

## INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica del Trabajo ha sido una de las leyes más polémicas que se han promulgado durante toda la historia de la República. El tema del trabajo, nuevamente vuelve a ser objeto de discusión pública en Venezuela, debido a que la ley vigente hasta el año 1997 se convirtió en un factor perturbador tanto para los patronos como para los trabajadores. Por una parte, se deterioró el pago correspondiente a los beneficios de los trabajadores, debido a la desvinculación de los pasivos laborales al momento de ser causados y su posterior pago retroactivo al momento de la terminación de la relación de trabajo y a la creación de formas de remuneración que no afectaban las prestaciones. Por otra parte, el elevado costo que representaba el despido de un trabajador por la liquidación de las prestaciones con efecto retroactivo, introdujo rigidez en el mercado laboral.

Todo esto, condujo entre otras cosas al nombramiento de una Comisión Tripartita, que comenzó sus reuniones a partir de Noviembre de 1995, y dio como resultado, la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en el año 1997; mediante esta Ley se modificó sustancialmente el concepto de prestaciones sociales (prestación de antigüedad), al sustituir su esencia retroactiva por otra de consolidación y liquidación mensual.

Hoy en día, a varios años de la promulgación de la tan anhelada Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, todavía se presta a polémicas, debido a que el Gobierno pretende mediante una nueva reforma, volver al cálculo retroactivo de las prestaciones, aludiendo lo establecido en las disposiciones transitorias de la Constitución Bolivariana de la República, y a las lagunas e imprecisiones que contiene la ley reformada.

Ahora bien, tal régimen de prestaciones imperante tiene una serie de implicaciones tanto legales, como financieras y laborales que afectan a las

empresas. Las implicaciones financieras tienen mucha relevancia dado el actual contexto económico del país pues en primer lugar, al eliminarse el concepto de retroactividad, las empresas pueden estimar sus costos anuales y planificar aumentos de salario; en segundo lugar, al establecer un límite máximo de compensación en el caso de despido injustificado, se reducen los costos de despido, y en tercer lugar, al hacer los depósitos mensuales, según las alternativas (contabilidad de la empresa, fideicomiso y fondo de prestaciones de antigüedad cuando sean creados) establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 108, se evita la acumulación del pasivo.

Estas alternativas de depósito de la prestación de antigüedad son también de gran importancia, pues la selección de una de ellas afecta la estructura de costos de las empresas, y para cada caso, las implicaciones financieras serían distintas. Por lo expuesto, la presente investigación tiene como objetivo principal, analizar las alternativas de administración de la prestación de antigüedad, propuestas en la Ley Orgánica del Trabajo en la empresa Corporación Drolanca – El Vigía, con el fin de conocer los efectos financieros que se derivan de la aplicación de estas alternativas, tomar las decisiones más acertadas en cuanto al manejo de esta partida y llevar a cabo una mejor planificación financiera.

Para lograr los objetivos de la investigación se llevó a cabo una investigación de tipo analítica, univariable transeccional mixta. Los datos se obtuvieron directamente de la empresa y para ello se empleó, el registro de observación documental, la guía de entrevista y el cuestionario. El procesamiento de los datos se efectuó mediante los programas MS – EXCEL 2000 bajo ambiente Windows, Administración financiera versión 5.0 bajo ambiente Windows y el Sistema SAS versión 8.0 bajo ambiente Unix.

El trabajo está estructurado por capítulos y una sección de anexos. En el primer capítulo se expone el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación. En el segundo, se presenta el marco teórico que está integrado por los antecedentes de la investigación, las bases filosóficas y epistemológicas, las bases teóricas y legales, la definición de

términos y por último, el sistema de variables. En el tercero, se establece el marco metodológico, conformado por el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las características principales de la empresa estudiada, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez de los instrumentos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos. En el cuarto, se presentan y analizan los resultados. En el quinto, se exponen las conclusiones y recomendaciones producto de la investigación. Finalmente, se incluyen las referencias bibliográficas y algunos anexos que contienen información complementaria.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del problema**

Las leyes laborales siempre se han caracterizado por ser correctoras en el ámbito social y por producir consecuencias de orden económico, pues establecen normas especiales relacionadas con la seguridad social, el salario, el reconocimiento del tiempo de servicio del trabajador, entre otras.

La antigüedad es el reconocimiento del tiempo de servicio del trabajador y tiene gran importancia tanto para el patrono como para el trabajador, debido a que es tomada en cuenta para obtener ascensos en algunos cargos o profesiones y para obtener la prestación a la que tiene derecho todo trabajador en consideración al tiempo dedicado a su labor (Sainz, 1994). Al respecto, hay que resaltar que el término “antigüedad” atiende sólo al lapso transcurrido entre el inicio de la relación laboral y su finalización, mas no la calidad del servicio prestado, pues, tan sólo basta que un trabajador haya acumulado el tiempo legalmente necesario, para que al mismo se le reconozca este derecho adquirido, de carácter irrenunciable con rango constitucional en muchas legislaciones, incluyendo la legislación venezolana.

En Venezuela, el tratamiento legal de la antigüedad ha variado con el transcurso del tiempo y puede decirse que antes de 1974, era considerada como una expectativa de derecho; ésto cambió a partir del 31 de mayo de 1974, cuando el Ejecutivo Nacional, a través del Decreto N° 124, establece la misma como derecho adquirido que no perdería el trabajador, sin importar la causa de la extinción de la relación laboral. Luego, con la publicación de la Ley Contra Despidos Injustificados el 08-08-1974, se establece el pago doble de las prestaciones sociales en caso de que el patrono pusiere fin a la relación laboral injustificadamente (Colección Jurídica Básica Lec, 1997).

Debido a todo esto, en la década de los setenta las empresas comenzaron a enfrentar problemas derivados del pago de las prestaciones sociales y el factor desencadenante fue la nacionalización de la industria del hierro y del petróleo debido a la inquietud de los trabajadores con respecto al destino de sus prestaciones, las cuales debían ingresar a sus patrimonios a la terminación de los contratos de trabajo. Así, los trabajadores del hierro reclamaron la entrega inmediata de por lo menos, la mitad de dichas prestaciones, las cuales fueron depositadas en el Banco Central de Venezuela (BANESCO, 1998).

En el sector petrolero, en cambio, por ser una industria mucho más grande y mejor organizada, con una clase trabajadora más combativa, la preocupación laboral por el destino de las prestaciones sociales fue detectada y manejada con mayor anticipación y de mejor manera que en el sector del hierro.

Es así como del seno de las propias compañías operadoras surge la iniciativa de hacer pagos anticipados e irrevocables a sus trabajadores a cuenta de lo que en todo caso, les tendría que pagar a causa y en el momento mismo de la terminación del contrato de trabajo; el monto de tales pagos debía depositarse en fideicomisos, que no podrían extinguirse antes de la terminación del contrato de trabajo (BANESCO, ob. cit.).

La creación de estos fideicomisos constituyó una innovación dentro de los negocios y operaciones bancarias y fue un estímulo inmediato para los grandes bancos que no perdieron tiempo en captar la importancia de los negocios fiduciarios y sus grandes posibilidades dentro de la estructura bancaria. Por lo tanto, hacia finales de los años setenta se crean y se comienzan a ofrecer programas de fideicomiso en las diferentes instituciones bancarias, entre los cuales se presenta el fideicomiso para prestaciones sociales.

No obstante, a pesar de que las prestaciones ya se habían establecido como un derecho de los trabajadores, para finales de los años setenta, eran pocos los empleadores que daban cumplimiento a este mandato legal, pues

la gran mayoría no las depositaba en cuentas individuales y de manera anual como correspondía por concepto de antigüedad. En los casos donde los empleadores daban cumplimiento a la Ley, éstos preferían depositar lo correspondiente al pago de prestaciones en una cuenta abierta a nombre del trabajador en la contabilidad de la empresa.

En abril de 1983, la Corte Suprema de Justicia fija como salario base para el cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores, el último salario devengado en el mes inmediato anterior a la ruptura de la relación de trabajo; esta decisión originó protestas por parte del sector empresarial pues esto, junto con lo previsto en la Ley Contra Despidos Injustificados, causó baja en la productividad y, por efecto la retroactividad del pago se transformó en una carga muy difícil de soportar para cualquier empresa o ente público. Ello se reflejó en los costos y provocó el incremento de los precios (Colección jurídica básica Lec, 1997).

En vista de esto y como esta Ley ya no admitía más reformas pues ya había sufrido siete parciales, surge un anteproyecto de Ley, cuya aprobación originó la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), promulgada por el Ejecutivo el 20 de Diciembre de 1990 y en la cual, las prestaciones sociales mantenían su carácter de retroactividad, permitía la creación de formas de remuneración que no afectaban las prestaciones e incluía también el pago doble de las mismas, en caso de despido injustificado. En resumen, la nueva Ley era en su mayoría, una repetición de la Ley del Trabajo de 1936 y de otros textos legales tales como el Reglamento de la Ley del Trabajo y la Ley Contra Despidos Injustificados; sólo una pequeña parte de ella contenía modificaciones o conceptos nuevos.

