resulta menos favorable las Normas de Homologación, ya que se debería pagar un porcentaje mayor de anticipo.

RECOMENDACIONES

Debido a que, la Universidad de Oriente hace el cálculo de los intereses sobre prestaciones sociales y anticipo del 8,5%, con base a la tasa promedio pasiva anual, esta que fue adoptada como una figura por la institución, por acuerdos entre el Consejo Nacional de Universidades y por la oficina de planificación del sector Universitario y finalmente analizado y llegado a algunas conclusiones, se tienen las siguientes recomendaciones:

- La creación de un manual de procedimientos donde se detallen claramente como realizan los cálculos de los intereses sobre prestaciones sociales y luego el anticipo del 8,5% que se les otorgan a los Docentes anualmente, y así tener la información más clara y directa, para no tener que ocupar al personal del Departamento de Pasivos Laborales del Rectorado de la universidad de Oriente.

- Actualización de registros donde se explique claramente como se realizan los cálculos de los intereses sobre prestaciones sociales y del anticipo (8,5%) otorgado a los Docentes, ya que en el Rectorado de la Universidad de Oriente lo que se consigue son instructivos únicamente donde se explican vagamente los procedimientos de cálculos.

- Que los Docentes estén mejor informados en todo lo concerniente al pago del anticipo de los intereses, para saber si lo que le pagan es lo correcto y le permitan estar conforme.

- Contratar personal calificado para reducir el exceso de trabajo en ese departamento (pasivos laborales) del Rectorado de la Universidad de Oriente, buscando con esto disminuir la acumulación de solicitudes por deudas de las prestaciones sociales y sus intereses que no han sido canceladas y realizar el trabajo mas rápido.

- Diseñar por medio del Consejo Nacional de Universidades y por la oficina de planificación del sector universitario, conjuntamente con el Ministerio de Educación Superior para que aumente la tasa utilizada para el cálculo del anticipo de esos intereses.

- Que los cálculos del anticipo (8,5%) se hagan, en base a la antigüedad del Docente, ósea que mientras más tiempo tiene en la institución mayor sea el anticipo otorgado.

BIBLIOGRAFÍA

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Diciembre (1.999).
- Ley Orgánica del Trabajo Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.152 Extraordinaria del 19-6-97.
- Reglamento de la Ley Orgánica del trabajo.
- Normas de Homologación. Concejo Nacional de Universidades.
- ARIAS, Fidias G (1999): “Proyecto de investigación e introducción a la Metodología científica”. Editorial Episteme 4ª Edición.
- ALFONZO G, Rafael J (1999) “Nueva didáctica del Derecho del Trabajo” adaptada a la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 décima edición.
- CALDERA, Rafael 1957 “Derecha del Trabajo”. Editorial 2ª edición Tomo I.
- ESPINOZA P, Antonio. “El Régimen de Prestaciones Sociales”. Editorial Vadell y Hermanos.
- LANDAETA, Daniel J. (1997) “Análisis Descriptivo del Fideicomiso para Prestaciones Sociales en Venezuela”. Tesis Puerto la Cruz.
- ESTEVES, A, José T (1977) “Diccionario Razanado de Economía”. Editorial Panapo, Caracas Venezuela.

- PINTO V, Arturo y RAMOS, Beltran (2004) “Actualización de los pasivos laborales por concepto de prestaciones sociales y otros beneficios laborales de los trabajadores de (Funda Salud)”. Tesis Cumaná.

