



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

**CONTRIBUCIONES PARAFISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL EN LAS
EMPRESAS MANUFACTURERAS DEL MUNICIPIO VALERA, ESTADO
TRUJILLO**

www.bdigital.ula.ve

TRABAJO DE GRADO

**PRESENTADO ANTE LA ILUSTRE UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA**

Autor: Sandraliz Cadenas S.
C.I 8.723.063

Tutora: Msc. Mary Carrero

Trujillo, Octubre 2.007



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO “RAFAEL RÁNGEL”
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
TRUJILLO; ESTADO TRUJILLO.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutora del Trabajo de Grado presentado por Sandraliz del Valle Cadenas Sué, titular de la Cédula de Identidad N° V- 8.723.063, para optar al título de Licenciada en Contaduría Pública, y el cual ha sido titulado **CONTRIBUCIONES PARAFISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS MANUFACTURERAS DEL MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO**, cumpro con notificar que dicho trabajo ha finalizado y considero que el mismo cumple con los requisitos mínimos para ser evaluado por el jurado examinador que se designe a tales efectos.

En la ciudad de Trujillo a los 11 días del mes de octubre de 2007.

Atentamente,

Prof. Mary Carrero

C.I. N°: 5.761.804

www.bdigital.ula.ve

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso a la Virgen del Carmen, a todos los Santos y a mis padres por siempre estar a mi lado cuidándome y guiándome en cada paso de mi vida este triunfo sin ustedes no lo hubiese podido lograr.

AGRADECIMIENTOS.

A lo largo de los años he comprendido que con el deseo de seguir adelante el esfuerzo y el apoyo de muchos se pueden lograr las metas que una se proponga, se puede cerrar una puerta pero se abren otras, por eso cuando estoy a punto de alcanzar otra de mis metas profesionales quiero darles las gracias y dedicarle este triunfo a todas aquellas personas que de una u otra manera me ayudaron para el logro de esta en especial:

A Dios Todopoderoso, San Judas Tadeo y la Virgen del Carmen por ser mis guías espirituales, por darme la fortaleza y guiarme en el camino correcto hacia el logro de esta meta tan anhelada en mi vida. ¡Con ustedes todo se puede!

A Papa y Mamá, gracias por sus consejos, por estar siempre a mi lado en todos los momentos de mi vida de aciertos y desaciertos guiándome y apoyándome donde quiera que vaya. *Este triunfo de nuevo es de ustedes.*

A Aquellos sin colocar nombre porque se puede escapar alguno que han estado siempre a mi lado dándome su cariño, estímulo y apoyo incondicional.

A Todos los compañeros de clases gracias por compartir de nuevo esa etapa estudiantil. Espero seguir contando con su Amistad.

A Mi tutora Profesora Mary Carrero, por aportar sus conocimientos y guiarme en el logro de ésta meta, por su comprensión y apoyo incondicional. Como usted hay pocos. GRACIAS

Al Profesor Ángel Higuerey gracias por los valiosos aportes brindados en el transcurso de mi carrera y por su apoyo. Ante todo un gran ser humano

A la ilustre Universidad de los Andes, por abrirme de nuevo sus puertas a través del “Núcleo Universitario “Rafael Rangel”, mi casa de estudios, gracias por permitirme adquirir los conocimientos de mi formación profesional.

INDICE GENERAL

	Pág.
CARTA DE APROBACIÓN	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS	Iv
ÍNDICE GENERAL	V
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
ÍNDICE de CUADROS	IX
RESUMEN	X
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	3
Planteamiento del Problema	3
Formulación del Problema	8
Sistematización del Problema	8
Objetivos de la Investigación	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos	9
Justificación e Importancia	9
Delimitación	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
Antecedentes	11
Bases Teóricas	14
Contribuciones Parafiscales	14
Seguridad Social	31

CAPÍTULO III.: MARCO METODOLÓGICO	46
Tipo de Investigación	46
Diseño de la Investigación	46
Población	47
Muestra	48
Instrumento de Recolección de Información.	50
Validez del Instrumento	51
Análisis de la información	51
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.	52
Análisis de los Resultados.	52
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
Conclusiones	72
Recomendaciones	74
BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS	78
1: Instrumentos.	
2: Constancia de Validación	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla: 1 Acceso de Beneficio INCE	53
Tabla: 2 Frecuencia de retención INCE	54
Tabla: 3 Seguro Social Obligatorio	55
Tabla: 4 Frecuencia de retención SSO	56
Tabla: 5 Resguardo	57
Tabla: 6 Negación de Servicios	59
Tabla: 7 Política Habitacional o Fondo Mutual Habitacional	60
Tabla: 8 Beneficios de los Subsistemas de Seguridad Social.	62
Tabla: 9 Cumplimiento de retenciones	64
Tabla: 10 Lapso para Enterar Contribuciones	65
Tabla: 11 Seguro Social Obligatorio	66
Tabla: 12 Sanciones por falta de pago	68
Tabla: 13 Resguardo	69
Tabla: 14 Beneficios de los Subsistemas de Seguridad Social.	70

ÍNDICE DE GRAFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1 Acceso de Beneficio INCE	53
Gráfico N° 2 Frecuencia de retención INCE	54
Gráfico N° 3 Seguro Social Obligatorio	55
Gráfico N° 4 Frecuencia de retención SSO	57
Gráfico N° 5 Resguardo	58
Gráfico N° 6 Negación de Servicios	59
Gráfico N° 7 Política Habitacional o Fondo Mutual Habitacional	60
Gráfico N° 8 Beneficios de los Subsistemas de Seguridad Social.	62
Gráfico N° 9 Cumplimiento de retenciones	64
Gráfico N° 10 Lapso para Enterar Contribuciones	65
Gráfico N° 11 Seguro Social Obligatorio	67
Gráfico N° 12 Sanciones por falta de pago	68
Gráfico N° 13 Resguardo	69
Gráfico N° 14 Beneficios de los Subsistemas de Seguridad Social.	71

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro:1 Categoría de las Empresa	18
Cuadro:2 Cuadro de Variables	45
Cuadro:3 Descripción de la Población y Distribución estratificada de la muestra de representantes patronales y empleados	50
Cuadro:4 Contribuciones Parafiscales	75

www.bdigital.ula.ve



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO “RAFAEL RANGEL”
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

**Contribuciones Parafiscales y Seguridad Social en las empresas
manufactureras del municipio Valera, estado Trujillo**

Autor: Sandraliz Cadenas
Tutora: Msc. Mary Carrero

Resumen

El objetivo general de la investigación fue analizar el cumplimiento de las contribuciones parafiscales y la seguridad social a la que tienen acceso los trabajadores de oficina de las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo. La metodología es de tipo descriptiva y el diseño de campo. Como instrumento de recolección de datos se usó un cuestionario, el cual previa validación por un panel de expertos, sirvió para obtener la información de patronos y trabajadores quienes conforman la población. Luego de procesar los datos y analizar la información, se concluyó que, las empresas manufacturadas analizadas están en mora con la seguridad social de sus trabajadores, al no ofrecerles los beneficios de Ley, y no cumplir con las contribuciones parafiscales, las cuales son contraprestaciones creadas para el beneficio de las clase trabajadora. Por supuesto, esta situación perjudica a empresas y especialmente a los trabajadores, pues con la entrada en vigencia de diversos instrumentos jurídicos como la LOSSS y la LOPCYMAT, se ha exhortado un conjunto de normas dirigidas a garantizar el desarrollo del Sistema en cuestión; al vivir en un Estado Social, se debe lograr un equilibrio social con la participación directa y activa del Estado en las actividades económicas y sociales dentro de un marco de corresponsabilidad y cooperación. En ese caso, las recomendaciones estuvieron dirigidas a sugerir a las empresas poner en práctica la planificación tributaria con la finalidad de incluir las acciones relacionadas con el cumplimiento de las contribuciones parafiscales; solicitar asesoría externa para aplicar los lineamientos legales que en materia de seguridad social, ha creado el estado venezolano; y, atender la obligación de velar por el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores y cubrir todos los subsistemas que comprende el Sistema de Seguridad Social venezolano

Descriptores: contribuciones parafiscales, seguridad social, patrono, trabajador

INTRODUCCIÓN

La Seguridad Social fue determinante para la aparición del Estado de Bienestar o Estado Social de Derecho: Este derecho humano se encuentra dentro de los derechos económicos, sociales y culturales y está consagrado en normas de rango supraconstitucional y constitucional. Éste es un mecanismo destinado a proteger integralmente a los habitantes de un país a través de prestaciones de dinero, atención médica y otros beneficios. Pero al mismo tiempo, como mecanismo social, institucionalizado desde distintos organismos, ha adquirido distintas expresiones a través de la historia contemporánea reciente.

Articulado con la Seguridad Social, está el cumplimiento de las Contribuciones Parafiscales, que en Venezuela la conforman: el Seguro Social Obligatorio (SSO); la Política Habitacional o Fondo Mutual Habitacional (FMH); el Instituto Nacional de Capacitación Socialista (INCES); y el Régimen Prestacional de Desempleo, antes denominado Seguro de Paro Forzoso (SPF). Estas son de obligatorio cumplimiento en corresponsabilidad entre patrono y trabajador, cuya alícuota debe ser compartida y enterada en un tiempo preestablecido por la Ley de la Contribución correspondiente.

La investigación que a continuación se presenta, versa sobre el cumplimiento de las contribuciones parafiscales y la seguridad social disfrutada por los trabajadores por las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo, considerando el nivel operativo y especialmente el marco conceptual que lo sustenta. De esta manera, este estudio permitirá establecer la existencia de correlaciones entre la Seguridad Social como una política de Estado que coadyuva al mantenimiento del bienestar colectivo, y las contribuciones parafiscales. Así, podría establecer a nivel teórico - conceptual la correspondencia que tendría,

a los efectos de esta investigación, la Seguridad Social y el cumplimiento de los patronos con respecto al pago de las contribuciones parafiscales.

Realizada bajo una metodología descriptiva, se organiza de la siguiente manera: el capítulo I, el problema presenta la justificación y motivaciones que precedieron a esta investigación, así como los objetivos, la justificación y la delimitación. El capítulo II, marco teórico presenta los antecedentes, así como las bases teóricas, la definición de términos y el cuadro de variables. En el capítulo III, el marco metodológico comprende el tipo y diseño de investigación, el instrumento, la validez y la confiabilidad. El capítulo IV son los análisis de los resultados. El capítulo V es el lugar de las conclusiones y recomendaciones. Luego están la bibliografía y los anexos.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Uno de los aspectos que ha generado durante los dos últimos años, mayor polémica a nivel empresarial, es el tema de la seguridad social ya que a partir de la promulgación para el año 2005 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat) las empresas han tenido que ajustar sus sistemas de seguridad, salud, bienestar y medio ambiente de trabajo a los parámetros que exige la mencionada Ley.

En opinión de algunos expertos, tal es el caso de Esteva, D. (2005) han realizado señalamientos acerca del impacto que en las empresas ha tenido la puesta en práctica de esta normativa, indicando que adicionalmente a las presiones competitivas del mercado y los aspectos gerenciales de la productividad misma, el sector empresarial venezolano se ha visto en la necesidad de debatir con un verdadero arsenal de obligaciones jurídicas que a más de uno han puesto en aviso y vigilia, frente a lo que ellos consideran como la espada de Damocles del sector productivo nacional, especialmente por la burocracia administrativa implícita y las lagunas interpretativas de las normativas.

Aunque otros expertos como Guevara, A. (2006) han expresado su opinión sobre los aspectos positivos de poner en práctica este tipo de normativa ya que la misma, ayuda a sembrar conciencia sobre la prevención como pilar fundamental en las relaciones laborales, agregando que "... es

preocupante que en el país, anualmente ocurran más de 257 mil accidentes de trabajo”. Es por ello, que ven como positivo la obligatoriedad de suministrar adiestramiento e inducción continua a los trabajadores, además de asegurar condiciones de trabajo que garanticen su seguridad.

Aunado a esto, según el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece que:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social.

También se lee en el mencionado artículo, la obligatoriedad que tiene el Estado de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección, además, los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines.

En tal sentido, el Estado debe ejecutar determinadas políticas sociales que garanticen y aseguren el bienestar de los ciudadanos en determinados marcos como el de la sanidad, la educación y en general todo el espectro posible de seguridad social. Al respecto, se sabe que los programas gubernamentales, financiados con los presupuestos estatales, deben tener carácter gratuito, en tanto son posibles gracias a fondos procedentes del erario público, sufragado a partir de las imposiciones fiscales con que el Estado grava a los propios ciudadanos.

Asimismo, el Estado venezolano garantiza el pleno ejercicio del trabajo en condiciones dignas, sin discriminación de ningún tipo. Para lograr esto, dispone de un articulado legal que intenta promover y hacer cumplir las obligaciones del patrono para con el personal que se desempeña bajo su tutela, los cuales se conocen como contribuciones parafiscales.

Al indagar en el Código Orgánico Tributario Venezolano (2002) sobre las contribuciones parafiscales, éstos son considerados como una categoría intermedia entre impuestos y tasas; es un recurso que se obtiene por el pago que hacen los usuarios de un servicio público determinado y con aportes del propio Estado, a fin de hacer posible el autofinanciamiento de algún organismo estatal cuya existencia y servicio interesa al colectivo. De igual forma, las contribuciones parafiscales comprenden las cotizaciones y aportes mensuales de los afiliados con capacidad contributiva y de los empleadores, según corresponda; en concordancia con el ingreso, salario o renta, percibido o determinado.

Asimismo, según Garay, J. (1999) las contribuciones parafiscales poseen carácter mixto, en tanto que son un gravamen que se impone a ciertos grupos de ciudadanos sin contar con su voluntad, éstos reciben a cambio una prestación específica, diferenciándose que no hay una relación directa e inmediata entre pago y servicio. Al analizar este concepto, se percibe cierta afinidad con la definición de los impuestos, pues son tributos que se imponen por parte de los órganos de representación popular mientras la persona haga parte de la situación fáctica que define la norma. Independientemente de la posición que ocupe el contribuyente (patrono o empleado) se deben pagar las cotizaciones; y se diferencia del mismo en que su pago otorga el derecho a reclamar un servicio de parte del Estado, lo cual no sucede con el impuesto, pues las contribuciones parafiscales están dirigidas a la prestación de servicios de seguridad social.

El carácter de obligatoriedad de las contribuciones parafiscales viene dado por el control fiscal de los recursos originados por las mismas, para que se inviertan de conformidad con las normas, corresponde a la Contraloría General de la República. Estas son canceladas por intermediación de agentes de retención tales como, el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), el Instituto Venezolano del Seguro Social (IVSS), y los bancos que retienen la Ley de Política Habitacional (LPH) o Fondo Mutual Habitacional, principalmente.

Ahora bien, el Decreto 4.258 publicado en Gaceta Oficial N° 38.371 de fecha 2 de febrero del año 2006, emanado de la Presidencia de la República, establece el otorgamiento, vigencia, control y revocatoria de la solvencia laboral de los patronos y patronas, incluidas las asociaciones cooperativas que contraten los servicios de no asociados, con la finalidad de garantizar los derechos humanos laborales de los trabajadores y trabajadoras, con la salvedad de que éstos se encuentren al día con el cumplimiento de la declaración y pago de las contribuciones parafiscales, lo que deja ver, que el Estado cuenta con una serie de articulaciones legales para tratar de hacer cumplir lo dispuesto en la normativa legal y garantizar la seguridad y el resguardo de los trabajadores.

No obstante, el incumplimiento de los patronos respecto al pago de las contribuciones parafiscales persiste, según información suministrada por algunos agentes de retención visitados por la investigadora, aun cuando las medidas de fiscalización son contundentes mediante operativos implementados por las autoridades tributarias en los establecimientos comerciales. Estos patronos, a juicio de los informantes, mantienen esta postura de incumpliendo porque anteriormente había una ausencia total de métodos y procedimientos que inculcasen a los obligados una cultura

tributaria acorde con las necesidades del Estado y sus ciudadanos; además, hasta hace poco tiempo, la seguridad social de la clase trabajadora era poco considerada, lo cual explica la ausencia de sanciones que en este sentido se aplicaban, resultando ello en la apatía de los patronos en relación con el pago de las contribuciones parafiscales.