Posteriormente, a consecuencia del deterioro de la economía venezolana la capacidad económica de las empresas disminuyó considerablemente para enfrentar el pago de las indemnizaciones a las que tenía derecho el trabajador, con motivo de la ruptura de la relación de trabajo. La elevada inflación distorsionó el sistema de retroactividad de las prestaciones sociales, lo que hizo aumentar el costo de los pasivos laborales y entonces, las

empresas, para evitar estos efectos debieron trasladar el costo a los consumidores, utilizar formas de remuneración que no fuesen imputables al salario o provocar una alta rotación de la mano de obra para evitar que los trabajadores acumularan una gran antigüedad.

Así, el sector empresarial nuevamente comenzó a manifestar que dicho pago era muy costoso, y a proponer para abaratarlo, la supresión del carácter retroactivo de las prestaciones sociales. Luego de una ardua labor, los trabajadores, representados a través de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), los empleadores, a través de la Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción (FEDECAMARAS) y el Estado Venezolano acordaron reformar parcialmente la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, a fin de modificar el régimen de prestaciones imperante (García y Macano, 1997). Esto originó la reforma parcial de la Ley Orgánica del Trabajo en 1997, en la que se eliminó la retroactividad de las prestaciones y se le presentó al trabajador tres alternativas para el depósito de las mismas, como puede observarse en el artículo 108 de la mencionada Ley, que establece:

...La prestación de antigüedad, atendiendo a la voluntad del trabajador requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un fondo de prestaciones de antigüedad o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva en la contabilidad de la empresa...

Es importante resaltar que los mencionados Fondos de Prestaciones de Antigüedad aún no han sido creados, de manera que el trabajador tiene únicamente dos opciones: la del fideicomiso y la de la contabilidad de la empresa. Mientras se crean los fondos, el trabajador puede disponer que sus prestaciones se depositen en una entidad financiera, pero en este caso lo depositado devengará intereses según la tasa pasiva (Garay, 2000).

Por otra parte, en dicho artículo también se establece que lo depositado mensualmente devengue intereses dependiendo de las diferentes alternativas. En el caso de que lo correspondiente a la prestación de

antigüedad se deposite en un fideicomiso o en los Fondos de Prestaciones de Antigüedad, el rendimiento será el que éstos produzcan; en caso de que dichas prestaciones se depositen en la contabilidad de la empresa, devengarán intereses de acuerdo a la tasa promedio entre la activa y la pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela. Si el trabajador hubiese decidido que los depósitos se hicieran en un fideicomiso individual o en una entidad financiera y el patrono no cumple la solicitud, lo depositado devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela.

Todos los cálculos mensuales que se hagan por concepto de las prestaciones de antigüedad, son definitivos y no pueden ser objeto de ajuste o recálculo durante la relación de trabajo ni a su terminación. Esta disposición refleja la eliminación de la retroactividad de las prestaciones.

Es importante resaltar que el costo del nuevo esquema de prestaciones depende de la antigüedad del trabajador; así, el número de días de antigüedad a los cuales tienen derecho los trabajadores se incrementa y resulta en más del doble a partir del segundo año de antigüedad, además incluye el concepto de salario integral. Esta diferencia se puede observar en el cuadro 1.

## CUADRO 1

### Acumulación de días de antigüedad (versión LOT anterior y reformada)

Antigüedad	Días de antigüedad Ley anterior	Días de antigüedad Ley reformada
3-6 meses	10	15
6-11 meses	30	45
1 año	30	60
2 años	60	122
3 años	90	186
4 años	120	252
5 años	150	320
6 años	180	390
7 años	210	462
8 años	240	536
9 años	270	612
10 años	300	690
11 años	330	770

Nota. Datos tomados de "La reforma de la Ley Orgánica del Trabajo: ¿Demasiado buena para ser cierta?" por G. García y L. Marcano, 1997, Debates IESA, 3(1).

Por otra parte, tenemos que la economía viene de un prolongado período de recesión y elevada inflación, como resultado de políticas económicas que han afectado a muchas empresas. Esto, junto con la carga de los pasivos laborales ha ocasionado el cierre de muchas de ellas; esta situación se evidencia en la información proporcionada por la OCEI, según la cual de 11.539 industrias existentes en los diferentes sectores en 1998, han cerrado 4.666 a mayo de 2002. En el cuadro 2 se ilustra el porcentaje de empresas que han cerrado en cada sector para el período mencionado.

## **CUADRO 2**

### **Destrucción del capital industrial del país: cierre de empresas 1998-Mayo 2002**

<b>Sector</b>	<b>Porcentaje</b>
Minerales no metálicos	16
Químicos y plásticos	28
Alimentos bebidas y tabaco	31
Papel e imprenta	38
Metálicas básicas	46
Madera y muebles	49
Productos metálicos	51
Textil y calzado	52

Nota. INE. Cálculos propios CONINDUSTRIA, Lucas y asociados.

Lo expuesto anteriormente, permite formular una pregunta de investigación, que conformará el objetivo general del presente trabajo.

¿Cuáles son los efectos financieros de la aplicación de las alternativas de administración de la prestación de antigüedad, propuestas en la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997?

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general**

Analizar las alternativas de administración de la prestación de antigüedad propuestas en la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997, en cuanto a los efectos financieros derivados de su aplicación en la Corporación Droguería Los Andes C.A. (DROLANCA)– El Vigía.

### **Objetivos específicos**

- ✓ Enunciar la normativa legal de la prestación de antigüedad en Venezuela.
- ✓ Caracterizar los aspectos operativos que intervienen en la administración de la prestación de antigüedad en la Corporación Droguería Los Andes C.A – Sede El Vigía.
- ✓ Describir los efectos financieros de cada alternativa de administración de la prestación de antigüedad, propuesta en la Ley Orgánica del Trabajo en la Corporación Droguería Los Andes C.A – Sede El Vigía.
- ✓ Comparar los efectos financieros de cada alternativa de administración de la prestación de antigüedad, propuesta en la Ley Orgánica del Trabajo en la Corporación Droguería Los Andes C.A – Sede El Vigía.

### **Justificación de la investigación**

El régimen de prestaciones sociales vigente hasta el año 1997, pudo ser perfectamente manejable para las empresas venezolanas en la época donde

la inflación era un término ajeno a nuestra realidad económica. En la Venezuela de la década de los 80 y 90, frente a los graves desequilibrios macroeconómicos y a los efectos erosivos de la inflación, ese sistema resultó incompatible por tener dos grandes desventajas: la primera era el carácter retroactivo de las prestaciones de antigüedad, que ocasionaba el recálculo de las mismas con cada aumento de salario, creando resistencia en los patronos a las demandas salariales de sus trabajadores, por cuanto cualquier aumento impactaba los pasivos laborales de la empresa e incrementaba el costo de despido; esto, sin tomar en cuenta su incidencia en las vacaciones, utilidades, cotizaciones, etc. (Villasmil, 1998).

La segunda, se refería a que dicho sistema impedía que el empresario pudiera conocer con exactitud la cuantía de los pasivos laborales, lo que resultaba regresivo pues castigaba ejercicios económicos ya fenecidos e impedía deducir en la declaración del Impuesto Sobre la Renta, el monto real de las prestaciones causadas por los trabajadores. En efecto al producirse un aumento salarial en el siguiente ejercicio fiscal, tenía que calcular de nuevo las prestaciones laborales causadas en ejercicios económicos precedentes, lo cual traía como consecuencia que el impacto de cada aumento en la antigüedad acumulada se trasladara al ejercicio en curso, con la consiguiente incidencia en los precios de los bienes y servicios producidos (Villasmil, ob. cit.).

Por estas razones, se hizo inevitable una modificación en el régimen de pago de las prestaciones sociales, que permitiera la capacidad de negociación salarial de las empresas, protegerlas contra la inflación y explorar nuevas alternativas en materia de Seguridad Social, sin comprometer su crecimiento y expansión.

Es por ello, que a partir del año 1995 se inició en Venezuela un proceso de reforma laboral, que produjo una modificación de la Ley Orgánica del Trabajo en el año 1997. Los agentes que participaron en las negociaciones presentaron tal reforma como beneficiosa para los trabajadores, pues sostenían que al eliminarse la retroactividad, se produciría un aumento

sustancial de los salarios; sin embargo, los opositores la calificaron como confiscatoria de las prestaciones (García y Marcano, 1997).

