



**UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL LISANDRO ALVARADO
DECANATO DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA
COORDINACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL**



**INCIDENCIA DE LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO EN LOS
COSTOS OPERATIVOS LABORALES POR PRESTACIONES SOCIALES
EN LAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO. CASO:
GANADERO GRILL RESTAURANT TURÍSTICO, C.A.**

Autora: Mayelvy Claret Olivo F
C.I: V- 14.094.571

BARQUISIMETO, SEPTIEMBRE DE 2012



UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL LISANDRO ALVARADO
DECANATO DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA
COORDINACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL



**INCIDENCIA DE LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO EN LOS
COSTOS OPERATIVOS LABORALES POR PRESTACIONES SOCIALES
EN LAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO. CASO:
GANADERO GRILL RESTAURANT TURÍSTICO, C.A.**

Trabajo de grado para optar el título de Licenciado
En Contaduría Pública

Autora: Mayelvy Claret Olivo F.
V-14.094.571
Tutora: Gicela J. Álvarez
V-7.192.472

BARQUISIMETO, SEPTIEMBRE 2012



APROBACION DE LA TUTORA

Yo, Gicela Álvarez, C.I. V-7.192.472, hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado, titulado: *INCIDENCIA DE LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO EN LOS COSTOS OPERATIVOS LABORALES POR PRESTACIONES SOCIALES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO. CASO: GANADERO GRILL RESTAURANT TURÍSTICO, C.A.*, presentado por la ciudadana: Mayelvy Claret Olivo Falcón C.I. V-14.094.571 para optar al título de: Licenciada en Contaduría Pública

Considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barquisimeto, a los 20 días del mes de Septiembre de 2012.

Tutora: _____

C.I.: _____



CONSTANCIA

Quien suscribe: Gicela Álvarez, portador de la Cédula de Identidad Nro. V-7.192.472, en mi condición de Tutora del trabajo de investigación Titulado: *INCIDENCIA DE LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO EN LOS COSTOS OPERATIVOS LABORALES POR PRESTACIONES SOCIALES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO. CASO: GANADERO GRILL RESTAURANT TURÍSTICO, C.A.*, presentado por la ciudadana: Mayelvy Claret Olivo Falcón C.I. V-14.094.571 estudiante de la carrera: Contaduría Pública hago constar que he leído por completo y discutido con la autora el referido trabajo que se presenta y que califica para ser sometido a la comisión revisora correspondiente para su presentación pública.

También hago constar mi compromiso de cumplir fielmente el reglamento interno del Decanato Administración y Contaduría (DAC) en todo lo que aplique a mi condición de tutora.

Constancia que se expide a solicitud de la Coordinación de Práctica Profesional

Barquisimeto, 20 de Septiembre de 2012.

Firma Tutora



**INCIDENCIA DE LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO EN LOS
COSTOS OPERATIVOS LABORALES POR PRESTACIONES SOCIALES
EN LAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO. CASO:
GANADERO GRILL RESTAURANT TURÍSTICO, C.A.**

Trabajo Especial de Grado aprobado, en nombre de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, por el siguiente Jurado, en la ciudad de Barquisimeto, a los _____ días del mes de septiembre de 2012.

Prof. (a). Gicela Álvarez
Tutora

Prof. (a)
Jurado Principal

Prof. (a).
Jurado Principal

DEDICATORIA

A mis Padres, hermanos, mi Esposo, mi Hija, Amigas y Amigos incondicionales, quienes han sido mi inspiración y formación profesional además de ser apoyo para lograr esta meta.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios y San Miguel Arcángel quienes con sus alas me arrojaron en todo momento y me ayudaron a superar etapas y obstáculos que fui superando con su ayuda para poder superar pruebas

A mis Padres, Mayira Falcón y Víctor García por haber aportado su apoyo en los momentos difíciles y ofrecerme su colaboración, espero que se sientan orgullosos de este logro, que en gran parte se los debo a ellos.

Mi esposo, solo tengo que decir “Gracias” por todos tus consejos y por siempre estar dispuesto a apoyarme.

Muy especialmente a mi amada Hija, mi razón de ser; María Laura aunque aun no estás en mis brazos me has motivado a continuar esta meta.

Mis hermanos, Romer Claret, Luis Manuel y Siul Ariana por los buenos momentos vividos, por ser siempre un apoyo incondicional.

A mi Profesora Gicela Álvarez quien fue mi Ángel de la Guarda no podría faltar en esta meta pues, sin ella no habría podido lograr superar tantos obstáculos que se me presentaron a lo largo de mi carrera en especial en los últimos semestres. Gracias de verdad que no sabría como agradecer.

A todos los docentes, orientadores y profesionales que me han guiado por el camino correcto.

Amigas y amigos incondicionales, quienes han sido la inspiración en mi formación profesional, tanto en el área de orientación como de la salud.

A todos mil gracias por haberme ayudado al logro de este triunfo

¡Gracias...!

INDICE GENERAL

	pp.
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE CUADROS	ix
INDICE DE GRAFICOS	x
RESUMEN	xi
INTRODUCCION	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	3
Planteamiento del Problema	3
Objetivos de la Investigación	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos	9
Justificación e Importancia	9
Alcance y Delimitaciones	12
II MARCO TEORICO	13
Antecedentes de la Investigación	13
Bases Teóricas	17
Contabilidad	17
Contabilidad de Costos	18
Sistema de Costos	19
Objetivos de la contabilidad de costos	19
Costos Operativos	20
Registro Contable	21
Registro contable de costos y gastos por mano de obra	21
Registro de obligaciones laborales	23
Registro de pago de intereses	24
Salario devengado	25
Horas extras	26

	pp.
Jornada laboral y horario de trabajo	27
Obligaciones laborales	27
Prestaciones Sociales	27
Fideicomiso	28
Licencia por maternidad y paternidad	29
Empresas de Servicio	30
Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.	31
Bases Legales	32
Sistema de Variable	34
Glosario de términos técnicos	36
III MARCO METODOLOGICO	37
Naturaleza, tipo y diseño de la Investigación	37
Población y Muestra	39
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
Validez del instrumento	41
Análisis de los datos	42
Técnicas de procesamiento y análisis de la información	43
Análisis y presentación de la información	44
IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	45
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
Conclusiones	62
Recomendaciones	64
Referencias bibliográficas	66
ANEXOS	
A Modelo Guía de Entrevista	70
B Formato de Validación Juicio de Experto	74
C Entrevistas aplicadas	78

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro		pp.
1	Mapa de operacionalización de la variable	35
2	Comparativo de los articulados con incidencia en los costos operativos.	46
3	Cálculo de las utilidades de un trabajador con antigüedad de 7-8 años. Estudio comparativo entre régimen Ley (1997) versus Ley (2012). Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A.	47
4	Cálculo de los intereses de un trabajador con antigüedad de 7-8 años. Estudio comparativo entre régimen Ley (1997) versus Ley (2012). Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A.	48
5	Cálculo de las prestaciones de un trabajador acumuladas año 2011 y 2012. Estudio comparativo entre régimen Ley (1997) versus Ley (2012). Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A.	50
6	Cálculo de la asignación por vacaciones. Estudio comparativo entre régimen Ley (1997) versus Ley (2012). Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A. Barquisimeto, 2012.	52
7	Cálculo de los días y su valor por concepto de bono vacacional. Estudio comparativo entre régimen Ley (1997) versus Ley (2012). Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A.	53
8	Evolución del salario mínimo desde el 01 de sept. 2010 hasta el 30 de agosto 2012. Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A.	54
9	Prestaciones sociales de un trabajador con antigüedad de 7-8 años. Estudio comparativo entre régimen Ley (1997) versus Ley (2012). Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A.	55
10	Prestaciones sociales de la nómina de trabajadores de la Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A. basado en la normativa con la Ley derogada de 1997, y corte de cálculo Diciembre 2011.	57
11	Prestaciones sociales de la nómina de trabajadores de la Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A. basado en la normativa de la nueva Ley Lottt (2012), y corte de cálculo Julio 2012.	58
12	Esquema sinóptico y sintetizado de la opinión de los entrevistados.	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico	pp.
1 Visualización de la proporción de utilidades con respecto al sueldo mensual en el cálculo de las prestaciones sociales.	61
2 Visualización del monto de las obligaciones por rubro que tienen incidencia en cálculo de las prestaciones sociales.	64



UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL LISANDRO ALVARADO
DECANATO DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA
COORDINACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL



**INCIDENCIA DE LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO EN LOS
COSTOS OPERATIVOS LABORALES POR PRESTACIONES SOCIALES
EN LAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO. CASO:
GANADERO GRILL RESTAURANT TURÍSTICO, C.A.**

Trabajo de grado para optar el título de Licenciado en Contaduría Pública

Autora: Mayelvy Olivo

Tutora: Gicela Álvarez

Fecha: Septiembre 2012

RESUMEN

El marco legislativo laboral en diferentes países latinoamericanos y del mundo han evolucionado progresivamente, con diferentes orientaciones político-sociológicas, cada una mantiene lineamientos que van desde la defensa de los derechos de los trabajadores a la protección del trabajador no importando su condición. La recién aprobada Ley Orgánica del Trabajo, trabajadores y trabajadoras (2012), contiene un conjunto de disposiciones que benefician indudablemente al trabajador en sí, pero también afecta económica, financieramente y a nivel de los costos operativos a la parte empleadora, es decir, el sector productivo. En este sentido, las nuevas obligaciones que tienen incidencia en los costos operativos y que son de origen del rubro de las prestaciones sociales se ha convertido en el centro del presente estudio, por cuanto es necesario efectuar un objetivo análisis de la incidencia que tendrá esta ley para un sector muy específico, como es el sector terciario de los servicios. Para ello se tomó como caso de estudio un restaurante de la localidad de Barquisimeto, como unidad representativa de este sector, donde la fuerza laboral es decisiva para la obtención principal de sus ingresos; y que por pertenecer a las Pymes tiene condiciones especiales y tal vez desventajosas con respecto a las grandes empresas o corporaciones. En la metodología se tomó como técnica la encuesta, y dentro de ella la entrevista, el desarrollo de modelos dinámicos en hojas de cálculo, que permitieron efectuar proyecciones y estimaciones del pago de estos pasivos. Los resultados obtenidos permiten destacar el incremento significativo, tanto a nivel individual por trabajador como el aspecto global de toda la nómina de un caso de estudio. Se concluye que estas pequeñas empresas deben tomar previsiones y dimensionar los compromisos que surgen de los pasivos laborales, y evaluar la incidencia en los costos operativos de la empresa. Se sugiere lineamientos estratégicos gerenciales a los directivos y personal responsable del cálculo, registro contable y pago de estos pasivos, con la asistencia de cursos y talleres de capacitación que estén respaldado por los entes del colegio de contadores y/o otras entidades de formación y actualización.

Descriptor: Prestaciones sociales, costos operativos, empresas de servicios, Pymes

INTRODUCCIÓN

El sector productivo privado siempre ha sido el motor del progreso de los países desarrollados, por ello, cuando en el entorno social de un país se generan cambios radicales, y en particular en el ámbito del marco jurídico, éste repercute en el entorno económico, tanto a nivel macro como micro productivo, y más específica e internamente en los sistemas de manejo de costos. En este sentido, la recién aprobada Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT, Mayo 2012), ya está impactando en el sector de la producción, comercialización y de servicios. Este último, puede verse más afectado que otros, pues generalmente son unidades productivas pequeñas, pero que puede demandar mayor cantidad de recursos humanos para incrementar su productividad o rentabilidad competitiva.

Por ello, la orientación del presente trabajo está dirigido a efectuar un análisis y determinación de la influencia que incide en los costos operativos una vez que el empresariado deberá acatar los lineamientos contenido en esta nueva Ley según los plazos para su ejecución, en particular en el sector privado, para lo cual se tomó como caso de estudio, una empresa local en el ramo de los servicios, específicamente en el área de preparación de alimentos, como es el *Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.*, un negocio representativo de las Pymes turística, típica de la zona, con una larga trayectoria, y con una nómina de personal bastante representativa en cuanto al volumen de operaciones comerciales y de servicios que ofrece, y soporte indispensable en la prestación del servicio, tanto en la preparación de los alimentos, la atención al cliente y el mantenimiento de la empresa.

El estudio está estructurado por capítulos, una sección de referencias bibliográficas y los anexos. En el primer capítulo se expone el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación, haciendo especial alusión al por qué se tomo un caso de estudio para analizar la potencial incidencia en los costos operativos imputables al nuevo tratamiento requerido por las obligaciones y compromisos laborales que tienen incidencia en lo económico para las empresas de servicio.

En el segundo, se presenta el marco teórico que está integrado por los antecedentes de la investigación, que como se puede constatar son escasos, ya que la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT, 2012), tiene menos de dos meses de su entrada en vigencia, por lo cual estos quedaron restringidos a estudios relacionados en la legislación laboral. Igualmente, en este capítulo se incluyen las bases teóricas, en el aspecto contable, de costos y de procedimientos laborales que deben considerar las empresas en el nuevo marco jurídico. Las bases legales se circunscribieron sólo a los aspectos puntuales que se delinean en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y los artículos más destacados relacionados con la incidencia laboral y financiera, en cuanto a prestaciones sociales y registro de los pasivos laborales estipulados en la Ley vigente. Al final se incorporan el sistema de variable y la definición de términos técnicos que contribuyen a orientar al lector sobre el esquema y contenido del estudio.

En el tercero, se describe en forma detallada el marco metodológico, conformado por la naturaleza, tipo y diseño de investigación, la población y muestra, haciendo mención que como caso de estudio, se establece un criterio de una sola “unidad de análisis”, es decir, se toma una empresa representativa del sector servicios alimentarios, sobre la cual se efectuó el estudio y análisis de la información. Igualmente, se mencionan las técnicas de indagación que se aplicaron, el instrumento, la forma de recolección de la data, y como ella se convirtió en información relevante, la estrategia de validación del instrumento, con las técnicas de procesamiento y análisis de datos de la investigación.

Los resultados, análisis e interpretación de los datos se muestran en el capítulo IV, a través de una serie de cuadros de estudio, individual para un solo trabajador y luego se hace la extrapolación a toda la nómina de la empresa objeto de estudio. Finalmente, el capítulo V, hace un desglose en forma sintetizada de las conclusiones, deducciones, sugerencias y recomendaciones en función los resultados obtenidos y con miras a la orientación de los objetivos específicos planteados al inicio de la investigación. Con ello, se efectúa un aporte a la institución y a los próximos egresados en el área de la contaduría y así valorar la incidencia en los costos operativos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Un análisis macroeconómico y financiero a nivel internacional evidentemente mostrará que toda medida que se tome en el orden político y jurídico, genera impactos en el aparato productivo de cualquier región, y principalmente, se afecta en mayor proporción en el país origen generador de dicho marco jurídico-legal; y se extiende a los mercados donde interactúa o tiene vínculos comerciales.

En este orden de ideas, los cambios de regulaciones inesperadas, sin consultar a los entes que son afectados, o por lo menos con un respaldo de estudio de factibilidad y viabilidad en el tiempo, es un riesgo, que muchas veces no es posible predecir en el tiempo para darle fortaleza a un proceso de desarrollo económico sostenible. Se deduce entonces, y se puede asociar, que por cada cambio en el marco legal se genera una similar restricción en el mercado y la economía de cualquier país.

Partiendo de lo señalado por Guerrero (2011), “La propiedad privada y sus derechos de protección como un mecanismo social de rendimiento apropiado por sus propietarios, y cuya apropiación es una relación directa de las economías y rentabilidades de esos activos en propiedad privada” (p. 2); hacen ver que en un sistema económico liberal y abierto, la propiedad privada no tiene sentido sin un proceso de revalorización y generación de lucro y beneficio, es la esencia de la propiedad privada, pero para ello requiere un marco jurídico de protección ante terceros y fundamentalmente ante el Estado. Esto a su vez, conlleva a reflexionar sobre la incertidumbre institucional: como una determinación de impactos y costos

a nivel de la unidad económica, la empresa; y en el crecimiento económico y social cada vez que se produce un cambio en el marco jurídico y legal de un país. Así, en una economía con una intervención severa por parte del Estado, y con una constante redefinición de normas, reglamentos, decretos y leyes; ocasiona incertidumbre en los derechos de propiedad, inestabilidad institucional, financiera y con pocos espacios para expandirse o crecer en mercados intervenidos operando ineficientemente, con incentivos bajos para el emprendedor y beneficios desproporcionados para la clase trabajadora, los cuales no corresponden con una eficiente y competitiva unidad económica; con controles políticos, se generan una considerable ecuación de costos adicionales a los normales costos de producir y para colocar en el mercado bienes y servicios subsidiados por el propio sector productivo.

Así se observa que, ante un nuevo escenario de un marco legal laboral que beneficia a la clase trabajadora, pero que también incide en el esquema económico, tanto a nivel de macro y microempresas o mejor dicho, del aparato productivo del país; la nueva Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT, 2012), que fue acelerada en su promulgación y puesta del ejecútase a partir del 01 de mayo del presente año; pero no se acceso a las viabilidades económica, financiera y presupuestaria para mantener la implementación de la misma a lo largo del tiempo. En este sentido, el colectivo se encuentra bajo incertidumbre, en particular el pequeño y mediano empresario está tratando de entender las repercusiones a mediano y largo plazo de este marco jurídico, y analizando sobre el impacto que tendrá la LOTTT sobre sus finanzas, lo cual podría marcar una tendencia negativa en el dinamismo laboral y la sustentación de un ritmo de crecimiento constante como el que se ha venido produciendo en la última década.

Las diferentes Cámaras de la Pequeña y Mediana Industria (Villegas, 2012), de varias localidades de Venezuela han reseñado que este aumento de beneficios para el trabajador actual, puede convertirse en una inhibición para cualquier crecimiento de nuevas empresas, o reclutamiento de nuevo personal, es más, puede ser un detonante para una serie de potenciales cierre de empresas, ante la

incapacidad económica de poder cubrir los nuevos beneficios económicos que deberá afrontar el sector privado para acatar la normativa y quedar dentro del marco legal de la misma. En otras palabras, estos pequeños empresarios pudieran desembolsar una cantidad significativa de dinero, o preveer los respectivos apartados, a razón de una decisión no consensuada del Ejecutivo; lo cual no estaba previsto para estos ejercicios fiscales. Esto significa que, al incrementar los costos por cada trabajador se hará menos rentable la inversión en el país; y las Pymes son las más afectadas por sus limitaciones en cuanto al capital que la constituyen, y sobre todo, aquellas donde el recurso humano es eje fundamental en su esquema de producción de bienes y servicios.

Así lo expone Sánchez (2012), abogado, especialista en materia laboral y económica, la nueva Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (Lottt), tiene múltiples repercusiones en diferentes ámbitos. Sin embargo, en el régimen de prestaciones sociales y el costo que genera el mismo, es crítico; ya que su base de cálculo comienza con el último salario, que evidentemente es el más elevado considerando el monto del sueldo inicial cuando el trabajador ingresó por primera vez en la empresa, pues se la han ido incorporando todos los incrementos anuales, que bien sea por decreto presidencial, contratación colectiva o de forma unilateral por el patrono, ha elevado el monto por erogación en el uso de la mano de obra productiva para la empresa. Por ello, el carácter retroactivo de este beneficio está originando desconcierto e impacto en los directivos del sector empresarial.