ANEXO

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
DIRECCION DE PERSONAL
DEPARTAMENTO DE PASIVOS LABORALES

OBSERVACION: ESTADO DE CUENTA SUJETO A MODIFICACION POR ENTES GUBERNAMENTALES

E S T A D O D E C U E N T A

CEDULA: 4686689

NOMBRE: MARQUEZ V ALFREDO J

INGRESO: 15/06/80

PERIODO	SUELDO INTEGRAL	PRESTACIONES	ANTICIPO PREST.	ANTICIPO FIDEI.	FIDEICOMISO
1980	3,350.50	.00	.00	.00	.00
1981	4,000.43	4,000.43	.00	.00	420.05
1982	4,255.78	8,511.56	.00	.00	1,027.14
1983	4,527.43	13,582.29	.00	.00	1,803.54
1984	4,816.41	19,265.64	.00	.00	2,701.96
1985	5,123.84	25,619.20	.00	.00	3,788.63
1986	5,630.59	33,783.54	.00	.00	5,222.98
1987	7,218.71	50,530.97	.00	.00	7,859.43
1988	9,888.65	79,109.20	.00	.00	12,231.95
1989	14,542.13	130,879.17	.00	.00	50,411.01
1990	27,965.63	279,656.30	.00	17,901.00	97,742.99
1991	35,399.53	389,394.83	.00	17,901.00	173,118.81
1992	54,460.81	980,294.58	.00	32,619.60	523,513.57
1993	64,834.30	1,264,268.85	.00	32,619.60	1,116,128.98
1994	162,085.75	3,403,800.75	140,000.00	65,652.30	1,576,307.73
1995	225,119.10	5,065,179.75	.00	151,506.08	2,358,898.28
1996	331,057.50	7,945,380.00	.00	227,261.67	2,712,089.30
1997	640,687.00	21,783,358.00	.00	353,559.15	5,389,686.56
1998	640,687.00	23,064,732.00	.00	365,987.95	12,931,456.72
1999	784,100.67	29,795,825.46	750,000.00	442,145.52	8,785,251.77
2000	1,526,545.18	61,061,807.20	.00	868,024.08	12,629,753.12
2001	2,003,060.01	84,128,520.42	.00	1,148,807.40	27,701,829.48
2002	2,129,238.06	93,686,474.64	.00	1,148,807.44	41,624,450.18
2003	2,648,540.20	121,832,849.20	5,000,000.00	1,249,247.04	31,307,646.89
2004	2,648,540.20	127,129,929.60	.00	1,249,247.04	33,990,640.51
2005	3,287,645.63	164,382,281.50	.00	.00	37,622,472.32
				7,371,286.87	220,626,453.90

Anexo 1

TASAS DE INTERESES OFICIALES FIJADAS POR EL
BANCO CENTRAL DE VENEZUELA

PARA EL PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES
Reforma parcial de la Ley orgánica del trabajo 1/