Desde el punto de vista de las empresas, dicha reforma puede generar un esquema de prestaciones más costoso que el anterior debido al número de días de antigüedad y a la recomposición del salario, en determinados escenarios de inflación. Por lo tanto, es probable que muchas de ellas se vean en dificultades para producir aumentos significativos de salarios.

Entonces, dada la importancia económica de las prestaciones de los trabajadores para las empresas, la presente investigación pretende analizar tomando como punto de referencia la Corporación Drolanca, las alternativas de administración de la prestación de antigüedad propuestas en la Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto a los efectos financieros derivados de su aplicación.

De esta manera, los resultados de la investigación servirán para optimizar la toma de decisiones y la planificación en las empresas, ya que al conocerse el efecto financiero que representan las alternativas de depósito de las prestaciones de antigüedad, se puede determinar la que resulte más beneficiosa, lo que se logra al evaluar el flujo de caja, el análisis de razones y el porcentual.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

Una vez planteado el problema de la investigación, el presente capítulo tiene la finalidad de sustentarlo teóricamente. Esta fase es de suma importancia pues comprende una revisión de trabajos elaborados relacionados con el problema objeto de estudio, orienta sobre cómo ha de realizarse la investigación, evita que el investigador se desvíe del tema, y además proporciona un marco de referencia para interpretar los resultados que se obtengan. Por lo tanto, se presenta en primer lugar, los antecedentes de la investigación, luego las bases filosóficas y epistemológicas, las bases teóricas y legales, la definición de términos básicos para dar una mejor orientación al lector y por último, el sistema de variables.

#### **Antecedentes de la investigación**

Diferentes estudios y publicaciones se han realizado hasta el momento para determinar las consecuencias y beneficios de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997; en este sentido, Carlos Sainz Muñoz (1999), quien ha sido uno de los principales luchadores de los derechos de los trabajadores, en su obra "*Los derechos de los trabajadores y la constituyente*", establece que con la reforma de 1997:

- ✓ Se destruyó la esencia de las prestaciones sociales al eliminarse "la mal llamada retroactividad", pues ésta garantizaba una justa distribución de la riqueza, debido a que recompensaba los largos años de servicio de los trabajadores en las empresas o entes del estado.
- ✓ Se eliminó el pago doble como indemnización en caso de despido injustificado y ahora se establece únicamente una indemnización de 30 días de salario por año de servicio, por un máximo de 5 años; esto

constituye un contrasentido, ya que si un trabajador con 15 años de servicio es despedido injustificadamente, recibirá lo mismo que un trabajador con 5 años de servicio.

- ✓ Se estableció la compensación por transferencia al que llamó premio de consolación, pues en este caso, para el cálculo de ésta compensación también se limitó la cantidad de años de antigüedad (10 años máximo en el sector privado y 13 en el sector público), y el salario base (el cual no puede exceder de trescientos mil bolívares), lo que resulta injusto y desproporcionado.
- ✓ Se utiliza el dinero de las prestaciones sociales depositadas en la contabilidad de la empresa, como capital de trabajo y el costo de las reservas de dichas prestaciones son cargadas a los costos de producción y por lo tanto, se trasladan directamente al consumidor.

Para el autor, la implementación de la modificación del régimen de prestaciones sociales, no ha alcanzado los objetivos previstos, debido a que no ha logrado incrementar el empleo, reactivar los salarios, ni establecer un sistema de seguridad social, sino que se ha reducido, para beneficio exclusivo del empleador, a abaratar los despidos, por la limitación establecida en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo de conceder 150 días de salario, en caso de despido injustificado, independientemente de la antigüedad del trabajador.

Desde otro punto de vista, el Dr. Fernando Villasmil (1998), en la obra "*Comentarios a la reforma laboral venezolana*", establece que el régimen de prestaciones sociales anterior a la reforma de la LOT del año 1997 fue perfectamente manejable en la Venezuela libre de inflación; pero a medida que los efectos erosivos de este flagelo hicieron crisis ese sistema resultó incompatible, debido al carácter acumulativo de la antigüedad, la cual debía calcularse o reajustarse con cada aumento de salario, lo que implicaba que el empresario o inversionista no podía conocer con precisión la cuantía de los pasivos laborales, se les incrementaba el costo del despido, y por lo tanto, hacían resistencia a cualquier demanda de aumento de salarios.

Por su parte, Juan Garay (2000) en su obra "*Legislación laboral práctica*" afirma que lo más importante de la reforma laboral ha sido reemplazar el pago de las prestaciones acumulativas efectivas al finalizar la relación del trabajo, por el abono mensual y definitivo, lo que favorece a la empresa, pues los aumentos de salario no implican el recálculo de todo el pasivo laboral; esto permite eliminar la incertidumbre en cuanto al valor real de las prestaciones. Además, el nuevo régimen de indemnización por despido, abarata el costo del mismo, propiciando y estimulando la creación de nuevos empleos, ya que deja de existir la figura de "prestaciones dobles" en caso de despido injustificado.

García y Marcano (1997) en su artículo "La reforma de la Ley Orgánica del Trabajo: ¿Demasiado buena para ser cierta?", expresan que la reforma trajo consigo dos implicaciones que no fueron percibidas por los negociadores. En primer lugar, la recomposición del salario produce un aumento de los aportes y contribuciones a la nómina (Seguro Social, Política Habitacional, INCE y Paro Forzoso), y origina que los trabajadores sufran una disminución del monto efectivo del ingreso y las empresas vean incrementados sus costos laborales. En segundo lugar, el nuevo sistema de cálculo de las prestaciones puede resultar más oneroso que el anterior debido al aumento en el número de días de antigüedad, a la recomposición del salario y a la tasa de inflación futura.

Desde el punto de vista de Carlos Vilera (2001), en su obra "*El salario para prestaciones sociales: Conceptos y cálculos*", la recomposición del salario, constituye un avance importante en la legislación laboral venezolana, pues con la mencionada reforma de la LOT, se suprime la normalidad como criterio para definir el salario base para el cálculo de las prestaciones y se asume, un solo salario base, conformado por las remuneraciones causadas sean éstas normales o accidentales y por lo tanto, se unifica y amplía su concepto.

En relación a este aspecto de la reforma de la LOT, los profesores de la Universidad Católica Andrés Bello, Humberto Villasmil y Cesar Carballo

(1998) en su obra "*Tripartismo y derecho del trabajo*", coinciden con el citado autor Carlos Vilera en que la redefinición del salario constituye un aspecto muy importante de la reforma debido a que con la modificación del Art. 133 de la LOT referido a la definición del salario, se logró detener la política de la bonificación que se había comenzado a generar y que originaba que los trabajadores percibieran un salario muy inferior al provecho obtenido por los decretos de bonos remunerativos sin incidencia salarial. Por lo tanto, quienes sostenían, que lo esencial de las prestaciones sociales era el recálculo o retroactividad, estaban equivocados ya que sin salario no hay prestaciones sociales.

El costo del nuevo sistema, según García y Marcano (ob. cit.), depende de la antigüedad y del número de trabajadores y está diseñado para situaciones con elevados niveles de inflación; por lo tanto, si ésta se reduce sustancialmente que es la meta del Gobierno, el sistema resultaría más costoso que el anterior y no produciría los efectos que ofrecieron los negociadores de la comisión. En consecuencia, la reforma afecta los costos de las empresas en forma diferente: algunas de ellas están trasladando a sus clientes el impacto de la reforma, y otras se ven obligadas a absorber los costos ya que la situación económica del país les impide trasladarlos.

### **Bases filosóficas y epistemológicas**

A continuación se establece la fundamentación filosófica y epistemológica de la investigación, es decir, las corrientes filosóficas, el paradigma de investigación y su postura ante el conocimiento.

#### **Corrientes filosóficas: el Humanismo y el Pragmatismo**

La corriente filosófica del humanismo comprende "la actitud científica y del conocimiento que centra en el ser humano el referente principal". Es decir, el humanismo, "ubica como centro de sus intereses al ser humano y esta

actitud determina la manera de apreciar las cosas y, en consecuencia de actuar” (Barrera, 1995, p.59), además hace hincapié en la dignidad y el valor de la persona.

Dadas las características propias de la prestación de antigüedad, como son las de proporcionar al trabajador un beneficio por el tiempo dedicado a la prestación de servicios para una empresa, asegurarle una vida digna al momento de la terminación de la relación de trabajo y satisfacer sus necesidades y la de su familia, la investigación se inscribe en la *corriente filosófica del humanismo*.

La corriente filosófica del pragmatismo “considera que las cosas son verdaderas en cuanto son útiles y valiosas para la vida humana, especialmente para la vida social” (Zaá, 1999, p.6). Busca entonces, hacer depender la verdad de la utilidad para la vida.

Como la presente investigación, trata de determinar la realidad de la administración de la prestación de antigüedad y sus efectos financieros, para luego establecer mecanismos que permitan la más adecuada administración de las mismas y de esta manera, mejorar las características de la realidad existente, lo cual sería de gran utilidad para la empresa en el momento de la toma de decisiones y de la planificación financiera, la investigación también se inscribe en una *corriente filosófica pragmática*.