Igualmente, la extensión de nuevos beneficios, tales como el número de días de descanso, feriados, la disminución de la jornada laboral y la generación del día compensatorio; se convierten en serios problemas a la hora de conciliar el cumplimiento del trabajo efectivo para la producción de bienes y servicios, lo que en principio estaba diseñado para incentivar el incremento en el número de personal, se puede convertir en un impedimento para efectuar nuevas contrataciones ante tal enorme responsabilidad de parte del empresario para satisfacer el contenido de esta Ley (p. 2).

Sánchez (ob. cit.), afirmó que hay otros puntos que tal vez no han sido objeto de un mayor análisis profundo, y que a su juicio, van a tener un impacto importante en la nómina de las empresas. Enumeró los días de descanso, feriados, la disminución de la jornada laboral y la generación del día compensatorio, que desde su punto de vista, son vitales para la economía y el desarrollo de la empresa.

Igualmente, Sánchez (ob. cit.), “Explicó que las empresas tendrán que ajustar sus costos, porque una vez que entre en aplicación la LOTTT, el precio de la relación de trabajo será cada vez más alto”. (p. 2) En este sentido, las empresas venezolanas no podrán aspirar a una derogación de esta Ley, aún cuando se produzcan cambios en el orden político. Solo le queda adecuarse a la nueva realidad del cálculo de las prestaciones sociales y de las modificaciones de utilidades, de lo contrario corre el riesgo de pasar al régimen sancionatorio, el cual será calculado en base a unidades tributarias y dependiendo de la cantidad de personas que abarque la “errada acción de incumplimiento por parte del patrono”. De esta manera, al empresario le tocará comenzar a efectuar las provisiones y apartados para cubrir la erogación de estos beneficios, lo cual reducirá los flujos de cajas, y la forma contable de registrar dichos gastos.

Las pequeñas y medianas empresas, y dentro de ellas, las que pertenecen al sector servicio, tienen un esquema de producción diferente al industrial y comercial; su mayor parte del mecanismo de generar ingresos y/o ganancia se sustenta en forma casi proporcional al incremento en el número de trabajadores/empleados. Por ello, se puede decir, que parte del capital de trabajo y del flujo de caja se viene afectado por el pago de la nómina (con aumentos anuales), más las circunstancias imprevistas, tales como necesidad de liquidar un trabajador, lo cual para hacerlo, deberá tener disponibilidad de circulante para sufragar estas erogaciones.

En el caso específico del presente estudio, donde se tomó en consideración la incidencia de la nueva Ley en una empresa de servicios típica de este sector productivo, se puede constatar que es una empresa pequeña, local, con pocas posibilidades de crecimiento; ya que su ámbito de influencia generalmente está restringido al ámbito de su entorno cercano. Así, la empresa *Ganadero Grill*

Restaurant Turístico, C.A., es una organización pequeña, con poco capital e infraestructura; pero que en función de su limitado tamaño, para poder obtener considerables ingresos económicos, estos están en proporción a un incremento directo de trabajadores, razón por la cual se puede deducir que: a mayor número de empleados mayores ingresos brutos, pero a los términos de la contabilidad de costos, se convierte mayores empleados menor margen de ganancia, pues los costos se incrementan considerablemente con este nuevo marco legal.

Por otro lado, la empresa en los últimos años ha tenido que acudir a préstamos bancarios a corto plazo, para poder cubrir monetariamente la liquidación de las prestaciones sociales de algunos empleados que se han retirado y tenían una antigüedad de un buen número de años. Similarmente, se tiene un elevado número de trabajadores que atienden mesas (mesoneros) que hasta la fecha están en calidad de contratados, a los cuales se le ha estado renovando el contrato en forma no periódica, pero que con la entrada de vigencia de la ley es necesario incorporarlos como personal fijo. Eso implica nuevos compromisos laborales, legales y económicos, con incidencia en un incremento en los costos de los platos típicos que se ofrecen.

La dinámica de la competencia en el ramo alimentos procesados, hace que se esté produciendo un incremento de la demanda por nuevos clientes, sin embargo, eso implica nuevas contrataciones y más costos por servicio prestado, con limitaciones de obtener un mayor rendimiento por igual restricciones en el horario de prestación de los servicios (Art. 173-176). Esto impide un crecimiento o expansión sostenido en el tiempo, por cuestiones de espacio e infraestructura y logística. A esto se agrega los requerimientos de más capital de inversión, para reemplazar equipos y ampliar las instalaciones, los cuales están detenidos ante la incertidumbre de un potencial retiro masivo de trabajadores con larga antigüedad o los casos de despidos injustificados con arreglo doble.

Los apartados correspondiente al fideicomiso, también condicionan un capital de trabajo alto, por lo que acudir a la banca comercial para cualquier financiamiento, es bastante oneroso, ya que la tasa activa mínima de estas

instituciones superan el 28% anual. A esto se agrega que la competencia en restaurantes similares, no permiten efectuar incrementos en el precio de venta al público de cada plato, ya que genera pérdida de clientes asiduos a esta empresa, lo que ocasionaría una disminución de las ventas. En el sector alimentos, los proveedores no dan facilidades para créditos o pago diferido de los insumos que se emplean en la elaboración de los platos, por lo que la disponibilidad de liquidez monetaria debe ser alta para cancelar prácticamente de contado la mayoría de los insumos, ingredientes y materiales.

El lineamiento de la reducción de la jornada laboral de 44 a 40 horas semanales, según la LOTT (2012), los dos (2) días de descanso, incremento de las licencias por maternidad y paternidad, la inamovilidad laboral, la retroactividad de las prestaciones, incremento en el pago la liquidación, y el riesgo en el régimen sancionatorio, con multas calculadas en unidades tributarias e incluso los casos de posibilidad de pérdida de la libertad por prisión por incumplimiento de normativas; hace el panorama bastante crítico, por cuanto todo se refleja en los costos operativos de cualquier empresa de servicio, en forma más notoria e inmediata.

A esto se agrega que, en términos globales, la situación de liquidez hasta hoy en día se ha visto afectada por los elevados costos operativos de los insumos y alimentos que forman parte de los productos elaborados por la empresa para conformar su oferta menús de platos típicos a su clientela. Ante esta situación problemática, se plantean las siguientes interrogantes: ¿Cuánto es el incremento o proporción de aumento de los costos operativos en las empresas que procesa y elabora alimentos? ¿Cuánto es la incidencia de los costos operativos generados en materia de recursos humanos con la entrada en vigencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo (2012) para la empresa objeto de estudio? ¿Cómo se refleja la incidencia en la estructura de costo y el procedimiento contable para empresas de servicios del sector privado? ¿Qué lineamientos estratégicos contables pueden permitir la optimización en la reducción de los costos operativos en la empresa Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.?

Estas son algunas de las interrogantes que orientarán el desarrollo del presente proyecto de investigación en el área de la contabilidad de costos.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la incidencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo en los Costos Operativos laborales por prestaciones sociales en las empresas de servicio del sector privado. Caso: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar los elementos relacionados con los costos operativos laborales por prestaciones sociales en empresas privadas del área de servicios alimentarios.
- Describir la incidencia de los costos operativos del personal por prestaciones sociales con la entrada en vigencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT, 2012), considerando un caso de estudio: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.
- Analizar el impacto en la estructura de costos laborales por prestaciones sociales y la contabilidad para empresas de servicios del sector privado. Caso: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.
- Sugerir algunos lineamientos estratégicos gerenciales para la optimización de las competencias laborales en el área de costos operativos que pertenecen a la empresa privada: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.

Justificación e Importancia

El sector servicios (no petrolero) venezolano representa para el año 2010 el treinta y dos por ciento (32%), según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2010), de

participación en la economía nacional, este sector lleva un crecimiento interanual promedio del 6,2%, razón por la cual se amerita efectuar estudios de indagación técnica en este sector, y en conocer su mecanismo de generación productiva en la economía de un país, según indicadores del Banco Central de Venezuela (p. 27).

Similarmente, se evidencia la necesidad de iniciar estudios que demuestren la capacidad real financiera para afrontar los diferentes y constantes cambios en las regulaciones de operatividad del mercado y los compromisos que adquiere en un nuevo marco laboral que genera más obligaciones que repercuten en los rendimientos y estados contables de las empresas de servicio; convirtiéndose ésta una razón de peso para la propuesta de este proyecto de investigación, ya que buscará beneficiar directamente a los involucrados en el proceso donde interactuar estas organizaciones, y de sus actores, es decir, propietarios, gerentes, clientes y recursos humanos.

Las empresas del sector servicios, deben en primer término conocer el nuevo marco jurídico, y analizar los artículos que tendrán incidencia en la estructura de costos, a objeto de tener las provisiones a corto y mediano plazo, de analizar la factibilidad de cubrir los compromisos que tengan incidencia financiera, a objeto de garantizarse a sí misma como al colectivo, que bajo un nuevo marco jurídico honrará tales obligaciones alcanzando así su permanencia y crecimiento dentro del mercado económico venezolano.

Paralelamente, el estudio considerará las alternativas contables en cuanto a las partidas o cuentas para provisiones o apartados que deberá efectuar la empresa para el registro de las obligaciones laborales, como son: pago de las prestaciones, fideicomiso, intereses y otros rubros, para dar fiel cumplimiento a la normativa contemplada en esta nueva ley laboral. Es decir, para asumir la responsabilidad de cubrir los compromisos adquiridos, pues no puede restringir el uso del recurso humano, ya que es su base para la generación productiva en las empresas de servicio. Por ello, las cuentas de reservas, constituyen el apartado más importante en los estados financieros, y respaldar compromisos a futuros, pero no pueden estar estacionarios, pues incrementaría el costo del dinero, éstos deben estar invertidos en activos aptos para tal fin, fácilmente convertibles en circulante, así como lo establece

la ley que los regula, estos montos vienen acorde a las alternativas de inversión en el limitado mercado financiero del país.

Esta investigación se orienta al análisis de la incidencia de la nueva regulación laboral en el costo operativo laboral por concepto de prestaciones sociales de las empresas de servicio y de cómo se ve afectado en cuanto a su liquidez, flujo de caja y otros elementos, que como herramientas, permitirán medir la rentabilidad y capacidad financiera con que cuentan realmente el sector terciario de servicios para el fiel cumplimiento de los compromisos adquiridos en material laboral, y así poder efectuar las provisiones a tiempo y no incurrir en tentadores procedimientos, irregularidades o desviaciones que en oportunidades se pueden hacer incontrolables, desde el punto de vista contable en una potencial mala gerencia en el manejo de las cuentas que representan los estados financieros.

Desde el punto de vista social, los resultados permitirán sopesar los intereses, aspiraciones de las partes involucradas en el cumplimiento de la nueva ley, por cuanto trabajadores y empresarios deberán tomar conciencia del impacto que va a tener en su calidad de vida, la perspectiva efectiva y real para incrementar el número de trabajadores y así mejorar la condición de un gran número de la población económicamente activa, como de sus familiares, que se benefician directa e indirectamente al existir un entorno más estable en el ámbito laboral.

Finalmente se puede acotar, que la importancia del análisis de la regulación y su incidencia en los costos operativos, permitirá a su vez evaluar el impacto sobre la economía por ese cambio en el marco jurídico que ha colocado a las empresas de servicio y los derechos de propiedad en estado de indefensión, ya no frente a terceros, sino frente al propio Estado, y su compromiso social para soportar nuevas obligaciones en el orden económico hacia la clase trabajadora del país.

Es importante también difundir e informar al colectivo, de manera imparcial, que el recién marco jurídico laboral venezolano, introduce elevado costos de transacción, generados estos por un incremento en las erogaciones para atender nuevos derechos a la masa laboral que no existían; pero como contrapartida afecta desfavorablemente a la rentabilidad de los activos invertidos y el capital de trabajo

del propio proceso económico-productivo, generador de riqueza a nivel de micro y macroeconomía.

Alcance y Limitaciones

El presente estudio se limitará fundamentalmente, en efectuar un análisis comparativo del conjunto de artículos que tienen incidencia en el orden financiero, económico y por supuesto, contable de la recién LOTTT solo en los aspectos a los compromisos vinculados directamente con las prestaciones sociales de los trabajadores, por lo cual se tomará como referencia un caso de estudio, una empresa de servicios de alimentos (Restaurant), como prototipo de empresa del sector terciario.

En cuanto a la fuente de información, se basará exclusivamente en la nueva Lottt (2012), el registro contable que actualmente lleva dicha empresa, así como la información suministrada por la gerencia administrativa y operativa de dicha organización, en particular, a los procesos contables que aplicaba hasta la fecha de la entrada en vigencia de esta nueva Ley.

Se estima que el tiempo de desarrollo y análisis se efectuará en el lapso de dos (2) meses (Julio-Agosto 2012), y el resto de los cálculos se desarrollará a través de las estimaciones de la incidencia de los costos por proyecciones a futuro.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Evidentemente, existen pocos antecedentes en materia de incidencia por reformas de la Ley laboral en Venezuela, ya que apenas tiene un mes de su entrada en vigencia, por lo cual no hay antecedentes previos. Sin embargo, se presenta a continuación un estudio efectuado sobre una estimación de una potencial reforma, que para la fecha aún no había ocurrido.

Así, en el trabajo de grado presentado ante la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) de Caracas, por Crespo y Rengifo (2005), titulado “*Impacto de la reforma del Régimen de Prestaciones sociales en trabajadores de diferentes sectores económicos del país*”, y cuyo objetivo principal se basó en medir el impacto en el costo económico de trabajadores pertenecientes a tres (3) sectores económicos del país ante una posible modificación del sistema de cálculo de las prestaciones sociales, así como también, determinar si existían diferencias significativas entre los costos económicos de hombres y mujeres al aplicar el régimen de prestaciones sociales propuesto. Los autores se basaron en aplicar una metodología descriptiva en la búsqueda de especificar las propiedades de las grupos de personas que conforman la masa trabajadora,; y también de ubicó como una investigación no experimental de carácter documental, que incluyó la revisión de todas las reformas hasta la fecha del estudio (2005). Una vez definida la población de 80.000 personas y sus estratos, se tomó una muestra total de 2727 personas, sectorizados por estratos (515 sector Manufactura, 188 sector Consumo Masivo, y 2024 sector Financiero).

Entre las conclusiones más destacadas está la certeza, en base a una serie de cálculos, que aplicar un sistema de cálculo de prestaciones sociales como el propuesto, es decir, con base a la vía de la retroactividad, en donde se le cancelen al trabajador por concepto de cesantía una bonificación especial de 30 días de salario por cada año de antigüedad, traerá como consecuencia un aumento sustancial en los costos económicos de las empresas, principalmente en aquellas donde hayan trabajadores con antigüedades muy altas.

En cuanto a las diferencias significativas, entre costos económicos para hombres versus mujeres, ante la aplicación del sistema de cálculo de prestaciones sociales, y a través de una prueba de hipótesis se comprobó en una muestra que si existe una diferencia entre estos dos grupos, siendo la de los hombres superior. Este mismo comportamiento no ocurrió en los distintos niveles en los que se dividió la muestra, es decir, por sector económico y estrato de cargo, como se observó, en los sectores Manufactura y consumo Masivo, donde se determinó que no existen diferencias significativas entre los costos de los hombres y las mujeres. Similar resultados ocurrió en los estratos de Ejecutivos, Gerencia Alta y Gerencia media, asumiendo por consiguiente que no necesariamente lo que se da manera global se da para las parte que integran los diferentes grupos o estratos en que se pueda dividir una muestra o conglomerado de trabajadores.

El aporte más destacado de este estudio para el presente proyecto, es la visión futurista de los autores, ya que efectuaron una proyección de un potencial cambio en la forma en que se podían liquidar las prestaciones sociales, en un escenario incierto, como el que está ocurriendo en este momento, cuando en forma imprevista, se efectuó un cambio radical en el régimen de prestaciones sociales, demostrándose que en algunos rubros que podía contener una nueva ley laboral, si tenía repercusiones en los costos económicos. Por otro lado, la metodología es muy acertada, y algunos de sus elementos serán tomados en cuenta para efectuar las técnicas de análisis e interpretación de los resultados.

En el mismo año, Rodríguez (2005), de la Universidad de Oriente (UDO), presenta un trabajo de grado titulado: Controles aplicados en el flujo normal de los

costos de alimentos del restaurante Smilie`s Sigo, S.A., cuyo objetivo fue analizar los controles aplicados en el flujo normal de los costos de alimentos del restaurante Smilie`s en la empresa Sigo, S.A. basado en la teoría de Adolfo Scheel. Para ello, utilizó múltiples técnicas de recolección de información, destacándose la aplicación de entrevistas, la observación directa y participativa, la revisión bibliográfica y documental, hasta la consulta a asesores expertos en materia de controles de costos. En vez de tomar una amplia muestra, el autor se decidió por concentrarse en un caso de estudio, el restaurante seleccionado y referencia a la población y muestra, se consideró tomar un caso de estudio donde aplicó la recolección de datos en función de la política de la empresa, de ofrecer un servicio de muy buena calidad al menor costo posible.

El autor concluye que la reducción de costos se alcanza implementándose un adecuado sistema de control de costos, que suministre la información necesaria para así poder tomar las decisiones pertinentes y oportunas en un caso dado. Destaca que los controles de flujo normal de costos de alimentos del restaurante abarca elementos importantes como los procesos de compras, recepción, almacenaje, despacho, producción y facturación de alimentos; y señala que en todos ellos interviene el recurso humano, por lo cual este debe ser considerado dentro de los costos indirectos, lo cual llegan a representar entre un 29 a 46% del costo del servicio. Sin embargo, la mayoría de los directivos, no sacan los costos por unidad de producto, sino al final del ejercicio económico es que analizan la incidencia del costo de mano de obra y obligaciones en las prestaciones sociales de los trabajadoras, pero realmente presentan una debilidad en este aspecto en la determinación del costo por unidad.

La contribución del estudio al presente proyecto está destacada que la corrección que debe efectuar en la determinación de los costos operativos, ya que puede existir muchos controles, pero deben considerarse la proporción imputable a la mano de obra, la cual tiene costos inmediatos (remuneración semanal, quincenal o mensual), pero también debe tomarse en cuenta los pasivos laborales a mediano y largo plazo, producto de la antigüedad del personal.

En trabajo de investigación publicado por el Grupo Economía, Finanzas y Gerencia (Ecofige) del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente (UDO), conformado por los investigadores: Módica, Yegres y Mago (2012), y cuyo objetivo se centró en destacar el *Impacto de la LOTTT 2012 en la medición, registro y presentación de las prestaciones sociales en los estados financieros*. Previa la indagación teórica y conceptual de la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 de la reforma a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y compararla los métodos para el cálculo de las prestaciones sociales. Determinaron la existencia de dos (2) métodos paralelos en su contenido: el Método Acumulado y el Método Retroactivo, con el fin de favorecer los intereses del trabajador.