	ACTIVA	PROMEDIO ENTRE LA ACTIVA Y LA PASIVA	GACETA OFICIAL		PASIVAS 2/	PROMEDIO ANUAL TASA PASIVA 3/
			NÚMERO	FECHA		
2006						
FEBRERO	15.04	12.76	-	-	10.48	11.26
ENERO	14.93	12.71	36.376	09/02/2006	10.49	11.42
2005						
DICIEMBRE	14.40	12.79	-	10/1/2005	11.18	11.47
NOVIEMBRE	15.07	12.85	36.332	09/12/2005	10.83	11.95
OCTUBRE	15.28	13.18	36.309	08/11/2005	11.10	12.12
SEPTIEMBRE	14.68	12.71	36.281	11/10/2005	10.74	12.28
AGOSTO	15.85	13.33	36.268	08/09/2005	10.81	12.51
JULIO	15.82	13.53	36.247	10/04/2005	11.24	12.85
JUNIO	15.25	13.47	36.228	12/07/2005	11.69	12.68
MAYO	16.37	14.02	36.206	06/06/2005	11.67	12.77
ABRIL	15.45	13.86	36.183	10/05/2005	12.47	12.89
MARZO	16.48	14.44	36.164	12/04/2005	12.40	12.69
FEBRERO	16.04	14.21	36.143	09/03/2005	12.39	12.93
ENERO	16.30	14.93	36.124	10/02/2005	13.56	12.80
2004						
DICIEMBRE	16.00	15.25	38.104	11/01/2004	14.50	12.66
NOVIEMBRE	16.11	14.51	38.003	09/12/2004	12.91	12.63
OCTUBRE	17.01	15.02	38.051	09/11/2004	13.03	12.85
SEPTIEMBRE	16.92	15.20	38.039	07/10/2004	13.48	12.81
AGOSTO	17.50	15.01	38.017	07/09/2004	12.44	13.18
JULIO	17.22	14.45	37.998	10/08/2004	11.69	13.30
JUNIO	17.06	14.92	37.975	08/07/2004	12.76	13.57
MAYO	17.88	15.40	37.955	08/06/2004	13.12	13.63
ABRIL	17.97	15.22	37.935	11/05/2004	12.47	13.77
MARZO	17.56	15.20	37.918	13/04/2004	12.84	14.40
FEBRERO	18.08	14.46	37.895	10/03/2004	10.84	14.85
ENERO	18.38	15.09	37.876	10/02/2004	11.80	16.00
2003						
DICIEMBRE	19.48	16.83	37.856	13/01/2004	14.18	17.21
NOVIEMBRE	19.82	17.67	37.835	09/12/2003	15.52	18.21
OCTUBRE	21.13	16.87	37.815	11/11/2003	12.81	19.24
SEPTIEMBRE	22.37	19.99	37.793	09/10/2003	17.61	20.37
AGOSTO	23.29	18.74	37.771	09/09/2003	14.19	20.83
JULIO	22.09	18.40	37.748	07/08/2003	14.89	21.56
JUNIO	23.17	18.33	37.728	09/07/2003	13.49	22.57
MAYO	25.5	20.12	37.709	11/06/2003	14.74	23.79
ABRIL	29.01	24.52	37.685	08/05/2003	20.03	26.38
MARZO	31.8	25.05	37.667	08/04/2003	18.30	26.94
FEBRERO	33.56	29.12	37.647	11/03/2003	24.69	29.11
ENERO	36.96	31.63	37.630	12/02/2003	26.30	29.11
2002						
DICIEMBRE	33.89	29.95	37.607	10/01/2003	26.12	28.79
NOVIEMBRE	33.09	30.47	37.589	11/12/2002	27.89	28.24
OCTUBRE	32.72	29.44	-	-	28.16	27.27
SEPTIEMBRE	30.69	26.92	37.547	11/10/2002	23.10	26.75
AGOSTO	30.09	26.92	37.527	14/09/2002	22.95	26.43
JULIO	32.8	29.9	37.504	13/08/2002	27.00	25.73
JUNIO	35.15	31.64	37.481	10/07/2002	28.13	24.87
MAYO	38.49	36.2	37.463	12/06/2002	33.91	23.48
ABRIL	46.46	43.59	37.440	10/05/2002	36.72	21.66
MARZO	56.84	50.1	37.420	10/04/2002	44.38	19.44
FEBRERO	53.56	39.1	37.405	15/03/2002	24.84	16.68
ENERO	35.35	28.91	37.388	20/02/2002	22.47	15.57
2001						
DICIEMBRE	27.66	23.57	37.369	22/01/2002	19.48	14.71
NOVIEMBRE	26.75	21.51	37.347	17/12/2001	16.27	14.22
OCTUBRE	31.31	25.59	37.330	22/11/2001	19.87	14.01
SEPTIEMBRE	35.98	27.62	37.307	19/10/2001	19.38	13.50
AGOSTO	24.87	19.69	37.287	20/09/2001	14.51	13.05
JULIO	22.78	18.54	37.265	21/08/2001	14.32	13.08
JUNIO	23.37	18.50	37.240	16/07/2001	13.63	13.07
MAYO	20.82	16.56	37.221	18/06/2001	12.30	13.30
ABRIL	20.02	16.05	37.200	18/05/2001	12.08	13.53
MARZO	21.07	16.17	37.180	18/04/2001	11.27	13.77
FEBRERO	21.14	16.17	37.160	16/03/2001	11.20	14.04
ENERO	22.43	17.34	37.142	17/02/2001	12.26	14.37
2000						
DICIEMBRE	21.99	17.76	37.121	17/01/2001	13.54	14.68
NOVIEMBRE	21.67	17.7	37.114	08/01/2001	13.73	15.19
OCTUBRE	21.09	17.43	37.094	23/11/2000	13.77	15.53
SEPTIEMBRE	23.69	18.84	37.064	26/10/2000	13.98	15.59
AGOSTO	23.60	19.28	37.040	20/09/2000	14.87	15.95
JULIO	23.42	19.8	37.020	23/08/2000	14.20	16.37
JUNIO	20.19	21.31	36.996	19/07/2000	16.43	15.50
MAYO	23.06	19.64	36.976	20/06/2000	15.02	15.98
ABRIL	25.99	20.49	36.952	17/05/2000	15.00	16.22
MARZO	25.14	19.78	36.939	27/04/2000	14.42	16.69
FEBRERO	26.87	22.10	36.918	22/03/2000	15.23	16.02
ENERO	29.15	23.76	36.898	23/02/2000	18.37	19.28