### **Paradigma de investigación: el Funcionalismo**

El enfoque paradigmático en el cual se enmarca la presente investigación, es *el funcionalismo*, teoría que considera a la sociedad como un conjunto de partes interrelacionadas que funcionan para mantener el sistema en su conjunto. El funcionalismo “concibe las organizaciones como entes biológicos donde todos y cada uno de los elementos constitutivos cumplen una función. Si la función se cumple, el organismo marcha, de lo contrario no marcha y ocurre la disfunción y ante estos hechos se debe intervenir” (Barrera, ob. cit., p. 74). Este enfoque, busca investigar la realidad del sistema y detectar los

aspectos disfuncionales para luego tratar de convertirlos en funcionales y de esta manera, lograr la continuidad y funcionamiento del mismo.

Debido a que las prestaciones de antigüedad representan un desembolso económico importante para las organizaciones, a lo que se suma la inadecuada administración que muchas empresas tienen de las mismas, el desenvolvimiento de las partes interrelacionadas se ve afectado, por lo que es necesario investigar su realidad, para detectar y corregir los aspectos disfuncionales y así, preservar la existencia y el funcionamiento del sistema.

Por ello el análisis de las alternativas de administración de las prestaciones de antigüedad en cuanto al efecto financiero derivado de su aplicación, busca aportar nuevos elementos para su más adecuada administración, y evitar que se afecte el normal desenvolvimiento de la empresa.

### **Postura ante el conocimiento: el Racionalismo y el Empirismo**

El Racionalismo sostiene que nuestros conocimientos válidos y verdaderos acerca de la realidad no proceden de los sentidos, sino de la razón o del propio entendimiento. Por lo tanto, esta postura “tiende a reconocer como fundamento del conocimiento a la razón, a los procesos abstractos derivados de la actividad pensante” (Barrera, ob. cit., p.65).

En consecuencia, el presente estudio tiene un fundamento racional, ya que se trata de entender la realidad presente en la administración de las prestaciones de antigüedad y, a partir de allí, establecer conocimientos válidos que permitan optimizar la toma de decisiones en las organizaciones.

Por otra parte, para el Empirismo “la experiencia es la única y real fuente del saber”, “la experiencia determina el conocimiento y la validez de los principios” (Barrera, ob. cit., p.68). Así, sólo el conocimiento sensible nos pone en contacto con la realidad.

Por esta razón, la investigación también tiene un fundamento empírico, pues en primer lugar, busca detectar ciertos fenómenos que influyen en la

administración de las prestaciones de antigüedad; y luego trata de construir conceptos y representaciones generales, es decir, estudia las alternativas de administración de las prestaciones de antigüedad y su efecto financiero en las empresas. Finalmente las compara y decide cuál de ellas es la más conveniente.

## **Bases teóricas**

### **Relación laboral en Venezuela**

La relación laboral en Venezuela ha variado con el transcurso del tiempo, ya que las reglamentaciones y leyes que la regulan se han ido modificando en procura de las mejores condiciones para los sujetos de la relación laboral.

En este sentido, según la Colección Jurídica Básica Lec (1997), su evolución se ha dado de la siguiente manera: en la época de la colonia, se presentan las primeras reglamentaciones para regular el trabajo agrícola – artesanal, de lo que surgen, los jornaleros, artesanos y domésticos, quienes recibían el pago del salario mediante fichas o vales.

En el año 1917, en busca de la protección del trabajador por ser éste un ente fundamental en la producción, se promulgó la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, la cual, estableció la jornada de trabajo, la obligación del patrono de pagar puntualmente el salario, los períodos de descanso necesarios y las nociones de higiene y seguridad en el trabajo.

Posteriormente, en el año 1928 se promulgó la primera Ley del Trabajo cuya aplicación fue prácticamente nula debido a que se hizo para cumplir un requisito exigido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y no porque existiera interés por parte de las autoridades competentes, ni la concientización de los patronos, ni de los sindicatos para exigir el cumplimiento de los derechos que en ella estaban consagrados en beneficio de los trabajadores, tales como: la regulación de los días laborales, la

jornada semanal de nueve horas, los principios de higiene y seguridad en el trabajo, la responsabilidad patronal en los accidentes de trabajo, un régimen especial al trabajo de las mujeres, prohibición del pago en fichas o vales, etc.

Fue en el año 1936, cuando se promulga la Ley del Trabajo, que bajo ciertas reformas rigió las relaciones laborales por más de 54 años en el país. En ella se acogieron la mayor parte de la recomendaciones de la OIT, y se establecieron entre otros aspectos, las normas relativas al contrato de trabajo, la indemnización de antigüedad, los riesgos profesionales, el seguro social obligatorio, las organizaciones sindicales, descripción de las acciones laborales, etc.

Esta ley fue objeto de distintas reformas parciales:

- ✓ En el año 1945, para excluir de su aplicación a los funcionarios públicos por considerarlos objeto de una ley especial y para establecer los requisitos de procedencia de la indemnización de antigüedad.
- ✓ En 1947, para extender la aplicación de las condiciones de trabajo y beneficios otorgados a los trabajadores de empresas mineras, de hidrocarburos, de construcción y a los contratistas, además, para establecer el auxilio de cesantía y reglamentar el destino de la prestación de antigüedad en caso de muerte del trabajador por causas diferentes al riesgo profesional.
- ✓ En 1974, para consagrar la indemnización de antigüedad y el auxilio de cesantía como derechos adquiridos de los trabajadores dependientes.
- ✓ En 1975, para regular lo relativo a las condiciones, formas y términos en que los patronos deberían calcular y pagar la indemnización de antigüedad y el auxilio de cesantía y;
- ✓ En 1983, para fijar el salario base para el cálculo de la indemnización de antigüedad y el auxilio de cesantía, mediante el cual se consolida la idea del efecto retroactivo sobre las prestaciones.

Posteriormente, en vista de la evolución socio-económica del país y debido a que la Ley del Trabajo ya no admitía más reformas parciales, surge

el Anteproyecto de la Ley Orgánica del Trabajo, sancionado el 27 de noviembre de 1990, en el cual se funden en una sola indemnización la antigüedad y el auxilio de cesantía; se amplían los derechos humanos de los trabajadores y se crean los jueces de estabilidad laboral; se extiende el concepto de salario y se unifica la jornada laboral a 44 horas para todos los trabajadores; se establece el pago de las horas extraordinarias y regímenes especiales para regular el trabajo en situaciones particulares, etc.

Finalmente, en el año 1997, se aprueba y promulga la reforma parcial de la LOT, la cual se centró principalmente en la seguridad social y en la modificación del régimen de prestación de antigüedad, cambiando la forma de cálculo y redefiniendo el salario base para la determinación de la misma.

### **La prestación de antigüedad como beneficio laboral**

El tiempo de permanencia de un trabajador en una empresa tiene dos implicaciones: por una parte, constituye un aporte permanente de su fuerza y capacidad creadora, y por la otra constituye una cuenta regresiva que va reduciendo los años de servicio y su vida útil en el sitio de trabajo. Por ello, en la LOT se han establecido ciertos derechos o beneficios para recompensarlo, entre los cuales se pueden señalar: el descanso semanal, las vacaciones anuales y la prestación de antigüedad. Estos logros son de gran importancia, pues los dos primeros sirven para que el trabajador reponga las energías perdidas con ocasión del trabajo, y el último establece una recompensa económica por el servicio prestado y busca ampararlo en caso de desempleo (Sainz, 1999).

El beneficio de la antigüedad existe en Venezuela desde la promulgación de la primera Ley del Trabajo en el año 1936 y, a pesar de que con el transcurso del tiempo ha recibido diferentes denominaciones, su esencia siempre ha sido la de proporcionar al trabajador un beneficio material al

momento de concluir la relación de trabajo, conforme al tiempo de servicio prestado.

Por otra parte, la prestación de antigüedad es un derecho adquirido establecido en la Constitución y de carácter inembargable, en este sentido, la LOT (1997) en su Art. 163, establece lo siguiente: “serán inembargables las cantidades correspondientes a las prestaciones e indemnizaciones y a cualesquiera otros créditos debidos a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo mientras no excedan de cincuenta (50) salarios mínimos...”. Esta es una protección especial que se estableció con la finalidad de evitar que la prestación sirva de garantía contra acreencias tanto del trabajador como del empleador, es decir, para salvaguardar el patrimonio del trabajador (Sainz, 1994).

### **La prestación de antigüedad en la reformada Ley Orgánica del Trabajo del año 1997**

La Ley Orgánica del Trabajo de 1990 fue objeto de una reforma parcial que entró en vigencia el 19 de Junio de 1997, con el fin de modificar los artículos referidos al régimen de indemnización de antigüedad y de establecer un nuevo régimen de seguridad social.