Esta situación de incumplimiento, genera un beneficio económico importante para quien lo retiene y no declara. Aunque penado por la Ley, no es tomado en consideración por el obligado, debido a la falta de aplicación de la misma. Inevitablemente las consecuencias de la no declaración de las contribuciones parafiscales inciden directa y negativamente en el trabajador, pues deja de percibir todos y cada uno de los beneficios que según la Ley le corresponde. Además, los recursos provenientes de las contribuciones parafiscales son indispensables para incrementar la capacidad presupuestaria del Estado para mejorar la seguridad social de los ciudadanos.

Esto alentó a realizar un estudio para conocer lo relacionado con las contribuciones parafiscales y la seguridad social, en razón de lo cual, se consideró pertinente seleccionar como unidad de análisis, las empresas manufactureras del municipio Valera, por cuanto durante el encuentro sostenido con algunos agentes de retención, estos señalaron como uno de los sectores que mayor índice de evasión vienen presentando para con este tipo de contribuciones. Al realizar el acercamiento directo por parte de la investigadora con algunas de estas empresas, los contribuyentes reconocieron estar más pendientes de su obligatoriedad con impuestos nacionales y municipales, que sus obligaciones con las contribuciones parafiscales.

Hecho éste que implica deficiencias en el sistema de seguridad social que tienen implantados estas empresas surgiendo de allí el propósito analizar el cumplimiento de las contribuciones parafiscales y la seguridad social disfrutada por los trabajadores de las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo, ya que se percibe una problemática latente, pues si los patronos no le prestan la debida atención a las contribuciones parafiscales, no solo se están arriesgando a que les sea revocada la Solvencia Laboral al tiempo de su inhabilitación para contratar con las empresas del estado, sino que están vulnerando la seguridad social de sus trabajadores, lo cual constituye además, una trasgresión a sus derechos constitucionales individuales, como el acceso a los diferentes subsistemas de seguridad social: salud, pensiones, recreación, paro forzoso y capacitación laboral, aporte de vivienda y política habitacional.

La exposición de los eventos señalados anteriormente dio origen a las siguientes interrogantes;

Formulación del Problema

¿Cuál es el cumplimiento de las contribuciones parafiscales y la seguridad social que disfrutaban los trabajadores en las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo?

Sistematización del Problema

¿Cómo cumplen con las contribuciones parafiscales las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo?

¿Como es el cumplimiento de las retenciones de los subsistemas de seguridad social de los trabajadores de oficina de las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo?

¿Cuáles son los beneficios de los subsistemas de seguridad social que reciben los trabajadores de oficina de las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo?

Objetivo General

Analizar el cumplimiento de las contribuciones parafiscales y la seguridad social a la que tienen acceso los trabajadores de oficina de las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo.

Objetivos Específicos

Determinar el cumplimiento de las contribuciones parafiscales por parte de las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo.

Conocer el cumplimiento de las retenciones de los subsistemas de seguridad social de los trabajadores de oficina de las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo.

Identificar los beneficios de los subsistemas de seguridad social que reciben los trabajadores de oficina de las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo.

Justificación e Importancia

La finalidad de la investigación es analizar el cumplimiento de las contribuciones parafiscales y la seguridad social a la que acceden los trabajadores de oficina de las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo, con la cual se aspira abordar un tema de importancia capital para el enriquecimiento cognitivo de la investigadora,

aspirante a obtener el título de Licenciada en Contaduría Pública.

Desde el punto de vista teórico, se revisarán diferentes enfoques teóricos y documentos legales con el objeto de profundizar en las áreas de la seguridad social y de las contribuciones parafiscales. A partir de allí, contar con elementos de juicio para fundamentar los resultados y construir el marco lógico de la investigación.

Desde el punto de vista metodológico, se utilizará un nivel de investigación descriptivo-correlacional, pues se pretende establecer un análisis entre dos variables. Además, se usarán instrumentos como el cuestionario, así como métodos estadísticos que permitirán el logro de los objetivos planteados.

Por otra parte, desde el punto de vista práctico la investigación respaldó los conocimientos y habilidades adquiridos en el área Tributaria, la cual es de gran importancia como futura profesional, además de servir de herramienta a futuras investigaciones, cada día el área de tributos es uno de los más relevantes en la actualidad, ya que se incorporan nuevas pautas al mismo. Los resultados de este estudio no sólo permitirán dar respuesta al análisis de las contribuciones parafiscales y la seguridad social sino la importancia de ellas para la solvencia laboral en las empresas.

Delimitación

El tema de investigación pertenece a la Línea de Investigación Tributaria, específicamente el área de las contribuciones parafiscales y la seguridad social. El contexto de estudio lo representan las empresas manufactureras ubicadas en la zona industrial Carmen Sánchez de Jelambi del municipio Valera del estado Trujillo. Para el desarrollo de esta investigación se tomo la información correspondiente al ejercicio económico 2006.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En la búsqueda de investigaciones teóricas previas, relativas a las contribuciones parafiscales y los subsistemas de seguridad social para el enriquecimiento teórico de este estudio se destacaron los siguientes.

Antecedentes de la Investigación

Pérez (2003), presentó ante la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, su trabajo de Especialización denominado *“Evaluación de Resultados de la Aplicación del Programa V de la Ley que Regula el Subsistema de Vivienda y Política Habitacional. Caso: Barrio La Antena, Parroquia Unión, Municipio Iribarren en el Estado Lara (Periodo 1.997 - 2.001)”*, tuvo como objetivo general evaluar los resultados de la aplicación del Programa V Nuevas Urbanizaciones y Viviendas de Desarrollo Progresivo de la Ley que regula el Subsistema de Vivienda y Política Habitacional, desarrollado por el INAVI, FUNREVI e IMVI en el Barrio la Antena de la parroquia Unión del Municipio Iribarren del Estado Lara (1997-2001). La investigación se desarrolló mediante dos (02) diseños, de tipo documental-bibliográfica y de carácter descriptivo con diseño de campo. El Universo estuvo constituido por Ciento noventa y nueve (199) sujetos de estudios, siendo la muestra estratificada: Estrato A: referida a familias del barrio La Antena conformada por cincuenta y siete (57) familias y el Estrato B: al Nivel directivo y supervisorio de los entes involucrados en el Programa V se trabajó con la totalidad del marco muestral. Aplicado el cuestionario y efectuado el análisis e interpretación de los resultados se concluyó que existe la necesidad por parte de los organismos ejecutores de unificar los criterios para la aplicación del Programa V, además de determinar el grado de satisfacción alcanzado producto del beneficio del otorgamiento de los créditos para la construcción de vivienda por parte de las familias del Barrio

la Antena, permitiendo con esto incorporar mejoras a los modelos habitacionales propuestos por parte de estos organismos, a fin de cubrir las expectativas y necesidades reales del sector.

La incorporación de este estudio como antecedente se debe a que se hace referencia a los resultados obtenidos de la aplicación del Programa V cumpliendo con la Ley que regula el Subsistema de Vivienda y Política Habitacional, que es uno de los rubros que conforman las contribuciones parafiscales.

Leal (2004) presentó su trabajo de Especialización ante la Universidad Central de Venezuela denominado *“La Seguridad Social como un instrumento de Seguridad y Defensa de la Nación”*. Este trabajo de investigación presenta un análisis de correlación entre la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación y la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, a fin de poder identificar los principios del Sistema de Seguridad Social vigente a la fecha en Venezuela que se relacionan con los nuevos paradigmas que conforman las nociones de Seguridad y Defensa en Venezuela, en contexto con las nuevas concepciones mundiales; donde las variables sociales adquieren importancia como elementos que pueden fortalecer o vulnerar la Seguridad de la Nación. Se trabajó con la metodología de “Análisis de Contenido”, a fin de poder identificar en contexto las unidades de análisis que responden a las categorías previamente establecidas, las cuáles se orientan a responder los propósitos, ámbitos y operatividad de los instrumentos normativos trabajados; presentando en otro nivel la correlación que puede existir entre la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación y la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, analizado bajo los criterios de similitud, contradicción, complementariedad o neutralidad existente entre las unidades identificadas para ambas leyes.

Una vez cotejadas las Categorías de Análisis propuestas para esta investigación con las Unidades de Análisis identificadas tanto en la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación como en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, se concluye que existe similitud, es decir que están orientados bajo los mismo principios respetando las diferencias en la naturaleza y carácter de los marcos jurídicos analizados. Se recomendó que la Seguridad Social constituye para la sociedad venezolana, un instrumento indispensable en la Seguridad y Defensa de la Nación; atendiendo básicamente a los principios constitucionales que responden a las nuevas concepciones de Seguridad manejados en el mundo y que, en definitiva, promueven un nuevo paradigma cuyo principio orientador es la humanidad, especialmente la calidad de vida del hombre como sujeto de cambio de los sistemas.

Los aportes de la investigación anterior se refieren a los aspectos teóricos relacionados con la seguridad social, donde se destaca su importancia para la sociedad.

Umbría (2006) en su investigación presentada ante el NURR denominada "*Cumplimiento de las Contribuciones Parafiscales en las empresas comercializadoras de ropa localizadas en la parroquia Mercedes Díaz del municipio Valera*", planteó como propósito fundamental establecer el cumplimiento de las Contribuciones Parafiscales en las empresas distribuidoras de textiles localizadas en la Parroquia Mercedes Díaz del Municipio Valera. La metodología fue de tipo descriptivo y el diseño de campo. Se elaboraron dos cuestionarios para ser aplicados a 28 patronos y 6 instituciones receptoras respectivamente, así como una matriz de contenido. Estos instrumentos fueron validados previamente por un panel de jueces. Luego de analizar los resultados se concluyó que el cumplimiento de las Contribuciones Parafiscales en las empresas distribuidoras de textiles localizadas en la Parroquia Mercedes Díaz del Municipio Valera, es muy bajo en relación con el número de patronos, debido a elementos como la falta de acciones educativas y de aplicación de

mecanismos para fomentar la obligatoriedad de los contribuyentes mediante su concienciación respecto a su responsabilidad de aportar para favorecer la seguridad social de los trabajadores. Aunado a ello, los patronos no perciben mayores beneficios por parte de las instituciones ejecutoras de la seguridad social, lo cual disminuye el interés por cumplir con las obligaciones parafiscales. En razón de ello, se recomendó descentralizar la información referente a la planificación de las metas de recaudación, poner en práctica acciones educativas, ampliar los operativos de fiscalización, cancelar las contribuciones parafiscales dentro de los términos establecidos por las leyes. Al estado venezolano, redimensionar las políticas relacionadas con la seguridad social de los trabajadores, con el fin de garantizarles una mejor calidad de vida que retribuya los aportes realizados por los patronos para tal fin

Este estudio se toma como antecedente porque considera la variable cumplimiento de las contribuciones parafiscales, y sugiere algunos aspectos que pueden ser considerados en la investigación propuesta.

Bases Teóricas

Contribuciones Parafiscales

Expresa Villegas (1992, p.114) que las contribuciones parafiscales son “las exacciones recabadas por ciertos entes públicos para asegurar su financiamiento autónomo”. Es decir, las deducciones que se les hace tanto a los trabajadores como a los empleados, y que los empresarios deben pagar al organismo competente recaudador se denominan contribuciones parafiscales.

Igualmente, se les considera autónomos, debido a que son independientes de otros poderes públicos, por lo que poseen su propia

independencia, donde se le otorga la libre gestión en materia de recaudación e inversión de sus propios ingresos. El Modelo de Código Tributario para América Latina (C.T.A.L) (citado en Villegas, p.116) puntualiza la contribución de seguridad social como una subespecie o clase de la contribución especial, y por lo tanto la especifica como “la prestación a cargo de patronos y trabajadores integrantes de los grupos beneficiados a la financiación del servicio de previsión”.

Por consiguiente, las contribuciones parafiscales por su complejidad reúnen caracteres de los tributos, así como también presentan características que las diferencian de estos. Igualmente muestran parecido con la tasa, dado que las dos destinan las cantidades a un servicio concreto y la diferencia es la obligatoriedad de la parafiscalidad y la falta de equilibrio entre el importe pagado y la contrapartida obtenida. Las contribuciones parafiscales, según el aludido autor, se caracterizan porque no se incluye su producto en los presupuestos estatales; no son recaudadas por los organismos específicamente fiscales del Estado; y no ingresan en las tesorerías estatales, sino directamente en los entes recaudadores y administradores de los fondos.

Así mismo, las contribuciones parafiscales fueron creadas para el beneficio de las clases trabajadoras, pero debido al precipitado desarrollo de éstas existe la confusión en cuanto a su clasificación. No obstante debido a los fundamentos y características que enmarcan las contribuciones especiales se dan con más claridad las prestaciones de los trabajadores, por lo cual se ha sostenido que las prestaciones patronales son en realidad impuestas.

Al respecto, Jarach (1993, p. 943), argumenta dichas contribuciones son “prestaciones en especie o sea mediante servicios preestablecidos y

organizados en forma tal que, verificándose la existencia de los presupuestos de hecho definidos en la ley respectiva, dichas prestaciones serán cumplidas o hechas cumplir a favor del destinatario”. Las principales obligaciones sociales existentes en Venezuela son INCE, paro forzoso, política habitacional, seguro social, entre otros, que son deducciones que se les hace tanto a los trabajadores como a los empleados, y que los empresarios deben pagar al organismo competente que recauda estos tributos, denominado agente de retención. Las principales contribuciones parafiscales se señalan a continuación:

Seguro Social Obligatorio: esta es una contribución parafiscal, que está preceptuada por la Ley del Seguro Social (1991), la cual determina en su Artículo 2, que están protegidas por el Seguro Social Obligatorio “todas las personas que presenten sus servicios en virtud de un contrato o relación de trabajo de carácter permanente, bien sea por tiempo determinado o indeterminado, independientemente que el trabajo se desarrolle en el medio rural o urbano, sea cual fuere el monto de su salario”. (p. 2).

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales es una institución consagrada al aumento de esfuerzos y recursos para la efectiva solución de la problemática social venezolana. En la Guía Práctica Laboral (2002), se establece que toda persona natural o jurídica que emplee los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo, sea por tiempo determinado o indeterminado, siempre que el trabajador tenga carácter permanente tiene la obligación de inscribirse en el Seguro Social Obligatorio

Cuando una empresa posee uno o más empleados, la organización debe inscribirse en el IVSS. El trámite se realiza en la Oficina de Inscripción

de Empresas del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Los recaudos que deberá entregar ante la institución son los siguientes:

- Registro mercantil de la empresa, original y tres (3) fotocopias.
- Forma 14-01 por triplicado.
- Contrato de arrendamiento o título de propiedad del local.
- Declaración de Impuesto sobre la renta.
- Inscripción de datos de los empleados: nombres, apellidos, fecha y lugar de nacimiento, número de la cédula y remuneración.
- Recaudos para la inscripción de familiares de los trabajadores: Datos de los familiares de los empleados, parentesco, nombres y apellidos, fecha de nacimiento, documentos de adopción (si es el caso).
- Forma 14-02, deberá llenarse tantas planillas como números de trabajadores tenga y anexarla a la 14-01.

La oportunidad para la inscripción es dentro de tres (3) días hábiles siguiente al ingreso del trabajador en la empresa. (Artículo 62 del Reglamento de la Ley). Por lo que tiene la obligación de inscribirse en el Seguro Social Obligatorio, toda persona natural o jurídica de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo, independiente si es por tiempo determinado o indeterminado, con tal que el trabajador tenga carácter permanente, independientemente de si es por tiempo determinado o indeterminado, se desarrolle en el medio rural o urbano, fuere cualquiera el monto de su salario.