Los autores concluyen que el nuevo régimen de prestaciones sociales genera incertidumbre en las empresas y empleadores en general, en virtud del incremento en los costos de los pasivos laborales que supone el método basado en la retroactividad. Bajo los escenarios planteados, utilizando la técnica de simulación, se evidencia que en épocas de alta inflación, el Método Acumulado beneficia al trabajador en un periodo inicial y posteriormente revierte al Método Retroactivo durante el resto de la vida laboral, incrementando los costos para la empresa. Como recomendación proponen una metodología contable para el registro del diferencial por concepto de prestaciones sociales cuando el Método Retroactivo favorezca al trabajador durante su vida laboral.

El aporte más significativo de esta investigación al presente proyecto, está en la demostración de que ya existe una necesidad de acoger una metodología para el registro contable de estas nuevas obligaciones, la cual aún están confusa, ya que se evidencia la existencia de dos métodos paralelos en su cálculo, lo evidenciará que las empresas seleccionarán el que menos costo le genere para su estabilidad económica, lo cual deberá ser analizado en el contenido de los enunciados de la entrevista a efectuarse a los informantes del estudio.

En términos globales, los tres (3) antecedentes reseñados hacen énfasis en lo relevante que representa en el análisis de los costos operativos, los originados o causados por la relación contractual y laboral con los trabajadores y empleados de las

empresas de servicios, en particular, cuando dichas empresas tienen una alta dependencia de su rentabilidad en base al rendimiento del recurso humano.

Bases Teóricas

Para el estudio y comprensión del sistema de reformas, como su impacto e incidencia en los costos operativos para el sector privado venezolano, su proceso, evolución y administración, es indispensable considerar algunos basamentos teóricos que dieron respaldo a los principios sobre los cuales se fundamentó para apoyar un análisis y evaluación integral de los aspectos involucrados en la temática. Entre estos fundamentos teóricos a continuación se exponen los más destacados.

Contabilidad

Dentro de las ciencias sociales, se ubica una rama de las ciencias exactas, que algunos autores no la consideran ciencia, pero la ubican como técnica, que se encarga de estudiar, medir y analizar el patrimonio de las organizaciones, empresas e individuos, con el fin de servir en la toma de decisiones y control, presentando la información, previamente registrada, de manera sistemática y útil para las distintas partes interesadas.

Razón por la cual es más considerada una técnica que produce sistemáticamente y estructuradamente información cuantitativa y valiosa, expresada en unidades monetarias acerca de las transacciones que efectúan las entidades económicas y de ciertos eventos económicos identificables y cuantificables que la afectan, con la finalidad de facilitarla a los diversos públicos interesados. Esta se vale de otros postulados de otras especialidades científicas, como la matemática, la estadística, la lógica, entre otras, y en donde se ha aplicado la teoría de la partida doble y una serie de principios contables generalmente aceptados por el gremio que los agrupa a lo largo de los diferentes años de experiencia, pero que a la vez deben ser adaptados al marco jurídico existente en cada país o región.

Para Gómez (2008),

La finalidad de la contabilidad es suministrar información en un momento dado y de los resultados obtenidos durante un período de tiempo, que resulta de utilidad a los usuarios en la toma de sus decisiones, tanto para el control de la gestión pasada, como para las estimaciones de los resultados futuros, dotando tales decisiones de racionalidad y eficiencia. (p. 41)

Bajo esta concepción, la contabilidad es más considerada como un sistema de información, que trata de recopilar, reunir y registrar datos de las operaciones comerciales, mercantiles, financieras y de procesos de naturaleza contable, para luego procesar dichos datos y transformarla a través de un sistema de procesamiento; y valiéndose de una estructuras de cuentas, archivos y formatos contables en información estandariza contable y relevante, que sea útil a distintos usuarios o requerimientos.

Contabilidad de Costos

Se puede decir, que la contabilidad es una rama más especializada de la contabilidad general, enfocada al registro, determinación, distribución, asignación de partidas a un esquema predeterminado que contribuye a controlar, analizar, interpretar e informar sobre las cuentas que van a permitir precisar los importes erogados que tienen incidencia en los costos de producción, distribución, administración y financiamiento de los negocios. Por ello, la función de la contabilidad de costos va a contribuir directamente a los directivos de las organizaciones encargados de la planeación, control y toma de decisiones en función de la evolución la inversión y gastos que se van efectuando en el tiempo y afectan considerablemente en la parte operativa de las líneas de producción de cada empresa.

Este concepción de lo que es la contabilidad de costos asume, dos definiciones básicas, una presentada por Gómez (2009), quien señala que los costos “Es el valor monetario de los recursos que se entregan o prometen entregar, a cambio de bienes o

servicios que se adquiere” (p. 32); y por el otro punto de vista, Del Río (2008), la generaliza al indicar que los costos “Son la suma de esfuerzos y recursos que se han invertido para producir algo” (p. 21). Esto permite integrar los dos conceptos, en una idea general, es que toda erogación, pago, inversión o estimación que pueda ser imputada en un período determinado y que ha contribuido directa e indirectamente en la función de producción de bienes, servicios o intermediación de cualquier empresa con fines de lucro o no, puede considerarse como un elemento que pertenece a la contabilidad de costos.

Sistema de Costos

Para Rayburn (2009), los sistemas de costos “Son el conjunto de procedimientos, técnicas, registros e informes estructurados sobre la base de la teoría de la partida doble y otros principios técnicos, que tienen por objeto la determinación de los costos unitarios de producción y el control de las operaciones fabriles” (p. 43).

Objetivos de la contabilidad de costos

Entre los aspectos a que hace referencia sobre la contabilidad de costos, Rayburn (ob. cit.), hace mención a algunos de los siguientes objetivos:

- Proporcionar información oportuna y suficiente para una mejor toma de decisiones.
- Generar información para ayudar en la planeación, evaluación y control de las operaciones de la empresa.
- Determinar los costos unitarios para evaluar los inventarios de producción en proceso y de artículos terminados.
- Generar informes sobre el costo de los artículos vendidos, para determinar las utilidades.
- Contribuir a la planeación de utilidades proporcionando anticipadamente los costos de producción, distribución, administración y financiamiento.

- Contribuir en la elaboración de los presupuestos de la empresa, programas de producción, ventas y financiamiento.

Costos Operativos

Para apreciar la verdadera dimensión del concepto Costos Operativos, se debe partir de la idea básica del término “Costo”, que según Rayburn (2009), “Es el valor sacrificado para adquirir bienes o servicios, que se mide en unidades monetarias para lograr beneficios presentes o futuros”. (p. 39) Esta conceptualización induce a la idea global de la noción de costos de operación u operativos, al hacer referencia al dinero o capital desembolsado por una empresa u organización en el desarrollo de sus actividades. Así, los costos operativos son los salarios, el alquiler de locales, la compra de suministros y otros rubros similares.

En pocas palabras, los costos operativos son aquellos destinados a mantener un activo en su condición existente o a modificarlo para que vuelva a estar en condiciones apropiadas a la naturaleza o función natural del aparato productivo de la empresa.

Los costos operativos pueden dividirse en costos o gastos administrativos (los sueldos, los servicios de oficinas), financieros (intereses, emisión de cheques), costos diferidos o de organización, que son los realizados antes del comienzo de las operaciones inherentes a las actividades propias de la empresa, y los costos de representación (viáticos, comidas o bonos alimenticios, cesta tickets, etc..).

Los costos operativos, también conocidos como costos o gastos indirectos, ya que suponen aquellas erogaciones relacionados con el funcionamiento del negocio, pero no son inversiones propiamente dicha o de gran envergadura, como sería la compra de un inmueble, un vehículo o una maquinaria pesada.

Este último, está referido a activos fijos, en el sentido económico contable, es una inversión, es la colocación de capital que se realiza para conseguir una ganancia futura. La inversión implica la resignación de un beneficio inmediato por uno futuro.

Los costos operativos, en cambio, se destinan al funcionamiento del negocio y no se concretan a la espera de un beneficio futuro, sino que su función es permitir la subsistencia de la actividad comercial, por lógica se aspira obtener ingresos, ganancias y por ende un significativo nivel de rentabilidad por el riesgo y el capital que se entrega.

Para diferenciar entre inversión y costos operativos, se puede reflexionar sobre el caso en la compra de varias computadoras para una empresa, esta en su conjunto representa una inversión para la empresa. Pero si consideramos, luego, con el tiempo, la necesidad de comprar cartuchos de tinta y papel, para lograr la impresión de un reporte o informe, este último formaría parte de los costos operativos de esa organización.

Costo de los recursos humanos

Considerando que el factor Recursos Humanos está formado por todas aquellas personas que trabajan en relación de dependencia dentro de una empresa o institución. Su costo comprende lo salarios y otros beneficios abonados a dichas personas, y las cargas sociales derivadas de estos.

En este sentido, su denominación más común es “mano de obra”, expresión que hoy está en desuso, por cuanto la gestión de los recursos humanos implica mucho más que la liquidación de haberes como contraprestación del servicio efectuado en o para la empresa, abarcando elementos diversos como: motivación, incentivos, cooperación, identificación, capacitación, entre otros.

Si la identificación de un determinado empleado o trabajador con un producto o servicio es unívoca, su costo será directo con respecto a dicho producto o servicio. De lo contrario la relación será indirecta.

Bajo este criterio, frecuentemente se clasifica los costos de los Recursos Humanos, de acuerdo a sus funciones, en Producción, Comercialización y Administración, aunque esto dependerá de la complejidad de cada empresa.

La ponderación de este factor dentro de la estructura de costos de la organización suele ser mayor en las empresas de servicio que en las industriales.

Componentes:

a) Remuneraciones: Es el pago que recibe el empleado, obrero, ejecutivo o funcionario como contraprestación por su trabajo. Puede ser una suma fija (mensual, semanal o diaria), o variar en función de unidades de producción. También existen retribuciones en forma de premios, determinados como porcentaje de ventas (comisiones) o de acuerdo a niveles de producción.

b) Cargas sociales: Son cargos que surgen por aplicación de las normativas vigentes, como la jubilación, las prestaciones, pensiones y otros beneficios. En otras palabras, se trata de los aportes a cargo del empleador, ya que los que están a cargo del trabajador se restan de los salarios brutos y no originan costo adicional.

c) Sueldo Anual o paquete de beneficios: Representa todo el conjunto adicional al sueldo base mensual, como vacaciones, beneficios contractuales, anticipos, préstamos, intereses de cajas de ahorro de empleados, y similares. Aunque estos se causan al final de un período de tiempo, también es necesario hacer las provisiones e imputar al costo de los Recursos Humanos totales.

Registro contable

En un sentido amplio, y considerando a la contabilidad como una serie de técnicas, Corcorán (2005), afirma que:

Se entiende por registros contables aquellos documentos o soportes en los cuales se escritura, archiva o expone información contable. Por lo tanto, constituyen registros contables todos los elementos de registración entre una transacción dada y los informes contables, cualquiera sea el medio material utilizado. (p. 14)

En términos más sencillos, se puede decir, que es el proceso de afectación o asiento que se realiza en los libros de contabilidad de un ente económico, con objeto de proporcionar los elementos necesarios para elaborar la información financiera del mismo, y de acuerdo a las requerimientos o necesidades de individuo u organización, todo ello observando los principios y normas de contabilidad generalmente aceptados.

Registro contable de costos y gastos por mano de obra

El proceso del registro contable de los costos es algo complejo y eminentemente técnico, todo de acuerdo a la naturaleza y funciones de las empresas. En el sector servicios, y de acuerdo a las características y naturaleza del proceso de producción, las empresas establecen el sistema para acumular y asociar los costos con la unidad del producto, con el objeto de satisfacer las necesidades de información oportuna, confiable y válida que permita a la gerencia la toma de decisiones apropiadas.

Este criterio es muy válido en las empresas de servicio, como los restaurantes, ya estos deberían conocer el costo individual de cada uno los platos que son incluidos en el Menú o Carta de comida. El hecho de solo incluir allí los costos de los insumos o ingredientes que se utilizaron en su elaboración, y no incorporar una fracción del costo de la mano de obra será siempre considerado un error dentro de los principios contables.

En este sentido, el método más apropiado para el registro contable de los costos, y específicamente lo concerniente a la mano de obra, es efectuar un prorrateo de las erogaciones de mano de obra directa y efectuar un análisis del flujo de los costos en un sistema de contabilidad de costos por órdenes específicas, desde el momento en que se crea o se incorpore un nuevo plato dentro del Menú de ofertas, y así efectuar la determinación de los costos del producto terminado, el cual se puede mantener en forma estable por cierto período de tiempo, hasta que la mayoría de sus ingredientes varíen sus precios producto de la inflación u otra variable interviniente.

Otro elemento mencionado por Gómez (ob. cit.), que debe considerarse en el registro de los costos de mano de obra, es la referida a la inclusión o no en el costo del plato de alimentación, “las erogaciones potenciales derivadas de las prestaciones sociales, de su apartado (fideicomiso), y otras obligaciones laborales” (p. 23), es decir, de todas aquellas que se van acumulando en la medida que la antigüedad del trabajador crece con el tiempo.

Registro de obligaciones laborales

Una de las principales obligaciones laborales es el depósito trimestral que debe realizar el patrón o patrona a cada trabajador por concepto de garantía de las prestaciones sociales, ya sea en la contabilidad de la empresa, un fideicomiso o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, en compensación por el tiempo acumulado de servicios prestados en la organización. Es una obligación compleja que comprende a su vez otras obligaciones sustantivas y formales, así como el tratamiento contable, el registro trimestral de los trabajadores en el MINTRA, con su respectiva declaración en la planilla electrónica y los modelos y formatos referidos a la compensación por el tiempo de servicio.

La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio destinado a proteger al trabajador y su familia de las contingencias, sirve como seguro contra el desempleo, denominado Compensación por Tiempo de Servicio. Económicamente hablando tiene la naturaleza de un ahorro forzoso; jurídicamente hablando, tiene el mismo tratamiento y protección que alcanzan a los demás conceptos remunerativos.

Además de que las empresas están obligadas a llevar un registro de sus trabajadores con derecho a prestaciones sociales, Villegas (2012), afirma que tienen otras obligaciones laborales como:

- Número de Información laboral (NIL) y último trimestre declarado
- Número de a portante INCES y último trimestre cancelado
- Número Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y último mes cancelado

- Número de Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda (FAOV) y último mes cancelado
- Número de trabajadores fijos y a tiempo determinado
- Nómina, recibos, depósitos, contratos, entre otros.
- Libro de de registro de Horas Extras laboradas
- Libro de Vacaciones

Registro y pago de intereses

El cálculo de intereses sobre prestaciones sociales en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), contempla el apartado referido a los depósitos por garantía de prestaciones sociales, los cuales devengarán intereses al rendimiento del fideicomiso o del Fondo de Prestaciones Sociales a la tasa que den estos instrumentos financieros, pero si queda en la contabilidad de la empresa por autorización del trabajador, devengarán intereses a la tasa promedio entre la tasa pasiva y la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela (BCV), si el patrono no cumple con los depósitos establecidos estos devengarán intereses a la tasa activa establecida por el BCV.

Las prestaciones sociales y los intereses están exentos del pago del Impuesto sobre la Renta (ISLR), los intereses serán calculados mensualmente y pagados al cumplir cada año, salvo que el trabajador quiera capitalizarlos

Salario Devengado

El término de Salario Devengado ha sido manejado de diferentes puntos de vista. Sin embargo, Urquijo (2008), hace acotación que esta expresión se origina de la conceptualización legal de la nómina, por lo cual, se concibe que: “la nómina contiene tres (3) aspectos bien diferenciados, como son: las asignaciones por remuneración, las deducciones y las retenciones” (p. 73)

En base a estos tres criterios, se mencionan, que el salario devengado corresponde a todos los diferentes rubros por los cuales un trabajador recibe una remuneración, por lo cual se incluyen allí, el sueldo base, más horas extras, comisiones, bonos, recargos nocturnos, diurnos, cesta ticket y cualquier otro agregado que pueda integrarse al monto de sus asignaciones, quincenas o mensuales. Así, la sumatoria de estos valores conforma lo que se llama total devengado, que es la totalidad de los ingresos que recibe un empleado como remuneración por su trabajo bajo una relación laboral o contractual, como lo sostiene el mismo Urquijo (ob. cit.).

Horas extras

Según el Diccionario Laboral de la UCAB (2009), “Las horas extras o suplementarias son aquellas que se prestan en exceso de la jornada legal o convencional y se abonan con un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual cuando el trabajo se cumple en días comunes” (p. 34). Generalmente, también se ha establecido que se paga el 100% cuando el mismo se realiza en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados; eso dependiendo de la legislación vigente o del contrato colectivo.

Independientemente de las circunstancias que se establezcan para laborar las horas extras, el trabajador no está obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, lo cual debe estar plenamente justificada.

Las conocidas horas extras, actualmente en la nueva ley son denominadas “Horas extraordinarias de Trabajo” (art. 178), y representan la cantidad de horas que se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo, es decir, fuera de las ocho (8) horas días. Sin embargo, se mantiene algunas restricciones para su aprobación, entre algunas de ellas están: (a) las horas extraordinarias deben ser de carácter eventual o accidental con la finalidad de atender imprevistos o trabajos de emergencia. (b) Tienen un límite, no puede exceder de diez (10) días incluyendo las horas de jornada

ordinaria. (c) Tampoco podrá exceder de diez horas extraordinarias a la semana ni de cien horas por año.

A lo anterior también hay que considerar el permiso de las inspectorías del Ministerio del Trabajo, como requisito incluido en la nueva Ley Orgánica del Trabajo que los empleadores deben cumplir cuando necesiten que los trabajadores realicen horas extraordinarias (art. 182). A esto se agrega que de no cumplir con la elaboración del registro de tiempo adicional laborado, las empresas corren el riesgo de ser sancionadas con multas entre 30 y 60 UT a patronos que no elaboren dicho registro.

Jornada Laboral y Horario de trabajo

Según la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT), es el tiempo durante el cual el trabajador o trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo. (art. 167)

La **jornada diurna** queda igual en ocho (8) horas diarias, pero se reduce el límite semanal a 40 horas (antes se ubicaba en 44 horas). (art. 173)

La **jornada mixta** se mantiene en el límite de 7 horas y $\frac{1}{2}$, pero se reduce el límite semanal a 37 horas y $\frac{1}{2}$ (antes 40). (art. 173)

La **jornada nocturna** queda establecida en el mismo límite diario de siete horas (7), pero el límite semanal queda según lo contemplado en el Art. 90 de la Constitución Nacional en 35 horas semanales.

Obligaciones laborales

Prestaciones sociales

Para Gómez (2009), “Las prestaciones sociales son los dineros adicionales al Salario que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante Contrato de trabajo por sus servicios prestados”. (p. 33) Bajo este criterio es una forma de

reconocimiento en términos monetarios por su aporte en la generación de ingresos y utilidad en la empresa o unidad económica.