Con esta reforma se establece un nuevo procedimiento de cálculo de la prestación de antigüedad, pues se eliminó el sistema de abonos anuales a cuenta del trabajador, cuyos valores debían ser actualizados al último salario al terminar la relación de trabajo, y se instaura un sistema de abonos mensuales los cuales una vez calculados y abonados en cuenta, no pueden ser objeto de ajustes o recálculo.

En este sentido, la Ley Orgánica del Trabajo (1997), en su artículo 108 establece lo siguiente:

Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes.

Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario.

La prestación de antigüedad, atendiendo a la voluntad del trabajador requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un fondo de prestaciones de antigüedad o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva en la contabilidad de la empresa...

**Parágrafo Primero.**- Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a :

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

### **El efecto financiero de las alternativas de administración de la prestación de antigüedad**

El estudio del efecto financiero de la prestación de antigüedad es de gran importancia debido a que, por una parte, dicha prestación afecta el área financiera de toda empresa, pues en ella se llevan a cabo diversas actividades, como la presupuestación, pronóstico financiero, administración de efectivo, entre otras, las cuales varían dependiendo del tamaño de la empresa y en las que influye el desembolso económico que representan las prestaciones.

Por otra parte, afecta los costos debido a que éstos son mayores en empresas con alta concentración de personal (como la mayoría de las empresas de servicio), que en aquéllas con alta concentración de capital, (como la industria petrolera). Algunas empresas pueden trasladar tales costos a sus clientes, mientras que otras tienen que absorberlos y en este

caso, es muy probable que retrasen los ajustes de salarios de los trabajadores menos capacitados. (García y Marcano, ob. cit.)

### **Bases legales**

Las bases legales en las que se fundamenta el presente trabajo son las siguientes:

**La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**, publicada según Gaceta Oficial N° 36.860 de fecha 30 de Diciembre de 1999. En ella, como lo expresa el Art. 92, se establece las prestaciones sociales como derecho adquirido de los trabajadores.

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

**Ley Orgánica del Trabajo**, promulgada el 20 de diciembre de 1990, la cual entró en vigencia a partir del 01 de Mayo de 1991, siendo reformada el 19 de Junio de 1997 según la Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinaria, la cual modifica los artículos referidos al régimen de prestaciones sociales e introduce un nuevo régimen de seguridad social.

Los artículos de mayor relevancia para la investigación son:

- a) Artículo 108: Prestación de antigüedad.
- b) Artículo 125: Indemnización por despido injustificado.
- c) Artículo 128: Fondos de prestación de antigüedad.
- d) Artículo 133: Concepto de salario.
- e) Artículo 138: Aumentos en el salario mínimo.
- f) Artículo 146: Salario base para el cálculo de prestación de antigüedad.

- g) Artículo 163: Embargo de las prestaciones.
- h) Artículo 169: Fijación de salarios mínimos.
- i) Artículo 665: Prestación a trabajadores con más de 6 meses de servicio.
- j) Artículo 666: Pagos por el cambio de sistema.
- k) Artículo 667: Topes salariales para el cálculo de la compensación por transferencia.
- l) Artículo 668: Plazo y forma de pago de lo adeudado.
- m) Artículo 669: Pago de la deuda en caso de que termine la relación de trabajo.
- n) Artículo 670: Integración al salario de los bonos y subsidios.
- o) Artículo 671: Ayudas que no son computables para las prestaciones.
- p) Artículo 672: Regímenes más favorables para el trabajador.
- q) Artículo 673: Despido de empleados con salarios mayor a Bs. 300.000 y con más de 10 años de servicio.
- r) Artículo 675: Fecha de entrada en vigencia de la Ley.

**El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**, publicado según Gaceta Oficial N° 5292 del 25 de Enero de 1999. Los artículos más importantes para esta investigación son:

- a) Artículo 29: Obligaciones de las partes.
- b) Artículo 97: Prestación de antigüedad. Pago adicional.
- c) Artículo 98: Depósito en fideicomiso. Modalidad sustitutiva.
- d) Artículo 99: Intereses generados por la prestación de antigüedad.
- e) Artículo 100: Frecuencia de los anticipos.
- f) Artículo 103: Compensación con los anticipos.

**Ley de Fideicomiso**, promulgada el 14 de Julio de 1976 y aún vigente. Los artículos de mayor significación para la investigación son:

- a) Artículo 1: Definición de fideicomiso.
- b) Artículo 9: Duración del fideicomiso.

- c) Artículo 12: Entes que pueden ser fiduciarios.
- d) Artículo 19: Remuneración del fideicomiso.
- e) Artículo 24: Derechos del beneficiario.

### **Definición de términos básicos**

Con la finalidad de permitir al lector una mejor comprensión del tema, a continuación se definen los términos más empleados en la presente investigación:

**Antigüedad:** Es el tiempo acumulado por un trabajador durante la prestación de su servicio, para un empleador (Guía Práctica Laboral, 2000).

**Compensación por transferencia:** Es el pago que establece la Ley para compensar al trabajador por el cambio del sistema de cálculo de las prestaciones de antigüedad; equivale a 30 días de salario por cada año de servicio; no excederá de diez años en el sector privado y de trece en el público y es calculada con base en salario normal devengado por el trabajador al 31 de Diciembre de 1996 (Garay, 2000).

**Efecto financiero:** antes de definir el efecto financiero es importante dejar claro que, efecto, según el Diccionario Manual Ilustrado (1998), es el resultado de la acción de una causa, por lo tanto, el efecto financiero representa la forma en que la prestación de antigüedad incide o afecta en las finanzas de la empresa.

**Fideicomiso de prestaciones de antigüedad:** Es el fideicomiso que se constituye con el monto de las prestaciones sociales de los trabajadores de una empresa, para que el fiduciario (persona jurídica autorizada por la

Ley: instituciones bancarias y empresas de seguros constituidas en el país), invierta en operaciones rentables en favor del trabajador o sus herederos (BANESCO, 1998).

**Fondos de prestaciones de antigüedad:** “Son instituciones organizadas de manera independiente dentro del sector financiero que disponen de recursos, negociados entre empleadores y trabajadores, para la realización de transacciones en el mercado de capital. Su finalidad es asegurar ingresos para la jubilación de los trabajadores, según sus prestaciones y aportaciones” (Revista Debates IESA, 1997 3(1), p. 37).

**Intereses sobre prestaciones sociales:** la LOT (1997) en el Art. 108 establece que la prestación de antigüedad depositada o acreditada mensualmente devengará intereses según las siguientes opciones:

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

**Prestación de antigüedad:** “Es el beneficio económico al que tiene derecho todo trabajador debido a la prestación de su servicio, este derecho nace después del tercer mes ininterrumpido de labores” (Guía Práctica Laboral, 2000, p.93).

**Salario:** La Ley Orgánica del Trabajo (1997) en su artículo 133 establece que:

Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda...

**Salario Normal:** La Ley Orgánica del Trabajo (1997) en el artículo 133, párrafo segundo, establece que es "...la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio...".

### **Sistema de variables**

En el cuadro 3 se presentan los objetivos específicos, las variables y sus indicadores.

### CUADRO 3

#### Objetivos Específicos y Sistema de Variables

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLE	INDICADORES
Enunciar la normativa legal de la prestación de antigüedad en Venezuela.	Prestación de antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.</li> <li>* Artículos de la LOT y su reglamento.</li> <li>* Artículos de la Ley de Fideicomiso.</li> </ul>
Caracterizar los aspectos operativos, que intervienen en la administración de la prestación de antigüedad en la Corporación Drolanca – Sede El Vigía.	Prestación de antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Cumplimiento del régimen de prestaciones del año 1997.</li> <li>* Forma de depósito de la prestación.</li> <li>* Forma de selección de la alternativa de depósito de las prestaciones.</li> <li>* Forma de cálculo de la prestación de antigüedad.</li> <li>* Forma de cálculo de los intereses.</li> <li>* Forma de cancelación de los intereses.</li> <li>* N° de trabajadores.</li> <li>* Antigüedad de los trabajadores.</li> <li>* Incidencia del bono vacacional.</li> <li>* Incidencia de las utilidades.</li> <li>* Cancelación de la compensación por transferencia.</li> <li>* Cancelación de la indemnización de antigüedad.</li> </ul>
Describir los efectos financieros de cada alternativa de administración de la prestación de antigüedad, propuesta en la Ley Orgánica del Trabajo en la Corporación Drolanca – Sede El Vigía.	Efecto financiero de las alternativas de administración de la prestación de antigüedad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Flujo de caja</li> <li>* Análisis de razones</li> <li>* Análisis porcentual</li> </ul>
Comparar los efectos financieros de cada alternativa de administración de la prestación de antigüedad, propuesta en la Ley Orgánica del Trabajo en la Corporación Drolanca – Sede El Vigía.		