La Ley del Seguro Social, reformada en noviembre de 1991, expresamente estableció que el Ejecutivo Nacional: al reglamentar esta Ley o mediante Resolución Especial, determinará las personas a quienes se amplíe la protección y establecerá, en cada caso, los beneficios que se le otorguen, los supuestos y condiciones de su aplicación; aplicará el régimen del Seguro Social Obligatorio a los trabajadores domésticos, temporeros y

ocasionales; y, establecerá el Seguro Social Facultativo para los trabajadores no dependientes y para las mujeres no trabajadoras con ocasión de la maternidad.

Así mismo, es obligación del patrono de llevar un registro de todos sus trabajadores a los fines del Seguro Social. Este registro lo debe conservar el empleador por un lapso de cinco (5) años. El Seguro Social Obligatorio otorga prestaciones en dinero y asistencia médica. Guía Práctica Laboral (2004:239) refiere, “las prestaciones en dinero se causan por: incapacidad temporal (enfermedad); invalidez o incapacidad parcial; vejez; muerte del trabajador; y, matrimonio”. La asistencia médica se brinda en los casos de enfermedad común o profesional. Para la determinación de las cotizaciones para el Seguro Social, el documento establece que se causarán semanalmente y se determinarán tomando en cuenta como base el salario devengado por el asegurado en dicho período. Las cotizaciones al IVSS se deben desde el primer día laboral de cada semana (día lunes), y para aquel que comience a prestar servicios un día distinto a éste, desde el primer día de su trabajo en la empresa o establecimiento. Las empresas para cotizar al Seguro Social están clasificadas en tres (3) categorías, dependiendo su actividad, en empresas de riesgo mínimo, medio y máximo como se muestra en el cuadro siguiente:

Cuadro nº 1 Categorías de Empresas.

Riesgo	Patrono	Asegurado
Mínimo	9%	4%
Medio	10%	4%
Máximo	11%	4%

Fuente: Guía Práctica Laboral (2004, p.247).

Así, la cotización en caso de aplicación del régimen parcial, es decir sólo para cubrir las prestaciones en dinero por invalidez o incapacidad parcial, vejez, muerte y la asignación por nupcias, será independientemente del riesgo, para el patrono de 6% y para los trabajadores, el 2% del salario devengado. En relación con las retenciones al trabajador, el patrono al efectuar el pago del salario o sueldo del asegurado debe retener la parte de la cotización que a éste le corresponde cubrir.

La Guía Práctica Laboral (2004:244) señala “Si el patrono no descuenta la parte de la cotización correspondiente al asegurado en su oportunidad, no podrá hacerlo después”. El patrón que no pague las cotizaciones propias y la de su personal en la oportunidad y condiciones que señale el Reglamento, causará el pago de intereses de mora del 1% mensual y además las sanciones correspondientes.

Al respecto, el Código Orgánico tributario (COT) publicado en Gaceta Oficial N° 37.305 del 17-10-2001, en el Título II, Capítulo VII, en su artículo 66 regula lo relativo a los intereses de mora y establece lo siguiente:

La falta de pago de las obligación tributaria dentro del plazo establecido hace surgir, de pleno derecho y sin necesidad de requerimiento previo de la Administración Tributaria, la obligación de pagar intereses moratorios desde el vencimiento del plazo establecido para la autoliquidación y pago de tributo hasta la extinción total de la deuda, equivalentes a 1.2 veces la tasa activa bancaria aplicable, respectivamente, por cada uno de los periodos en que dichas tasas estuvieron vigentes.

Una vez detectado el atraso en el pago de las cotizaciones el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales levantará el Acta de Inspección y exigirá al patrono firmar un convenio de pago mediante la planilla 14-134. En la actualidad, enmarcado dentro del Programa Plan Evasión Cero, el IVSS como agente de retención está llevando a cabo una serie de acciones

encaminadas a en primer lugar, disminuir la presión tributaria, y en segundo, estimular a los patronos, en tanto contribuyentes, a cumplir voluntariamente con la seguridad social de los trabajadores venezolanos.

Seguro de Contingencia o Paro Forzoso. Este es un soporte limitado y temporal que se facilita al trabajador cesante con el objeto de aliviar el impacto negativo de la situación de desempleo. Según la Guía Práctica Laboral (2004:254), estarán amparados temporalmente los...“obreros y empleados, tanto del sector público como privado, que prestan sus servicios mediante un contrato o relación de trabajo, cualquiera sea su modalidad, duración y el monto del salario devengado “.

El Servicio de Registro e Información de la Seguridad Social, conjuntamente con el Reglamento a la Contingencia de Paro Forzoso y el Decreto con Rango y Fuerza de Ley que Regula el Subsistema de Paro Forzoso y Capacitación Laboral, publicado en Gaceta Oficial N° 2.963 del 21-10-1998, dicta estarán amparados las siguientes personas:

- a.- Los trabajadores al servicio de empresas, entes o establecimientos, en el ámbito urbano o rural.
- b.- Los funcionarios o empleados públicos.
- c.- Los aprendices que mantengan una relación de trabajo, según lo establecido en la Ley correspondiente.
- d.- Los trabajadores domésticos, a domicilios, deportistas profesionales, trabajadores rurales y aquellos trabajadores sujetos a regímenes especiales de protección.
- e.- Las personas naturales que ejerzan actividades por cuenta propia, que se afilien y formalicen en su totalidad la cotización que establezca este Decreto.

Así mismo, la Guía Práctica Laboral (2004:254), establece que están exentos del amparo del seguro de Paro Forzoso: los trabajadores que sean

beneficiarios de pensiones por vejez, invalidez o jubilados; los trabajadores domésticos, temporeros, ocasionales o eventuales, así como los trabajadores que renuncien a sus puestos de trabajo. Respecto de las prestaciones que otorga el Seguro de Paro Forzoso. El trabajador para obtener las prestaciones, deberá haber cotizado en el Seguro Social Obligatorio cincuenta y dos (52) semanas, al menos dentro de los dieciocho (18) meses anteriores a la pérdida del empleo. De acuerdo a la nombrada Guía, el Sistema de Paro Forzoso otorga al afiliado las siguientes prestaciones:

- Una indemnización semanal en dinero, de carácter personal e intransferible, equivalente al sesenta por ciento (60%) del salario promedio cotizado al Seguro Social Obligatorio, durante las últimas cincuenta (50) semanas. Dicho monto se pagará por mensualidades vencidas, durante un período de dieciocho (18) semanas, pudiendo extenderse hasta veintiséis (26) semanas, en caso de que el beneficiario se encuentre recibiendo cursos de capacitación y adiestramiento en el Instituto Nacional de Cooperación Educativa.

- Asistencia médica integral por un período de hasta veintiséis (26) semanas para el beneficiario y su familia, de acuerdo al Reglamento General de la Ley del Seguro Social.

- Capacitación y adiestramiento para el trabajador cesante, en los casos en que sea posible.

- Orientación al trabajador cesante para la búsqueda de un nuevo empleo.

- Un bono de Transporte de doscientos bolívares (Bs. 200) mensuales, el cual se cancelará por mensualidades vencidas durante el período que el trabajador cesante perciba el pago de la indemnización.

El patrono tiene la obligación de notificar al Instituto Venezolano del Seguro Social la culminación de la relación laboral del trabajador, menciona la Guía Práctica Laboral (2004:255), que esto ha de ser..."a los tres (3) días siguientes en que se produzca la desincorporación, y el Instituto, al recibir la notificación verificará si el afanoso cesante cumple con los requisitos

establecidos en el Reglamento de la Ley del Seguro Social a la Contingencia del Paro Forzoso, par ser beneficiario de las indemnizaciones”. El empleador debe entregar al trabajador cesante, la documentación requerida en un lapso de cinco (5) días después a la fecha de la notificación. En la Guía Práctica Laboral se indica que la documentación respectiva es una copia de la planilla de retiro consignada en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, la cual contendrá la información para orientar al trabajador sobre el Seguro de Paro Forzoso, y la carta de despido con la liquidación y pago de sus prestaciones.

Después, el trabajador deberá acudir con la copia validada de la planilla de retiro y demás documentos a la Oficina del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, para tramitar la obtención del beneficio. La Guía mencionada, señala para obtener el beneficio del Seguro de Paro Forzoso el empleado deberá presentar la siguiente documentación: planilla de retiro validada; carta de despido o retiro; liquidación de sus prestaciones sociales; Cédula de Identidad; los documentos probatorios de los familiares calificados; y, constancia de inscripción en el Servicio Nacional de Empleo. De acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Seguro Social a la Contingencia de Paro Forzoso, es de 2.20% del salario utilizado para el calculo de las cotizaciones del Seguro Social. De la cotización señalada, el patrono aportará el 1.70% y el asalariado el 0.50%. El patrono debe retener el aporte correspondiente al trabajador.

Según la Guía Práctica Laboral (2004:257), “el patrono está obligado a entregar al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales su cuota y la de los trabajadores donde le indique el Instituto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al inicio de cada mes. Además, establece que “toda omisión de declaración o declaración tardía o inexacta por parte del patrono, dará lugar a que el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales exija, no sólo el pago

de las cotizaciones atrasadas, sino también el reembolso, ya sea la totalidad o bien, la diferencia entre esas prestaciones; sin menoscabo de las sanciones en algunos casos”.

Instituto Nacional de Cooperación Educativa (I.N.C.E). Es un Instituto de formación profesional, contribuye en el desarrollo, a través de acciones de capacitación sistemática dirigida a futuros trabajadores y a trabajadores en servicio, de los diferentes niveles ocupacionales. Realiza también acciones de asesoría y servicios técnicos mediante la transmisión de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes positivas para el proceso productivo. Respecto a la Inscripción de las Empresas en el INCE, el Capítulo II, Artículo 145 del Código Orgánico Tributario, establece los deberes formales de los Contribuyentes dentro de los cuales se destaca el ordinal b, deberán: “ Inscribirse en los registros pertinentes, aportando los datos necesarios y comunicando oportunamente sus modificaciones”.

La inscripción debe realizarse ante la Unidad de Ingresos Tributarios INCE, donde este ubicado el domicilio tributario o el establecimiento del contribuyente. Conforme al Boletín Informativo (2003:01), los requisitos que se deben presentar para la inscripción en el INCE son los siguientes:

1. Original y copia del RIF
2. Original y copia del Registro Mercantil
3. Carta dirigida al Instituto, con la siguiente información: dirección completa y punto de referencia; número de teléfono; Código Postal; número de Trabajadores; número de RIF; y número de Seguro Social

En relación con las obligaciones de los Patronos y Trabajadores con el Tributo del INCE, el Boletín Informativo (2003:01) concreta, “El aporte INCE, de obligatorio y estricto cumplimiento por empleadores y trabajadores es un tributo por la Ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa y el

Código Orgánico Tributario”. Por disposición de la vigente Ley del INCE, promulgada y publicada en la Gaceta Oficial N° 29.155 el 08-01-1970, dicta en los artículos 10, ordinal 1 y artículo 11 lo siguiente:

Toda persona natural o jurídica que en su empresa genere empleo para cinco (5) o más trabajadores, está en la obligación de aportar al INCE el equivalente a una alícuota del 2% del total pagado por sueldos, salarios, jornales y remuneraciones de cualquier especie.

Los trabajadores están obligados a tributar al INCE con un aporte equivalente al ½% de sus utilidades pagadas por los patronos. La obligación nace a partir de un trabajador.

El Boletín Informativo (2003:02) describe la forma de efectuar los aportes al INCE, es de la siguiente manera:

Los patronos deben totalizar al vencimiento de cada trimestre civil los pagos efectuados a sus trabajadores bajo cualquier modalidad, por concepto de sueldos, salarios, jornales y remuneraciones de cualquier especie. Realizado esto, se debe aplicar la alícuota del 2% al total indicado lo que dará como resultado el monto del aporte a cancelar.

El tributo INCE es de carácter periódico (trimestral), los efectos de la Ley sobre el INCE (Artículo 30) se debe entender como trimestre civil:

1er. Trimestre:	Enero – Febrero – Marzo
2do. Trimestre:	Abril – Mayo – Junio
3er. Trimestre:	Julio – Agosto – Septiembre
4to. Trimestre:	Octubre – Noviembre – Diciembre

Respecto del momento en el que se debe cotizar al INCE, el Código Orgánico Tributario de Gaceta Oficial N° 37.305 de fecha 17-10-2.001 en su Artículo 41 especifica que el pago debe efectuarse en el lugar y la forma que indique la ley o en su defecto la reglamentación. El pago deberá efectuarse

en la misma fecha en que deba presentarse la correspondiente declaración, salvo que la ley o su reglamentación establezcan lo contrario. Los pagos realizados fuera de esta fecha, incluso los provenientes de ajustes o reparos, se considerarán extemporáneos y generarán los intereses moratorios previstos en el artículo 66 de dicho Código.

El pago del Tributo al INCE según la Ley Sobre el INCE: los aportes al INCE, se deben pagar dentro de los cinco días (05) días hábiles siguientes de vencido cada trimestre. Los cinco primeros días de Abril se debe pagar el primer trimestre; los cinco primeros días de julio el segundo trimestre; los cinco primeros días de octubre el tercer trimestre; mientras que el cuarto trimestre se tiene que cancelar los primeros cinco días de enero.

Los aportes de los trabajadores, equivalentes al $\frac{1}{2}$ % de las utilidades pagadas por los patronos, deberán ser retenidos y depositados una vez cancelados. Mientras que las Sanciones por Incumplimiento de las Obligaciones por Parte de los Contribuyentes, la Ley del INCE en su Capítulo V dispone las sanciones aplicables a los diversos supuestos de violación a las obligaciones en ella establecidas. El Reglamento de la Ley del INCE, publicado en la Gaceta Oficial N° 37.809 del 03-11-2003, dispone que el procedimiento aplicable para las sanciones será el establecido en las leyes que rigen la materia, debiendo entenderse que corresponde aplicar lo previsto en el Código Orgánico Tributario, en su Título III, "De los Ilícitos tributarios y de las Sanciones". El Código Orgánico Tributario es el contemplado en materia de sanciones a partir de Agosto de 1982.

Ley de Política Habitacional. Es un ahorro obligatorio para todos los empleados y obreros, tanto del sector público como privado. Ésta obligación se implantó con la promulgación de la Ley Política Habitacional el 14 de septiembre de 1989. Luego, el Ejecutivo Nacional, autorizado por la Ley

Habilitante, dictó el Decreto Ley que regula el Subsistema de Vivienda y Política Habitacional, publicado en Gaceta Oficial N° 36.575 del 05 de noviembre de 1998. Actualmente la última reforma es la Ley N° 1 de reforma parcial del Decreto con Rango y Fuerza de Ley que regula el Subsistema de Vivienda y Política Habitacional, publicada en Gaceta Oficial N° 37.006 del 30-10-2000.

Según la Ley que regula el Subsistema de Vivienda y Política Habitacional su objeto enmarcado en el artículo 1 es desarrollar los principios que en materia de vivienda establezca la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y determinar las bases de la política habitacional para que el Estado, a través de la República, los estados, los municipios y los entes de la administración descentralizada, así como los agentes que puedan intervenir, estimulen, movilicen y apoyen las acciones de los sectores público y privado, a fin de satisfacer las necesidades de vivienda en el país.

De acuerdo con lo establecido en la Guía Práctica Laboral (2004:270), para ser beneficiario del Programa de Asistencia se requiere:

1. La afiliación al Sistema de Seguridad Social Integrada, a través del Servicio de Registro e Información de la Seguridad Social Integral.
2. Que las personas o familias que deseen optar al crédito no devenguen ingresos mensuales superiores a 150 unidades tributarias.
3. Ser venezolano. En caso de ser extranjero, deberá haber adquirido legalmente la residencia, permanecido en el territorio nacional por un período ininterrumpido no inferior a cinco (5) años y ser padre de un venezolano.
4. No ser propietario de vivienda. Los propietarios de vivienda sólo podrán participar en los procesos de selección correspondientes a programas destinados a ampliación o mejoramiento de las mismas.
5. Presentar declaración jurada en la cual manifieste que habitará la vivienda.