En el marco legal, las prestaciones sociales son aquellas indemnizaciones que debe cancelarse a un trabajador como compensación por sus años de servicio al término de la relación laboral, esta compensación es en realidad la acumulación a través del tiempo de ciertos beneficios económicos establecidos en la ley, tales como la antigüedad, las vacaciones, los bonos y el preaviso.

Desde un punto de vista más amplio, diferentes autores (Garay, 2008; y Mel, 2010), señalan que las prestaciones representa un beneficio material que la ley acuerda al trabajador, para el momento en que su relación de trabajo concluye; tomando en cuenta para ello el monto del salario devengado, el tiempo interrumpido de servicio y las circunstancias en que se produjo la terminación de la relación de trabajo, es decir, tomando en cuenta circunstancias especiales, tales como despido, cláusula contractual por límite de tiempo máximo de servicio, entre otros. También se les denomina “Indemnización por antigüedad”, en todo caso, está claro que a pesar de la impropiedad del legislador al llamarlos “Indemnización”, la prestación por antigüedad tiene carácter de derecho adquirido.

Otros legisladores (Alfonso, 2006; Márquez, 2000; y Urquijo, 2008), muestran su inclinación para definirla también, como el ahorro de toda una vida de trabajo, de entera propiedad de los trabajadores y sus familias; sobre las cuales no pueden disponer el gobierno, patronos, ni el poder legislativo; ya que no tienen potestad constitucional ni autoridad administrativa, ni moral, por lo que su destino requiere de la voluntad soberana y expresa de los trabajadores. Como puede apreciarse, es en parte filosófica, pero a la vez jurídica, ya que se basa en los principios de los derechos de los ciudadanos de una república.

Fideicomiso

Según el Diccionario de Real Academia Española (2008), el término fideicomiso, es una palabra compuesta que proviene del latín, por una parte viene de

fides “fe”, y commissus “comisión”, lo que origina la idea que es un contrato o convenio en virtud del cual una o más personas, conocida como fideicomitente o también fiduciante, transmite bienes, cantidades de dinero o derechos, presentes o futuros, de su propiedad a otra persona (natural o jurídica), para que ésta administre o invierta los bienes en beneficio propio o en beneficio de un tercero, llamado fideicomisario. (p. 132)

En el ámbito laboral, el fideicomiso sobre las prestaciones sociales o fideicomiso laboral es considerado un negocio jurídico complejo, similar en su esencia al fideicomiso mercantil, pero que presenta elementos particulares en su normativa, mediante el cual el trabajador fideicomitente autoriza a su patrono para que entregue a una entidad financiera (Banca) o a una entidad de seguros, que se denomina fiduciario, cantidades de dinero equivalentes a anticipos de sus prestaciones sociales de antigüedad y cesantía, causadas o por causarse, a fin de que el fiduciario las use para realizar inversiones seguras, rentables y de alta liquidez, comprometiéndose a: (1) pagar al trabajador los beneficios anuales del fondo fiduciario o capitalizarlos si ese fuere el deseo de éste. (2) permitir que el trabajador pueda dar el fondo como garantía para obtener préstamos en los casos permitidos por la ley o darlos en garantía. (3) reintegrar el monto del fondo fiduciario acumulado al trabajador fideicomitente en el momento en que finalice su relación laboral con el patrono.

Licencia por maternidad y paternidad

En el orden jurídico, la licencia por maternidad es un beneficio que la mayoría de las legislaciones de los países ha reconocido hacia la mujer, por su estado y condición de gravidez, que tiene como interés darle un elemento más dentro de la seguridad social de los ciudadanos, a objeto de proteger y velar por el estado de la salud tanto de la mujer como el propio niño(a) a nacer.

En el caso de estudio, la LOTT (2012), ha incrementado este beneficio, estableciendo una licencia de seis (6) semanas antes y veinte (20) semanas después

del parto, para las trabajadoras venezolanas. Es decir, se produjo un incremento de ocho (8) semanas con respecto a este mismo beneficio en comparación a la ley laboral anterior. Estos beneficios implica un costo económico para la empresa, por cuanto dicha licencia es remunerativa, y por el otro, la empresa deberá buscar y contratar al personal que reemplazará a esa persona que entra en licencia, lo también incidirá en un incremento en el pago por concepto de nómina y si no lo hace, reducirá en nivel de productividad de la organización.

Al respecto, los artículos 331 (protección a la maternidad), 336 (descanso pre y postnatal), 338 (acumulación de los descansos pre y postnatal), 340 (descanso por adopción) y 534 (Infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad, la paternidad y la familia), normas incremento de estos beneficios y su incidencia en los costos operativos para las empresas u organizaciones.

Otro aspecto destacable, es que ahora se incluye al hombre dentro de los beneficios por la llegada de un nuevo, hijo; lo cual está bien especificado en el artículo 339, donde se hace referencia a los permisos o licencias remunerada por paternidad para el hombre, que abarca catorce (14) días continuos a partir del nacimiento del hijo(a); a esto se agrega que colateralmente se beneficia de una protección especial de inamovilidad laboral contados a partir del alumbramiento por un lapso mínimo de dos (2) años; por lo cual también podrá tener un efecto en el incremento de los costos potenciales, por inasistencia, enfermedad del padre o la madre, personal al cual no podrá obligar a renunciar o despedir, debido a este nuevo derecho.

Empresas de servicios

En términos amplios, las empresas de servicios nacen para atender las necesidades de la sociedad y a la vez crear satisfactores a cambio de una retribución que compense el riesgo de los inversionistas. En este sentido, en las empresas de servicio el factor humano es decisivo y la administración establece los fundamentos

para lograr armonizar los numerosos intereses de los accionistas, directivos, empleados, trabajadores y consumidores.

Según el Diccionario de la Real Academia Española (ob. cit.), la empresa es la entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción y dedicada a las actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios, con fines lucrativos y la consiguiente responsabilidad. En el caso de las empresas de servicio, éstas generalmente ofrecen productos intangibles o una combinación de bienes más agregados; y pueden tener fines lucrativos o no lucrativos.

Por lo general, las empresas de servicio requieren una cantidad importante de mano de obra y conocimiento, con la exigencia de muchos empleados de satisfacer las necesidades de los clientes. La interacción directa entre el cliente y el empleado por lo general es muy alta en el área de servicios, lo cual convierte el factor humano como elemento clave para el éxito.

Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.

Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A., se fundó hace 22 años, con la idea de que fuera una Empresa Familiar en donde todos sus miembros formaran parte de este gran reto. Así comenzaron a forjar sus sueños y el bienestar de su equipo de trabajo y los propios que tomaron esta iniciativa.

La idea de crear una sociedad fue de Don Jesús Guillermo García y Sra. Flor de García, padres de los dueños del actual Restaurant Ganadero Grill, Héctor García y Ulises García. Hace 22 años ellos empezaron a trabajar solos, fundaron una sociedad por la que han tenido que trabajar duro para mantener a flote el restaurante creando así un nombre y un prestigio.

La empresa se inauguró realmente en San Felipe, estado Yaracuy, en un pequeño local el cual tenía lugar solo para 15 mesas con capacidad de 60 personas y un personal de apenas 5 empleados, con el estilo original de un exhibidor donde el cliente podía elegir sus propios cortes, esta particularidad y estilo de servicio cautivo a los larenses, quienes los invitaron a crear una réplica en el vecino estado y ellos en

busca de crecer como empresa decidieron probar nuevos rumbos en el estado Lara, donde comienzan en la sede de la asociación de ganaderos con 20 mesas solo para de 80 personas y un personal de siete (7) empleados, luego del auge que aumentaba día a día unido a una creciente demanda, y con fin de brindarles un mejor servicio a sus clientes, el 25 de Septiembre del 2001 inauguraron un local en una nueva sede más amplio sin cambiar el estilo donde logran recibir a 180 clientes con 30 mesas y con un personal de 18 empleados.

Pasado 11 años de funcionamiento en este nuevo local, se comienza a reconstruir la parte antigua, con la finalidad de continuar creciendo como empresa y a su vez seguir generando empleo para el país, para ello materializan la idea de restaurar un área nueva ubicada en el mismo lugar donde funcionan como restaurant.

Los Hermanos García en unión de sus 18 empleados tratan de brindar el mejor servicio a sus clientes desde que ingresan al restaurant, tratando de cuidar los más mínimos detalles, porque les consideran a los clientes un miembro más de la familia.

Bases Legales

El basamento jurídico vinculado al aspecto de los costos operativos en las empresas de servicio y derivados de los compromisos por obligación laboral, pueden ubicarse en diferentes elementos legislativo, y en primer lugar, a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999), la cual en su artículo 87 establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar”. (p. 184) El espíritu de este primer articulado destaca la importancia que tiene para el Estado el garantizar la oportunidad de ofrecer y adoptar todas las medidas necesarias a los fines de que sus ciudadanos puedan ejercer una ocupación productiva, y que a través de la misma logre una existencia digna y decorosa y un medio de sustento para el ejercicios de sus derecho.

El artículo siguiente (88) de la misma Constitución, menciona: “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo” (p. 185) Esta normativa se refiere a que no habrá discriminación de raza, credo o género para el disfrute de la igualdad de condiciones laborales. También el artículo 89 menciona textualmente: “El Trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado” (p. 186) Como dice el texto, si gozará de protección del Estado, entonces, es la razón por la cual constantemente actualiza la normativa específica a través de una nueva Ley Orgánica del Trabajo (2012), que trata de recopilar una serie de normativas, decretos y regulaciones que hasta ahora estaban dispersas en diferentes documentos, y que actualiza e incrementa el número de beneficios para la masa trabajadora.

Similarmente, desde el artículo 90 hasta el 97 de la CRBV (ob. cit.), se enumera una serie de lineamientos general en materia laboral, y que luego son profundizado y especificado en la nueva Ley, entre estos aspectos que estos artículos están: duración de la jornada laboral (art. 90), salario mínimo y suficiente (art. 91), prestaciones sociales (art. 92), estabilidad laboral (art. 93), intermediación laboral (art. 94), organizaciones sindicales (art. 95), contratación colectiva (art. 96); y el derecho a huelga (art. 97).

En referencia a los compromisos económicos, financieros de parte de la empresa u organizaciones hacia los trabajadores, están todos regulados en forma más específica, en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores (2012), en sus diferentes secciones, títulos y capítulos aparecen detallados los elementos que tienen repercusión en materia monetaria, y afectan el costo operativos por concepto de uso de la mano de obra, tales como: Salario como remuneración (art. 104), el carácter salarial de la propina (art. 108), el cual corresponde a las empresas de servicios de alimentos (el pago adicional que hacen los clientes en forma voluntaria), los aumentos salariales (art. 111), pago de bono nocturno y horas extras (art. 117), horas extraordinarias (art. 118), día feriado y de descanso (art. 119), salario de vacaciones (art. 121); y el capítulo III, dedicado a la temática de las prestaciones

sociales, desde el régimen que lo controlan, cancelación, etc. hasta la creación del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales en Venezuela.

Sistema de Variable

En el desarrollo del presente proyecto el eje circundante de la indagación está centrado en el análisis de la incidencia en los costos operativos a raíz de la entrada en vigencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, por ello la variable objeto de estudio son: “Los costos operativos laborables derivados por la nueva Lottt (2012)”, es decir, aquellos elementos que por motivo de la reglamentación laboral originan incremento o disminución de las erogaciones y/o costos económicos en las empresas de servicio alimentario, tomando como emblema una empresa local que tiene el perfil prototipo de este sector productivo.

Según Briones (2007), “Una variable es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes... son conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición”. (p. 73)

En este sentido, se pretende es identificar y medir los cambios en la legislación laboral (articulado), que tienen incidencia en una variación significativa en los costos operativos de las empresas de servicio de esta área, y por lo cual se analizará un caso concreto, para reconocer estos elementos intervinientes, los cuales aparecen desglosados en dimensiones e indicadores, como se muestra en el mapa de operacionalización de la variable.

Definición conceptual: Costos operativos laborales derivados por la nueva Lottt (2012)

Los costos operativos son aquellos originados o destinados a mantener un activo en su condición existente o a modificarlo para que vuelva a estar en condiciones apropiadas a la naturaleza o función natural del aparato productivo de la empresa; y vinculados con la obligación producto de un marco legal. (Gómez, ob. cit., p. 34)

Definición operacional: Costos operativos derivados por la nueva LOTTT (2012)

Son los rubros por obligaciones laborales que tienen incidencia en las partidas o cuentas contables que van a incidir en los costos operativos de una empresa de servicios alimentarios local, tales como: salario integral, horas extras, fideicomiso, bono vacacional, utilidades, días feriados, prestaciones sociales, entre otros; lo cual va a afectar económica y financieramente a la organización.

Cuadro 1

Mapa de operacionalización de la variable

Variable	Dimensión	Indicador	Fuente/Instrumento
Costos operativos derivados por nueva LOTTT (2012)	Costos Operativos laborales	-Salario -Horas de Jornada -Horas extras -Jornada -Días feriados -Vacaciones -Prestaciones -Otros beneficios	LOTTT (2012) Hoja de Trabajo de Costos Nómina
	Obligaciones laborales	-Prestaciones Soc. -Fideicomiso -Retroactividad -Maternidad y Paternidad -Utilidades -Bono vacacional	Entrevista con contador y gerente de la empresa
	Determinación contable	-Registro contable -Liquidación -Estados Financieros -Apartados y Reservas	Libros contables Entrevista con el contador Estados financieros
	Régimen sancionatorio	-Tarifa en Unidad Tributario. -Multas -Pérdida de libertad	LOTTT (2012) Art. 521-554

Fuente: Olivo, M. (2012)

Glosario de términos técnicos

Fideicomiso: Cuenta de ahorro individual, en la cual el patrono deposita las prestaciones sociales del trabajador, la que genera intereses que al final del año, pueden ser retiradas o capitalizadas por el titular.

Fondo de Prestaciones Sociales: Instrumento de capitalización individual, cuyo propietario es el trabajador, en el que se acumularía las prestaciones sociales de los trabajadores que opten por el cambio de régimen de prestaciones.

Indexación: Mecanismo que permite elevar el salario según suba el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del Banco Central de Venezuela. Por ejemplo, si el salario es de Bs. 100,00 en un mes y el IPC es del 10%, el salario se elevará automáticamente en Bs. 110,00.

Retroactividad: De acuerdo a ésta el salario tomado como base de cálculo, será el último devengado por el trabajador. La retroactividad es el mecanismo por el cual se reajusta hacia atrás la cancelación de las prestaciones.

Salario Normal: Es la suma de todos los ingresos que obtenga el trabajador, de forma regular por su trabajo.

Salarización: Procedimiento por el cual se pagarían anualmente las prestaciones sociales, convirtiéndose en un salario adicional.

Seguridad Social: Conjunto de prestaciones que conducen a garantizar a todos los habitantes de un país, los medios económicos para lograr condiciones mínimas de vivienda, salud, educación y recreación; así como las providencias necesarias contra el desempleo, riesgos laborales, invalidez, vejez y muerte; es un derecho esencialmente social.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza, tipo y diseño de la Investigación

El marco metodológico tiene como fin definir el enfoque, diseño, tipo de investigación, población y muestra seleccionada, las técnicas y procedimientos en la recolección de los datos, así como su transformación en información relevante para la aplicación del respectivo análisis e interpretación de los resultados de toda la estrategia metodológica llevada a cabo por el investigador.

En este sentido, la presente investigación quedó enmarcada en el enfoque o paradigma cuantitativo, el cual es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2008), como la orientación:

Que utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis, establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo; y frecuentemente, en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (p. 55)

Este enfoque empírico dentro de paradigma cuantitativo da relevancia a la fuente de información primaria, y en particular, a la proveniente de datos numéricos, relaciones de proporción, mediciones, conteo y cotejo con parámetros preestablecidos, estandarizados y generalmente aceptado por una disciplina científica; todo ello con la idea de permitir una evaluación del fenómeno estudiado, y posteriormente, a que sus resultados pueden ser generalizados.

En forma específica, el presente trabajo de grado se circunscribió al estudio de la cuantificación del impacto en términos económicos, monetarios y financieros de un

cambio de las normas o legislación que regula la relación laboral entre empresarios y masa trabajadoras, lo cual repercute en la variación de la cuantía de los costos operativos laborales, beneficios hacia el recurso humano y el margen de ganancias para ciertos sectores productivos de la economía, en este caso, las empresas de servicio del país, que se ven afectadas con este nuevo cambio en el marco jurídico que regula esta relación contractual-laboral.

De esta manera, esta investigación se desarrolló bajo el diseño de campo, dentro de la modalidad de investigación descriptiva, no experimental, con apoyo documental, respaldado por datos primarios, lo que permitió el análisis de los mismos para alcanzar los objetivos del estudio.

Por su parte, Ramírez (2009), indica que la investigación de campo es aquella a través del cual se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural. Se le llama investigaciones sobre el terreno. Es importante señalar que en las ciencias sociales se debe realizar este tipo de investigaciones; ya que siendo su objeto natural de estudio el hombre y sus acciones, es pertinente, “abocarse a estudiar estos fenómenos en la realidad misma donde se produce” (p. 36).

Mientras que Hernández y otros (ob. cit.), definen a los estudios descriptivos como los que “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a su análisis” (p. 117). De igual manera, expresan que “en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así, describir lo que se investiga”. (p. 118) Es decir, el trabajo se centró en la recolección de datos dentro del sector “empresas de servicio”, y para ello, tomó un caso de estudio, como un prototipo modelo que representaba a este sector, efectuando una descripción de cómo se veía afectada en función de la cantidad de masa trabajadora que poseía para un momento en el tiempo (julio-agosto 2012) y como tal situación afecta a los costos operativos laborales; y sobre esta base se pudo efectuar inferencias hacia el resto de empresas similares o dentro de la misma categoría del área de servicio.

Igualmente, la investigación fue no es experimental. Al respecto, Hernández y otros (ob. cit.), afirman que las investigaciones “no experimentales se proponen la descripción de las variables, tal como se manifiestan y el análisis de estas” (p. 55). Tomando en cuenta su interrelación, y sin haber pretendido manipular las variables involucradas, y con el fin de apreciar esta incidencia, se efectuó un estudio comparativo, antes del año 2012, con la LOT (derogada) versus el contraste con la recién LOTTT aprobada en mayo del presente año, y destacar las diferencias significativas.

También, el desarrollo de esta investigación se apoyó en la revisión de tipo documental, que según Arias (2006), sostiene que: “la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de diferentes fuentes primarias o secundarias, que puedan contribuir a esclarecer una teoría, un principio o una realidad de un fenómeno social”. (p. 127) Fue documental, debido a que se realizó una revisión a las modificaciones incorporadas en la recién Lottt (2012) aprobada en mayo, en el ámbito de las prestaciones sociales, y considerar el articulado que tiene incidencia en los costos operativos de las empresas, así como el impacto en el orden económico y de las finanzas. En tal sentido, es importante apuntar que las investigaciones de carácter documental ayudan a profundizar y ampliar los estudios realizados en un área específica del conocimiento a través del análisis e interpretación de información recopilada por otros especialistas en el sector o que tienen basta experiencia en la materia objeto de estudio.