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLOGICO

En este capítulo se presentan los métodos y técnicas que se emplearon para recolectar, procesar y analizar la información de interés, con el fin de que el lector tenga una visión clara de cómo se realizó la investigación. Por lo tanto, se describe en primer lugar el tipo y diseño de investigación, posteriormente, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez de los instrumentos y por último, las técnicas de procesamiento y análisis de los datos.

#### Tipo de investigación

De acuerdo al problema planteado, los objetivos del trabajo y con base en el ciclo holístico propuesto por Hurtado (2000), la investigación se circunscribe dentro de la modalidad de investigación de tipo *analítica*.

Según Hurtado, este tipo de investigación, busca analizar un evento y comprenderlo en términos de sus aspectos menos evidentes, propicia el estudio y la comprensión más profunda del evento en estudio e incluye tanto el análisis como la síntesis. El análisis, para desintegrar una totalidad en sus partes, estudiar cada uno de sus elementos y las relaciones de éstos entre sí y con la totalidad, a fin de comprender la naturaleza del evento. La síntesis, para volver a integrar las partes de la totalidad, dentro de una comprensión más amplia de la que se tenía.

Por otra parte, la investigación también se inscribe en la modalidad de *estudio de caso*, debido a que se analizan las alternativas de administración de la prestación de antigüedad en una empresa específica (Corporación

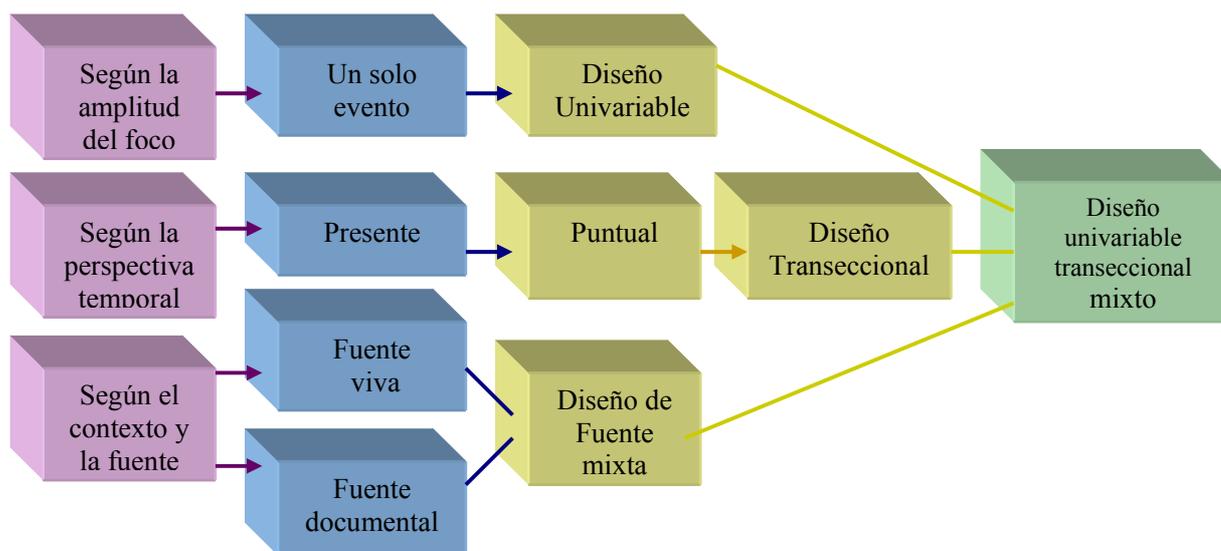
Drolanca - El Vigía) y los resultados que arroje el trabajo sólo son pertinentes para esa unidad en particular.

### Diseño de investigación

Para responder a la pregunta de investigación, es necesario seleccionar el diseño apropiado y aplicarlo al contexto particular del estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 1998).

De esta manera, en el contexto planteado y tomando en cuenta la clasificación de los diseños según la dimensión táctica presentada por Hurtado (2000), tenemos que el diseño de investigación es univariable transeccional mixto.

Univariable, debido a que se considera un solo evento (prestaciones de antigüedad). Transeccional, porque se estudia el evento en un momento único en el tiempo. Mixto, pues la información se obtiene de fuentes múltiples (tanto vivas como documentales), en su ambiente natural, mediante la revisión de documentos y la aplicación de instrumentos. En el gráfico 1 se resumen las dimensiones del diseño de investigación.



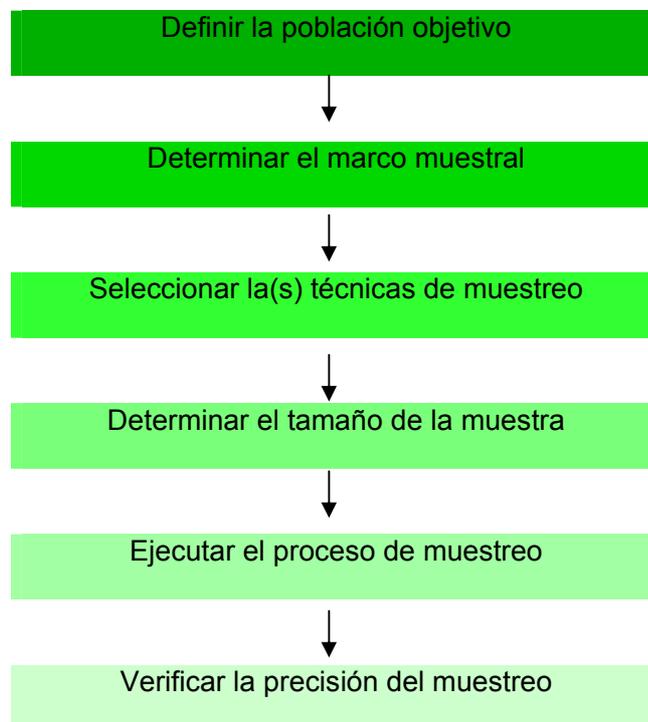
**Gráfico 1. Dimensiones del diseño de investigación**

## Población y muestra

La población se refiere a un conjunto de elementos, seres o eventos, concordantes entre sí en cuanto a una serie de características, de los cuales se desea obtener alguna información (Arnau, 1980). Mientras que la muestra es una porción de la población que se toma para realizar el estudio, la cual debe ser debidamente seleccionada.

En esta investigación, la población está conformada por los gerentes corporativos y por el personal administrativo y operativo de la Corporación Drolanca para el mes de mayo del año 2002, de la sede principal ubicada en El Vigía.

Los pasos del proceso para selección de la muestra del personal administrativo y operativo se presentan en el gráfico 2.



**Gráfico 2. Pasos del proceso de muestreo.**

A continuación se describen los pasos contemplados en el gráfico 2.

1. **Población objetivo** (conjunto de elementos u objetos que posee la información que busca el investigador), está constituida por los trabajadores que pertenecen al personal administrativo y operativo de la Corporación Drolanca para el mes de Mayo del año 2002, de la Sede Principal ubicada en El Vigía. La distribución de dicha población se presenta en el cuadro 4.

#### **Cuadro 4**

##### **Distribución de la población objetivo por tipo de personal**

<b>Tipo de Personal</b>	<b>N° de Trabajadores</b>
Administrativo	94
Operativo	58
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>

Nota: Datos proporcionados por el Departamento de Administración de la Corporación DROLANCA – El Vigía para el mes de Mayo 2002.

2. **Marco muestral:** el Departamento de Administración de la Corporación Drolanca proporcionó un listado de los trabajadores por tipo de personal, para el mes de mayo del año 2002.
3. **Técnica de muestreo:** se utilizó el muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional, tomando en cuenta el criterio de varianza máxima ( $p = 0,50$ ), para la estimación de la proporción. Este tipo de muestreo consiste en dividir el conjunto de elementos de la población en L subconjuntos o estratos, mediante variables de control llamadas variables de estratificación. Los estratos deben ser colectivamente exhaustivos, en el sentido de que cada elemento de la población debe asignarse a un y sólo a un estrato, sin que se omita ningún elemento de la población; además, deben ser internamente homogéneos y

heterogéneos entre si. Los elementos de cada estrato se seleccionan utilizando el muestreo aleatorio simple sin reposición (Scheaffer, Mendenhall y Ott, 1987).

En esta investigación, para estratificar la población se dividió en dos estratos, de acuerdo al tipo de personal (administrativo y operativo), como se muestra en el cuadro 5.

**Cuadro 5**

**Distribución de la población objetivo por estrato.**

<b>Estrato</b>	<b>N° de Trabajadores</b>
Personal Administrativo (I)	94
Personal operativo (II)	58

Nota: Datos proporcionados por el Departamento de Administración de la Corporación DROLANCA – El Vigía para el mes de Mayo 2002.

4. **Tamaño de la muestra:** Según Scheaffer y otros, (1987), la fórmula apropiada para calcular el tamaño de la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{\sum_{i=1}^L \frac{N_i^2 p_i q_i}{w_i}}{N^2 \left( \frac{e^2}{t^2} \right) + \sum_{i=1}^L N_i p_i q_i}$$

Donde:

**n** = tamaño de la muestra

**L** = número de estratos

**N<sub>i</sub>** = número de unidades muestrales en el estrato i

**N** = número de unidades muestrales en la población = N<sub>1</sub> + N<sub>2</sub>

$e$  = error máximo admisible. Es un valor fijado que significa la precisión mínima exigida al diseño muestral para que genere la información con la confiabilidad requerida (Seijas, 1981). En esta investigación el valor fijado es de 0,1.

$t = 2$ , debido a que el teorema de Tchebysheff establece que al menos 75% de las observaciones para cualquier distribución de probabilidad, estará dentro de dos desviaciones estándar de la proporción.

$p_i$  = proporción poblacional de los trabajadores que están de acuerdo con el depósito de la prestación de antigüedad en la contabilidad de la empresa, para el  $i$ -ésimo estrato ( $i = 1,2$ ). Se asume que es igual a 0,50, de acuerdo al criterio de varianza máxima por cuanto no existen antecedentes del problema en estudio.

$q_i = 1 - p_i = 0,50$

$w_i = N_i / N$  = fracción de observaciones asignadas al estrato  $i$ .

En el cuadro 6 se presentan los cálculos para obtener el tamaño de la muestra

### Cuadro 6

#### Datos básicos para determinar el tamaño de la muestra

Estratos	$N_i$	$p_i$	$q_i=1-p_i$	$N_i p_i q_i$	$w_i = N_i/N$	$N_i^2 p_i q_i / w_i$
Administrativo	94	0.5	0.5	23.5	0.6184	3572.12
Operativo	58	0.5	0.5	14.5	0.3816	2203.88
Total	152			38		5776

Por lo tanto, el tamaño de la muestra sería:

$$n = \frac{5776}{[152^2 (0.1/2)^2 + 38]} = 60.32$$

El cálculo de dicho tamaño se realizó a través de un programa diseñado en SAS (Statistical Analysis System), versión 8.0 bajo el ambiente Unix para red, para una IBM RS 6000, instalada en CECALCULA (Centro Nacional de Cálculo) y ejecutado remotamente desde el IEAC (Instituto de Estadística Aplicada y Computación).

5. **Ejecución del proceso de muestreo:** una vez que se ha determinado el tamaño de la muestra, se calcula el número de trabajadores a seleccionar por cada estrato con base en el muestreo estratificado con afijación proporcional, como se presenta en el cuadro 7.

**Cuadro 7**

**Número de trabajadores a seleccionar por cada estrato**

Estrato	$w_i$	Tamaño muestral por estrato $n_i = (nw_i)$
Administrativo (I)	0.6184	37
Operativo (II)	0.3816	23
TOTAL		$n = 60$

Se utilizó el muestreo aleatorio simple sin reposición para seleccionar a los trabajadores por estrato, utilizando el siguiente procedimiento:

- ✓ Se obtuvo un listado de los trabajadores pertenecientes al personal administrativo y al operativo.
- ✓ Se ordenó alfabéticamente cada uno de esos listados y a cada trabajador se le asignó un número de identificación de 1 a  $N_i$  (tamaño de la población del estrato i).
- ✓ Luego se generaron números aleatorios con una rutina en SAS y los trabajadores que correspondían a los números aleatorios generados, constituyeron la muestra. Además se generó una muestra de reemplazo tanto para el personal administrativo como para el operativo, con el fin de

sustituir a los trabajadores ausentes en el momento de la recolección de la información. (Ver anexos A y B)

6. **Verificación de la precisión del muestreo:** el error de estimación es una medida de la precisión del muestreo, por lo tanto, una vez ejecutado y analizado el cuestionario, se procedió a calcular el error de estimación para la proporción de trabajadores que estuvieron de acuerdo con el depósito de la prestación de antigüedad, en la contabilidad de la empresa. Al respecto, se obtuvo que el mismo es de un 10%, el cual resultó ser igual al fijado en esta investigación. (Ver anexo C)

**Características principales de la empresa estudiada:  
DROLANCA – Corporación Droguería Los Andes C.A.**

Drolanca es una gran cooperativa de farmacias independientes que nació en la ciudad de El Vigía, Estado Mérida, hace más de 20 años, con la participación de 44 socios accionistas y un capital de 2 millones de bolívares. Actualmente, cuenta con más de 1.400 socios accionistas y más de 700 afiliados distribuidos incluso más allá de las fronteras andinas; además, cuenta con almacenes ubicados en Mérida, Zulia, Falcón, Lara y Barinas y con una red efectiva de distribución que cubre 21 estados del territorio venezolano.

Esta corporación, desde su fundación ha crecido a paso seguro hasta convertirse en una de las empresas más reconocidas del sector farmacéutico nacional, según la información obtenida de su página web [www.drolanca.com](http://www.drolanca.com), tiene como objetivo expandir su liderazgo en el sector farmacéutico nacional y ofrecer a todos los venezolanos, un servicio de salud de primer nivel con una visión moderna y efectiva.

Su visión es la de convertirse en la cadena de farmacias detallistas de formato mixto más eficiente del mercado nacional en cuanto a la

dispensación de medicamentos y a la atención al cliente, y la de posicionarse como la más reconocida por la excelencia de su servicio ([www.drolanca.com](http://www.drolanca.com), 10/06/02).

Por otra parte, como misión en la empresa se ha establecido que, Drolanca es una corporación con identidad propia, dedicada a la distribución y venta de productos farmacéuticos, con la finalidad de ofrecer más y mejores servicios en beneficio de la salud de los venezolanos, así como, la rentabilidad del negocio. Para ello, la empresa se preocupa por poseer tecnología de punta, y por brindar al recurso humano, la capacitación y el mejoramiento continuo necesarios para lograr un servicio de alta calidad y calidez humana.

La empresa se sustenta en los siguientes valores:

- ✓ **Excelencia:** Drolanca ofrece en cada una de sus farmacias, un servicio óptimo y de atención esmerada para lograr la satisfacción total de los clientes.
- ✓ **Trabajo en equipo:** Según lo expresado en la citada página web, es competencia de los socios accionistas de Drolanca la comunicación clara y el correcto manejo de las diferencias; esto permite tomar decisiones que redunden en el beneficio de todos y refuercen el compromiso ante una visión compartida.
- ✓ **Lealtad:** La correspondencia y la fidelidad mutua entre los miembros de Drolanca son la base de la fórmula ganar-ganar.
- ✓ **Confiabilidad:** En la cadena se trabaja por mantener un ambiente donde cada uno de los socios esté seguro de que las acciones a tomar redundarán en el bienestar de todos.
- ✓ **Equidad:** Cada miembro de la cadena recibe el trato acorde con sus necesidades, oportunidades y posibilidades, apuntando siempre hacia su crecimiento y al desarrollo de su negocio.
- ✓ **Prosperidad y éxito:** La empresa propende la búsqueda y logro permanente de mejores beneficios para sus miembros.

Actualmente, la meta de Drolanca es la reconversión de las farmacias de sus socios accionistas, al sistema de franquicias con formato de autoservicio; ello implica no sólo estandarizar todos los procesos, y uniformar la imagen y la calidad de servicio, sino también, la capacitación, asistencia técnica, poder de compra y distribución. Este proceso conduce a una reducción de riesgos, un incremento del prestigio de la marca y, en definitiva, a un esquema de negocio exitoso. Se trata entonces de un esfuerzo por seguir las nuevas tendencias del mercado farmacéutico venezolano, de agrupar las tradicionales boticas, en grandes cadenas de farmacias y transformarlas a su vez en seudotiendas de conveniencia (Mesa, 2001).

La Corporación Drolanca – sede El Vigía, ha sido seleccionada para el presente estudio, por ser una de las más grandes empresas comerciales con que cuenta el Estado Mérida; hasta el momento esta empresa, con una trayectoria de más de 20 años y una nómina de más de ciento cincuenta trabajadores, ha utilizado para el depósito de la prestación de antigüedad, la alternativa de depósito en la contabilidad, lo que permite hacer la comparación entre el efecto financiero que se obtiene bajo esta alternativa y el que se obtendría si la empresa optara por la alternativa de depósitos en fideicomisos individuales.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En función de los objetivos del presente estudio, se emplean una serie de técnicas e instrumentos de recolección de datos orientados a alcanzar los fines propuestos.

En este sentido, es importante dejar claro que las técnicas de recolección de datos son los distintos procedimientos y actividades que permiten al investigador obtener la información (la observación, la encuesta, la entrevista, la revisión documental, etc.), y los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información,

constituyen la vía mediante la cual es posible aplicar una determinada técnica de recolección de información (fichas, formatos de cuestionario, guías de entrevista, etc.), (Hurtado, 2000).

Las técnicas de recolección de datos que se emplearon en la investigación son: la revisión documental, la entrevista y la encuesta, utilizando como instrumento: el registro de observación documental, la guía de entrevista y el cuestionario.

Mediante *el registro de observación documental* se obtiene la información de interés para desarrollar la parte teórica de la investigación y para determinar el efecto financiero de las alternativas de administración de la prestación de antigüedad en la Corporación Drolanca. Está conformado por un listado de los documentos que son de necesaria observación para el estudio (Ver anexo D).

*La guía de entrevista* permite obtener la información directamente de los gerentes de la Corporación Drolanca, pues se consideran informantes claves dado el cargo que desempeñan en la empresa. Consta de 12 preguntas cerradas y 1 pregunta abierta, precodificadas y con un orden preciso y lógico, que persiguen determinar si la empresa se ha ajustado al régimen de prestación de antigüedad vigente desde el año 1997, y su forma de aplicación (Ver anexo E).

*El cuestionario* permite obtener información de los trabajadores. Se aplicó a una muestra de 60 trabajadores de la Corporación Drolanca, de los cuales, 37 personas pertenecen al personal administrativo y 23, al personal operativo. Consta de 9 preguntas precodificadas, de las cuales 6 preguntas son cerradas con opciones Si o No, y 3 son preguntas de selección múltiple. Las primeras 6 buscan determinar si los trabajadores conocen el régimen de prestación de antigüedad vigente desde 1997 y su forma de aplicación en la empresa; las 3 últimas, tratan de determinar si la empresa ha cumplido con los pagos correspondientes a la transferencia del régimen anterior al actual (Ver anexo F).

## **Validez de los instrumentos**

Según Hernández y otros (1998), “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 236).

Dicha validez, en el presente estudio, viene dada por la opinión y análisis de cinco expertos, a quienes correspondió determinar si los instrumentos diseñados permitían obtener resultados ajustados a lo que persigue la investigación. Estos fueron: dos expertos en metodología de la investigación, quienes determinaron si las preguntas se relacionaban con los objetivos del estudio y con sus variables e indicadores; un experto en lengua y comunicación que evaluó el estilo, la redacción, ortografía y sintaxis; y dos expertos en contenido, quienes como personas conocedoras del tema de investigación, determinaron si las distintas preguntas permitían obtener la información necesaria para dar respuesta a los objetivos de la investigación.

A los expertos se les envió una comunicación, que contenía en anexo, los objetivos de la investigación, el sistema de variables e indicadores, los instrumentos de recolección de datos y una guía de validación para cada instrumento conformada por escalas cualitativas para valorar la redacción, la pertinencia con los objetivos de la investigación y con el indicador, y un renglón de observaciones para cada ítem.

## **Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

En esta parte se describen las distintas operaciones a las que han sido sometidos los datos y las diversas técnicas empleadas para su análisis.

Para ello, con el fin de dar respuesta al objetivo específico referido a caracterizar los aspectos operativos que intervienen en la administración de

la prestación de antigüedad en la Corporación Drolanca – El Vigía; una vez recolectados los datos se revisaron para verificar su aceptabilidad y se transfirieron a una matriz. Luego, tomando en cuenta el nivel de medición de cada variable y los objetivos de la investigación, se aplicaron algunos métodos derivados de la Estadística Descriptiva con el objeto de resumir y analizar los resultados obtenidos.

Posteriormente, para dar respuesta a los objetivos específicos referidos a describir y comparar los efectos financieros de las alternativas de administración de la prestación de antigüedad en la Corporación Drolanca, se llevó a cabo por una parte un análisis de los flujos de caja correspondientes a los meses de diciembre a septiembre de los ejercicios económicos de los años 1999 - 2001, y por la otra, un análisis de razones y otro porcentual de ciertas partidas de los estados financieros.

El análisis de los flujos de caja permite observar el comportamiento de los ingresos y egresos de la empresa en diferentes períodos de tiempo, estimar sus excedentes o requerimientos de efectivo a corto plazo y evaluar su estructura financiera y, por consiguiente, planear las inversiones de corto plazo en caso de excedente de efectivo o la obtención de financiamiento en caso de déficit.

Para el cálculo del flujo de caja de la Corporación Drolanca se sometieron los saldos a condiciones de recesión, debido a que en la aplicación de este tipo de modelos resulta importante tomar en cuenta la incertidumbre. Para ello se tomó un escenario pesimista, y se evaluaron los flujos de caja bajo la situación más adversa para determinar el financiamiento que sería necesario en ese caso, y con la finalidad de tomar medidas preventivas, se estimó el riesgo aceptable de quedar sin saldo de caja.

Los mencionados flujos de caja se analizaron bajo la situación actual de la corporación, es decir, depositando lo correspondiente a la prestación de antigüedad en la contabilidad de la empresa y se compararon con el flujo que se obtendría si la prestación de antigüedad se depositara en

fideicomisos individuales; en este caso se incluyó para el cálculo, un egreso mensual adicional correspondiente a los depósitos de la prestación de antigüedad y se eliminó la carga correspondiente a los intereses y anticipos.

Una vez analizados los flujos de caja, se procedió al análisis financiero, el cual incluye un análisis de razones y un análisis porcentual, ambos se efectúan tanto para la alternativa de depósitos en la contabilidad de la empresa, como para la de depósitos en fideicomisos. El primero consiste en encontrar relaciones lógicas y coherentes, a través de ciertas razones o índices, entre las diferentes cuentas que componen tanto el estado de ganancias y pérdidas, como el balance general. El segundo, en transformar los estados financieros a términos porcentuales para posteriormente, comparar las cuentas de interés.

Para el análisis de razones se emplearon gráficos de líneas para comparar las razones (o índices) de la empresa durante un período de tiempo. Los índices utilizados fueron los siguientes: el índice de solvencia, la prueba del ácido, la razón del capital neto de trabajo a los activos circulantes y el índice de endeudamiento. El cálculo de estos índices se realizó para la alternativa de depósitos en la contabilidad de la empresa (con pasivo laboral), y para la de fideicomisos (sin pasivo laboral).

*El índice de solvencia* mide la capacidad de la empresa para cumplir con sus obligaciones a corto plazo. Se calcula como sigue:

$$\text{Índice de Solvencia} = \frac{\text{Activos Circulantes}}{\text{Pasivos Circulantes}}$$

*La prueba del ácido*, es similar al índice de solvencia, con la diferencia de que el inventario se excluye del activo, debido a que éste suele ser el menos líquido de los activos circulantes. Se expresa como sigue:

$$\text{Prueba del Ácido} = \frac{\text{Activos Circulantes} - \text{Inventarios}}{\text{Pasivos Circulantes}}$$

*El índice del capital neto de trabajo a los activos circulantes* determina el porcentaje en que pueden reducirse los activos circulantes de la empresa sin imposibilitarla para cubrir sus pasivos a corto plazo. Se calcula como sigue:

$$\text{Índice del capital neto de trabajo a los activos circulantes} = \left(1 - \frac{1}{\text{Índice de Solvencia}}\right) * 100$$

*El índice de endeudamiento*, mide la proporción del total de activos aportados por los acreedores de la empresa, por lo tanto, cuanto mas alto sea este índice, tanto mayor será la cantidad de dinero de terceros utilizada para generar utilidades, es decir, mayor el apalancamiento financiero. Se calcula de la manera siguiente:

$$\text{Índice de Endeudamiento} = \frac{\text{Pasivos Totales}}{\text{Activos Totales}} * 100$$

El cálculo de las razones anteriores para la alternativa de depósitos en fideicomiso (sin pasivo laboral) se obtiene eliminando del pasivo circulante la partida prestación de antigüedad por pagar.

Para el análisis porcentual se toman ciertas cuentas del balance general a fin de compararlas con la partida de prestación de antigüedad por pagar y ciertas partidas del estado de resultados para compararlas con la cuenta de prestaciones de antigüedad pagadas e intereses.

El procesamiento de datos se efectuó a través de los programas: MS-EXCEL 2000 que funciona bajo ambiente Windows para elaborar la matriz de datos de cada instrumento, las tablas de frecuencias, los gráficos de líneas y los diagramas de barras; Administración Financiera versión 5.0 bajo ambiente Windows, para determinar los flujos de caja de la empresa y las razones financieras, y el Sistema SAS (Statistical Analysis System), versión 8.0, bajo el ambiente Unix para red, instalado en CECALCULA (Centro Nacional de Cálculo), para calcular el tamaño de la muestra, el error de estimación y generar números aleatorios con el fin de obtener la muestra de trabajadores.