6. Haber efectuado un mínimo de doce (12) cotizaciones al Fondo Mutual Habitacional.

La Ley que regula el Subsistema de Vivienda y Política Habitacional, expresa:

1. El aporte de los empleados y obreros estará constituido por el 1% de su remuneración, y el de los empleadores o patronos estará establecido por el 2% del monto erogada por igual concepto.
2. Las personas naturales sin relación de dependencia aportarán el equivalente al 3% de sus ingresos promedios mensuales.

Los Empleadores deberán retener las cantidades a los trabajadores, efectuar sus propias cotizaciones y depositar dichos recursos en la cuenta única del Fondo Mutual a nombre de cada empleado u obrero dentro de los primeros siete (7) días hábiles de cada mes, a través de la Institución Financiera receptora. La base de cálculo del aporte al Fondo Mutual será el salario normal que percibe el trabajador de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajador. Están obligados a cotizar en el Fondo Mutual Habitacional, para la Guía Práctica Laboral (2004:), los nombrados a continuación:

- Todo patrono y trabajador, tanto del sector público como del privado.
- Las personas naturales que ejerzan actividad por cuenta propia, y por tanto no tengan relación de dependencia patronal.
- Se exceptúan de la obligación las personas mayores de sesenta (60) años, salvo que manifiesten su voluntad de continuar cotizando o que les quede pendiente la cancelación de cuotas de créditos otorgados de acuerdo al régimen de Política Habitacional. (p.271)

La asistencia habitacional en materia de vivienda dictada por Ley que regula el Subsistema de Vivienda y Política Habitacional en su artículo 6 comprenderá los siguientes aspectos: habilitación de tierras para uso residencial; adecuación de viviendas existentes; producción de nuevas viviendas; asistencia técnica e investigación en vivienda y desarrollo urbano. Otros aspectos que cumplan con los objetivos del presente Decreto-Ley, previa aprobación del Ministerio de Infraestructura y opinión favorable del Consejo Nacional de la Vivienda. La política habitacional en materia de vivienda desarrollará los siguientes programas habitacionales (Art. 12):

1. Atención a los pobladores de las calles;
2. Habilitación física de las zonas de barrio;
3. Mejoramiento y ampliación de casas en barrios y urbanizaciones populares;
4. Rehabilitación de urbanizaciones populares;
5. Nuevas urbanizaciones y viviendas de desarrollo progresivo;
6. Urbanizaciones y viviendas regulares;
7. Otros que defina el Consejo Nacional de la Vivienda de conformidad con el presente Decreto-Ley y con las Normas de Operación.

Igualmente, los cotizantes del Fondo Mutual Habitacional por disposición Ley que regula el Subsistema de Vivienda y Política Habitacional sólo podrán disponer de sus aportes obligatorios en los siguientes supuestos:

a) Para el pago total o parcial del precio de adquisición de la vivienda, que sirve de asiento principal del empleado u obrero, o para el pago del costo de mejoramiento o ampliación de la vivienda de su propiedad, en las condiciones que establezcan las Normas de Operación.

b) Para la amortización de préstamos hipotecarios otorgados con los recursos del Fondo de Aportes del Sector Público, del Fondo Mutual Habitacional o de Otras Fuentes, en los términos, frecuencia y condiciones que

se establezcan en las Normas de Operación.

c) Para atender el pago de los cánones de arrendamiento de las viviendas ejecutadas de conformidad con lo establecido en la mencionada Ley.

d) Por haber sido el ahorrista beneficiario de jubilación o de pensión por incapacidad y, en todo caso, por haber alcanzado la edad de sesenta (60) años, salvo que el ahorrista respectivo todavía sea beneficiario de un préstamo otorgado conforme a esta Ley.

e) Por fallecimiento del ahorrista, en cuyo caso formará parte del haber hereditario.

La Afiliación de Empresas a la Política Habitacional implica el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Tener por lo mínimo tres (3) trabajadores.
- Copia del Registro Mercantil
- Copia del RIF
- Carta de presentación de la Empresa
- Llenar Formato de Relación de empleados, el cual debe contener los siguientes datos de cada uno de los trabajadores:

- Nombre y apellido
- Número de la Cédula de Identidad
- Fecha de Nacimiento
- Estado Civil
- Sexo
- Salario Básico mensual
- Dirección

1. Llenar la planilla de afiliación de la empresa
2. Copia de inscripción del I.V.S.S

Una vez cumplido este proceso, la institución financiera le asignará un número de cuenta de ahorro a cada trabajador, a fin de efectuar en ella los aportes mensuales. La entidad entregará lo siguiente a la empresa: un listado de los datos de cada trabajador y el número de cuenta asignado a cada uno; tarjeta de afiliación al ahorro habitacional para ser entregada a cada trabajador; y, un listado de registro de firmas, el cual será firmado por cada uno de los trabajadores y será devuelto a la entidad, al entregar las tarjetas de afiliación.

Las Instituciones financieras encargadas de prestar el servicio de financiamiento de viviendas mediante la Ley de Política Habitacional calificados y regulados por el Banco Central de Venezuela (BCV), el Banco Nacional de Ahorro y Préstamo (BANAP) y el Consejo Nacional de Vivienda (CADIVI), son las siguientes:

1. Banco Nacional de Ahorro y Préstamo (BANAP)
2. Banco Canarias de Venezuela
3. Banco Mercantil
4. Banco Sofitasa
5. Banesco Banco Universal
6. Central Banco Universal
7. Banco de Venezuela
8. Banco Hipotecario Latinoamericano
9. Corp Banca
10. Fondo Común Banco Universal
11. Del Sur Banco Universal
12. Banco Provivienda (Banpro)

Entre los principios de Contabilidad contamos con uno conocido como Entidad Económica, el cual nos señala que la actividad económica es llevada a cabo por entes que poseen personalidad jurídica propia la cual

utiliza recursos Humanos, Naturales y de Capital, conducidos por una autoridad hacia la consecución de los fines para los cuales es o fue creada.

De este principio se puede desprender que la empresa utiliza factores de producción, entre ellos los recursos humanos, los cuales son fundamentales y a los que se les deberá remunerar por los servicios que estos le prestan, una forma de retribuir a estos trabajadores se da a través de una herramienta fundamental y necesaria en la administración de personal y de recursos humanos como es la nomina.

Nomina: Es un instrumento eficiente y seguro que permite llevar el control de todos los trabajadores de una empresa por medio de ella se registra el número de empleados, según su cargo, remuneraciones y deducciones, aplicando los cálculos necesarios para determinar el salario que le corresponde a cada uno de los trabajadores en un periodo de tiempo determinado.

Listado general de los trabajadores de una institución, en el cual se asientan las percepciones brutas, deducciones y alcance neto de las mismas; la nómina es utilizada para efectuar los pagos periódicos (semanales, quincenales o mensuales) a los trabajadores por concepto de sueldos y salarios.

Seguridad Social

La Seguridad como principio orgánico y funcional subyace en la propia dinámica de los sistemas sociales, en el instinto de conservación que con el tiempo se va depurando haciéndose más exigente, menos conformista y limitado, generando en este sentido un renovable valor evolutivo de bienestar común y trascendencia. De este modo se ha ido conformando el llamado

“Principio de Seguridad”, que según Maldonado (citado en Mesa – Lago, 2002) debe regir a las colectividades, porque es éste el que potencia la sobrevivencia, el bienestar y la proyección generacional, garantizando en consecuencia la permanencia de los sistemas sociales en un contexto de calidad y oportunidad de futuro.

La Seguridad absoluta puede considerarse etérea, relativa y hasta utópica, especialmente en los nuevos tiempos donde las amenazas son altamente volubles, inciertas y, en ocasiones impredecibles e intangibles. Pero aún enfrentándonos a este tipo de amenazas, la Seguridad no debe ser considerada como una simple sensación o una apreciación subjetiva, sino que debe ser conceptualizada como un gran conjunto de factores que enriquecen y preservan el patrimonio material e inmaterial de un país, teniendo valores apreciables, efectos propios y medibles con carácter fundamental y consecuencias directas en el desarrollo de un país.

El ideal de Seguridad anteriormente mencionado, apunta al desarrollo de estructuras que la garanticen. En este sentido, Maldonado (citado en Mesa – Lago, 2002, p.53) caracteriza estos elementos de la siguiente manera:

- Sobrevivencia: entendida como la subsistencia en medio de condiciones relativas de independencia, soberanía, integridad, unión, solidaridad, dignidad y otros condicionamientos con gran valor humano; que permitan soportar las vicisitudes del tiempo.

- Bienestar: referido al logro de justos niveles de alimentación, salud, vivienda, vestuario, libertad, justicia, igualdad, trabajo, recreación y otros logros que en sus aspectos físicos, signifiquen grados de felicidad para la colectividad.

- Proyección Generacional: refiere a la necesidad de proyectar beneficios individuales, familiares, comunitarios y materiales que trasciendan al futuro en forma material e inmaterial hacia quienes les releven en espacio y tiempo.

En este sentido, el concepto de Seguridad adquiere una tendencia multidimensional, siendo susceptible a todas aquellas amenazas, riesgos y peligros que puedan impedir u obstaculizar el normal desarrollo del Estado dentro del marco de sus derechos inalienables, entre los cuales se encuentran el de prosperar en paz y preservar sus propios valores. Ahora bien, el hecho de mantener presente estos principios como parte medular de la convivencia en sociedad, no exime el plantear la realidad de los países sujetos a permanentes amenazas e incertidumbres, por lo cual hay que madurar la idea de convivir en la sociedad de la incertidumbre, con rasgos característicos que estarán signados por elementos estructurales que se pasean por perspectivas de vida como colectivo hasta medios tangibles de confrontación hacia las adversidades.

En ese marco de ideas, la Seguridad Social es parte de una visión de política y estrategia integral que compromete la cultura de la solidaridad, la puesta en marcha de una economía productiva con capacidad de crecimiento sostenido y el sentido preciso de la justicia social. Se inscribe en consecuencia en una estrategia de Desarrollo Humano y en un Pacto Social Generacional.

Como institución ha visto su consolidación a través de organismos internacionales que se han abanderado la función de normar y proyectar los principios que la sustentan en un marco jurídico de cumplimiento para los países suscritos. Así, partiendo de la concepción manejada por la Organización Internacional del Trabajo (citada en Leal, 2004, p.17), se define en líneas generales como un sistema compuesto por una serie de subsistemas materializados en instituciones independientes pero interrelacionadas por un mismo objetivo que es proteger a la población frente

a contingencias que amenazan con perjudicar los fundamentos mismos de la existencia de los individuos.

En este sentido, la seguridad social se convierte en un instrumento clave para promover la paz social y en consecuencia la estabilidad económica y política de un país. Debe ser entonces percibida como parte del ordenamiento global, así como un elemento fundamental para lograr el necesario consenso social que de continuidad y permanencia a una forma de vida digna y altamente aceptable.

La Seguridad Social, en opinión de Castells (1997:172), “tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo”. Cabe destacar que, todo venezolano esta protegido en su Seguridad Social, como lo señala el Artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

Toda persona tiene el derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo que garantice la salud y asegure protección en contingencia de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudez, orfandad, viviendas, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social

En ese orden de ideas, el Estado debe garantizar la Seguridad Social como un derecho universal e integral del venezolano mediante un Sistema de labor solidaria, eficiente y participativa, donde las contribuciones no serán un impedimento para el goce de esta protección. Todos los recursos financieros de la Seguridad Social deben ser administrados solo con fines sociales bajo la rectoría del Estado así como las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores, las cuales estarán destinadas a cubrir los beneficios médicos, asistenciales y demás beneficios relacionados.

Igualmente Jarach (1993:938), quien argumenta que “la seguridad social se basa en una estructura de financiación contributiva, o sea de aportes de los propios trabajadores, que salvo circunstancias especiales, serán los futuros beneficiarios del sistema de Seguridad Social; de las contribuciones patronales, se puede decir que, generalmente son mayores a los aportes de los trabajadores”. Los aportes patronales son obligaciones a cargo de los empleadores, mientras que los de los trabajadores son obligaciones a cargo de éstos.

Para hacer esto posible, se ha consolidado desde la perspectiva de la Seguridad Social, una serie de principios que la han definido en todas las sociedades, y que han hecho posible entenderla como un sistema circunscrito en una política integral de bienestar de amplia cobertura a la población. De esta manera, plantea Mesa- Lago (2002) que los principios que la definen están sustentados en los siguientes términos:

Universalidad: se considera como el principio orientador de la moderna concepción de la Seguridad Social y, se sustenta en el criterio de que si todos los miembros de la sociedad contribuyen de forma directa o indirecta en la formación del producto nacional lógico es que cada miembro esté sujeto también a las obligaciones y beneficios de la Seguridad Social. (Campo de aplicación).

Solidaridad: se sustenta en el criterio de que todos los miembros de la sociedad, sea cual fuere su nivel de ingreso, estará en la obligación de contribuir en forma progresiva al financiamiento de la Seguridad Social. (Financiamiento).

Integralidad: principio a seguirse en cuanto a los aspectos cualitativos y cuantitativos de las prestaciones de la seguridad social, es decir los beneficios otorgados por ésta. (Prestaciones)

Unidad: principio que orienta la organización administrativa de las instituciones que integran el sistema de Seguridad Social. (Organización institucional).

Todos estos principios, sólo serán posibles en un contexto de distribución de la riqueza basados en una relación dual que condiciona el logro del Desarrollo Social a la promoción de la Justicia Social como instrumento determinante para la satisfacción equitativa de las necesidades del hombre, como centro y objeto de la visión antropocéntrica de todo desarrollo, con pleno respeto de los derechos humanos y libertades fundamentales.

La seguridad social como sistema de protección está concebida como un programa de amplia cobertura, con una base universal y solidaria entre los ciudadanos. En Venezuela hasta los años cuarenta, no contábamos con un verdadero sistema de protección social, siendo hacia mediados de siglo cuando se consolida con el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). En la historia constitucional de la República de Venezuela anterior a 1999, plantea Méndez (2001), se distinguen cinco grandes momentos: 1811, 1830, 1864, 1947 y 1961, teniendo que en estos momentos de transformaciones profundas en la organización política y social de una Nación, uno de los aspectos que más preocupa es el relacionado con la calidad de vida y protección social de la población, es decir, el constitucionalismo social, que en Venezuela tuvo sus bases en las constituciones de 1947 y 1961.

En Venezuela, al igual que en los restantes países de América Latina, desde finales de la década de los años ochenta, se viene desarrollando un intenso proceso orientado a reformar las instituciones de seguridad social, el cual tuvo una importante representación en la aprobación de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (LOSSSI), publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.199, extraordinario del 30 de Diciembre de 1997, con una serie de normas jurídicas que regulaban los subsistemas y que reflejaban en alguna medida las tendencias promovidas por el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y el Fondo Monetario Internacional.

Esta realidad se hizo presente pocos años después, en ocasión de proponerse un nuevo sistema político de la mano de un gobierno reformista que criticaba de manera frontal las formas e incursión de las políticas neoliberales diseñadas por las entidades transnacionales, en la dinámica interna del país. Es este sentido, se comenzó un proceso de revisión a la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (LOSSSI), materializándose en Diciembre de 2002 una nueva versión normativa aprobada por la Asamblea Nacional, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicada en Gaceta Oficial N° 37.600, cuyo objetivo es establecer y regular la rectoría, organización, funcionamiento, financiamiento y modalidades para hacer efectivo el derecho a la seguridad social, tal como está establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la propia ley orgánica que regulará al sistema de seguridad social propuesto.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela vigente a partir de Diciembre de 1999, determina los principios fundamentales del nuevo Sistema de Seguridad Social. Así, algunas especificaciones que establece en su articulado, refieren el carácter público no lucrativo de la

Seguridad Social y a la universalidad del sistema amparado como un derecho humano fundamental e irrenunciable para toda persona en el territorio nacional. Se concibe de administración pública y de financiamiento solidario, con cobertura tanto para personas excluidas por diferentes razones del ámbito de la economía formal venezolana, sin capacidad contributiva, como para personas participantes en la producción de bienes y servicio, con capacidad contributiva; con particularidades que hacen la diferencia entre una y otra categoría.

En definitiva, el Sistema de Seguridad Social así definido, queda regulado a través de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS), sancionada por la Asamblea Nacional en su sesión del 06 de Diciembre de 2002, promulgada y publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.600, de fecha 30 de Diciembre de 2002; la cual deroga a la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral vigente desde 1997, y las reformas sucesivas realizadas durante los años 1999, 2000, 2001 y 2002.

La Ley consta de seis (6) títulos con sus respectivos capítulos, los cuales presentan la razón y propósito del Sistema de Seguridad Social en el país. El Título I de la Ley contiene las Disposiciones Generales, en la cual se desarrolla el objeto y ámbito de aplicación de la Ley, así como las prestaciones que ampara propiamente el sistema. El Título II establece la Estructura Organizativa y Funcional del Sistema de Seguridad Social, que define la estructura, rectoría y atribuciones de las estructuras destinadas a tutelar la administración y gestión del sistema.

Por su parte, el Título III presenta objeto, ámbitos de aplicación, financiamiento y rectoría de los distintos regímenes prestacionales que conforman el sistema, a saber, Régimen Prestacional de Salud, Régimen

Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas, Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas, Régimen Prestacional de Empleo y, Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat.

En el Título IV se presentan las fuentes y modalidades de financiamiento, así como el patrimonio y naturaleza de las cotizaciones al sistema. El Título V presenta el Régimen de Transición en el cual se establecen los lineamientos de transición para complementar lo existente con el sistema de seguridad social anterior derivado de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral, a la nueva institucionalidad. Y, por último se tienen el Título VI donde se establecen las disposiciones transitorias, derogatorias y finales donde se mencionan los mecanismos del anterior régimen que quedan vigentes con el nuevo sistema y, los que se derogan para dar paso a una nueva estructura.

Sumado a ello, en enero de 2006 se formuló un decreto con la finalidad de regular el otorgamiento, vigencia, control y revocatoria de la *solvenia laboral* de los patronos y patronas, el cual certifica que el patrono o patrona respeta efectivamente los derechos humanos laborales y sindicales de sus trabajadores y trabajadoras, al tiempo que es un requisito indispensable para celebrar contratos y convenios con el Estado, cuyo incumplimiento es susceptible de sanciones y revocatoria de la misma. Esto se realizó considerando que el Estado debe velar porque los patronos y patronas cumplan con las disposiciones relativas a la jornada de trabajo, vacaciones, salario mínimo digno y vital, prestaciones sociales, estabilidad laboral e inamovilidad laboral, libre asociación sindical, negociación colectiva voluntaria y demás derechos y beneficios laborales contenidos en el ordenamiento jurídico venezolano. Indudablemente, esto representa un adelanto en materia de seguridad social.

En Venezuela, el sistema de seguridad social comprende los siguientes subsistemas:

a- **Subsistema de Pensiones.** El Subsistema de Pensiones tiene por objeto la cobertura de las contingencias de invalidez, vejez, muerte, asistencia funeraria, nupcialidad y sobrevivencia. El Subsistema de Pensiones es único y lo conforman dos (2) regímenes: el de Capitalización Individual y el de Solidaridad Intergeneracional, en los cuales participan, de acuerdo con sus ingresos, todos los contribuyentes.

Para este Subsistema se crean los Fondos de Capitalización Individual, con el objeto de otorgar a los afiliados una pensión cuya cuantía dependerá del monto acumulado de los aportes en la cuenta individual del afiliado y del producto que le corresponda por el rendimiento de las inversiones realizadas, los Fondos de Capitalización Individual son propiedad de los afiliados y sus patrimonio es independiente y distinto del patrimonio de las Instituciones que los administran, su administración estará a cargo de Instituciones que determine la ley del Subsistema de Pensiones y el Fondo de Solidaridad Intergeneracional cuyo objeto es complementar hasta la pensión mínima vital, a quienes habiendo contribuido en el Subsistema de Pensiones, el acumulado de su cuenta, no alcance el monto de aquélla.

El mismo, será financiado por las cotizaciones de los empleadores y por los aportes del Ejecutivo nacional y estará a cargo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). La Ley especial de este Subsistema determinará su administración., la supervisión estará a cargo del Ministerio de Finanzas. Los beneficiarios tienen derecho a escoger libremente los entes administradores de los fondos y de los prestadores del servicio de salud, que

podrán ser públicos, privados o mixtos debiendo cumplir con los requisitos que les fijen las leyes Especiales.

b- Subsistema De Salud. El Subsistema de Salud tiene por objeto garantizar a los afiliados el financiamiento y la seguridad de la prestación de los servicios de salud. Los beneficios que otorgarán el subsistema y sus condiciones serán determinados en la ley especial. El mismo es único y lo conforman dos (2) regímenes de carácter contributivo: el Solidario, de afiliación obligatoria, y el Complementario, de afiliación voluntaria.

En este subsistema se crean el Fondo Solidario de Salud, con el objeto de garantizar a los afiliados la prestación de la atención médica integral y su financiamiento; y cancelar las indemnizaciones diarias que correspondan de conformidad con lo establecido en la Ley Especial del Subsistema. El Fondo Solidario de Salud será administrado por el Ministerio de Salud y Desarrollo Social de conformidad con la Ley Especial de Subsistema y el Fondo Especial a la Atención de Enfermedades de Alto Costo, Riesgo y Largo Plazo.

c- Subsistema De Paro Forzoso Y Capacitación Laboral. El Subsistema de Paro Forzoso y Capacitación Laboral, tiene como objeto la protección temporal del afiliado por la terminación de la relación de trabajo en los términos y condiciones señalados en la Ley del Subsistema, mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero; así como procurar su pronta reinserción al trabajo, a través del servicio de intermediación y capacitación laboral.

Estará constituido por un régimen financiero de reparto, de carácter solidario. Se constituirá un Fondo de paro Forzoso de carácter obligatorio y solidario que cubrirá los gastos de indemnización económica, salud y capacitación laboral. Su administración estará a cargo del IVSS.

d- Subsistema de Vivienda y Política Habitacional. El Subsistema de Vivienda y Política Habitacional tiene por objeto generar las facilidades a los afiliados y a los beneficiarios del Sistema, para el acceso a una vivienda digna y adecuada, incluyendo sus servicios urbanísticos básicos; además de estimular y apoyar la participación individual y comunitaria en la solución de sus problemas habitacionales.

Dicho ahorro se constituirá con las contribuciones que los trabajadores y empleadores y los rendimientos que estos produzcan. Su administración la implementará la Ley Especial del Subsistema. Los recursos del Fondo Mutual Habitacional son propiedad de los afiliados en proporción a sus cotizaciones y sus rendimientos y su patrimonio es independiente de sus administradores.

e- Subsistema De Recreación El objeto del Subsistema es promover e incentivar el desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social para los afiliados y beneficiarios del Sistema de Seguridad Social Integral. La ley Especial del Subsistema definirá los lineamientos y establecerá las normas para desarrollar en forma directa o mediante acuerdos con entidades públicas o privadas, los programas de recreación. Utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, así como el fomento de la construcción, dotación. Mantenimiento y protección de la infraestructura recreacional.

Así, hoy la Seguridad Social en Venezuela procura además de mantener un carácter solidario y contributivo, alcanzar la cobertura universal que trascienda los ciudadanos insertos formalmente dentro de la economía nacional, para lo cual se intenta crear una nueva institucionalidad que responda a la planificación y funcionamiento del sistema, reformando la legislación y los procedimientos operativos del mismo, con el propósito de consagrar el bienestar colectivo.

Definición de Términos Básicos

- **Contribuciones Parafiscales:** son las exacciones recabadas por ciertos entes públicos para asegurar su financiamiento autónomo. (Villegas, 1992)

- **Seguridad Social:** es un sistema compuesto por una serie de subsistemas materializados en instituciones independientes pero interrelacionadas por un mismo objetivo que es proteger a la población frente a contingencias que amenazan con perjudicar los fundamentos mismos de la existencia de los individuos. (Leal, 2004)

- **Seguro Social:** donde la gente recibe beneficios o servicios en reconocimiento a contribuciones hechas a un esquema de seguro. Estos servicios incluyen típicamente la provisión de pensiones de jubilación, seguro de invalidez, pensiones de viudedad y orfandad, cuidados médicos y seguro de desempleo. De Wikipedia, la enciclopedia libre

- **Seguro de Contingencia o Paro Forzosos** es un soporte limitado y temporal que se facilita al trabajador cesante con el objeto de aliviar el impacto negativo de la situación de desempleo. Según la Guía Práctica Laboral (2004).

- **Política Habitacional: o Fondo Mutual Habitacional:** Es un sistema de ahorro obligatorio establecido por la Ley de Política Habitacional, con la finalidad de brindarles a todos los venezolanos que laboran en una empresa legalmente constituida la posibilidad de adquirir su vivienda principal. ([Http://www.banpro.com.ve/leypoliticahab.htm](http://www.banpro.com.ve/leypoliticahab.htm))

- **INCE:** Es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Economía Comunal, creado por Ley el 22 de Agosto de 1959 y reglamentado por Decreto el 11 de Marzo de 1960 bajo la denominación de Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE). En el 2003 de acuerdo con Decreto publicado en la Gaceta Oficial N° 37.809 de fecha 03 de Noviembre, se reforma el reglamento de la Ley del INCE, con la finalidad de reorganizarlo y adecuarlo a los intereses del país y al proceso de reconversión industrial, proceso que enmarca posteriormente su concepción y visión, dentro del ámbito de un socialismo abierto y participativo, promoviendo un cambio de ideales enarbolados en su nueva denominación como **Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista. (I.N.C.E.S)**

- **Nomina:** relación quincenal o mensual por medio de la cual el organismo efectúa el pago y lleva el control de los funcionarios que prestan servicios en el mismo. (Benshimol, 1982)

CUADRO DE VARIABLES

Objetivo General: Analizar el cumplimiento de las contribuciones parafiscales y la seguridad social a la que tienen acceso los trabajadores de oficina de las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo.

Objetivos Específicos	Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems	
				A	B
Determinar el cumplimiento de las contribuciones parafiscales por parte de las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo.	Contribuciones Parafiscales	Cumplimiento de las Contribuciones Parafiscales	Ince Seguro Social Paro Forzoso Política Habitacional	1,2 3,4,5,6 3,4,5,6 7,8	
Conocer el cumplimiento de las retenciones de los subsistemas de seguridad social de los trabajadores de las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo		Cumplimiento de las retenciones	Ince Seguro Social Paro Forzoso Política Habitacional		1,2,3 4,5,6,7,8,9 4,5,6,7,8,9 10,11,12
Identificar los beneficios de los subsistemas de seguridad social que reciben los trabajadores de las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo.	Seguridad Social	Benéficos de los subsistemas de seguridad social	Subsistema de Pensiones Subsistema de salud Subsistema de Recreación	9,10 11,12 13	13,14 15,16 17

Fuente: Cadenas (2007)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

Considerando que el propósito de la investigación es analizar el cumplimiento de las contribuciones parafiscales y la seguridad social a la que tienen acceso los trabajadores de las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo, se selecciona un tipo de investigación descriptiva que según Hernández, Fernández y Baptista (2006: 102), “buscan especificar las prioridades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. En opinión de estos autores se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga.

Diseño de la Investigación

Para el desarrollo de esta investigación se adoptará el diseño de campo, en vista que se pretende describir la situación prevaleciente en el momento de realizarse el estudio: de analizar el cumplimiento de las contribuciones parafiscales y la seguridad social

En ese sentido, Arias, F. (1997, p. 136), define al diseño de campo como “estudios científicos que buscan las relaciones y las pruebas de variables que no sean experimentadas y que se lleven a cabo en situaciones diversas de la vida como: comunidades, escuelas, fábricas, organizaciones entre otras”. Este diseño permitirá obtener la información directamente de la

fuente primaria, patronos y trabajadores, a partir de la aplicación del instrumento metodológico diseñado exclusivamente para la recolección de los datos, para tal fin se elaborarán estrategias que permitan responder a las interrogantes planteadas; dichas estrategias consistirán en comunicarse directamente con las personas, dirigiéndose hasta el sitio donde realizan sus actividades para aplicarles el instrumento.

Población

Una vez que se ha determinado el tipo y diseño de la población, es necesario precisar los informantes clave poseedores de la información, tanto de la realidad calificada por el investigador de mejorable, como de aquella que se pretende modificar. Hay que establecer los criterios utilizados para la selección de dichas personas así como también las técnicas de muestreo en caso de ser necesario.

Población según Hurtado, J. (2000:152) “es el conjunto de elementos, seres o eventos, concordantes entre sí en cuanto a una serie de características, de las cuales se puede obtener alguna información”. En este caso hay dos poblaciones una formada por 5 representantes patronales y otra formada por los empleados de oficina que son 106 del total de 5 empresas manufactureras de la zona industrial Carmen Sánchez de Jelambi del municipio Valera del estado Trujillo parroquia San Luís como son: CONVACA, Owen Illinois, Café Serra, Valfriger y Valvenca, de acuerdo a información aportada por ACOINVA y el INE año 2007.

Muestra

Esta es considerada por Chávez (1994) como “un subconjunto de la población que permite generalizar sobre ésta los resultados de una investigación”. Por ser la población de empleados de oficina numerosa se calculó el tamaño de la muestra, atendiendo a la fórmula que propone (Sierra Bravo. 1991. Citado por Chávez 1994) para poblaciones finitas menores de 100.000 unidades de la población accesible. Para los patronos no se aplicará muestreo, el mismo se aplicará a 5 representantes de estos los cuales fungen como Jefes de Recursos Humanos, Administradores, y Gerentes de las mismas.

Los resultados de los empleados de oficina son:

$$n = \frac{4 \cdot N \cdot P \cdot q}{E^2 (N-1) + 4 \cdot P \cdot q}$$

Donde:

n= es el tamaño muestral que se calculará

4 = es una constante

P y q = son las probabilidades de éxito y fracaso que tiene un valor del 60 % por lo que P y q es igual a 50.

N= es el tamaño de la población.

E²= es el error seleccionado equivalente al 10%.

Sustituyendo los valores se obtiene:

Tamaño de la Muestra, con un margen de error del 10%

$$n = \frac{4 \cdot 106 \cdot 50 \cdot 50}{10^2 (106-1) + 4 \cdot 50 \cdot 50} = 51,70$$

n : 52 sujetos

De esta manera, la muestra queda constituida por 52 empleados de oficina, para estratificar la muestra se utilizará el procedimiento propuesto por Schiffer: (1997), citado por Hernández y otros: 1998) a través de la siguiente formula:

$$n_1 = \frac{nh}{N} n =$$

Donde:

n_1 = es el estado que se determina

N = tamaño adecuado de la muestra

nh = tamaño del estrato de la población

n = tamaño de la población.

$$n_1 = \frac{60}{106} \cdot 52 = 29,43$$

n_1 : 29 empleados de Convaca.

$$n_1 = \frac{10}{106} \cdot 52 = 4,9$$

n_2 : 5 empleados de Valvenca.

$$n_3 = \frac{3}{106} \cdot 52 = 1,47$$

n_3 : 01 empleados de Café Serra.

$$n_4 = \frac{3}{106} \cdot 52 = 1,47$$

n_4 : 02 empleados de Valfriger.

$$n_5 = \frac{30}{106} \cdot 52 = 14,71$$

n_5 : 15 empleados de Owens Illinois.

Descripción de la población y distribución estratificada de la muestra de representantes patronales y empleados de oficina por Industria:

Cuadro N° 3

Industria	Empleados de oficina	Representantes patronales	Total
Convaca	29	01	30
Valvenca	05	01	06
Café Serra	01	01	02
Valfriger	02	01	03
Owen Illinois	15	01	16
Total	52	05	57

Fuente: La investigadora 2007

Instrumento de Recolección de Información.

De acuerdo con el diseño de investigación, se consideró conveniente utilizar la técnica encuesta, debido a que se hace necesaria la interacción entre el investigador y los informantes clave. La encuesta es definida por Hurtado, J. (2000: 432) como aquella que consiste “en la obtención de datos de interés mediante la interrogación a los miembros de una sociedad”.

La encuesta se realizará en correspondencia con el objetivo planteado, y su aplicación obedece a la necesidad de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos.

Como instrumento de esta técnica, se usará el cuestionario que según Hurtado, J. (2000, p. 434) “es un instrumento que agrupa una serie de

preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información”, el cual se realizará formulando las preguntas del cuestionario a la población seleccionada, lo que permitirá obtener la información necesaria para lograr los objetivos propuestos.

Validez del Instrumento

Según Hurtado, J. (2000: 43) la validez, “se refiere al grado en que un instrumento mide lo que pretende medir, mide todo lo que el investigador quiere medir y mide sólo lo que quiere medir”. Existen tres tipos de validez: criterio, constructo y contenido, pero a los efectos de la presente investigación, se selecciona la validez de contenido referida “al grado en que instrumento abarcar todos o una gran parte de los contenidos o los contextos donde se manifiesta el evento que se pretende medir, en lugar de explorar sólo una parte de éstos”.

Para ello, fue necesario acudir a un panel de jueces, los cuales emitieron su opinión favorable respecto al cumplimiento de los criterios necesarios para la aplicación del instrumento. Dicho panel lo conformaron los profesores: Angel Higuerey, Maria Eugenia Briceño y Yuraima Lináres.

Análisis de la Información

Para analizar los datos obtenidos de la aplicación del instrumento, se acudió a la estadística descriptiva (frecuencia absoluta y relativa), cuya ilustración se realizó en gráficos de barra. Luego se efectuará un análisis sobre los datos obtenidos tomando en cuenta los fundamentos teóricos, todo esto con el propósito de dar respuesta a las interrogantes realizadas en el cuestionario y por ende a la investigación.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El procesamiento de los datos se realizó una vez concluida la labor de recopilación, los cuales fueron revisados y verificados para descubrir posibles contradicciones, incongruencias, omisiones o errores, que podrían dar origen a una nueva recolección de datos o a eliminar alguno(s) de ellos. Después se clasificaron y codificaron para ser almacenados en una base de datos, cuyo diseño se realizó utilizando la hoja de cálculo Microsoft EXCEL, así como también las ilustraciones de los resultados proyectadas en gráficos.

El análisis de los resultados se realizó con dos instrumentos:
instrumento A: Dirigido a los empleados e Instrumento B: dirigido a los representantes patronales

Análisis de los Resultados Instrumento A

INCE

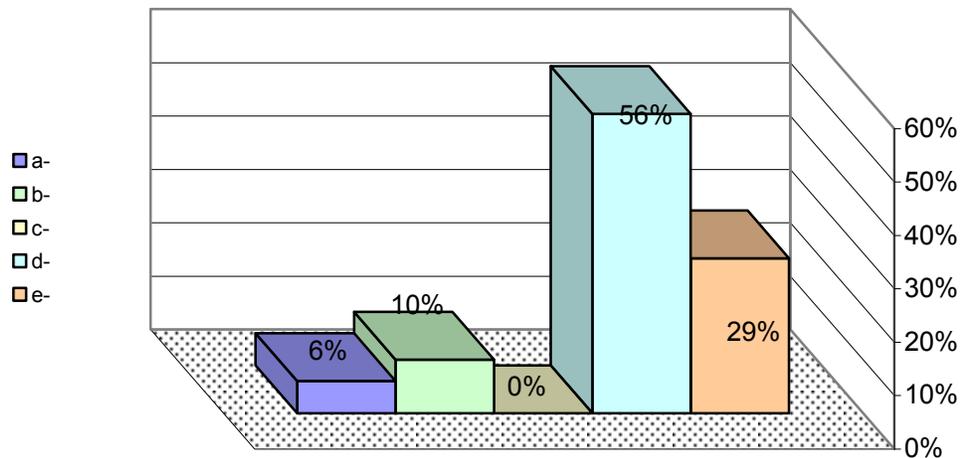
Tabla 1

1- Acceso a Beneficios relacionados con el INCE	Fa	%
a- Mejoramiento Profesional.	3	6
b- Capacitación en el área donde se desempeña.	5	10
c-La empresa no ha convenido con el INCE su inclusión en programas para el mejoramiento de su trabajo.		
d- No accede a beneficios porque no le retienen el aporte INCE	29	56
e- Le retienen el aporte INCE, pero todavía la empresa no le ha enviado a capacitarse	15	29
Total empleados encuestados	52	100

Fuente: instrumento A

Gráfico 1 Acceso a Beneficios INCE

www.bdigital.ula.ve



Fuente: tabla 1

Análisis e Interpretación.

En relación con los beneficios a los que acceden los trabajadores, según se observa en el gráfico, el 56% de los encuestados manifestó no hacerlo debido a que no le retienen el aporte INCE. El resto que si se lo retienen, aseveró en un 6%, haberse beneficiado de mejoramiento profesional; al 10% le capacitaron en el área donde se desempeña; mientras que el 29% enfatizó que le retienen el aporte INCE, pero todavía la empresa no le ha enviado a capacitarse. Estos resultados indican que a más de la mitad de los encuestados no le retienen el aporte INCE, al contrario de los que si se lo retienen pero no han recibido mayores beneficios hasta el momento.

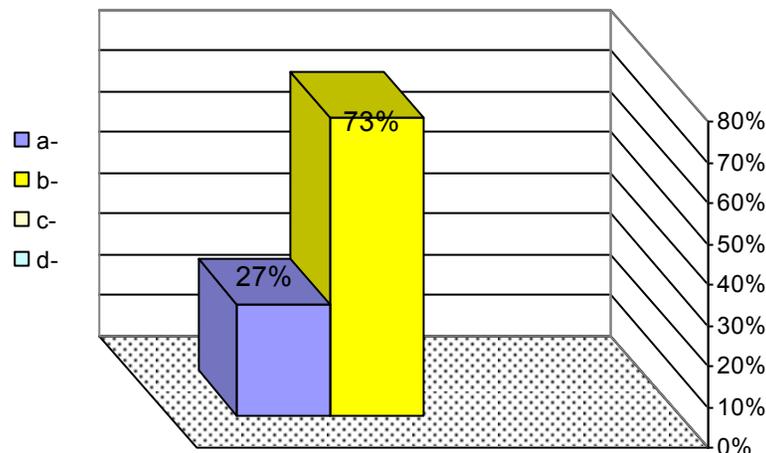
Tabla 2

INCE		
2- Frecuencia de Retención INCE	Fa	%
a- Mensual.	6	27
b- Trimestral	17	73
c- Semestral		
d- Anual		
Total empleados encuestados	23	100

*solo empleados que cotizan según ítem 1

Fuente: instrumento A

Gráfico 2 INCE



Fuente: tabla 2

Análisis e Interpretación.

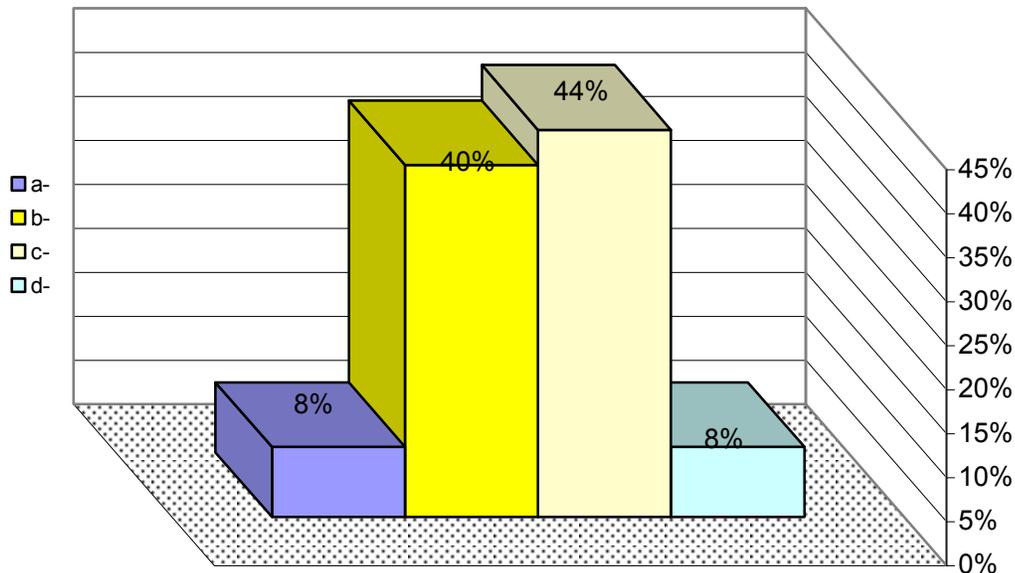
En el gráfico 2, el 27% de los trabajadores encuestados que les es retenido el aporte INCE, señalaron que la frecuencia con que la empresa lo hace es mensual, en tanto que al 73% se lo retienen trimestral. Es decir, la mayor parte de las empresas retiene el aporte INCE trimestralmente a sus trabajadores, lo cual puede deberse a que el mismo debe ser enterado con esta frecuencia en la Oficina de Tributos Internos de ese organismo.

Tabla 3
SSO

3- Cotización al SSO	Fa	%
a- 2%	4	8
b- 4%	21	40
c- 0,50%	23	44
d- No cotiza (pensionados, o la empresa no lo tiene incluido)	4	8
Total empleados encuestados	52	100

Fuente: instrumento A

Gráfico 3 Retención SSO



Fuente: tabla 3

Análisis e Interpretación

En el gráfico se nota respecto del porcentaje de retención del SSO, el 8% de los consultados manifestó que la proporción retenida por la empresa es del 2%; el 40% le retienen 4%; al 44% le es retenido el 0,50%, mientras que al 8% de estos trabajadores no se los retienen debido a que son pensionados o la empresa no los tiene inscritos.

En función de los resultados obtenidos se tiene que a todos los trabajadores no les es retenido el mismo porcentaje por concepto SSO, pues el mismo es pertinente con la calificación de riesgo dada a las empresas por este ente. De ello se deduce, que casi la mitad de las empresas son tipo 1, 2 y 3 cuyo porcentaje es de 4%; el 2% pertenece a empresa de riesgo parcial. Sin embargo, muchos de ellos señalaron un porcentaje de 0,50, el cual se corresponde con el SPF, cuya cotización está incluida en las facturas enviadas por el IVSS a las empresas.

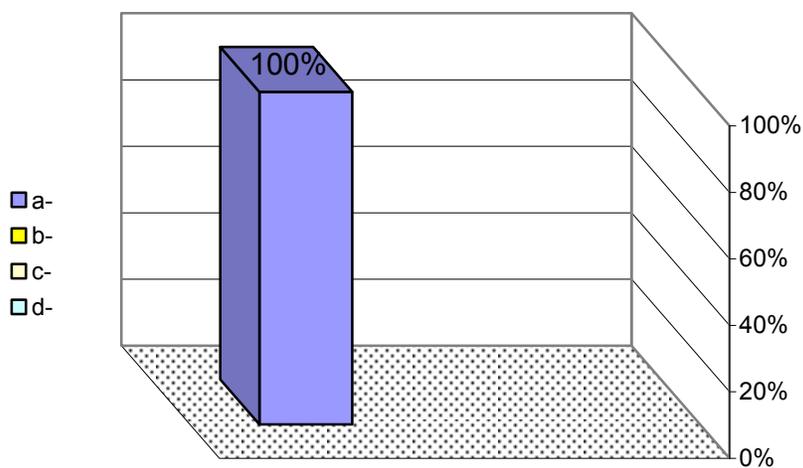
www.bdigital.ula.ve

Tabla 4
Frecuencia de Retención SSO

1- Frecuencia de Retención SSO	Fa	%
a- Quincenal	48	100
b- Mensual		
c-Semestral		
d- Anual		
Total empleados encuestados	48	100

*solo empleados que cotizan según ítem 3
Fuente: instrumento A

Grafico 4 Frecuencia de Retención SSO



Fuente: tabla 4

Análisis e Interpretación

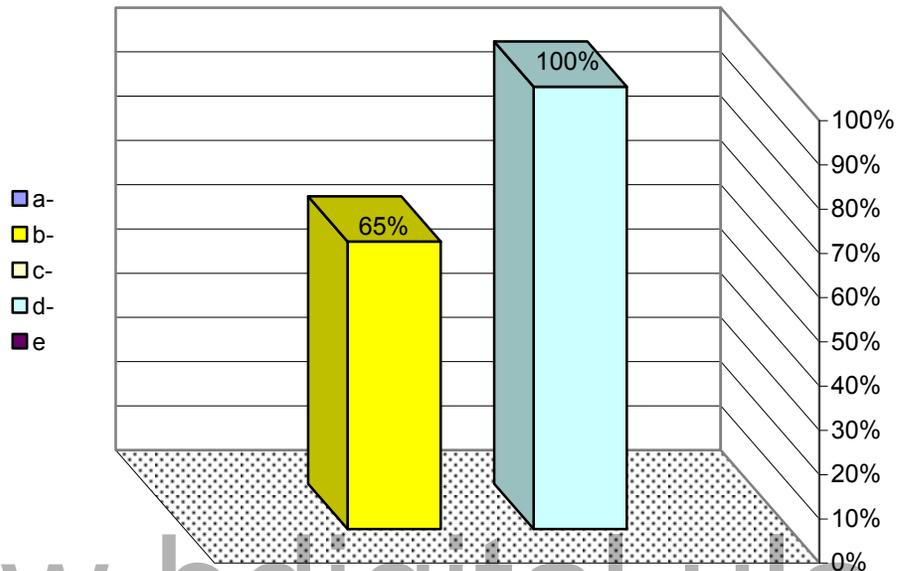
En el gráfico se observa que el 100% de los trabajadores consultados manifestó que la frecuencia de retención de la alícuota del SSO es quincenal. Esto lo realiza el patrono con la finalidad retener la contribución correspondiente que a éste le corresponde cubrir, según lo dictamina la Guía Práctica Laboral.

Tabla 5
Resguardo

5- Tipo de Resguardo en caso de contingencia laboral	Fa	%
a- Indemnización salarial.		
b- Asistencia Médica	34	65
c-Capacitación y adiestramiento		
d- Seguro de Paro Forzoso	52	100
e- Ninguno		
Total empleados encuestados	52	100

Fuente: instrumento A

Grafico 5 Resguardo



Fuente: tabla 5

Análisis e Interpretación

Según el gráfico, el tipo de resguardo ofrecido por las empresas al 65% de los trabajadores encuestados, es la asistencia médica; mientras que el 100% se refirió al Seguro de Paro forzoso. De acuerdo con estos resultados, se intuye que los únicos resguardos ofrecidos por las empresas a los trabajadores es la asistencia médica.

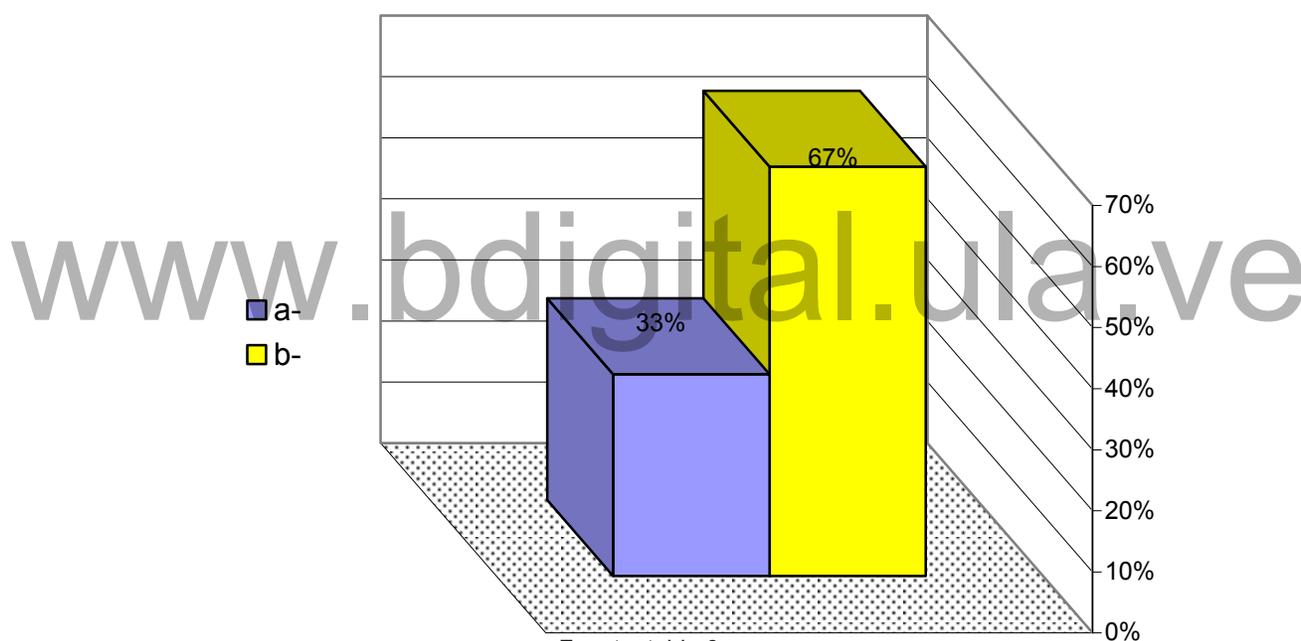
Tabla 6

Negación de Servicios por falta de pago del patrono

5- Al solicitar servicios relacionados con el INCE, SSO O FMH ha sido afectado por la falta de pago del patrono a alguno de estos entes.	Fa	%
a- Si	17	33
b- No	35	67
Total empleados encuestados	52	100

Fuente: instrumento A

Grafico 6 Negación del Servicio



Fuente: tabla 6

Análisis e Interpretación

Según el gráfico, el 67% de los trabajadores encuestados expresó que, al solicitar algún servicio prestado no han sido afectados por la falta de pago del patrono a las contribuciones FMH; INCE y SSO, mientras que el 33% conestó que si se han visto afectados. En otras palabras, la mayoría de los

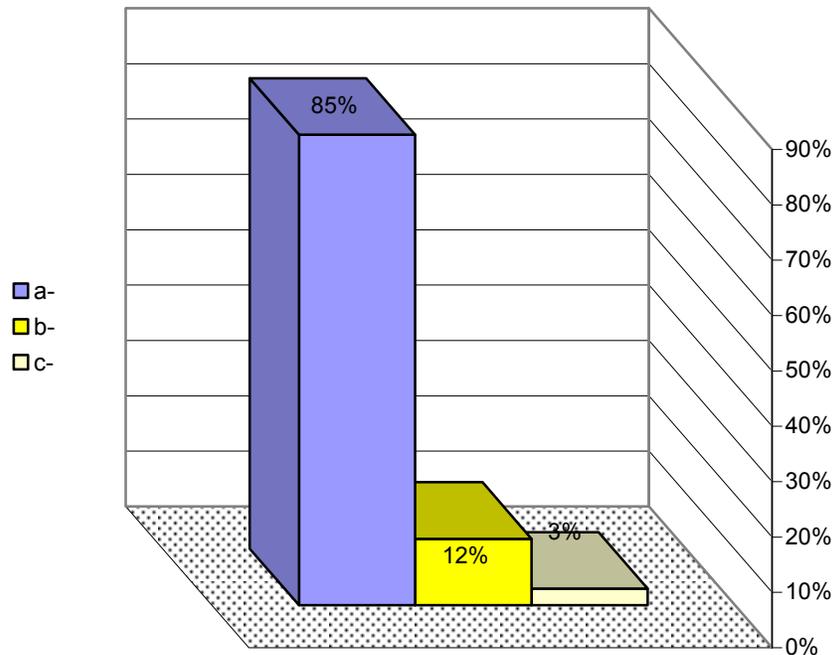
trabajadores al acudir a un centro asistencial del SSO, créditos habitacionales o cualquier servicio en INCE, no ha confrontado problemas relacionados con la negativa a atenderlo o similar, debido a que su patrono halla incumplido con el pago de la contribución correspondiente. Esto afecta tanto al trabajador como al patrono, pues la Guía Práctica Laboral (2004), establece que, el patrón que no pague las cotizaciones propias y la de su personal en la oportunidad y condiciones que señale el Reglamento, causará el pago de intereses de mora del 1% mensual y además las sanciones correspondientes.

Tabla 7
Retención del Fondo Mutual Habitacional o Política Habitacional

5- Retención de Fondo Mutual Habitacional	Fa	%
a- Quincenal	44	85
b- Mensual	6	12
c-No le retienen /no cotiza	2	3
Total empleados encuestados	52	100

Fuente: instrumento A

Grafico 7 Retención del Fondo Mutual Habitacional



Fuente: tabla 7

Análisis e Interpretación

Respecto de la contribución Fondo Mutual Habitacional, el gráfico muestra que, al 85% de los trabajadores encuestados le es retenida su contribución quincenalmente, al 12% mensualmente. Un 3% señaló que no se la retienen o no cotiza. Estos resultados revelan que a la mayor parte de los trabajadores le retienen la cantidad que les corresponde bien sea quincenal o mensual, pues sus patronos deben enterar el pago los primeros siete días hábiles de cada mes.

Se denota también que una gran cantidad de estos trabajadores no aportan ninguna cantidad, lo cual les afecta el acceso a los beneficios que por esta Ley les corresponde. Esto contraviene además, el principio de solidaridad de la Ley de Seguridad Social, mediante lo cual, que todos los miembros de la sociedad, sea cual fuere su nivel de ingreso, estará en la obligación de contribuir en forma progresiva al financiamiento de la Seguridad Social

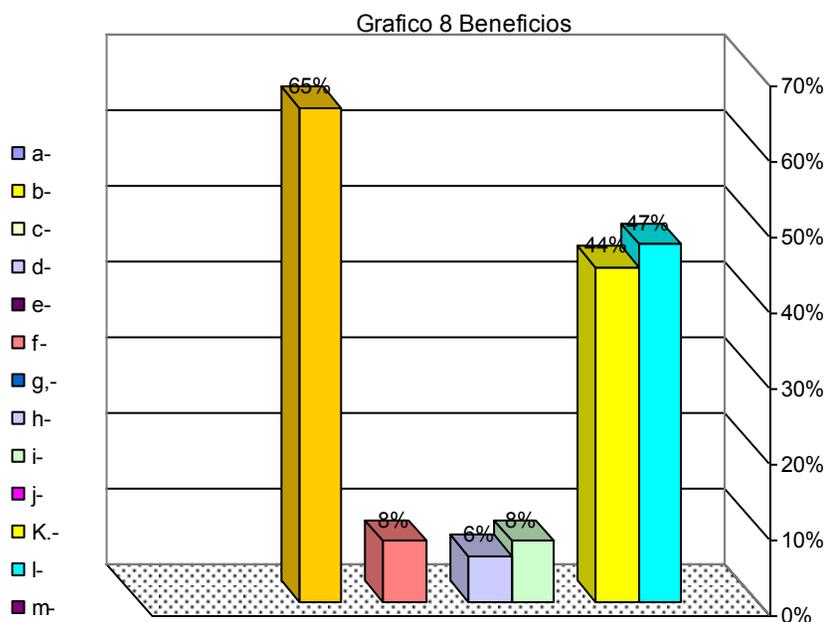
Tabla 8

Beneficios de los Subsistemas de Seguridad Social

1- Tipo de Beneficios recibidos por los trabajadores	fa	%
	a- Vejez	
b- Invalidez		
c- Vivienda		
d- Enfermedad (Asistencia Médica)	34	65
e- Maternidad		
f- Accidentes de Trabajo	4	8
g- Desempleo		
h- Prestaciones familiares	3	6
i- Fondos de capitalización individual	4	8
j- Fondo Solidario de Salud		
K Programas de recreación	44	85
l- Programas para desarrollar actividades deportivas	47	90
m- Programas para el descanso y Turismo Social		
Total empleados encuestados	52	

Fuente: instrumento A

www.bdigital.ula.ve



Fuente: tabla 8

Análisis e Interpretación

El gráfico proyecta lo relativo al tipo de beneficios recibidos por los trabajadores, entre los cuales está la asistencia médica a causa de enfermedades en el trabajo, según el 34% de los encuestados; por accidentes de trabajo se ha beneficiado el 4%; por desempleo el 3%, mientras que el 4% lo ha hecho mediante su participación en el Fondo de Capitalización Individual. Un 44% afirmó haberse beneficiado de los programas de recreación y un 47% de los programas para desarrollar actividades deportivas.

Según estos resultados, los beneficios que recibe la mayor parte de los trabajadores son asistencia médica y programas para la recreación además de actividades deportivas.

www.bdigital.ula.ve

Análisis del Instrumento B

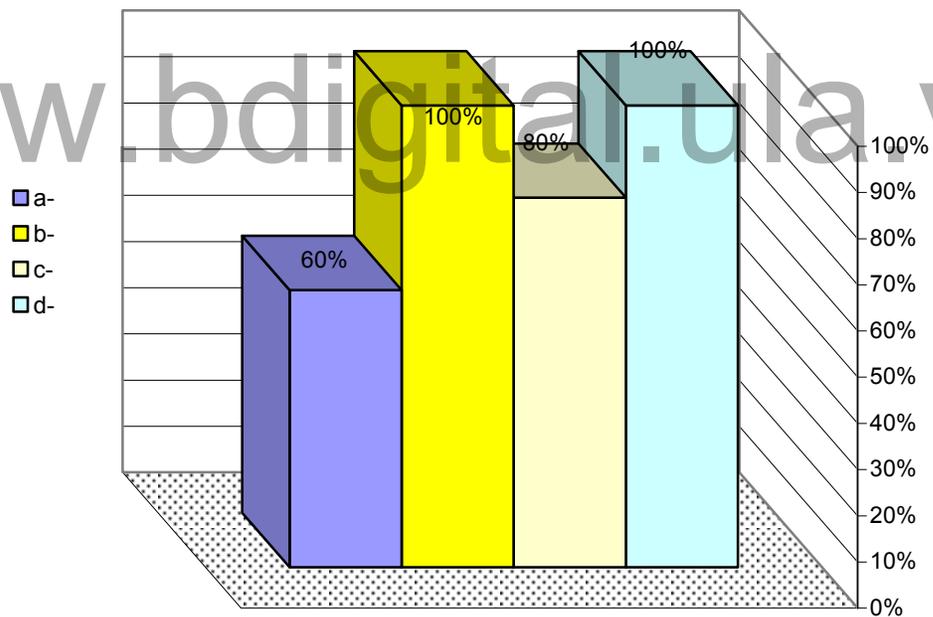
Tabla 9

Cumplimiento de Retenciones

1- Tipo de contribución retenidas a los empleados y enteradas al agente correspondiente:	fa	%
	a- INCE	3
b- Seguro Social Obligatorio (SSO)	5	100
c- Fondo Mutual Habitacional	3	60
d- Paro Forzoso	5	100
Total patronos encuestados	5	

Fuente: instrumento B

Gráfico 9 Cumplimiento de Retenciones



Fuente: tabla 9

Análisis e Interpretación

En el gráfico se observa en cuanto al tipo de contribución retenida a los empleados, el 60% de los patronos encuestados se refirió al INCES; el 100% al SSO; el 60% retiene y entera el Fondo Mutual Habitacional; y, el 100% lo hace con el SPF. Las respuestas de estos patronos indican que la Contribuciones que mayormente retienen y enteran son el Seguro Social Obligatorio y el Paro Forzoso, lo cual tiene su explicación en que ambas son facturadas en el mismo documento, y han de enterarse en conjunto.

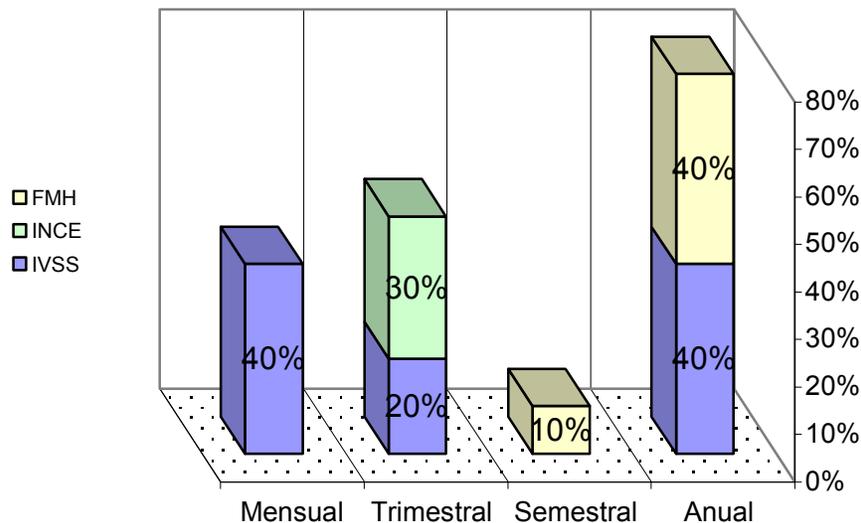
Tabla 10

Lapso para enterar Contribuciones

	Mensual	%	Trimestral	%	Semestral	%	Anual	%
IVSS	2	40	1	20	2	40		
INCE			3	60				
FMH					1	10	2	40

Fuente: instrumento B

Gráfico 10 Lapso para enterar Contribuciones



Fuente: tabla 10

Análisis e Interpretación

En el gráfico se determina respecto al lapso para enterar las contribuciones parafiscales, caso SSO, los patronos encuestados en un 20% afirmaron enterarlas mensual; el 10% lo hace trimestral; y, el 40% semestral. El INCE, es enterado trimestralmente por el 60% que en la tabla 9, fue la proporción de patronos que señaló retener y enterar esta contribución. Igual sucedió en cuanto al Fondo Mutual Habitacional, pues quienes señalaron previamente en la tabla 9 retener y enterar dicha contribución, en un 10% afirmó pagar trimestralmente esta contribución y el 20% lo hace anualmente.

En cuanto al SSO, menos de la mitad de los patronos entera la Contribución en el lapso establecido, en cambio la mayor parte de ellos lo entera extemporáneamente.

Respecto del pago del INCE, si se realiza en el lapso establecido, pues la Ley respectiva, señala su pago cuatro veces al año en la modalidad de trimestre.

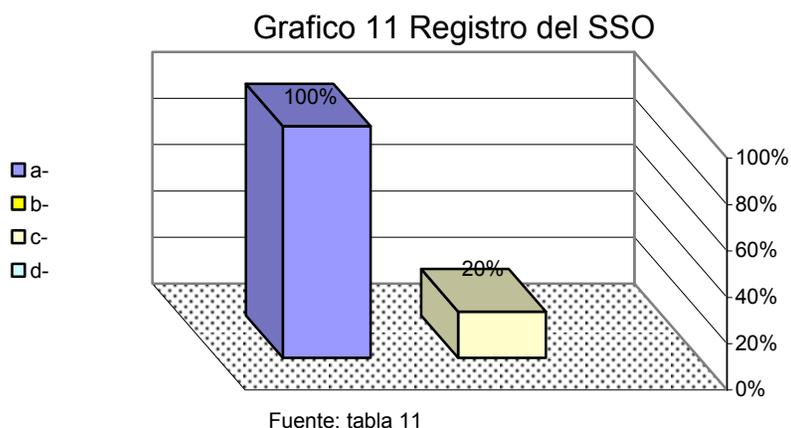
Los aportes del Fondo Mutual Habitacional no son enterados en el lapso correspondiente, en tanto la Ley pertinente, señala su pago dentro de los primeros siete días de cada mes.

Tabla 11

SSO

3- El registro que su empresa lleva de los trabajadores ante el SSO, está acorde con:	fa	%
	a- La duración del contrato	5
b- La categoría de riesgo del trabajo realizado		
c- La edad del trabajador	1	20
d- No lleva este registro		
Total patronos encuestados	5	

Fuente: instrumento B



Análisis e Interpretación

En el gráfico 11 se refleja que el 100% de los patrones encuestados aseveró llevar el registro de los trabajadores ante el SSO, acorde con la duración del contrato, mientras que el 20% lo hace acorde con la edad. Aun cuando, todos los patrones llevan el registro de sus trabajadores, no son considerados todos los criterios de Ley, pues, además de la duración del contrato hay que tomar en cuenta la edad del trabajador, y sobre todo, la categoría de riesgo del trabajo realizado, pues el IVSS, calcula la alícuota de la contribución acorde con este último. Situación ésta que puede generar conflictos por retenciones inadecuadas.

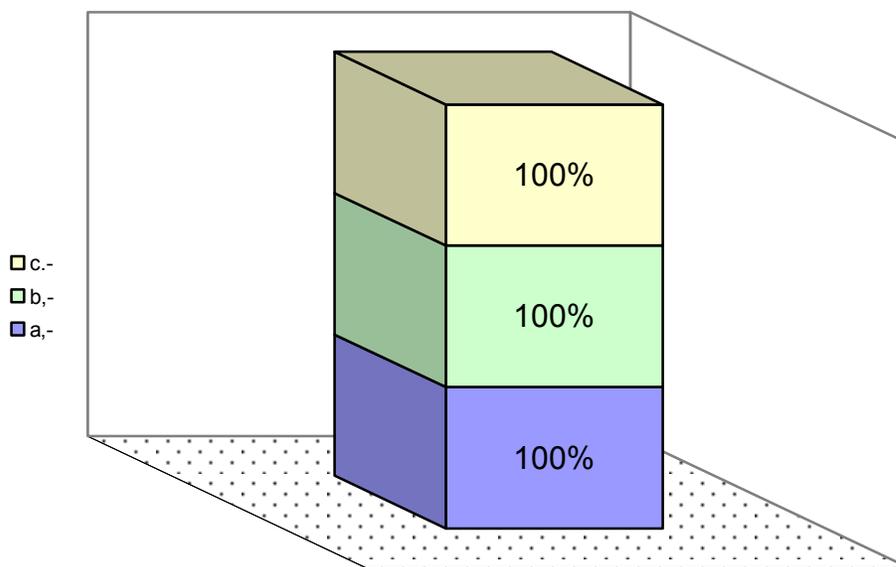
Tabla 12

Sanciones por falta de pago

	Si	%	No	%
IVSS	5	100		
INCE	5	100		
FMH	5	100		

Fuente: instrumento B

Gráfico 12 Sanciones por falta de pago



www.bdigital.ula.ve

Fuente: tabla 12

Análisis e Interpretación

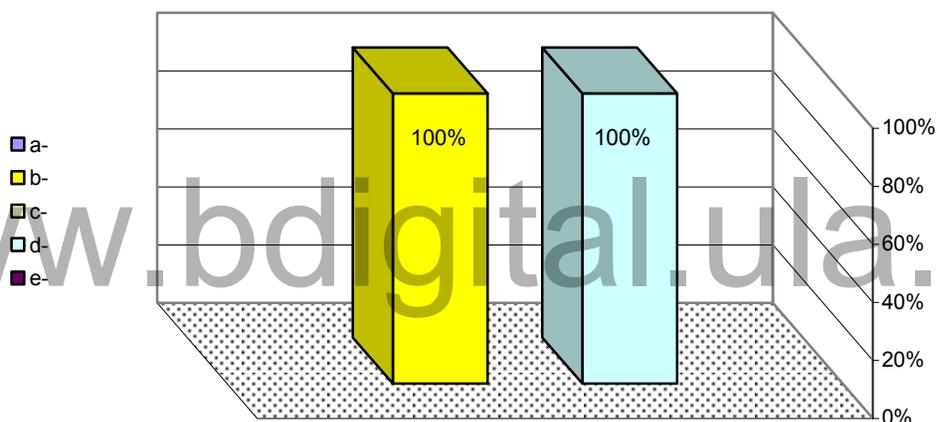
En el gráfico se observa que el 100% de los patronos encuestados manifestó haber sido impuesto de sanciones por falta de pago en las tres Contribuciones Parafiscales: SSO, INCE y FMH. Esta respuesta explica el hecho que algunos trabajadores les haya sido negada la atención en el SSO, o no hayan sido beneficiados con las otras contribuciones como se señaló en ítems anteriores, contraviniendo además, las leyes venezolanas en materia de seguridad social: Constitución, LOSSS y LOPCYMAT entre otras.

Tabla 13
Resguardo

5- Tipo de Resguardo ofrecido por la empresa la trabajador en caso de contingencia laboral	Fa	%
a- Indemnización salarial.		
b- Asistencia Médica	5	100
c-Capacitación y adiestramiento		
d- Seguro de Paro Forzoso	5	100
e- Ninguno		
Total patronos encuestados	5	

Fuente: instrumento B

Gráfico 13 Resguardo



Fuente: tabla 13

Análisis e Interpretación

En el gráfico se observa que el tipo de resguardo ofrecido a sus trabajadores por el 100% de los patronos consultados es asistencia médica. Es decir, el único resguardo ofrecido a los trabajadores es la asistencia médica, lo cual está estipulado en la Constitución y leyes como la LOPCYMAT, así como también en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS). No obstante, es evidente, la inaplicabilidad de dichas leyes,

pues es poco lo que en materia de resguardo se le brinda al trabajador, lo cual lo coloca en un estado de indefensión.

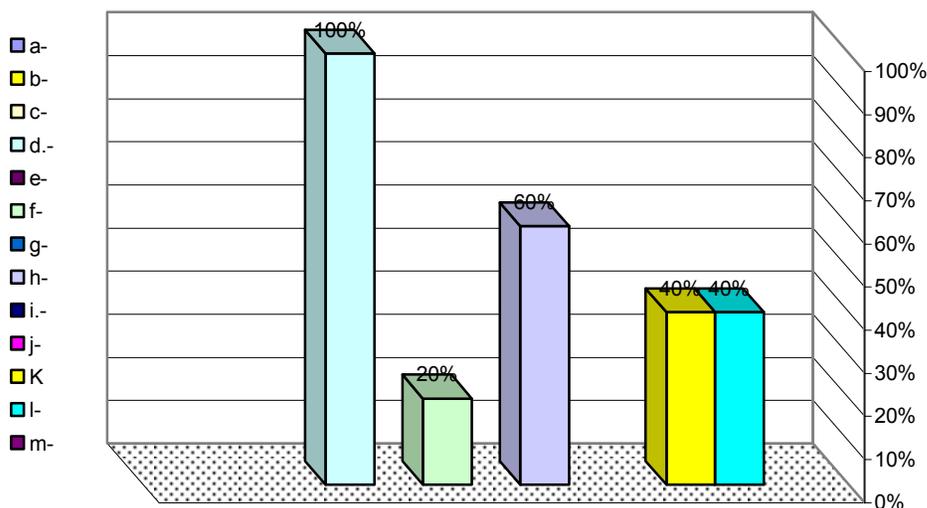
Tabla 14

Beneficios de los Subsistemas de Seguridad Social

1- Tipo de Beneficios ofrecido por la empresa a los trabajadores	fa	%
	a- Vejez	
b- Invalidez		
c- Vivienda		
d- Enfermedad (Asistencia Médica)	5	100
e- Maternidad		
f- Accidentes de Trabajo	1	20
g- Desempleo		
h- Prestaciones familiares	3	60
i- Fondos de capitalización individual		
j- Fondo Solidario de Salud		
K Programas de recreación	2	40
l- Programas para desarrollar actividades deportivas	2	40
m- Programas para el descanso y Turismo Social		
Total patronos encuestados	5	

Fuente: instrumento B

Gráfico 14 Beneficios de los Subsistemas de Seguridad Social



Fuente: tabla 14

Análisis e Interpretación

En el gráfico se observa que, el 100% de los patronos encuestados reiteró ofrecer asistencia médica; el 20% señaló accidentes de trabajo; el 60% señaló las prestaciones familiares; y, el 40% los programas de recreación y de actividades deportivas.

Estas respuestas concuerdan con las emitidas por los trabajadores en ítems anteriores, y conducen a inferir que los patronos de las empresas analizadas ofrecen beneficios correspondientes a dos de los cinco subsistemas que conforman el sistema de seguridad social venezolano. En este sentido, se está vulnerando el derecho constitucional establecido en el artículo 186 donde se exige que toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público no lucrativo, que garantice la salud y asegure la protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra previsión social.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Analizando los resultados derivados de la aplicación de los instrumentos en las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo, se concluye lo siguiente:

En cuanto al cumplimiento de las contribuciones parafiscales realizadas por las empresas manufactureras del municipio Valera del estado Trujillo, se determinó que la mayor parte de las mismas cumplen con las contribuciones parafiscales, por tanto le deducen a cada trabajador de su salario lo correspondiente a cada una, acatando las normativas legales. Sin embargo las empresas conociendo la obligatoriedad legal a cerca de la inscripción que deben realizar ante las instituciones se observo que no cumplen con ello, principalmente con el INCE afectando indirectamente el acceso a los beneficios que puede ofrecer dicha institución.

En lo referente al cumplimiento de las retenciones, se encontró que la Contribuciones que mayormente retienen y enteran los patronos son el Seguro Social Obligatorio y el Paro Forzoso, denominado actualmente Régimen Prestacional de Empleo, lo cual tiene su explicación en que ambas son facturadas en el mismo documento, y han de ponerse al corriente en conjunto.

Aunque es obligatoriedad las Contribuciones parafiscales, los patronos encuestados manifestaron haber sido impuestos de sanciones por falta de pago de las mismas Se determinó además, la extemporaneidad de los

patronos para dar cuenta al pago de las contribuciones al SSO y al FMH, lo cual acarrea problemas tanto al trabajador como a la misma empresa, por ser calificada como morosa con la seguridad social de sus trabajadores. Al tiempo, se exponen a ser sometidos al pago de intereses de mora por no saldar la contribución dentro de los plazos estipulados. Hecho, que afecta tanto al trabajador, como a la propia empresa en tanto disminuye sus posibilidades de acceder a estos beneficios, como al inhibir su posibilidad de contratar con el Estado (Solvencia Laboral).

Respecto de los beneficios de seguridad social se detectó que, el único resguardo ofrecido por las empresas a los trabajadores es la asistencia médica, en virtud de lo cual no se está cumpliendo con la Constitución y leyes como la LOPCYMAT, así como también la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS), pues el SPF es de obligatorio cumplimiento al estar inscrito el trabajador en el IVSS. En este caso, es notoria la ausencia de seguridad social aun cuando en los últimos tiempos se han sancionado un conjunto de leyes para la garantía de ésta.

Los beneficios que recibe la mayor parte de los trabajadores son asistencia médica, programas deportivos y recreativos. Además, se vulnera el derecho constitucional establecido en el artículo 186 donde se exige que toda persona tenga derecho a la seguridad social como servicio público no lucrativo.

En definitiva, las empresas manufacturas analizadas están en mora con la seguridad social de sus trabajadores, al no ofrecerles los beneficios de Ley, y no cumplir con las contribuciones parafiscales, las cuales son contraprestaciones creadas para el beneficio de las clases trabajadoras. Esta situación perjudica a empresas y especialmente a los trabajadores, pues con la entrada en vigencia de diversos instrumentos jurídicos como la LOSSS y la

LOPCYMAT, se ha exhortado un conjunto de normas dirigidas a garantizar el desarrollo del Sistema en cuestión.

Atendiendo a estas consideraciones, al vivir en un Estado Social, se debe lograr un equilibrio con la participación directa y activa del Estado en las actividades económicas y sociales dentro de un marco de corresponsabilidad y cooperación.

El artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (vigente:1999) al consagrar la Seguridad Social como servicio público al que tiene derecho toda persona, establece que...”el Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad Social...”, el cual “.... será resguardado por una ley orgánica especial. La Ley especial ha sido promulgada y está vigente pero el sistema de seguridad Social no se implanta como lo ordena la Ley.

Recomendaciones

Se recomienda a las empresas lo siguiente:

- Poner en práctica la planificación tributaria con la finalidad de incluir las acciones relacionadas con el cumplimiento de las contribuciones parafiscales. De ese modo, además de cooperar con la seguridad social de sus trabajadores, evitan ser sancionadas o en tal caso, la negativa a la Solvencia Laboral.
- Solicitar asesoría externa para aplicar los lineamientos legales que en materia de seguridad social, ha creado el estado venezolano.
- Para calcular el porcentaje de la alícuota correspondiente retenida y enterada, regirse por el cuadro siguiente:

ONTRIBUCIONES PARAFISCALES APLICABLES EN VENEZUELA		
<u>Seguro Social:</u>		
Régimen Total		
	Patrono	Empleado
Riesgo Mínimo	9%	4%
Riesgo Medio	10%	4%
Riesgo Máximo	11%	4%
Régimen Parcial		
	6%	2%
El límite para su calculo es cinco (5) salarios mínimos		
<u>Régimen Prestacional de Empleo :</u>		
	Patrono	Empleado
	2%	0.5%
El límite para su calculo es diez (10) salarios mínimos		
<u>Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat:</u>		
	Patrono	Empleado
	2%	1%
Se calcula sobre el ingreso total mensual (sin límite)		
<u>INCE o INCES:</u>		
	Patrono	Empleado
	2%	0.50%
Sobre sueldo y conceptos asimilables Utilidades de empleados		

Fuente: departamento de asesoría tributaria (MINTRA, 2006)

- La seguridad social como sistema de protección está concebida como un programa de amplia cobertura, con una base universal y solidaria entre los ciudadanos, en virtud de ello, los patronos están en la obligación de velar por el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores y cubrir todos los subsistemas que comprende el Sistema de Seguridad Social venezolano.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional (2002): **Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial N° 37.600, del 30 de diciembre de 2002.**

Asamblea Nacional (2005): **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.**

Arias, F. (2004). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.** Editorial Episteme. Caracas- Venezuela

Benshimol (1982) **Manual Jurídico Del Funcionario Público.** Ediciones Fundacademus. Caracas- Venezuela

Castells, M (1997): **El futuro del Estado de Bienestar en la sociedad informacional: Buen gobierno y política social.** Barcelona, España: Ariel

CÓDIGO ORGÁNICO TRIBUTARIO. Gaceta Oficial N° 37.305. Extraordinario del 17 de Octubre de 2001, Caracas

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Gaceta Oficial N° 36.860. Extraordinario del 30 de diciembre de 1999, Caracas

Chávez, N (1994). **Introducción a la Investigación Educativa.** Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela, 1ª Edición

Gaceta Oficial N° 38.371 de fecha 2 de febrero del año 2006. Decreto N° 4.248. **Solvencia Laboral.** Secretaría de la Presidencia de la República. Caracas.

Guía Práctica Laboral. (2004). (4ta Edición). Caracas: LEGIS.

Jarach. (1993). **Curso de Derecho Tributario.** Buenos Aires.

Hernández, R. S.; Fernández, C. C. y Baptista, L. P. (2003). **Metodología de la Investigación.** (3ª Edición) México: McGraw-Hill Interamericana.

Hurtado, J. (2000). **Metodología de la Investigación Holística**. Caracas: SYPAL.

Leal, Y (2004) **La Seguridad Social Como Un Instrumento De Seguridad Y Defensa De La Nación**. Trabajo de Grado. Especialista en Seguridad Social mención Gerencia Social. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Mesa - Lago, C (2002). **Desarrollo social, reforma del Estado y de la seguridad social, al umbral del siglo XXI**. Buenos Aires: AIQUE

Pérez (2003) **Evaluación de Resultados de la Aplicación del Programa V de la Ley que Regula el Subsistema de Vivienda y Política Habitacional. Caso: Barrio La Antena, Parroquia Unión, Municipio Iribarren en el Estado Lara (Periodo 1.997 - 2.001)** Trabajo de Especialización. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto. Venezuela.

Villegas, H (1992) **Curso de Finanzas, Derecho Financiero y Tributario**. Buenos Aires, Ediciones de Palma. 6ma Edición.

Umbría, Y (2006) **Cumplimiento de las Contribuciones Parafiscales en las empresas comercializadoras de ropa localizadas en la parroquia Mercedes Díaz del municipio Valera**. Trabajo de Grado. Licenciatura en Contaduría Pública. Universidad de Los Andes.

ANEXOS

www.bdigital.ula.ve