Población y Muestra

Según Arias (ob. cit.), la población se refiere al “conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan de los elementos o unidades de análisis (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación”. (p. 64)

La población objeto de esta investigación quedó conformada por todas las empresas del sector terciario de la economía, y dentro de éstas, las empresas del área de servicio alimentario en Venezuela. Debido a que su número es muy elevado, difícil

de precisar para separarla por categorías, se decidió tomar como criterio de validez un caso de estudio, es decir, analizar una empresa que se consideró representativa de este sector, y posteriormente se obtuvo la información y efectuando las inferencias por similitud al resto de las empresas dentro de esta misma subdivisión.

Basado en el anterior criterio, y por no poder abarcar a toda la población, al ser difícil precisar cuales empresas son exclusivamente al área de servicios y cuales no, como el ámbito de su cobertura e influencia, se consideró apropiado tomar una muestra única, es decir, un caso de estudio, lo cual se cataloga como una técnica de muestreo intencional, donde se da confianza al criterio del investigador de seleccionar la cantidad y unidades de análisis para su estudio en función de los objetivos que se persiguen en la indagación científica.

Considerando que la unidad de análisis estaba referida al sujeto de estudio, y esta vez representada por las empresas del sector servicio alimentario dentro de la economía del país; y como se indicó previamente era difícil precisar su cantidad, el ámbito de su cobertura; ya que algunas de dichas empresas son mixtas, tanto a manufactura como de servicios, también que algunas de ellas no pueden catalogarse como exclusivamente de este sector por presentar características propias de otras áreas. Se vio la necesidad de escoger una sola organización como unidad de análisis y única muestra, seleccionando a la empresa *Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.*, como un negocio representativo de las Pymes turística, típica de la zona, con larga trayectoria, y una nómina de personal representativa en cuanto al volumen de operaciones comerciales y de servicios que ofrece, la que se convirtió en el objeto del estudio y permitió efectuar una valoración de la incidencia en los costos operativos con la entrada en vigencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT, 2012).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el desarrollo de la investigación y con el propósito de lograr los objetivos establecidos, fue necesario emplear diversas técnicas de recolección de datos con la finalidad de recabar la información necesaria para entender e interpretar el fenómeno

abordado. De acuerdo con Sabino (2002), “un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información” (p. 145).

De acuerdo con las dimensiones seleccionadas en la ejecución de la investigación se consideró entre las diferentes técnicas apropiadas en la recolección de datos las siguientes: (a) la entrevista con los directivos, (b) revisión documental de los libros contables, y (c) revisión documental de estados financieros de la empresa objeto de estudio. Para la primera técnica se utilizó una guía de entrevista estructurada, que no es otra cosa que un esquema orientador para el investigador que contiene una serie de preguntas elaboradas en un formato previamente diseñada para indagar sobre la información relevante a como los directivos están manejando los aspectos vinculados a las obligaciones laborales en el marco legal pasado y en función del nuevo régimen de prestaciones sociales contenidos en la nueva Lott (2012).

Al respecto, Arias (ob. cit.), menciona “Se define la entrevista como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p. 73).

Debido a que era un caso de estudio muy puntual, solo se aplicó la entrevista a: un (1) propietario-socio, a un Gerente General del mencionado restaurante, y al contador (1) de la empresa, ya que todos ellos aportaron información gerencial, técnica y contable de cómo se estaban registrando los compromisos económicos laborales y como se reflejaban en los costos operativos del mencionado restaurante.

Validez del Instrumentos

La finalidad que persigue la validación del instrumento de medición es la de verificar si el mismo precisan o calibra lo que se pretende determinar.

Según, Hernández y otros (ob. cit.):

La validez se refiere a la consistencia, pertinencia y coherencia de los contenidos con respecto a sus indicadores (p. 63). (...) Asimismo,

sostienen que: el cuestionario para la investigación será sometido a un proceso de validación, por criterio de jueces expertos, de manera de confirmarlo como un instrumento válido para recolectar la información. (p. 75)

A su vez, el autor Ruiz (2008), señala que la validez es definida como “...propiedad o característica de un instrumento de exactitud con que pueden hacerse medidas significativas y adecuadas, en el sentido en que se mida realmente el rasgo que pretende medir” (p. 57). En efecto, tal y como se ha citado antes, se observa una concordancia entre los autores citados en relación con la validez de un instrumento.

En el presente caso, se utilizó el método denominado comité de Jueces. Para ello se consideró el criterio de tres (3) jueces expertos, conformados por profesionales vinculados al área temática en desarrollo: dos (2) profesionales especialistas en el tema (uno en laboral y otro en contabilidad de costos) y un (1) metodólogo especialista en diseño de instrumentos.

El procedimiento consistió en solicitar el aporte de manera independiente a cada experto para que revisara el formato de modelo de guía de entrevista que iba a ser aplicado al gerente,/propietario-socio y al contador principal de la empresa; donde se le sugirió que analizara su potencial correspondencia entre los enunciados de las interrogantes con los objetivos específicos, dimensiones e indicadores y el diseño del mismo, por medio de una matriz de validación de instrumento, que incluía los criterios: relación (pertinencia) con los objetivos, claridad y coherencia de los enunciados a evaluar.

Una vez recopilado los aportes de los expertos, se tomó en consideración las sugerencias en las cuales se logró precisar un mayor número de coincidencias, lo que facilitó efectuar las modificaciones tanto en el instrumento como en el mapa de operacionalización.

Análisis de los Datos

La data recolectada a través de las técnicas mencionadas en el punto anterior se canalizaron de tres (3) formas diferentes: (a) la entrevista permitió evaluar el nivel de

conocimiento que tienen los directivos o representantes de la empresa en materia del antiguo y nuevo marco legislativo laboral. (b) de la revisión de los libros contables, se obtuvo la información de cómo registraban las erogaciones por pago de nómina y su aplicación en la determinación de los costos operativos laborales de la empresa, así como el criterio de asignación y cálculo del mismo, bien sea por unidad específica de producción o por el método global. (c) de la revisión documental de los estados financieros pasados, se chequeó la proporción porcentual que representaba el costo de la nómina y las cuentas que reflejaban los elementos de las obligaciones por prestaciones sociales con sus respectivos apartados o reservas para cubrir las indemnizaciones que a futuro deben ser consideradas y registradas en cada uno de estos rubros por compromiso u obligación laboral.

Técnicas de Procesamiento y Análisis de la Información

El procesamiento de la información correspondió a la selección, ordenamiento y clasificación de la información recogida para realizar el análisis posterior. Según Arias (ob. cit.), indica que:

En este punto se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan... en lo referente al análisis, se definirá las técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis, síntesis) o estadísticas que serán ampliadas para descifrar lo que revelan los datos que sean recogidos. (p. 105)

Una vez obtenida la data producto de la aplicación de las tres (3) técnicas mencionadas en las secciones anteriores (entrevistas, libros contables y estados financieros), se procedió a ordenarla, clasificarla y tabularla para su presentación en un cuadro comparativo, donde se pueda apreciar en el capítulo siguiente, la proporción de los costos operativos laborales en el anterior régimen y los cambios evidentes ante las variaciones en los beneficios que deberá cubrir la empresa de servicio para honrar los compromisos laborales con la actual nómina de personal y acatando la nueva ley; asumiendo que no se efectuarán despidos ni nuevas

contrataciones en cuanto a recursos humanos para la continuación del funcionamiento del restaurante.

Estos cuadros comparativos se logró analizar y cuantificar la incidencia en los costos operativos, que al fin y al cabo era el objetivo de la presente investigación, en función de la comparación del articulado modificado en los diferentes renglones de las obligaciones y beneficios en el orden económico contenidos en la nueva ley.

Análisis y Presentación de la Información

En la investigación se consideró que la forma más adecuada de efectuar el análisis, era estructurar el articulado de la nueva ley en función de los diferentes renglones especificados en el mapa de operacionalización de la variable indicados al final del capítulo anterior. De esta manera, se efectuó un análisis comparativo de los compromisos, beneficios, obligaciones en materia económica de la nueva ley, y los elementos que tienen incidencia en los costos operativos para las empresas de servicio, en particular, el caso de estudio. Al respecto, y considerando que la investigación se enmarcó como un estudio de carácter descriptivo, Balestrini (2009), menciona que los “procesamientos estadísticos que permiten resumir y comparar las observaciones efectuadas en relación a una determinada variable estudiada, contribuyen a describir la asociación que existe entre dos variables o efectuar inferencias” (p. 160). Es decir, que a través de los cuadros comparativos se visualizó la incidencia en los costos operativos, esto permitió describir con mayor facilidad el análisis e interpretaciones de la información; y por ende, la información obtenida con relación a las bases teóricas y legales, como fortalecimiento a los objetivos específicos de la investigación.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Una vez recolectada la opinión de los entrevistados, comparado la ley derogada con la nueva, revisada la información contable en referencia a los aspectos de erogaciones por obligaciones laborales de la empresa objeto de estudio y su incidencia financiera en los estados financieros de la misma; se presentan a continuación una estructura de datos condensados, que permitirán visualizar tanto en forma particular como global el impacto que tiene este nuevo marco legal en los costos operativos laborales en las empresas de servicio del ramo de preparación de alimentos.

Por ello, en su primer esquema se hace un énfasis en los aspectos legales con repercusión en las obligaciones económicas y monetarias que incorpora esta nueva ley, a través de un cuadro comparativo del articulado de la ley anterior versus los enunciados equivalentes en la LOTTT (2012).

Seguidamente se muestran cuadros contables-financieros de un caso particular de un trabajador que tiene la mayor antigüedad laboral en el restaurant, y comparar los pagos, erogaciones y deudas que se originan con la vigente Ley, en diferentes aspectos, tales como vacaciones, utilidades, bonificaciones, prestaciones e intereses acumulados, entre otros. Esto permitirá apreciar efecto directo en los costos operativos de la empresa.

Para tener una visión más global, se efectuará una comparación porcentual de la proporción de obligaciones y pasivos en los estados financieros de la empresa, y valorar así el segmento que afecta en rendimiento y los márgenes de ganancia para la organización desde su comienzo como su posible proyección en el tiempo.

Finalmente, se muestra un cuadro sinóptico que sintetiza la opinión expresado por los actores principales involucrados y responsables del cumplimiento de esta ley.

Cuadro 2

Comparativo de los articulados con incidencia en los costos operativos.

Ley derogada (LOT, 1997)		Ley actual (LOTTT, 2012)	
<i>Art</i>	<i>Aspecto resaltante</i>	<i>Art</i>	<i>Aspecto resaltante</i>
104 y 125	Preaviso	81	Preaviso
133 146 670	Salarios y Subsidios	104	Salario y subsidios
134	Propinas	108	Carácter salarial de la propina
145	Salario por vacaciones	121	Salario por vacaciones
133	Salario base para calcular prestaciones sociales	122	Salario Base para cálculo de prestaciones sociales
108	Numeral 4 literal C: Intereses si el patrón guarda el dinero	128	Intereses moratorios
174	Participación de los beneficios	131	Beneficios Utilidades
174	Parágrafo Primero	132	Bonificación de fin de año
103, 108,125	Antigüedad en prestaciones	141, 342	Prestaciones sociales
108	Calculo de Prestaciones Sociales	142	Cálculo de Prest. Sociales
108	Fideicomiso : Numeral Tres	143	Depósito de la garantía Prest. Sociales
108	Parágrafo Segundo Anticipo a cuenta de la prestación de antigüedad	144	Anticipo de las Prest. Soc.
133	Bono vacacional	104,106,122 176,192,196	Bono vacacional, cálculo, pago, incide en prestaciones

Fuente: Autor (2012)

Cuadro 3

Cálculo de las utilidades de un trabajador con antigüedad de 7-8 años. Estudio comparativo entre régimen Ley (1997) versus Ley (2012). Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A. Cifras absolutas. Barquisimeto, 2012.

Estudio de un caso particular: Fecha de Ingreso: 17-04-2004 Renglón:	Joel Puerta			
	7 años y 8 meses		8 años y 8 meses	
	2011	Art.	2012	Art.
Sueldo Mensual	1.780,50		2.047,75	
Sueldo diario	59,35		68,26	
Utilidades anuales	15 días	174	30 días	132
Días correspondientes	15 días	Parágrafo 1	30 días	
Total a pagar	890,25		2.047,75	

Fuente: Cálculos propios basado en la data de la empresa. 2012.

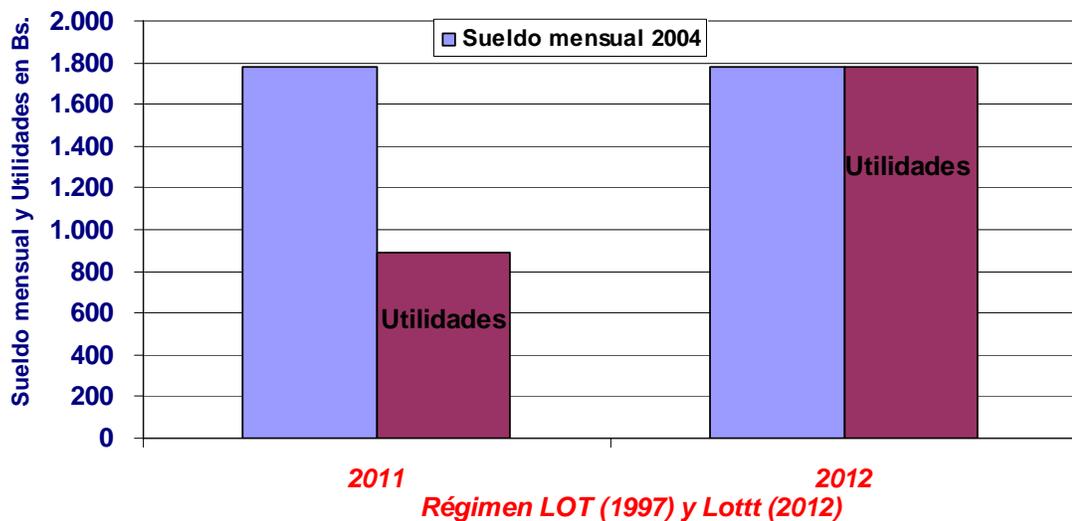


Gráfico 1. Visualización de la proporción de utilidades con respecto al sueldo mensual en el cálculo de las prestaciones sociales.

Análisis e interpretación

En el cuadro 3 y gráfico 1 se efectúa una comparación en el renglón del cálculo de las utilidades en diferentes marcos legales (derogado 1997 y vigente 2012), en ellos se puede observar que en el caso del trabajador tomado como punto de referencia (Joel Puerta), se tiene para finales del año 2011 una asignación por cálculo

de 15 días de utilidades, que multiplicado a un salario diario de 59,35 Bs da un total de 890,25 Bs. con el salario de ese momento y aplicando la normativa contenida en el artículo 174, parágrafo 1 de la ley del año 1997; y mientras con la entrada en vigencia de la nueva LOTTT (2012) en mayo, este mismo trabajador, con tan solo un base de salario diario con un incremento del 15% con respecto al año anterior, los cálculo argumentan que ahora le corresponde 15 días más de utilidades, llegando así a un total de 30, que en su equivalente en bolívares alcanzaría a 2047,7, representando un 130% más en comparación a lo que recibió el año anterior (2011).

Como se puede deducir, este es un incremento sustancial en parte de las prestaciones sociales laborales y por ende afecta, los costos operativos de la empresa, ya que es un aumento considerable, tal vez no previstos por las pequeñas Pymes, pues como dice el consultor Raúl Maestres, experto de la consultora en Recursos Humanos Korn Ferry (2012), en Venezuela, “Confirma que el sector Pyme es el más débil. Es el más impactado, por esta ley” (p. 41). Gráficamente, en las barras se aprecia que el sueldo mensual se iguala con el cálculo del pago de las utilidades con esta ley.

Cuadro 4

Cálculo de los intereses de un trabajador con antigüedad de 7-8 años. Estudio comparativo entre régimen Ley (1997) versus Ley (2012). Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A. Cifras absolutas. Barquisimeto, 2012.

INTERESES DEL 2011

Mes	Prest. Soc Acum.	Depositos mensuales	Acumulados	Tasa de Interes (prom)	Días del mes
2010	786,15				
Enero	786,15	219,87	786,15	16,29%	10,67
Febrero	1.016,69	219,87	1.016,69	16,37%	13,87
Marzo	1.250,42	219,87	1.250,42	16,00%	16,67
Abril	1.486,96	219,87	1.486,96	16,37%	20,28
Mayo	1.727,11	252,85	1.727,11	16,64%	23,95
Junio	2.003,91	252,85	2.003,91	16,09%	26,87
Julio	2.283,63	252,85	2.283,63	16,52%	31,44
Agosto	2.567,91	252,85	2.567,91	15,94%	34,11
Septiembre	2.854,87	278,12	2.854,87	16,00%	38,06
Octubre	3.171,05	278,12	3.171,05	16,39%	43,31
Noviembre	3.492,49	278,12	3.492,49	15,43%	44,91
Diciembre	3.815,51	278,12	3.815,51	15,03%	47,79
		3.003,34			351,94

INTERESES DEL 2012

Mes	Prest. Soc Acum.	Depositos mensuales	Acumulados	Tasa de Interes (prom)	Días del mes
2011	4.141,42				
Enero	4.141,42	278,12	4.141,42	15,70%	54,18
Febrero	4.473,73	278,12	4.473,73	15,18%	56,59
Marzo	4.808,44	278,12	4.808,44	14,97%	59,99
Abril	5.146,55	1.000,66	5.146,55	15,41%	66,09
Mayo	6.213,30		6.213,30	15,63%	80,93
Junio	6.294,23		6.294,23	15,38%	80,67
Julio	6.374,90	1.018,84	6.374,90	15,35%	81,55
Agosto	6.456,44	-	6.456,44		-
Septiembre					
Octubre					
Noviembre					
Diciembre					
		2.853,86			480,00

Fuente: Cálculos propios basado en la data de la empresa. 2012.

Análisis e interpretación

En este cuadro comparativo en el renglón del cálculo de los intereses en el cambio del traspaso a diferentes marcos legales no hubo variaciones muy significativas, ya que la tasa de interés para su cálculo para ambas leyes se rige por el Banco Central de Venezuela y depende de esos valores la determinación de los intereses en bolívares. Como se puede apreciar, en el acumulado para el año 2011, tomando como referencia el mismo empleado (Joel Puerta), dicho valor alcanzó para el cierre de este año la cantidad de 351,94 Bs, con un acumulado de prestaciones 3.815,51 como base final.

Al compararlo con el año 2012, donde ya se produjo un incremento salarial del 20% en mayo, y por lógica se fue incrementando el rubro de las prestaciones acumulado hasta Julio 2012, de 6.374,90 Bs, los intereses llegaron solo a 480,00 Bs., es decir, apenas 128,06 Bs de diferencia. Esta situación puede deberse, a que la tasa referencial de cálculo del BCV para este año ha sido menor a la del año pasado, y que aún faltan por concluir los 5 meses de este año 2012.

Cuadro 5

Cálculo de las prestaciones de un trabajador acumuladas año 2011 y 2012. Estudio comparativo entre régimen Ley (1997) versus Ley (2012). Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A. Cifras absolutas. Barquisimeto, 2012.

Año 2011	Salario mensual	Salario diario	Alicuota de bono vacacional	Alicuota de utilidades	Prestación antigüedad mensual
Prestaciones acumuladas del año 2010					786,15
Enero	1.224,00	40,80	1,47	1,70	219,87
Febrero	1.224,00	40,80	1,47	1,70	219,87
Marzo	1.224,00	40,80	1,47	1,70	219,87
Abril	1.224,00	40,80	1,47	1,70	219,87
Mayo	1.407,60	46,92	1,69	1,96	252,85
Junio	1.407,60	46,92	1,69	1,96	252,85
Julio	1.407,60	46,92	1,69	1,96	252,85
Agosto	1.407,60	46,92	1,69	1,96	252,85
Septiembre	1.548,30	51,61	1,86	2,15	278,12
Octubre	1.548,30	51,61	1,86	2,15	278,12
Noviembre	1.548,30	51,61	1,86	2,15	278,12
Diciembre	1.548,30	51,61	1,86	2,15	278,12
					3.789,49
INTERESES ACUMULADO PARA EL AÑO 2011					351,94
TOTAL ACUMULADO DEL AÑO 2011 PARA EL 2012					4.141,42

Año 2012	Salario mensual	Salario diario	Alicuota de bono vacacional	Alicuota de utilidades	Prestación antigüedad mensual	Días adicional	Total Acum. en meses 2012
Total acumulado del año 2011 para el año 2012							4.141,42
Enero	1.548,30	51,61	1,86	2,15	278,12		278,12
Febrero	1.548,30	51,61	1,86	2,15	278,12		278,12
Marzo	1.548,30	51,61	1,86	2,15	278,12		278,12
Abril	1.548,30	51,61	1,86	2,15	278,12	722,54	1.000,66
Mayo							
Junio							
Julio	1.780,50	59,35	3,63	4,95	1.018,84		1.018,84
Agosto							
Septiembre							
Octubre		-	-	-	-		
Noviembre		-	-	-	-		
Diciembre		-	-	-	-		
PRESTACIONES ACUMULADO HASTA JULIO 2012							6.995,29
INTERESES ACUMULADO HASTA JULIO 2012							480,00
TOTAL ACUMULADO PARA EL AÑO 2012							7.475,29

Fuente: Cálculos propios basado en la data de la empresa. 2012.

Análisis e interpretación

En este par de cuadros consecutivos, se puede apreciar como se acumula y se traslada el renglón de prestaciones de un año precedente (2011) al siguiente (2012), y el ajuste de cambio con la nueva reglamentación de la LOTTT (2012). Este sentido, se que tomando como punto de referencia acumulado por antigüedad de prestación de 786,15 Bs y un sueldo al comienzo del año de 1.224,00 Bs, para los primeros 4 meses, se mantiene la alícuota en Bs. de 219,87; hasta la fecha del Incremento del salario mínimo para el primero de mayo, donde el recálculo hace que se incremente a 252,85 Bs. y así continúa hasta el final del año. En cuanto a la ley del 1997 para ese momento los abonos eran mensuales y se realizaban con salario del mes inmediato anterior Ejemplo: el depósito del mes de mayo 2012 se efectuaba con el salario integral correspondiente al mes de abril; una vez aprobada la ley el 07 de mayo del 2012 se continua con la misma política de efectuar depósitos con el mes inmediato anterior con la diferencia que los depósitos deben ser trimestrales y en este caso el depósito correspondiente al trimestre de a **mayo junio y julio** se debe efectuar en agosto con el salario del mes anterior es decir el mes de salario integral de julio, tal vez para este trimestre no surge ningún cambio pues el salario que teníamos en el mes de abril es el mismo que teníamos en el mes de julio por tal razón para este trimestre no hubo variaciones, pero el depósito correspondiente al **segundo trimestre** es decir agosto septiembre octubre una vez aprobada la nueva ley se efectuaría con el aumento de salario del 01 de septiembre lo cual trae como beneficio para el trabajador un incremento en los depósitos comparado con la ley anterior ya que los depósitos son beneficiados por el aumento del salario mientras que en la ley del 1997 agosto se pudo realizar con salario de julio y septiembre con salario de agosto y solo el mes de octubre podía estar beneficiado con el aumento del mes de septiembre.

Cuadro 6

Cálculo de la asignación por vacaciones. Estudio comparativo entre régimen Ley (1997) versus Ley (2012). Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A. Cifras absolutas. Barquisimeto, 2012.

Rubro	Vacaciones 2011	Vacaciones 2012
Fecha de Ingreso	17/04/2004	17/04/2004
Tiempo de Servicio	7 años 2 mes	8 años 2 mes
Fecha disfrute de Vacaciones	17/06/2011	17/06/2012
Sueldo mensual 2011	1.407,60	1.780,50
Sueldo diario	46,92	59,35
Vacaciones Art 219/190	15	15
Días adicional remunerado	6	7
Total a pagar de vacaciones	985,32	1.305,70

Fuente: Cálculos propios basado en la data de la empresa. 2012.

Análisis e interpretación

En este cuadro comparativo en la determinación de la asignación por concepto de vacaciones vencidas para los años 2011 y 2012, se puede observar que la diferencia es considerable, 320,38 Bs entre estos años, lo que representa un incremento de 32,51%. Sin embargo, al revisar los cálculos, este notable aumento no se debe a un cambio en la norma, por se calculo en base a que por cada año, se incrementa un día adicional de salario, y considerando la base mínima de 15, días, los días adicionales cambiaron de 6 a 7.

Se deduce entonces, que realmente el cambio se debió más a una variación significativa del sueldo, el cual se incremento en un 26,49% con el solo aumento del lero de mayo del 2012, lo pasó de un sueldo base de cálculo diario de 46,92 Bs a 59,35 Bs.

Cuadro 7

Cálculo de los días y su valor por concepto de bono vacacional. Estudio comparativo entre régimen Ley (1997) versus Ley (2012). Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A. Cifras absolutas. Barquisimeto, 2012.

Rubro	Bono vacacional 2011	Bono vacacional 2012
Fecha de Ingreso	17/04/2004	17/04/2004
Tiempo de Servicio	7 años 2 meses	8 años 2 meses
Fecha disfrute de Vacaciones	17/06/2011	17/06/2012
Sueldo mensual 2011	1.407,60	1.780,50
Sueldo diario	46,92	59,35
Bono vacacional art 223/192	7	15
Día adic. Por c/año	6	7
Total días del bono vacacional	13	22
Total a pagar bono vacacional	609,96	1.305,70
Porcentaje con respecto al sueldo Mensual	43,33%	73,33%

Fuente: Cálculos propios basado en la data de la empresa. 2012.

Análisis e interpretación

En este cuadro comparativo en la determinación de los días por bono vacacional y su equivalente en bolívares a ser pagados, se puede evidenciar el diferencial significativo en función del número de días adicionales remunerados por concepto de bono vacacional; ya que para la ley derogada correspondiente al año 1997 la empresa pagaba a cada trabajador como mínimo 7 días de salario para el primer año de servicio y aumentando un 1 día adicional por cada año de servicio trabajado hasta llegar a un total de 21 días de salario pagados por concepto de Bono vacacional, luego de aprobar la nueva LOTTT el 07 de mayo del 2012 podemos observar el cambio brusco para el cálculo del bono vacacional, ya que el mismo pasa de 7 días como mínimo a 15 días, lo cual represente en porcentaje en días de 114,28 % de aumento en comparación con la ley derogada, significando un aumento brusco e inesperado para las pequeñas empresas, y por ende, un incremento en los costos operativos, que también repercute en el cálculo de las prestaciones laborales.

Cuadro 8

Evolución del salario mínimo desde el 01 de sept. 2010 hasta el 30 de agosto 2012. Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A. Cifras absolutas. Barquisimeto, 2012.

Salarios	Mensual	Quincenal	Diario
Desde el 01 Sept 2010 hasta el 30 de abril 2011	1.224,00	612,00	40,80
Desde el 1 de mayo 2011 hasta el 31 de agosto 2011	1.407,60	703,80	46,92
Desde el 01 de sept. 2011 hasta el 30 de abril 2012	1.548,36	774,18	51,61
Desde el 01 de mayo 2012 hasta el 30 de agosto 2012	1.780,61	890,31	59,35

Fuente: Información obtenida por los decretos presidenciales.

Análisis e interpretación

Los valores del sueldo mínimo decretado por el ejecutivo a seguido una pauta constante a lo largo de los últimos años, es decir, progresivo a la par de la tasa de inflación (alrededor del 30% interanual) y fraccionado su pago en dos (2) fechas por año, es decir, en forma parcial consecutivo (una en mayo y otra en septiembre).

De esta evolución se puede percibir lo trascendente de la nueva ley orgánica del trabajo, ya que las prestaciones se calcularán en base al valor del último sueldo y tendrán un criterio de derechos retroactivos hacia, atrás, es decir, la antigüedad, los intereses, las vacaciones, el bono vacacional, calculados con sueldo actual, pero su conteo histórico en la determinación de años de labor se efectuará en forma retroactiva.

Este situación incide en los costos operativos, pues si se tiene una inflación cercana al 30% anual, y las empresas van haciendo ajustes anuales con arreglo a la inflación, pero después se ven la obligación de tener que liquidar a una persona de manera retroactiva, cuando sus estructuras de costos y de precios estaban a justadas a relaciones inferiores, se está condenando a la empresa a un proceso muy claro de descapitalización, ya que hubo una política de previsión en el pasado para esta nueva legislación.

Cuadro 9

Prestaciones sociales de un trabajador con antigüedad de 7-8 años. Estudio comparativo entre régimen Ley (1997) versus Ley (2012). Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A. Cifras absolutas. Barquisimeto, 2012.

Estudio de un caso particular: Fecha de ingreso: 17-4-2004 Renglón:	Joel Puerta					
	7 años		Retiro x Cualquier causa	8 años		Retiro x Cualquier causa
	Art.	2011	Parág. Iero	Art.	2012	Literal C
Prestaciones Sociales	108	3.789,27	Lo mismo acumulado, pues no cumple con el literal C del art.108	142	6.255,60	14.244,00
Días Adicionales	108	489,60		Lit. B	722,54	722,54
Intereses (Tasa promedio)	Lit. C	351,92		142	451,89	
Sub-total		4.630,79	4.630,79		7.430,03	14.966,54
Vacaciones	219	985,32	985,32	190	1.305,70	1.305,70
Bono Vacacional	223	609,96	609,96	192	1.305,78	1.305,78
Utilidades (Particip. Benef.)	174	890,25	890,25	132	1.780,50	1.780,50
Sub-total		2.485,53	2.485,53		4.391,98	4.391,98
Total Obligaciones		7.116,32	7.116,32		11.822,01	19.358,52

Fuente: Cálculos propios basado en la data de la empresa. 2012.

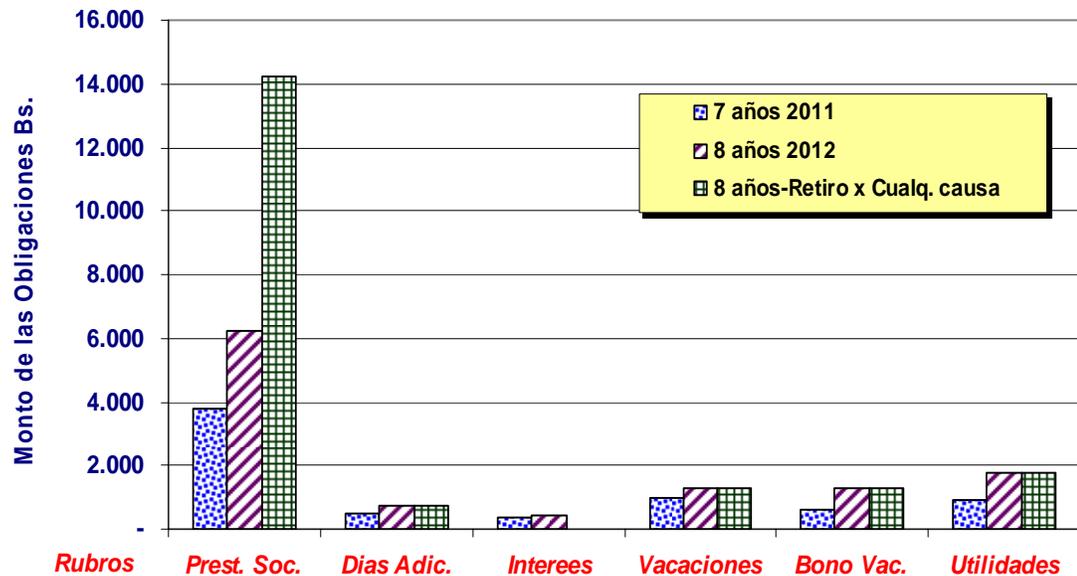


Gráfico 2. Visualización del monto de las obligaciones por rubro que tienen incidencia en cálculo de las prestaciones sociales.

Análisis e interpretación

En este cuadro se puede apreciar que basado en el artículo 108 (LOT, 1997), donde señala que después del tercer mes de servicio el trabajador tiene derecho a una

prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes, este trabajador tiene acumulado la cantidad de 3.789,27 Bs. hasta cuando cumplió los 7 años y 8 meses de servicio (17-12-2012).

Al efectuar los cálculos para este trabajador cuya fecha de ingreso fue del 17-4-2004, es necesario agregarle los días adicionales que contempla el régimen viejo, lo que generó 489,60 Bs más.

Acatando la norma, esta asignación por antigüedad debió depositarse en un fideicomiso o fondo de prestaciones de antigüedad o en la contabilidad de la empresa, y el rendimiento de estos fondos debieron ganar intereses a la tasa de mercado promedio, por lo cual los mismos alcanzaron 351,92 Bs., lo cual dio un subtotal acumulado de 4.630,79 Bs.

En referencia al pago de la fracción de las vacaciones acumuladas hasta la fecha del cambio a la nueva ley, según el artículo 219 (LOT, 1997), corresponde a 15 días por cada año, más un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de 15, entonces, tendría acumulado los 15 por el año más 6 días fraccionados por lo que ha transcurrido en el año 2011, dando un valor de 985,32 existiendo solo variación en el día adicional por año de servicio para el 2012 y por supuesto el acostumbrado cambio de salario ya que este trabajador salió a disfrutar sus vacaciones correspondientes al año 2012 exactamente para el 06 de agosto, siendo beneficiado solo por el acostumbrado aumento de salario de los meses de mayo aunque ya había sido derogada la ley anterior. En cuanto a su bono vacacional según el artículo 223 para su bono del año 2011 fue cancelado sus 7 días de bonos mas 6 días adicionales por año de servicio trabajado luego para su bono correspondiente a sus vacaciones del 2012 el cual sale a disfrutar 06 de agosto del 2012 es beneficiado por el art 192 de la LOTTT el cual nos dice que son como mínimo de bono 15 días para el primer año de servicio y un día adicional por cada año cumplido es decir que para su bono del año 2012 se estaría cancelando una diferencia de 8 días mas en comparación a la derogada ley.

Cuadros 10

Prestaciones sociales de la nómina de trabajadores de la Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A. basado en la normativa con la Ley derogada de 1997, y corte de cálculo Diciembre 2011. Cifras absolutas. Barquisimeto, 2012.

#	NOMBRE / APELLIDO DEL TRABAJADOR	FECHA DE INGRESO	TIEMPO DE SERVICIO	DIAS ADICIONALES	PRESTACIONES ACUMULADAS 2010	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total Ene-Dic 2011, más acumulado 2010	INTERESES 2010	TOTAL PRESTACIONES 2011
1	Joel Puerta	17/04/2004	7 Años 8 Meses	489.60	786.15	219.87	219.87	219.87	219.87	252.79	252.79	252.79	252.79	278.12	278.12	278.12	278.12	3.789.27	351.92	4.141.19
2	Deivis Gonzalez	06/08/2004	7 Años 4 Meses	562.92	802.55	219.87	219.87	219.87	219.87	252.79	252.79	252.79	252.79	278.12	278.12	278.12	278.12	3.805.67	354.76	4.160.43
3	Richard Daboin	07/01/2006	5 Años 11 Meses	326.40	754.53	218.73	218.73	218.73	218.73	249.28	249.28	249.28	249.28	278.69	278.69	278.69	278.69	3.733.34	344.67	4.078.01
4	Hedito Gonzalez	11/01/2007	4 Años 11 Meses	244.80	809.65	218.17	218.17	218.17	218.17	250.84	250.84	250.84	250.84	276.97	276.97	276.97	276.97	3.789.55	354.33	4.143.88
5	Abdiel Mambel	07/06/2007	4 Años 6 Meses	281.46	782.39	218.17	218.17	218.17	218.17	250.84	250.84	250.84	250.84	276.97	276.97	276.97	276.97	3.762.29	349.60	4.111.89
6	David Santeliz	28/08/2007	4 Años 4 Meses	281.46	770.29	218.17	218.17	218.17	218.17	250.84	250.84	250.84	250.84	276.97	276.97	276.97	276.97	3.750.19	347.51	4.097.70
7	Oscar Restrepo	17/08/2008	3 Años 4 Meses	187.64	437.91	217.60	217.60	217.60	217.60	250.19	250.19	250.19	250.19	275.25	275.25	275.25	275.25	3.410.07	289.35	3.699.42
8	Justiniano Lopez	02/11/2010	1 Años 1 Meses	0	0	216.47	216.47	216.47	216.47	248.88	248.88	248.88	248.88	273.82	273.82	273.82	273.82	2.956.68	212.35	3.169.03
9	Leonardo Gonzalez	01/01/2011	1 Años	0	0	216.47	216.47	216.47	216.47	248.88	248.88	248.88	248.88	273.82	273.82	273.82	273.82	2.956.68	212.35	3.169.03
10	Roberto Chirinos	01/01/2011	1 Años	0	0	216.47	216.47	216.47	216.47	248.88	248.88	248.88	248.88	273.82	273.82	273.82	273.82	2.956.68	212.35	3.169.03
11	Reina Marquez	03/05/2011	7 Meses	0	0	0	0	0	0	3 Meses en Periodo de Prueba			242.91	267.25	267.25	267.25	267.25	1.311.90	211.52	1.523.42
12	Rosangela Silva	04/05/2011	7 Meses	0	0	0	0	0	0	3 Meses en Periodo de Prueba			242.91	267.25	267.25	267.25	267.25	1.311.90	211.52	1.523.42
13	Rafael Castillo	16/05/2011	7 Meses	0	0	-	-	-	-	3 Meses en Periodo de Prueba			242.91	267.25	267.25	267.25	267.25	1.311.90	211.52	1.523.42
14	Leonidez Paez	21/05/2011	7 Meses	0	0					3 Meses en Periodo de Prueba			265.29	265.29	265.29	265.29	265.29	1.061.16	34.76	1.095.92
15	Wilfredo Carrone	25/05/2011	7 Meses	0	0					3 Meses en Periodo de Prueba			265.29	265.29	265.29	265.29	265.29	1.061.16	34.76	1.095.92
16	Charles Restrepo	11/06/2011	6 Meses	0	0					3 Meses en Periodo de Prueba			261.99	261.99	261.99	261.99	261.99	785.98		785.98
17	Jose A Barco	15/06/2011	6 Meses	0	0					3 Meses en Periodo de Prueba			261.99	261.99	261.99	261.99	261.99	785.98		785.98
18	Yisseth Gomez	16/10/2011	2 Meses	0	0				0	-	0	0	-	-	3 Meses en Periodo de Prueba Hasta Enero					-
Total Nómina del Restaurant																				46.273.65

Fuente: Cálculos propios basado en la data de la empresa. 2012.

Cuadros 11

Prestaciones sociales de la nómina de trabajadores de la Ganadero Grill Restaurant Turístico C.A. basado en la normativa de la nueva Ley Lottt (2012), y corte de cálculo Julio 2012. Cifras absolutas. Barquisimeto, 2012.

#	NOMBRE Y APELLIDO DEL TRABAJADOR	FECHA DE INGRESO	TIEMPO DE SERVICIO	ENERO SEGÚN ART 108 LOT	FEBRERO SEGÚN ART 108 LOT	MARZO SEGÚN ART 108 LOT	ABRIL SEGÚN ART 108 LOT	MAYO JUNIO JULIO 2012 ART 142 LOTT	PRESTACIONES 2012 CON DIAS ADICIONALES	PRESTACIONES ACUMULADAS 100 % 2011	INTERESES 2012	DIAS ADICIONALES	TOTAL PRESTACIONES HASTA JULIO 2012	En caso de que el trabajador renuncie por cualquier causa según art. 142 Lottt	Si renuncia por cualquier causa según art.108 literal C
1	Joel Puerta	17/04/2004	8 Años 5 Meses	278.84	278.84	278.84	278.84	999.06	2.114,41	4.141,19	451,89	722,54	7.430,03	14.244,00	7.430,03
2	Deivis Gonzalez	06/08/2004	8 Años 1 Meses	278.84	278.84	278.84	278.84	999.06	2.114,41	4.160,43	354,76	830,90	7.460,50	14.244,00	7.460,50
3	Richar Daboin	07/01/2006	6 Años 9 Meses	277,40	277,40	277,40	277,40	994,11	2.103,73	4.078,01	344,67	516,10	7.042,51	10.683,00	7.665,49
4	Hedto Gonzalez	11/01/2007	5 Años 8 Meses	276.69	276.69	276.69	276.69	991.64	2.098,39	4.143,88	354,33	412,88	7.009,48	8.902,50	7.726,02
5	Abdiel Mambel	07/06/2007	5 Años 3 Meses	276.69	276.69	276.69	276.69	991.64	2.098,39	4.111,89	349,60	474,80	7.034,68	8.902,50	7.034,68
6	David santeliz	28/08/2007	5 Años 3 Meses	276.69	276.69	276.69	276.69	991.64	2.098,39	4.097,70	347,51	474,80	7.018,40	8.902,50	7.018,40
7	Oscar Restrepo	17/08/2008	4 Años 1 Mes	275.97	275.97	275.25	275.25	989,17	2.091,61	3.699,42	289,35	356,10	6.436,48	7.122,00	6.436,48
8	Justiniano Lopez	02/11/2010	1 Años 10 Meses	274.54	274.54	274.54	274.54	984,22	2.082,37	3.169,03	212,35	-	5.463,75	3.561,00	6.735,15
9	Leonardo Gonzalez	01/01/2011	1 Años 8 Meses	273.82	273.82	273.82	273.82	981,75	2.077,03	3.169,03	212,35	-	5.458,41	3.561,00	6.729,81
10	Roberto Chirinos	01/01/2011	1 Años 8 Meses	273.82	273.82	273.82	273.82	981,75	2.077,03	3.169,03	212,35	-	5.458,41	3.561,00	6.729,81
11	Reina Marquez	03/05/2011	1 Año 4 Meses	273.82	273.82	273.82	273.82	981,75	2.077,03	1.523,42	211,52	-	3.811,96	3.561,00	3.811,96
12	Rosangela Silva	04/05/2011	1 Año 4 Meses	273.82	273.82	273.82	273.82	981,75	2.077,03	1.523,42	211,52	-	3.811,96	3.561,00	3.811,96
13	Rafael Castillo	16/05/2011	1 Año 4 Meses	273.82	273.82	273.82	273.82	981,75	2.077,03	1.523,42	211,52	-	3.811,96	3.561,00	3.811,96
14	Leonidez Paez	21/05/2011	1 Año 4 Meses	273.82	273.82	273.82	273.82	981,75	2.077,03	1.095,92	34,76	-	3.207,71	3.561,00	3.207,71
15	Wilfredo Cerone	25/05/2011	1 Año 4 Meses	273.82	273.82	273.82	273.82	981,75	2.077,03	1.095,92	34,76	-	3.207,71	3.561,00	3.207,71
16	Charles Restrepo	11/06/2011	1 Año 3 Meses	273.82	273.82	273.82	273.82	981,75	2.077,03	785,98	-	-	2.863,00	3.561,00	2.863,00
17	Jose A Barco	15/06/2011	1 Año 3 Meses	273.82	273.82	273.82	273.82	981,75	2.077,03	785,98	-	-	2.863,00	3.561,00	2.863,00
18	Ysseth Gomez	16/10/2011	9 Meses	273.82	273.82	273.82	273.82	981,75	2.077,03	-	-	-	2.077,03	3.561,00	2.077,03
Total Nómina del Restaurant													91.466,97	112.171,50	96.620,69

Fuente: Cálculos propios basado en la data de la empresa. 2012

Análisis e Interpretación de los cuadros 10 y 11

Estos dos cuadros comparativos, permiten analizar la situación del diferencial en el cálculo de las prestaciones sociales en diferentes marco jurídicos. Comenzando por visualizar el monto que hasta diciembre del 2011, solo alcanzaba a 46.273,65 Bs el total de obligaciones por concepto de prestaciones sociales de toda la nómina de esta microempresa de servicio tipo Restaurant, que puede valorar es manejable en términos de previsión para un pago de las mismas hasta en el caso más extremo, que se produzca un retiro masivo de todo el personal.

Sin embargo, al detallar los diferentes rubros del cuadro 11, que corresponde a la estimación en los cálculos de las mismas prestaciones con el cambio de la nueva legislación, que so produjo en mayo, por solo tres (3) meses de aplicación de la normativa de la LOTTT (2012), el total de prestaciones hasta julio alcanzan 91.466,97 Bs., es decir, se duplicó las obligaciones en tan solo 3 meses de entrada en vigencia. Al cual, si consideramos la premisa factible de que se produzca la renuncia del trabajador por cualquier motivo, dicho monto puede ser comparado en las dos últimas columnas. En la penúltima columna se aplica el criterio del artículo 142 de la LOTTT, el cual es necesario calcular (se obtiene una obligación que asciende a 112.171,50 Bs.) ya que se está en proceso de transferencia de la ley anterior a la vigente, y se debe tomar para el pago al trabajador de sus prestaciones, la que beneficie más al empleado, por ello, en la última columna se efectúan los mismos cálculo de las prestaciones pero aplicando el artículo 108, literal C (Aquí se obtiene 96.620,69 Bs.)

En ambos casos, el monto calculado es superior a las prestaciones acumuladas, lo cual incrementa los costos operativos por prestaciones laborales causadas por la permanencia y antigüedad del empleado en cualquier tipo de empresa.

Otro aspecto que es meritorio analizar son los casos de los empleados que tienen mayor antigüedad, de 5 años en adelante, que están ubicados en las primeras filas, allí se observa el surgimiento de mayores pasivos laborales, y que como dijo Concheso (2012), en escenarios de alta inflación, hasta el año 13 es más beneficioso

el sistema del 97 y, en el despido injustificado, que antes era por cinco meses y ahora es ilimitado al último salario, se equiparan en el año 12.

Cuadro 12 Esquema sinóptico y sintetizado de la opinión de los entrevistados.

Item	Opinión dada por entrevistados	Análisis y síntesis
1	<p><i>Debido a la nueva norma se incrementan los costos de las empresas, debido a que los trabajadores gozan de los beneficios de las prestaciones desde el 1er día del decreto de la nueva ley.</i></p> <p><i>Realmente no, no he tenido tiempo para leerla. Estoy al tanto por información de TV y prensa</i></p>	<p>Como se puede observar, no hay una evidencia que el colectivo tenga un conocimiento pleno del contenido de la ley, menos en profundidad, a pesar que los entrevistados requieren dominar todos los aspectos por interactuar en entornos laborales.</p>
2	<p><i>Crear una partida monetaria, en la cual se debe ir guardando un porcentaje de la utilidad mensual, para resolver alguna contingencia que se le pueda presentar algún trabajador.</i></p> <p><i>No se han reunido ni con contadora y/o abogado para tener claro el procedimiento de liquidación de obreros</i></p>	<p>De forma global, no hay estrategias prevista por ninguno de los actores de las empresas para ver mecanismo contable, administrativo y/o financiero para afrontar las nuevas deudas en el cálculo de las prestaciones sociales en el nuevo marco legal.</p>
3	<p><i>Se refleja la porción correspondiente de los 5 días de prestaciones mensuales en el Estado de Ganancias y Pérdidas contra su respectiva cuenta por cada trabajador, en el Balance General como una Pasivo Laboral, realizando su ajuste correspondiente (de existir) al final del 3er mes.</i></p> <p><i>La política de la empresa es no registrar pasivos laborales, ya que afecta al momento de solicitar crédito bancario.</i></p>	<p>Por ser una microempresa del sector terciario y de las PYMES, no se preocupan dentro de los Procedimientos contables, de registrar pasivos laborales como lo indica la ley. Solo esperan que acontezca el retiro del trabajador para buscar la forma de cancelar.</p>
4	<p><i>Asistencia a las charlas impartidas por dicha institución.</i></p> <p><i>Ninguna, tampoco se ha asistido al Colegio de Contadores de Barquisimeto para buscar información.</i></p>	<p>Hay una contradicción, unos han asistido a charlas (por su propia cuenta), pero no por orientación o mandato de los directivos. Estos últimos no valoran la necesidad de buscar un asesoramiento en esta materia.</p>
5	<p><i>Riesgos: Si se invierte el dinero que se tiene asignado en la partida para solventar alguna contingencia de algún</i></p>	<p>En términos globales, se evidencia que no han evaluado en su justa medida el impacto financiero,</p>

	<p><i>trabajador, en el caso de que alguno la requiera bien sea por despido justificado o injustificado, podría no estar disponible, generando así una situación imprevista.</i></p> <p><i>Realmente no sabemos nada de ese método.</i></p>	<p>menos el riesgo, en caso de aplicar cualquier método para el pago de las prestaciones sociales.</p>
6	<p><i>Si, se realizan proyecciones, apoyándose en los registros mensuales de las prestaciones sociales de los trabajadores.</i></p> <p><i>No se ha efectuado ninguna estimación, lo que se sabe es que con la nueva ley se paga más por prestaciones a los trabajadores.</i></p>	<p>Se detecta que el contador si ha efectuado proyecciones, tomando los datos reales históricos de la contabilidad, pero el directivo cree que estos no se han efectuado, solo se conforma con una especulación informativa de que se paga más que antes de la nueva ley.</p>
7	<p><i>Mediante cursos, charlas y talleres impartidas por las diferentes instituciones. A los Directivos y al Contador de la empresa.</i></p> <p><i>Hasta ahora ninguna.</i></p>	<p>Al igual que el ítem 4, el proceso de actualización lo está haciendo el personal de contabilidad por su propia cuenta, no por instrucciones de directivos de la empresa.</p>
8	<p><i>El registro del pasivo correspondiente por cada trabajador de la empresa.</i></p> <p><i>Ninguno, solo se está estimando subir los precios de los platos en el menú del restaurante.</i></p>	<p>Los entrevistados no captaron la intención de la necesidad de contar un procedimiento contable para la determinación de los costos operativos, solo se limitaron a los aspectos rutinarios de registro de pasivo y empíricamente incrementar los precios para poder cubrir costos.</p>
9	<p><i>Si las sugeridas y orientaciones en las charlas en las que he asistido.</i></p> <p><i>No, porque no lo conocemos.</i></p>	<p>Solo el personal que a título personal han acudido a las charlas, talleres y foros sobre la nueva ley tienen alguna idea remota sobre el registro contable del diferencial de las prestaciones sociales. El directivo no sabe de lo que se está hablando en el tema tratado.</p>

Fuente: Entrevistas aplicadas a miembros de la empresa Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De la reflexión y análisis de la incidencia del nuevo marco jurídico enmarcado en la Ley Orgánica del Trabajo (2012), en los costos operativos laborales vinculados directamente de las obligaciones por concepto de prestaciones sociales se puede mencionar múltiples argumentos de diferentes puntos de vista, aunque los encargados de la comisión legislativa argumentan que beneficia a todos por igual, desde un punto de vista más objetivo, la misma presenta un desequilibrio en la relación laboral-contractual, y aparentemente, afecta desfavorablemente a los responsables del sector productivo del país, y más específicamente a las PYMES como se expuso a lo largo de los resultados. En este sentido, se presentan los siguientes argumentos a manera de conclusión producto de su respectivo análisis descrito a lo largo del capítulo anterior:

En referencia al diagnóstico de los elementos relacionados con los costos operativos laborales por prestaciones sociales, indudablemente que éstos están plenamente identificados en los supuestos de pago de obligaciones por concepto de: utilidad, prestación por antigüedad, vacaciones, bono vacacional e intereses; los cuales repercuten en la estructura de costos de las empresas privadas del área de servicios alimentarias. Estos rubros presenta un incremento de beneficios para el trabajador, pero en igual proporción un aumento de los costos operativos de la empresa, que está medido en un aumento en el número de días adicionales para los respectivos cálculos, estos fluctúan según la antigüedad del trabajador, que transformados en términos monetarios obliga a la empresa -a nivel contable- tener un apartado mayor que el que se estaba efectuando con la LOT del año 1997.

En forma específica, considerando la incidencia de los costos operativos del personal en una empresa específica (Caso: Ganadero Grill Restaurant Turístico,

C.A.), los cálculos efectuados y presentados en forma específica a cada rubro en los cuadros 3-8, y condensado en el cuadro 9, permite valorar que dicha incidencia tiene un diferencial de incremento en los costos del caso de estudio en pago global de prestaciones sociales de un 76,91% a 101,71%, según si el trabajador se retira o no por cualquier causa. Esto quedó demostrado en el cuadro 9, con un trabajador que tenía 7 a 8 años, que representa la media de antigüedad de los empleados en las organizaciones actualmente.

Tratando el tema de del impacto en la estructura de costos laborales por prestaciones sociales y la contabilidad para empresas de servicio del sector preparación de alimentos, se puede observar que comparando los cuadros 10 y 11, donde se calculó las prestaciones sociales y en el caso de que el trabajador siga en la empresa, un escalón financiero que paso de 49.487,50 Bs. en diciembre del 2011 a 94.778,85 Bs para julio del 2012, producto de la entrada en vigencia de esta nueva ley orgánica, lo que representa un 91,52% de aumento en los pasivos laborales, y que repercute en los costos operativos laborales; ya que tarde o temprano deberá honrar estas obligaciones. En caso de que el trabajador renuncie por cualquier causa, según el artículo 142 (LOTTT, 2012), los pasivos laborales asciende a 112.171,50 Bs.; y mayor sería el monto en caso de que sea despedido.

En cuanto a los lineamientos estratégicos gerenciales para la optimización de las competencias laborales en el área de costos operativos para empresas del sector terciario (servicios) y específicamente preparación de alimentos para su consumo inmediato, tipo restaurante, debe efectuarse las provisiones de incremento de capital y liquidez; por cuanto es incierta la fecha en que un trabajador decide retirarse, y por lo tanto, debe tener registrado contablemente y disponible, el monto de las prestaciones sociales, los intereses depositados en fideicomiso y preparado financieramente para cancelar en forma inmediata los montos globales por este concepto.

Esto afecta al total de las empresas venezolanas, que según estadística el 70% pertenecen al sector de las Pymes, la cuales son más débiles que las grandes corporaciones, por ser mono productoras, tienen menos flexibilidad financiera y están

más endeudadas. Además de tener que lidiar con innumerables cargas con los trámites burocráticos de este mercado.

A lo anterior, se agrega que la situación no se puede salvaguardar por la vía del incremento del valor de los productos o servicios, ya que la nueva LOTTT (2012) opera en un escenario de costos y precios controlados (Ley de Costos y Precios Justos).

Diversos especialistas coinciden con las deducciones del análisis obtenida por la investigadora, en el sentido de que cuando el personal con una antigüedad superior a los 10 años, entre 15 y 20 años o más, con incrementos salariales interanuales entre el 20% y 25%, la estructura de costos se va a ver afectada por la vuelta al cálculo retroactivo de las prestaciones sociales.

Recomendaciones

En referencia a las sugerencias que puedan hacerse en materia de capacitación contable, realmente son pocas las alternativas de establecer lineamientos estratégicos gerenciales que contribuyan a la optimización de las competencias laborales del personal responsable del seguimiento, cálculo, registro y pago de las obligaciones por concepto de prestaciones laborales, por cuanto está muy reciente la promulgación de la Ley, ni siquiera se ha comenzado a discutir su respectivo reglamento, no se han emitido ni la primer jurisprudencia en esta materia, y realmente existen algunas lagunas y contradicciones que hasta la fecha, los expertos en la materia no encuentran respuestas.

Ante el anterior planteamiento, el mejor lineamiento que deben aplicar los interesados, responsables, microempresas y toda persona o ente jurídico que tenga compromisos laborales, es comenzar a asistir a talleres de capacitación en materia laboral, como los patrocinados por los respectivos Colegio de Contadores de cada región, ya que estos, además de explicar los procedimientos jurídicos, hacen vinculación a la forma de cómo deben ser registrados en el sistema de contabilidad de cada empresa, y las recomendaciones para efectuar las previsiones de los apartados de

estos pasivos laborales, y como afectan los costos operativos a corto, mediano y largo plazo en la evolución productiva de cada organización.

Referencias bibliográficas

- Alfonso, R. (2006). *La nueva dialéctica del Derecho del Trabajo*. 9ª edición. Caracas: s.e.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica*. 5ª edición. (5ª. e.d.). Caracas, Venezuela: Edit. Episteme.
- Balestrini, M. (2009). *Cómo se elabora el proyecto de investigación en Venezuela*. Caracas: BL Consultores Asociados, Servicio Editorial.
- Banco Central de Venezuela (2012). *Informe a la Asamblea Nacional sobre los resultados económicos del año 2011*. [Informe en Línea]. Disponible en: <http://www.bcv.org.ve/Upload/Publicaciones/informeasamblea2011.pdf> [Consulta: 2012, Agosto 12]
- Briones, G. (2007). *Métodos y Técnicas Avanzadas de Investigaciones Aplicadas a la Educación y a las Ciencias Sociales. Módulo I, Epistemología de la Investigación Social*. 2ª edición. Santa Fe de Bogotá: s.e.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. (1999). Gaceta Oficial (Extraordinaria) de la República de Venezuela N° 36860, Diciembre 30, Caracas: Edit. La Torre.
- Corcorán, M. (2005). *Costos, Contabilidad, Análisis y control*. 3ª edición. México: Editorial Limusa. México
- Crespo, M. y Rengifo, M. (2005). *Impacto de la reforma del régimen de prestaciones sociales en trabajadores de diferentes sectores económicos del país*. [Tesis en Línea]. Universidad Católica Andrés Bello. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN6738.PDF> [Consulta: 2012, Julio 02].
- Del Río, C. (2008). *Contabilidad de Costos*. [Artículo en Línea]. Disponible en: www.ingenieria.unam.mx/~materiafcf/CCostos.html En caché [Consulta: 2012, Julio 10].
- Garay, J. (2008). *Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras* (Lottt, 2012)-Comentada. Caracas: Edit. Corporación AGR, S.C.
- Gómez Rondón, F. (2008). *Contabilidad General II*. 6ª reimpresión. Caracas (Venezuela): Ediciones Fragor.

- Gómez Rondon, F. (2009). *Contabilidad de costos II*. 6ª reimpresión. Caracas (Venezuela): Ediciones Fragor
- Guerrero, A. (2011). *Trabajadores públicos: que el gobierno indexe los bonos de las prestaciones*. [Artículo en Línea]. Disponible en: <http://alexanderguerrero.com/muestras.php?id=90> [Consulta: 2012, 29 Junio].
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2008). *Metodología de la investigación*. 4ª edición. México D.F.: Edit. McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística (INE, 2010). *Indicadores de actividad del sector servicios*. [Portal en Línea]. Encuestas globales del sector servicios. Disponible en: http://www.ine.es/inebmenu/mnu_servicios.htm [Consulta: 2012, Julio 03].
- Ley Orgánica del Trabajo* (LOT, 1997, junio 19). Gaceta oficial de la republica de Venezuela, 5.152 (extraordinario), junio 10, 1997.
- Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras* (Lottt, 2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.076 (Extraordinaria). Caracas, 7 de mayo de 2012. Aprobado por Decreto Nro. 8.938 del 30 de abril 2012.
- Maestre, R. (2012). *Lottt descapitaliza a las Pymes*. Revista Gerente Venezuela. Nro. 290. Junio 2012. Caracas: Edit. Gerente.
- Márquez, G. (2000). *Regulación del Mercado de trabajo en América Latina*. Ediciones IESA. Compilación. Caracas (Venezuela).
- Mel Pérez, J. (2010). *Cálculo de las Vacaciones y del Bono Vacacional*. [Artículo en Línea]. Disponible en: <http://www.venelogia.com/archivos/3074/> [Consulta: 2012, Julio 11].
- Módica, A., Yegres, J. y Mago, L. *Impacto de la Lottt 2012 en la medición, registro y presentación de las prestaciones sociales en los estados financieros*. [Resumen en Línea]. Disponible en: <http://antoninamodica.blogspot.com/> Núcleo de Sucre-Universidad de Oriente. [Consulta: 2012, Julio 15].
- Ramírez, T. (2009). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. 3ª reimpresión. Caracas: Venezuela. Editorial Panapo.
- Rayburn, G. (2009). *Contabilidad y Administración de Costos*. 6a Edición. México: Editorial Mc-Graw.Hill.
- Real Academia Española (2008). *Diccionario de la lengua española* (24.a ed.). Barcelona (España): Edit. nEspasa-Escalpe.

- Rodríguez U., A. (2005). *Controles aplicados en el flujo normal de los costos de alimentos del restaurante Smilie`s Sigo, S.A.* [Tesis en Línea]. Disponible en: <http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/2083/1/TESIS-647.837-R696-2005.pdf> Universidad de Oriente, Núcleo de Nueva Esparta. [Consulta: 2012, Julio 14].
- Romero, Juan (2012). *Conversatorio y Práctica sobre el Impacto de la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6076 del 07 de mayo de 2012.* Material de apoyo en Power Point. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Colegio de Contadores Públicos del Estado Lara. Barquisimeto.
- Ruiz, C. (2008). *Instrumentos de investigación educativa: Procedimientos para su diseño y validación.* 3ª edición. Centro de Investigación y Desarrollo en Educación y Gerencia. Barquisimeto. Venezuela.
- Sabino, C. (2002). *Metodología de la Investigación.* 2ª edición. Caracas (Venezuela): Ediciones UCAB.
- Sánchez, J. (2012). *Empresas deben comenzar a adecuar nuevo cálculo de prestaciones sociales.* [Artículo en Línea]. Nueva prensa de Guayana. Disponible en: http://www.nuevaprensa.com.ve/site/ver_articulo.php?id_art=32273 [Consulta: 2012, Junio 18].
- Urquijo, J. (2008). *La administración de sueldos y salarios.* Caracas: IIES-UCAB.
- Universidad Católica Andrés Bello (2009). *Diccionario Laboral de la UCAB.* Caracas: Imprenta de la UCAB-Facultad de Derecho.
- Villegas, J. (2012). *Reforma de LOT podría desaparecer a las Pymes.* [Artículo en Línea]. Periódico El Sol de Margarita. Disponible en: <http://www.elsoldemargarita.com.ve/principales/locales/reformas-en-la-lot%E2%80%88-podria-desaparecer-a-las-pymes> [Consulta: 2012, Junio 27].

A N E X O

Anexo A

Modelo de Guía de Entrevista

Guía de Entrevista con el Gerente/Socio/Directivo y/o Contador de la empresa: *Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.*

Objetivos específicos del anteproyecto:

- Diagnosticar los elementos relacionados con los costos operativos laborales por prestaciones sociales en empresas privadas del área de servicios alimentarios.
- Describir la incidencia de los costos operativos del personal por prestaciones sociales con la entrada en vigencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT, 2012), considerando un caso de estudio: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.
- Analizar el impacto en la estructura de costos laborales por prestaciones sociales y la contabilidad para empresas de servicios del sector privado. Caso: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.
- Sugerir algunos lineamientos estratégicos gerenciales para la optimización de las competencias laborales en el área de costos operativos que pertenecen a la empresa privada: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.

<i>Ítem</i>	<i>Enunciado para obtener información</i>
01	¿Conoce usted los aspectos legales de la LOTTT 2012 que tendrán incidencia en los costos operativos en materia obligaciones laborales con el personal en su empresa?
02	¿Qué estrategias tiene prevista la empresa para afrontar las nuevas deuda en el cálculo de prestaciones sociales con en el marco de esta nueva legislación?

03	<p>Qué procedimientos y políticas contables está aplicando la empresa, en los registros y presentación de las prestaciones sociales en los estados financieros?</p>
04	<p>¿Qué tipo de orientación o asesoramiento ha recibido del Colegio de Contadores Públicos o de otro gremio profesional para obtener aclaratorias para en el método de cálculo de obligaciones laborales contempladas en la LOTTT (2012)?</p>
05	<p>¿Cuáles son los riesgos operativos y financieros para el sector empresarial de las Pymes cuando se aplica el método acumulado, el cual beneficia más al trabajador en un período inicial, pero no para la empresa a largo plazo?</p>
06	<p>¿Han efectuado proyecciones a corto y largo plazo de la deuda que se generará bajo el nuevo régimen de LOTTT, referente ha: apartados y fideicomisos?</p>
07	<p>¿Cómo y qué personal de la empresa están capacitando para aplicar el nuevo marco legal de la LOTTT?</p>

08	¿Qué procedimiento contable están aplicando para la determinación de los costos operativos en referencia a las erogaciones y pasivos laborales propios en el funcionamiento del Restaurante?
09	¿Ha considerado la propuesta de la FCCPV y de otros especialistas de la Contaduría Pública para el registro contable del diferencial de prestaciones sociales?

¡Gracias, por su información....!

Anexo B

Formato de Validación Juicio de Experto



UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL LISANDRO ALVARADO
DECANATO DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA
COORDINACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL



Estimado Experto:

Me complace dirigirme a usted, en la ocasión de saludarle muy cordialmente y por este medio solicitar su importante colaboración en la validación del contenido del presente instrumento, el cual será utilizado con el fin de obtener información necesaria para el desarrollo del trabajo de grado titulado *INCIDENCIA DE LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO EN LOS COSTOS OPERATIVOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO. CASO: GANADERO GRILL RESTAURANT TURÍSTICO, C.A.*; para optar al Título de Licenciado en Contaduría Pública.

Para su orientación en la validación de la Guía de Entrevista, se anexa a este formato, los objetivos y el mapa de operacionalización (ver página siguiente), como guía para la emisión de su juicio, en cuanto a Congruencia, Pertinencia y Claridad de cada uno de los enunciados.

Tomando en cuenta su conocimiento y experiencia en el área de la materia laboral y/o contable, lo cual le acredita como evaluador de la misma, sabría apreciar su aceptación y colaboración al emitir su juicio como experto. En espera de su valioso aporte y sin más a que hacer referencia me despido cordialmente.

Lic. Mayelvy Olivo
Investigadora

Objetivo General

Analizar la incidencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo en los Costos Operativos laborales en las empresas de servicio del sector privado. Caso: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar los elementos relacionados con los costos operativos laborales en empresas privadas del área de servicios alimentarios.
- Describir la incidencia de los costos operativos del personal con la entrada en vigencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT, 2012), considerando un caso de estudio: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.
- Analizar el impacto en la estructura de costos y la contabilidad para empresas de servicios del sector privado. Caso: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.
- Sugerir algunos lineamientos estratégicos gerenciales para la optimización de las competencias laborales en el área de costos operativos que pertenecen a la empresa privada: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.

Mapa de operacionalización de la variable

Variable	Dimensión	Indicador	Fuente/Instrumento
Costos operativos derivados por nueva LOTTT(2012)	Costos Operativos laborales	-Salario -Horas de Jornada -Horas extras -Jornada -Días feriados -Vacaciones -Prestaciones -Otros beneficios	LOTTT(2012) Hoja de Trabajo de Costos Nómina
	Obligaciones laborales	-Prestaciones Soc. -Fideicomiso -Retroactividad -Maternidad y Paternidad -Utilidades -Bono vacacional	Entrevista con contador y gerente de la empresa
	Determinación contable	-Registro contable -Liquidación -Estados Financieros -Liquidación -Apartados y Reservas	Libros contables Entrevista con el contador Estados financieros
	Régimen sancionatorio	-Tarifa en Unidad Tributaria. -Multas -Pérdida de libertad	LOTTT (2012) Art. 521-554

Fuente: Olivo, M. (2012)

HOJA DE REGISTRO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO JUICIO DE EXPERTO

Título del Trabajo: INCIDENCIA DE LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO EN LOS COSTOS OPERATIVOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIO DEL SECTOR PRIVADO. CASO: GANADERO GRILL RESTAURANT TURÍSTICO, C.A.VIGENCIA DE LA NUEVA Lottt (2012)

Autor(a): *Mayelvy Olivo*

Instrucciones: En la primera columna indique la **Dimensión** que agrupa los indicadores, en la 2da columna el **indicador** que contiene el conjunto de ítems; en la 3era columna el **Número** correlativo del ítem del instrumento que trata de validar. En las siguientes casillas emita su juicio de experto marcando con una "S" si posee Claridad, Congruencia y Pertinencia o "N" en caso contrario. En las cuatro siguientes casillas marque una sola equis (X) su recomendación en cuanto a: Dejar/Modificar/Eliminar/Unirlo. Use la columna de observación ampliar su comentario. *Guíese por el ejemplo en la primera línea.*

Indicador	No. Item	Validez de Contenido			Recomendación:				OBSERVACIONES
		Claridad	Congruencia	Pertinencia	Dejar	Modificar	Eliminar	Unirlo con	
Conocimiento de la Lottt	1								
Estrategias para Deuda Laboral	2								
Procedimiento internos	3								
Orientación externa	4								
Métodos Registro y Manejo	5								
Nivel de Riesgo de Métodos	6								
Proyecciones/Estimaciones	7								
Capacitación Legal	8								
Adaptación de Herramientas	9								
Manejo Pasivos Lab.	10								
Registro contable	11								
Conocimiento de métodos	12								

Observaciones generales: _____

Datos de identificación del Experto:

Nombre y Apellido:

C.I. No.:

Profesión:

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo C

Entrevistas aplicadas

Guía de Entrevista con el Gerente/Socio/Directivo y/o Contador de la empresa: *Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.*

<i>Ítem</i>	<i>Enunciado para obtener información</i>
01	<p>¿Conoce usted los aspectos legales de la Lottt 2012 que tendrán incidencia en los costos operativos en materia obligaciones laborales con el personal en su empresa?</p> <p><i>Realmente no, no he tenido tiempo para leerla, es muy larga. Solo se de algunos artículos que he leído en la prensa y comentarios en la calle y la T.V.</i></p>
02	<p>¿Qué estrategias tiene prevista la empresa para afrontar las nuevas deuda en el cálculo de prestaciones sociales con en el marco de esta nueva legislación?</p> <p><i>Bueno aun no me he reunido con la contadora de la empresa para ver que se puede hacer para cuando nos toque pagar una liquidación. Creo que va ser necesario consultar con un abogado y luego con la contadora</i></p>
03	<p>¿Qué procedimientos y políticas contables está aplicando la empresa, en los registros y presentación de las prestaciones sociales en los estados financieros?</p> <p><i>En el caso de la empresa hasta hoy no se registran pasivos laborales; ya que ello afecta las posibilidades de línea de crédito en los bancos</i></p>
04	<p>¿Qué tipo de orientación o asesoramiento ha recibido del Colegio de Contadores Públicos o de otro gremio profesional para obtener aclaratorias para en el método de cálculo de obligaciones laborales contempladas en la Lottt (2012)?</p> <p><i>Ninguna, y tampoco se ha asistido al colegio para buscar información</i></p>

05	<p>¿Cuáles son los riesgos operativos y financieros para el sector empresarial de las Pymes cuando se aplica el método acumulado, el cual beneficia más al trabajador en un período inicial, pero no para la empresa a largo plazo?</p> <p><i>Realmente no sabemos nada de ese método</i></p>
06	<p>¿Han efectuado proyecciones a corto y largo plazo de la deuda que se generará bajo el nuevo régimen de LOTT, referente a: apartados y fideicomisos?</p> <p><i>No se ha efectuado ninguna estimación, lo que se sabe es que con la nueva se paga más</i></p>
07	<p>¿Cómo y qué personal de la empresa están capacitando para aplicar el nuevo marco legal de la LOTT?</p> <p><i>hasta ahora ninguna</i></p>
08	<p>¿Qué procedimiento contable están aplicando para la determinación de los costos operativos en referencia a las erogaciones y pasivos laborales propios en el funcionamiento del Restaurante?</p> <p><i>Ninguno, solo se está estimando subir los precios de los platos en el menú</i></p>
09	<p>¿Ha considerado la propuesta de la FCCPV y de otros especialistas de la Contaduría Pública para el registro contable del diferencial de prestaciones sociales?</p> <p><i>No, porque no la conocemos.</i></p>

Nota: Entrevista aplicada a un Directivo del Restaurant.

Guía de Entrevista con el Gerente/Socio/Directivo y/o Contador de la empresa: *Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.*

Objetivos específicos del anteproyecto:

- Diagnosticar los elementos relacionados con los costos operativos laborales por prestaciones sociales en empresas privadas del área de servicios alimentarios.
- Describir la incidencia de los costos operativos del personal por prestaciones sociales con la entrada en vigencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT, 2012), considerando un caso de estudio: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.
- Analizar el impacto en la estructura de costos laborales por prestaciones sociales y la contabilidad para empresas de servicios del sector privado. Caso: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.
- Sugerir algunos lineamientos estratégicos gerenciales para la optimización de las competencias laborales en el área de costos operativos que pertenecen a la empresa privada: Ganadero Grill Restaurant Turístico, C.A.

Ítem	Enunciado para obtener información
01	<p>¿Conoce usted los aspectos legales de la LOTTT 2012 que tendrán incidencia en los costos operativos en materia obligaciones laborales con el personal en su empresa?</p> <p><i>Debido a la nueva norma se incrementan los costos de las empresas, debido a que los trabajadores gozan de los beneficios de las prestaciones desde el 1er día del decreto de la nueva ley.</i></p>
02	<p>¿Qué estrategias tiene prevista la empresa para afrontar las nuevas deuda en el cálculo de prestaciones sociales con en el marco de esta nueva legislación?</p> <p><i>Crear una partida monetaria, en la cual se debe ir guardando un porcentaje de la utilidad mensual, para resolver alguna contingencia que se le pueda presentar algún trabajador.</i></p>
03	<p>Qué procedimientos y políticas contables está aplicando la empresa, en los registros y presentación de las prestaciones sociales en los estados financieros?</p> <p><i>Se refleja la porción correspondiente de los 5 días de prestaciones mensuales en el Estado de Ganancias y Pérdidas contra su respectiva cuenta por cada trabajador, en el Balance General como una Pasivo Laboral, realizando su ajuste correspondiente (de existir) al final del 3er mes.</i></p>

04	<p>¿Qué tipo de orientación o asesoramiento ha recibido del Colegio de Contadores Públicos o de otro gremio profesional para obtener aclaratorias para en el método de cálculo de obligaciones laborales contempladas en la LOTTT (2012)?</p> <p><i>Asistencia a las charlas impartidas por dicha institución.</i></p>
05	<p>¿Cuáles son los riesgos operativos y financieros para el sector empresarial de las Pymes cuando se aplica el método acumulado, el cual beneficia más al trabajador en un período inicial, pero no para la empresa a largo plazo?</p> <p><i>Riesgos: Si se invierte el dinero que se tiene asignado en la partida para solventar alguna contingencia de algún trabajador, en el caso de que alguno la requiera bien sea por despido justificado o injustificado, podría no estar disponible, generando así una situación imprevista.</i></p>
06	<p>¿Han efectuado proyecciones a corto y largo plazo de la deuda que se generará bajo el nuevo régimen de LOTTT, referente a: apartados y fideicomisos?</p> <p><i>Si, se realizan proyecciones, apoyándose en los registros mensuales de las prestaciones sociales de los trabajadores.</i></p>
07	<p>¿Cómo y qué personal de la empresa están capacitando para aplicar el nuevo marco legal de la LOTTT?</p> <p><i>Mediante cursos, charlas y talleres impartidas por las diferentes instituciones. A los Directivos y al Contador de la empresa.</i></p>
08	<p>¿Qué procedimiento contable están aplicando para la determinación de los costos operativos en referencia a las erogaciones y pasivos laborales propios en el funcionamiento del Restaurante?</p> <p><i>El registro del pasivo correspondiente por cada trabajador de la empresa.</i></p>
09	<p>¿Ha considerado la propuesta de la FCCPV y de otros especialistas de la Contaduría Pública para el registro contable del diferencial de prestaciones sociales?</p> <p><i>Si las sugeridas y orientaciones en las charlas en las que he asistido.</i></p>

¡Gracias, por su información....!

Nota: Entrevista aplicada a Jessica Blanco.