Anexo 2

Hoja de Metadatos

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

Título	Análisis del pago del 8,5% por concepto de anticipo de intereses sobre prestaciones sociales efectuado al personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
	Rafael José De La Rosa	CVLAC
e-mail		
e-mail		
José Gregorio Hernández	CVLAC	8641270
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Prestaciones sociales
Intereses
Fideicomisos
Normas de Homologación
Ley Orgánica Del Trabajo

Palabras o frases claves:

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de
Ascenso – 2/5

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
CIENCIAS ADMINISTRATIVA	CONTADURIA PUBLICA

Resumen (abstract):

Actualmente Venezuela se rige por la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de Junio de 1997, la cual garantiza a los trabajadores el derecho al reconocimiento y compensación de la antigüedad en el servicio, asegurándoles, al mismo tiempo, un nivel económico acorde con las necesidades y condiciones de vida del país. Sobre la base de esta afirmación, se genera la duda con relación a la eficiencia del sistema de cálculos de las prestaciones sociales y de los intereses implementados por la UDO al personal Docente y de Investigación, puesto que, se sigue aplicando el régimen de prestaciones sociales anterior, contenidos en las normas de homologación del año (1990) por lo que en la carencia de recursos, el anticipo los intereses que se cancelen, se estiman sobre la base de un porcentaje del 8,5% que es inferior al previsto en la L.O.T, lo que contribuye que los profesores no reciban el beneficio merecido por concepto de estos intereses. Todo esto nos conlleva a estudiar el cálculos de los intereses sobre prestaciones sociales que le hacen a los docentes, con el fin de suministrar una información conciente y objetiva que contribuya al mejoramiento de los mecanismos para el cálculo y liquidación de los intereses; para lo que se recomienda, prever los recursos financieros y que su distribución se haga correctamente con miras a mejorar la efectividad en el sistema de cálculos de esos intereses y que se cumplan de manera responsable los actos, derechos y acciones necesarias por la consecución de los fines del mismo.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de
Ascenso – 3/5
Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail
Abg. Emilia Campos	ROL CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC
	e-mail
	e-mail
Abg. Marisol Reyes	ROL CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC
	e-mail
	e-mail
Lcdo. Nestor Matthey	ROL CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC
	e-mail
	e-mail
	ROL CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC
	e-mail
	e-mail

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2008	02	27
------	----	----

Lenguaje: SPA

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/5

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
TESIS-hernandez rafael	Aplication/word

Alcance:

Espacial :

(Opcional)

Temporal:

(Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciatura

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciatura en Contaduría Publica

Área de Estudio:

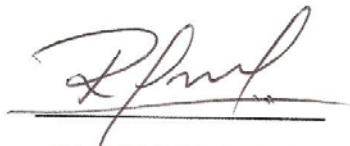
Contaduria

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

UNIVERSIDAD DE ORIENTE

Derechos:

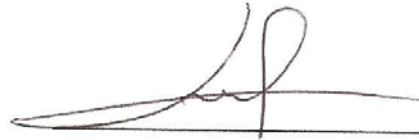
Los autores garantizamos en forma permanentes a la universidad de Oriente el derecho de archivar y difundir, por cualquier medio, el contenido de esta tesis. Esta difusión será con fines estrictamente científicos y educativos, pudiendo cobrar la Universidad de Oriente una suma destinada a recuperar los costos involucrados. Los autores nos reservamos el derecho de propiedad intelectual así todo como los derechos que pudieran derivarse de patentes industrial o comerciales.



RAFAEL DE LA ROSA

C.I: 9.982.880

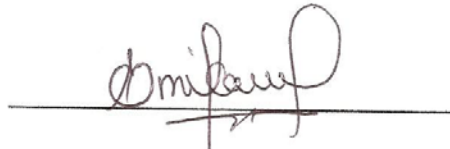
Autor Principal



JOSE G. HERNANDEZ

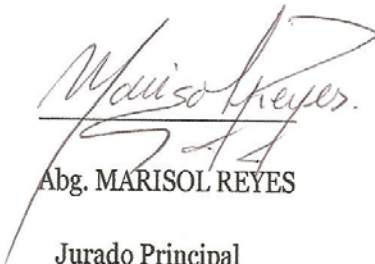
C.I: 8.641.270

Autor Principal



Abg. EMILIA CAMPOS

Tutor Principal



Abg. MARISOL REYES

Jurado Principal



Lcdo. NESTOR MATTEY

Jurado Principal

Por La Subcomisión de Tesis:



