

Obligaciones legales de las empresas

Su importancia en el campo de la Administración

Obando Uzcátegui, Laura Angelina*

Recibido: 15/03/2008 • Revisado: 12/04/2008
Aceptado: 18/05/2008

Resumen >>>

El presente artículo tiene como finalidad, analizar detalladamente la legislación venezolana vigente para determinar cuáles son las obligaciones legales que deben cumplir las empresas y, en el caso en que éstas sean incumplidas, cuáles son las sanciones legales correspondientes. En la actualidad la mayoría de las empresas venezolanas han comenzado a sentir la necesidad de organizarse, mediante una buena planificación y control de sus actividades, lo cual incluye el cumplimiento de sus obligaciones legales, ya que el Estado venezolano cada día se convierte más en un ente fiscalizador y controlador de su gestión financiera, verificando continuamente el cumplimiento por parte de las empresas de sus obligaciones e imponiendo sanciones que van desde la imposición de penas pecuniarias hasta sanciones consistentes en penas privativas de libertad, todo ello aunado al hecho de que en la actualidad las empresas competitivas son aquellas que efectivamente demuestren ser las más organizadas en cuanto a su planificación, control y cumplimiento de sus obligaciones.

Palabras clave: obligaciones, empresas, ley, administración, sanción

Abstract >>>

Legal obligations of the companies: Their importance in the field of Business Administration

The purpose of this article is to analyze in detail the existing legislation in Venezuela to determine which are the legal obligations that must fulfil the companies, and in case of the sanctions in case of breach of the same ones. At the present time most of the Venezuelan companies they have begun to feel the necessity to organize itself, by means of a good planning and control of its activities, saving to it the fulfillment of its legal obligations, this does not have partly to that the Venezuelan State every day becomes more a being supervise and controller of its financial management, verifying continuously the fulfilment on the part of the companies of its obligations and imposing penalties that go from the imposition of pecuniarias pains to consisting of sanctions privative pains of freedom, all combined it to the fact that at the present time the competitive companies are those that indeed demonstrate but to be organized as far as their planning, control and fulfilment of their obligations. The legal obligations of the companies can be initial and happened; in their majority, the companies initial legal perform one's duty, does not happen more the same to the happened obligations, which brings like consequence that this society operates of irregular way and that in addition can be sanctioned with pecuniary pains on the part of the State, not to fulfil obligations anticipated in the national legal ordering.

Key words: obligations, companies, law, Administration, sanction

* **Obando Uzcátegui, Laura Angelina:** Abogado, especialista en Derecho Mercantil de la UCAB. Licenciada en Administración, Magíster en Administración, Mención Finanzas de la Universidad de Los Andes (ULA). Doctoranda de la UNEFA en Ciencias Gerenciales. Profesora de la ULA, adscrita al Departamento de Ciencias Administrativas de FACES.

1. Introducción

Tradicionalmente las empresas en Venezuela comienzan a funcionar en el mundo comercial y empresarial, sin estar legalmente constituidas, es decir, operan de hecho más no de derecho, actúan como sociedades irregulares, cumplen vagamente con sus obligaciones, y no cancelan al Estado venezolano los respectivos tributos y aranceles judiciales.

La Hacienda Pública Nacional en los últimos años, viene reflejando déficit fiscal, lo que ha imposibilitado que el Ejecutivo Nacional cumpla cabalmente con el gasto público y por ende con la satisfacción de las necesidades colectivas. El Estado venezolano actualmente lleva a cabo una profunda reforma fiscal, que se evidencia en la modificación del Código Orgánico Tributario (2001), y el establecimiento de nuevas políticas fiscales, tales como la promulgación del impuesto a las transacciones financieras, el establecimiento del control de cambio, otorgando mediante la reforma del citado Código, amplias facultades fiscalizadoras a los funcionarios públicos, adscritos al Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria.

Por otra parte, las empresas buscan financiamiento externo, para poder sobrevivir y enfrentar la crisis generada por la inflación, el riesgo cambiario y la incertidumbre; para ello requieren estar al día con sus obligaciones legales; de igual forma las instituciones financieras les exigen, entre otros recaudos, que se encuentren debidamente registradas y que sus expedientes mercantiles se encuentren actualizados para poder otorgarles financiamiento.

Las obligaciones legales de las empresas se encuentran previstas, en primer lugar, en

la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como norma suprema por excelencia, el Código de Comercio, el Código Orgánico Tributario, la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley de Impuesto Sobre la Renta, la Ley del Impuesto al Valor Agregado, Leyes en materia de Seguridad Social entre otras legislaciones.

Las obligaciones legales de las empresas pueden ser iniciales y sobrevenidas; generalmente las empresas desconocen sus obligaciones o las incumplen de manera reiterada, lesionando sus propios intereses patrimoniales y limitando su crecimiento económico. En tal sentido, resulta conveniente plantearse las siguientes interrogantes: ¿cuáles son las obligaciones legales de las empresas?, ¿cuáles son las sanciones aplicables a las empresas que incumplen con sus obligaciones legales?, ¿cuál es la importancia que representa para los estudiantes de la Licenciatura de Administración el conocimiento de las obligaciones legales de las empresas en el campo de su ejercicio profesional?

El presente artículo pretende analizar la legislación venezolana con el fin de determinar cuáles son las obligaciones legales de las empresas y, en el caso en que éstas sean incumplidas, cuáles son las sanciones legales.

2. Obligaciones legales de las empresas

Generalmente, los comerciantes ejecutan una serie de actos en que están implícitas distintas obligaciones que se encuentran reguladas en el ordenamiento jurídico nacional. Al respecto Maduro Luyando (1993:15), señala que “el derecho de obligaciones fundamentalmente regula relaciones patrimoniales entre personas,

de allí que sea catalogado como la rama del Derecho Privado que presenta un carácter y contenido eminentemente patrimonial, y reglamenta relaciones de estricta evaluación económica”.

Por su parte, Barboza Parra (2001:110) afirma que “se entiende por obligaciones legales del comerciante, aquellas establecidas en la ley mercantil (Código de Comercio y Leyes especiales) para todo comerciante, y cuyo incumplimiento le ocasiona una situación irregular en su comportamiento jurídico”.

Los comerciantes frecuentemente realizan actos de comercio de los cuales se derivan obligaciones mercantiles de carácter eminentemente patrimonial, por tanto, resulta indispensable conocer a ciencia cierta cuáles son esas obligaciones legales de los comerciantes, y cuál es la legislación que las regula.

Las obligaciones legales de las empresas, se encuentran previstas en la extensa legislación venezolana y se dividen en dos grupos. En primer lugar, se presentan las obligaciones iniciales, que son aquellas que debe cumplir todo comerciante antes de comenzar a realizar actos de comercio y, en segundo lugar, se presentan las obligaciones sobrevenidas, es decir, aquellas que surgen a lo largo de la vida del comerciante.

Obligaciones iniciales

Las obligaciones iniciales son aquellas que inevitablemente deben cumplir los comerciantes, para poder comenzar a realizar actos de comercio. Entre las obligaciones iniciales de los comerciantes podemos citar las previstas en el Código de Comercio Venezolano vigente:

2.1. El registro de comercio

El Código de Comercio prescribe como obligación inicial para el comerciante, efectuar el registro del documento constitutivo, bien sea del comerciante individual o del comerciante social ante el Registro Mercantil respectivo. En este sentido, el artículo 17 del citado Código establece “En la secretaría de los Tribunales de Comercio se llevará un registro en que los comerciantes harán asentar todos los documentos que según este código deban anotarse en el Registro de Comercio”. Vale la pena señalar que el Registro posee dos formas de organización: una en la cual el registro está adscrito a un tribunal en cuyo caso es el secretario del tribunal quien ejerce las funciones de registrador; y otra mediante una oficina separada como existe en la actualidad, tal como constatar funcionan en todos los estados del país. Particularmente en el estado Mérida encontramos el Registro Mercantil Primero de la Circunscripción Judicial del Estado Mérida, con sede en la ciudad de Mérida, y El Registro Mercantil Segundo de la Circunscripción Judicial del Estado Mérida, con sede en la Ciudad de El Vigía.

El artículo 19 del Código de Comercio señala cuáles son los documentos que deben registrar los comerciantes, indicando en su ordinal octavo lo siguiente: “Las firmas de comercio, sean personales, sean comerciales...” Estos documentos deben registrarse en un lapso no mayor de quince días, contados desde la fecha de constitución de la firma individual o social, es en estos dispositivos jurídicos donde encontramos la obligación del comerciante de registrar su documento constitutivo, otorgándole de esta manera, publicidad legal al documento y personalidad jurídica.

2.2. La contabilidad mercantil

Como segunda obligación legal de los comerciantes encontramos la Contabilidad Mercantil, actividad estrechamente ligada al campo de la administración. La contabilidad mercantil, es el registro sistemático y ordenado de las operaciones diarias realizadas por el comerciante, mediante un procedimiento técnico contable que le permita conocer al comerciante la situación económica y financiera de la empresa. Al respecto cabe citar a Goldschmidt (1979:101) quien encontró que:

La contabilidad es necesaria para que el comerciante conozca en cada instante la situación activa y pasiva de su comercio en relación a sus proveedores, clientes, banqueros, etc. Debe conocer, también el grado de exigibilidad de su pasivo y el grado de disponibilidad de su activo, que puede ser muy distinto del valor real de dicho activo. También debe conocer los resultados anuales de su explotación, o sea las ganancias y pérdidas. Por otra parte, la contabilidad interesa desde el aspecto fiscal.

El Código de Comercio señala claramente cuales son las obligaciones que debe cumplir el comerciante, relacionadas con la contabilidad mercantil:

Libros obligatorios para todo comerciante:

los comerciantes deben llevar tres libros obligatorios en los cuales harán asentar sus operaciones diarias, para registrar la actividad económica durante un periodo de tiempo. Establece el artículo 32: "Todo comerciante debe llevar en idioma castellano su contabilidad, la cual comprenderá obligatoriamente el Libro Diario, el Libro Mayor y el de Inventarios. Podrá llevar además, todos los libros auxiliares que estimare conveniente para el mayor orden y claridad de sus operaciones".

Del citado artículo se desprende la obligatoriedad para el comerciante de llevar su contabilidad, específicamente en tres libros obligatorios, Libro Diario, Libro Mayor, y Libro de Inventarios, los cuales además deben cumplir con una serie de requisitos, tanto internos como externos, para que sean válidos jurídicamente, lo que significa que hagan plena prueba tanto en juicio como fuera de él. Es así como el artículo 38 señala: "Los libros llevados con arreglo a los artículos anteriores podrán hacer prueba entre comerciantes por hechos de comercio. Respecto a otra persona que no fuere comerciante, los asientos de los libros sólo harán fe contra su dueño; pero la otra parte no podrá aceptar lo favorable sin admitir también lo adverso que ellos contengan".

Los comerciantes individuales cumplirán con esta obligación llevando correctamente tanto el libro diario, como el mayor y el de inventario, pero para los comerciantes sociales, específicamente para las sociedades de base capital, Sociedades de Responsabilidad Limitada y Compañías Anónimas, esta obligación incluye otros libros adicionales.

En relación con la Compañía anónima, establece el artículo 260 del Código de Comercio que además de los libros prescritos a todo comerciante (diario, mayor, inventario), los administradores de la compañía deben llevar: *El libro de accionistas*, donde conste el nombre y domicilio de cada uno de ellos, con expresión del número de acciones que posea y de las sumas que haya entregado por cuenta de las acciones, tanto por el capital primitivo, como por cualquier aumento y las cesiones que haga. *El libro de actas de Asamblea. El libro de actas de la junta de administradores.*

Por su parte las Sociedades de Responsabilidad Limitada deben llevar además de los libros obligatorios para todo comerciante, según lo prevé el artículo 328 del Código de Comercio, los siguientes libros:

El libro de socios, en el cual conste, el nombre, domicilio y nacionalidad de los socios, el valor de las cuotas suscritas y las cantidades pagadas por estas, y las cesiones efectuadas, incluso por vía de remate.

El libro de actas de las asambleas, o en su caso de las decisiones tomadas por medio de votación no efectuada en asamblea.

El libro de actas de la administración para cuando ésta esté a cargo de más de una persona.

Obligación del comerciante de llevar en idioma castellano su contabilidad: tal obligación se encuentra prevista en el supuesto de hecho de la norma contemplada en el artículo 32 del código mencionado, así como también lo señala el artículo 328, del citado código, en su último párrafo.

Obligación del comerciante de conservar sus libros y comprobantes: Los comerciantes deben conservar sus libros y los respectivos comprobantes, tales como facturas, notas de ingreso, correspondencia, por un periodo de diez años, a partir del último asiento de cada libro, así lo establece el artículo 44 del Código de Comercio, lapso este que coincide con el de la prescripción ordinaria en materia mercantil (Art. 132 del Código de Comercio).

2.3. La publicación del documento constitutivo

El comerciante social, una vez que ha cumplido con la obligación del Registro, debe efectuar la publicación del documento constitutivo en un periódico que se edite en la jurisdicción del Registro de Comercio, donde se registró la sociedad. A este requisito se refieren los artículos 212, 215, 217, 219, 220, 221, y 222 del Código de Comercio. Sin embargo, el Código

de Comercio no es tan claro respecto a esta obligación para todas las sociedades, solamente lo expresa de manera puntual respecto a las sociedades en nombre colectivo y comandita simple en el artículo 212. Acerca de la publicación de los documentos relativos a las sociedades de base capital, (compañías anónimas y sociedades de responsabilidad limitada), el código en forma expresa no dice nada, de donde se deduce que se debe aplicar analógicamente la regla contenida en el artículo 212.

2.4. Sanciones en caso de incumplimiento de las obligaciones iniciales de los comerciantes

Las sanciones para el caso de incumplimiento de las obligaciones iniciales del comerciante, se encuentran establecidas en algunos casos en el Código de Comercio, en otros en el recientemente modificado Código Orgánico Tributario, así como también en la Ley de Impuesto Sobre la Renta, en que se establecen sanciones que van desde las multas, hasta sanciones con penas privativas de libertad.

Sanciones en relación al registro de comercio: se pueden presentar dos situaciones, el registro fuera del lapso legal, es decir el extemporáneo, o la falta definitiva del registro. Si el registro es extemporáneo, dicho registro es válido, y el acto quedará convalidado produciendo efectos frente a terceros, en cambio la falta definitiva de registro trae como consecuencia que el acto no se puede oponer frente a terceros, produciendo sólo efectos legales para las partes contratantes, según lo prevé el artículo 1159 del Código Civil cuando establece que “los contratos tienen fuerza de ley entre las partes”.

De igual forma el artículo 23 del Código de Comercio establece lo siguiente: “Los comerciantes que omitieren hacer el registro de los documentos a que se refiere este parágrafo, sufrirán una multa de quinientos bolívares por cada caso de omisión e indemnizarán además los daños y perjuicios que con ella causen”.

Sanciones en relación al incumplimiento de la contabilidad mercantil: las sanciones en el caso del incumplimiento de la obligación por parte del comerciante en relación a la contabilidad mercantil se encuentran previstas en el Código Orgánico Tributario, en el Título III, denominado De los Ilícitos Tributarios y de las Sanciones. Es así como el artículo 80 del Código Orgánico Tributario, clasifica los distintos tipos de ilícitos tributarios y los agrupa en cuatro categorías: ilícitos formales, ilícitos relativos a las especies fiscales y gravadas, ilícitos materiales, e ilícitos sancionados con pena restrictiva de libertad.

El incumplimiento de la normativa prevista para la contabilidad mercantil, se encuentra en parte en los ilícitos formales, y en parte en los Ilícitos sancionados con pena restrictiva de libertad.

Los ilícitos formales se originan por el incumplimiento de los deberes formales previstos en el artículo 145 del Código Orgánico Tributario: “Los contribuyentes, responsables y terceros están obligados a cumplir con los deberes formales relativos a las tareas de fiscalización e investigación que realice la Administración Tributaria y en especial deberán: a) Cuando lo requieran las leyes o reglamentos: llevar en forma debida y oportuna los libros y registros especiales conforme a las normas legales y los principios de contabilidad generalmente aceptados, referente a actividades

y operaciones que se vinculen a la tributación y mantenerlos en el domicilio o establecimiento del contribuyente y responsable; b) Exhibir y conservar en forma ordenada, mientras el tributo no esté prescrito, los libros de comercio los libros y registros especiales, los documentos y antecedentes de las operaciones o situaciones que constituyan hechos imponible”.

El artículo 102 del Código Orgánico Tributario establece cuáles son los hechos imponible en materia de libros de contabilidad que dan origen a los ilícitos formales relacionados con la obligación de llevar libros y registros especiales y contables:

- 1) No llevar los libros y registros contables y especiales exigidos por las normas respectivas acarrea una sanción con multa de 50 unidades tributarias (UT), la cual se incrementará en 50 UT por cada nueva infracción hasta un máximo de 250 UT.
- 2) Llevar los libros y registros contables y especiales sin cumplir con las formalidades y condiciones establecidas por las normas correspondientes, o llevarlos con atraso superior a un mes, acarrea una sanción con multa de 25 UT, la cual se incrementará en 25 UT por cada nueva infracción hasta un máximo de 100 UT.
- 3) No llevar en castellano o en moneda nacional los libros de contabilidad y otros registros contables, excepto para los contribuyentes autorizados por la administración tributaria a llevar contabilidad en moneda extranjera, como por ejemplo alguna empresa transnacional que lo solicite oportunamente ante la oficina respectiva, acarrea una sanción con multa de 25 UT, la cual se incrementará en 25 UT por cada nueva infracción hasta un máximo de 100 UT.
- 4) No conservar durante el plazo establecido (diez años) por las leyes y reglamentos los

libros, registros, copias de comprobantes de pago u otros documentos; así como los sistemas o programas computarizados de contabilidad, los soportes magnéticos, o los micro archivos, acarrea una sanción con multa de 25 UT, la cual se incrementará en 25 UT por cada nueva infracción hasta un máximo de 100 UT.

De igual forma el artículo 104 del Código Orgánico Tributario establece que el no exhibir los libros, registros u otros documentos que la administración tributaria solicite, acarrea una multa de 10 UT, la cual se incrementará en 10 UT por cada nueva infracción hasta un máximo de 50 UT.

Una de las novedades que trae este nuevo Código Orgánico Tributario, es el establecimiento de sanciones con penas restrictivas de libertad. En este sentido, constituyen ilícitos sancionados con penas restrictivas de libertad la defraudación a la Administración Tributaria, tal como lo establece el artículo 116: "Incurrir en defraudación tributaria el que mediante simulación, ocultamiento, maniobra o cualquier otra forma de engaño induzca en error a la administración tributaria y obtenga para sí o para un tercero un enriquecimiento indebido superior a 2.000 UT, a expensas del sujeto activo a la percepción al tributo..."

Se consideran indicios de defraudación entre otros:

- 1) Llevar dos o más juegos de libros para una misma contabilidad con distintos asientos.
- 2) No llevar o exhibir libros, documentos o antecedentes contables en los casos que exija la ley.

En estos casos la defraudación será penada con prisión de 6 meses a 7 años. Esta sanción

será aumentada de la mitad a dos terceras partes, cuando la defraudación se ejecute mediante la ocultación de inversiones realizadas o mantenidas en jurisdicción de baja imposición fiscal.

Sanciones en relación al incumplimiento de la publicación del documento constitutivo:

prevé el artículo 219 del Código de Comercio que si en la formación de la compañía, no se cumplieren oportunamente las formalidades que ordenan los artículos 211, 212, 213, 214 y 215, la compañía no se tendrá por legalmente constituida, entendiéndose por formalidades tanto las relacionadas al registro como a la publicación. En este sentido, el incumplimiento de estas formalidades da origen a las denominadas sociedades irregulares.

Al respecto, Hung Vaillant (1993:91) expresa lo siguiente:

El incumplimiento de las formalidades prescritas por la Ley para la constitución de las sociedades mercantiles: redacción de documento escrito, inscripción en el registro de comercio, fijación y publicación, está sancionado por el Código y los efectos que tanto en las relaciones internas como en las relaciones externas produce la omisión, ha dado lugar a la teoría de las llamadas sociedades irregulares, o sociedades de hecho. La irregularidad de la sociedad puede tener su origen en el incumplimiento de todos o de algunos de los requisitos establecidos por la Ley para la constitución de las compañías. En consecuencia, puede hablarse de sociedad irregular cuando falta el documento escrito, cuando existiendo este no se ha registrado o cuando habiéndose inscrito en el Registro de Comercio no se ha fijado o publicado.

La doctrina y la jurisprudencia, reconocen plenamente la existencia de las sociedades

irregulares, las cuales poseen personalidad jurídica, lo que implica que tienen un nombre propio, distinto e independiente de los socios, un patrimonio propio, un domicilio propio. Sin embargo, para proteger los intereses de los terceros que hubieren contratado con la sociedad irregular, los artículos 219 y 220 del Código de Comercio establecen reglas básicas: La omisión de las formalidades atinentes a la constitución de la sociedad no pueden ser opuestas a los terceros (Art. 220, Tercera parte) y, mientras no sean cumplidas las formalidades necesarias para la legal constitución de la sociedad, los socios fundadores, los administradores o cualesquiera otra persona que hayan obrado en nombre de la sociedad, quedan personal y solidariamente responsables por sus operaciones (Art. 219, Código de Comercio).

3. Obligaciones sobrevenidas de las empresas

Las empresas, para poder comenzar a ejecutar actos de comercio de manera correcta, apegados al ordenamiento jurídico nacional, requieren haber cumplido con todas sus obligaciones iniciales (registro, contabilidad, y publicación), tal como lo establece el Código de Comercio: Pero además de estas obligaciones prescritas, existen otras obligaciones que son las que se originan o bien al momento de comenzar a ejercer actos de comercio, o bien a lo largo de la vida del comerciante, entre las cuales se pueden citar:

a) Obligaciones legales derivadas de la relación de trabajo, relacionadas con: la contratación de personal; el salario; retenciones al salario; vacaciones de los trabajadores; participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; finalización de la relación de trabajo; la prestación de la antigüedad.

b) Obligaciones legales en el ámbito tributario: la identificación tributaria; principales tributos que

afectan la actividad de las empresas (el impuesto sobre la renta, las retenciones de impuesto sobre la renta, el impuesto al valor agregado, el impuesto al débito bancario, impuestos municipales).

4. Obligaciones legales de las empresas derivadas de la relación de trabajo

4.1. La contratación de personal

Una de las principales actividades que deben adelantar las empresas es la necesidad de contratar personal para su gestión diaria. En tal sentido, debe conocer con exactitud cuáles son los tipos de contrato que se pueden realizar con los trabajadores, y cuáles son las obligaciones legales que de ellos se derivan para la empresa. La base legal respecto a la contratación de personal se encuentra prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, publicada en Gaceta Oficial No. 5.152 de junio 19 de 1997.

El procedimiento de contratación de personal efectuado por los gerentes de las empresas, comienza con el reclutamiento y la selección del personal, fases estas previas a la contratación como tal, para lo cual deben dar cumplimiento a las siguientes obligaciones:

1) En las ofertas de trabajo no se podrán incluir ningún tipo de discriminación, en cuanto a edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social, tal como lo establece en primer lugar la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 88, y en segundo lugar el artículo 26 de la Ley Orgánica del Trabajo.

2) El 90% por lo menos, tanto de los empleados como de los obreros al servicio de un patrono que ocupen 10 trabajadores o más deben tener nacionalidad venezolana. De igual forma la

remuneración del personal extranjero, tanto de los obreros como de los empleados, no excederá del veinte por ciento 20% del total de las remuneraciones pagadas a los trabajadores de una u otra categoría, según lo previsto en el artículo 27 de la Ley Orgánica del Trabajo, salvo las excepciones previstas.

3) En la contratación de sus trabajadores, las empresas, explotaciones y establecimientos, están obligados según el artículo 29 de la Ley Orgánica del Trabajo, en igualdad de circunstancias, a dar preferencia a los jefes de familia de uno u otro sexo, hasta un 75% de los trabajadores.

4) Cuando las empresas contraten personal extranjero, darán preferencia a quienes tengan hijos nacidos en el territorio nacional, o sean casados con venezolanos, o hayan establecido su domicilio en el país, o tengan más tiempo residenciado en él, según lo establece el artículo 30 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Una vez que la empresa ha seleccionado el personal a contratar, de todos aquellos que recluta, el paso siguiente consistirá en la selección y elaboración del contrato de trabajo adecuado para la empresa, para ello el gerente de la empresa debe conocer los tipos de contratos de trabajo previstos en la Ley Orgánica del Trabajo.

4.2. El salario

El salario suele definirse como la remuneración que recibe el trabajador como consecuencia de la prestación de su servicio. La obligación del patrono para con el trabajador, en cuanto al salario, se encuentra regulada en la Ley Orgánica del Trabajo, en sus artículos 129 al 173.

El salario será fijado de mutuo acuerdo entre el patrono y el trabajador, y en ningún caso

podrá ser menor al salario mínimo decretado por el Ejecutivo Nacional.

La Ley Orgánica del Trabajo, define al salario en su artículo 133 de la manera siguiente: “Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios y utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda”.

De igual manera el citado artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo establece en el párrafo segundo, que debe entenderse por salario normal: “A los fines de esta ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidas del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta ley considera que no tienen carácter salarial”. Se señala además en el mismo artículo 133, en el párrafo tercero, que existen algunos conceptos que se le cancelan al trabajador, que se deben considerar como beneficios sociales, tales como:

- Los servicios de comedor, provisiones de comidas y alimentos, y de guarderías infantiles.
- Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
- Las provisiones de ropa de trabajo.
- Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.

- El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación o de especialización.
- El pago de gastos funerarios.

Los conceptos indicados anteriormente por su propia naturaleza, son considerados como beneficios sociales, que no poseen carácter salarial. Lo cual significa que en ningún momento serán incluidos en el salario de base para calcular beneficios laborales como vacaciones, utilidades, prestación de antigüedad, horas extras, entre otros.

En este sentido Oscar Hernández Álvarez (2001:159) expresa:

En general podrían considerarse excluidas del salario aquellas percepciones recibidas por el trabajador, pero que tengan algunas de las siguientes características: a) Que no ingresen a su patrimonio, b) Que el trabajador no pueda disponer de las mismas, c) Que estén destinadas a suplir gastos que deban estar a cargo del patrono, d) Cuando tengan por finalidad facilitar la ejecución de la labor, e) Que no sean entregadas al trabajador como una remuneración establecida en función de las obligaciones que individualmente asume en la relación de trabajo, sino en función de medidas de solidaridad social derivada de cualquier fuente y aplicables en la empresa donde trabaja.

Los gerentes de las empresas, deben conocer con exactitud, qué conceptos forman parte del salario, según lo definido por el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, y qué conceptos integran el salario normal, para que puedan calcular correctamente los beneficios laborales que le corresponden al trabajador (vacaciones, utilidades, horas extras, prestación de antigüedad).

Retenciones al salario. Normalmente, las empresas para cancelarles el salario a los trabajadores elaboran lo que comúnmente se conoce con el nombre de nómina, que no es otra cosa que determinar lo que le corresponde a los empleados en ocasión del servicio prestado durante el lapso pactado, el cual puede ser semanal, quincenal, mensual, efectuando las retenciones al salario.

Las retenciones del salario, son descuentos o deducciones que se les realizan a los trabajadores de las remuneraciones percibidas por ellos en periodos que pueden ser semanales, quincenales o mensuales, estas retenciones se pueden clasificar de la siguiente manera:

Retenciones legales. Son aquellas que se originan con ocasión de una ley, tal es el caso del Seguro Social Obligatorio, Política Habitacional, Impuesto Sobre la Renta, Paro forzoso, Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE).

Retenciones contractuales. Son aquellas que se originan como consecuencia de los contratos, bien sean individuales o colectivos celebrados entre el trabajador y patrono, y entre ellos tenemos: caja de ahorro, cuota sindical, aporte a organismos gremiales.

Retenciones voluntarias. Son aquellas pactadas unilateralmente por el trabajador, tales como: préstamos, aporte a colegios profesionales, y cualquier otro autorizado por el trabajador.

4.3. Vacaciones de los trabajadores

Las vacaciones constituyen el periodo de descanso al que tienen derecho los trabajadores,

Cuadro 1 >>

Resumen del salario de base para calcular
beneficios laborales y otros conceptos

Beneficio laboral	Salario base de cálculo	Norma jurídica
Descanso semanal y día feriado	Salario normal, devengado por el trabajador durante la semana respectiva	Artículo 144, de la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 54 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.
Horas extras y trabajo nocturno	Salario normal, devengado por el trabajador durante la semana respectiva	Artículo 144, de la Ley Orgánica del Trabajo.
Vacaciones y bono vacacional	Salario normal devengado por el trabajador, en el mes efectivo de labores, inmediatamente anterior al día en que nació el derecho a la vacación	Artículo 145, de la Ley Orgánica del Trabajo. Artículo 95 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.
Prestación de antigüedad	Salario, del mes respectivo de labores, de acuerdo a lo establecido en el artículo 133, de la ley Orgánica del trabajo, incluyendo la cuota parte de utilidades y bono vacacional.	Artículo 108 y 146 de la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 54 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.
Indemnización por despido injustificado. Artículo 125 Ley Orgánica del Trabajo.	Salario, devengado en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior a la terminación del contrato, de acuerdo a lo establecido en el artículo 133, de la ley Orgánica del trabajo, incluyendo la cuota parte de utilidades y bono vacacional.	Artículo 146 y 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 54 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Fuente: Elaboración propia, con base en la Ley Orgánica del Trabajo (1997) y Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006)

luego de un año de trabajo ininterrumpido, para repongan sus energías físicas y mentales. Al respecto Rafael Alfonso Guzmán en su libro *Estudio analítico de la ley del trabajo*, citado por María Bernardoni de Govea, señala:

Es un descanso continuo, de duración determinada por la ley o los contratos que se reconoce después de un año de servicios ininterrumpidos en la empresa, con la finalidad individual de reponer el desgaste físico y mental del trabajador; y

social, de promover el acercamiento familiar y de preservar y fortalecer el patrimonio de trabajo de la colectividad (p. 263).

La Ley Orgánica del Trabajo, contiene la base legal que regula el derecho a las vacaciones de los trabajadores, y norma las obligaciones en este ámbito para los patronos o empleadores. En este sentido, las obligaciones legales que surgen para los patronos son las siguientes:

- Conceder a los trabajadores, cuando cumplan un año de trabajo ininterrumpido un periodo de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos deben conceder además un día adicional remunerado por cada año de servicio prestado, hasta un máximo de quince días hábiles. Artículo 219 de la Ley Orgánica del Trabajo.

- Cancelarle a los trabajadores el monto correspondiente a los días de vacaciones al inicio de ellas. Artículo 222 de la Ley Orgánica del Trabajo.

- Cancelarle al trabajador en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de 7 días de salario, más un día adicional por cada año de servicio prestado hasta un máximo de 21 días de salario. Artículo 223 de la Ley Orgánica del Trabajo.

- Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono deberá pagarle la remuneración correspondiente. Artículo 224 de la Ley Orgánica del Trabajo.

- Cuando la relación de trabajo termine por causa distinta al despido justificado antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiere causado en relación a las vacaciones anuales, de conformidad con lo previsto en los artículos 219 y 223 (vacaciones y bono vacacional), en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido. Artículo 225 de la Ley Orgánica del Trabajo.

- Los días comprendidos dentro del periodo de vacaciones, sean hábiles, feriados de remuneración obligatoria o de descanso semanal,

serán remunerados por el patrono. Artículo 157 de la Ley Orgánica del Trabajo.

4.4. Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

En relación a las utilidades, Oscar Hernández Álvarez en el capítulo relativo a las remuneraciones, incluido en el libro *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*, señala:

La participación en los beneficios o utilidades de la empresa, es una consecuencia de la concepción que sostiene que la producción generada por ésta se lleva a cabo en virtud de la acción de dos factores igualmente importantes: el capital y el trabajo, motivo por el cual ambos pueden participar de los beneficios logrados, sin que la participación del trabajo pueda limitarse al salario convenido (p. 223).

En cuanto a las obligaciones legales que se derivan para los patronos en relación a la participación de sus trabajadores en los beneficios de la empresa se pueden citar:

- Distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el 15% de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al final de su ejercicio anual, entendiendo por beneficios líquidos la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la ley de Impuesto Sobre la Renta.

- Otorgar a sus trabajadores dentro de los primeros 15 días del mes de diciembre de cada año, o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a 15 días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios que pudiera corresponder a cada trabajador en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 174 de la Ley Orgánica del Trabajo.

- La cantidad por concepto de utilidades que corresponda a cada trabajador deberá pagársele dentro de los 2 meses inmediatamente siguientes al día de cierre del ejercicio de la empresa.

- Los patronos cuyas actividades no tengan fines de lucro estarán exentos del pago de participación en los beneficios, pero deberán otorgar a sus trabajadores una bonificación de fin de año equivalente a por lo menos 15 días de salario.

- Se entiende por capital invertido, el representado por el valor de los inmuebles, maquinarias,

materias primas, y demás útiles y enseres de la empresa o establecimiento.

Ahora bien, la obligación para las empresas de repartir entre todos sus trabajadores por lo menos el 15% de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al final de su ejercicio anual, tendrá, respecto de cada trabajador, como límite mínimo el equivalente al salario 15 días, y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. El límite máximo para las empresas que tengan un capital social que no exceda de un millón de bolívares o que ocupen menos de 50 trabajadores, será de dos meses de salario.

Cuadro 2 >>>

Escala para determinar los límites según el No. de trabajadores y el capital invertido

No. de trabajadores	Capital invertido	Límite máximo	Límite mínimo
Menos de 50	Hasta Bs. 1.000.000,00	60 días	15 días
Menos de 50	Mayor de Bs. 1.000.000,00	60 días	15 días
Más de 50	Menor de Bs. 1.000.000,00	60 días	15 días
Más de 50	Mayor de Bs. 1.000.000,00	120 días	15 días

Fuente: Elaboración propia, con base en la Ley Orgánica del Trabajo (1997)

4.5. Finalización de la relación de trabajo. La prestación de antigüedad

El artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo, señala las causas por las cuales puede finalizar la relación de trabajo:

- 1) Por voluntad unilateral del patrono, despido; o por voluntad unilateral del trabajador, retiro.

- 2) Por voluntad común de ambas partes: mutuo consentimiento, que es un principio general de terminación de cualquier tipo de contrato;

vencimiento del término; terminación de la obra, o por causas estipuladas validamente en el contrato.

- 3) Por causas ajenas a la voluntad de las partes, las cuales se encuentran descritas en el artículo 46 del Reglamento de la Ley del Trabajo: la muerte del trabajador; la incapacidad o inhabilitación permanente del trabajador para la ejecución de sus funciones; la quiebra inculpable del empleador; la muerte del empleador, si la relación laboral revistiere para el trabajador carácter estrictamente personal; los actos del poder público y la fuerza mayor.

Finalización de la relación de trabajo por voluntad unilateral del patrono o del trabajador (despido o retiro). El despido es considerada como la voluntad unilateral del patrono para poner fin a la relación laboral que lo vincula a uno o más trabajadores. Puede ser justificado cuando ha incurrido en una de las causales previstas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, e injustificado cuando el patrono toma la decisión sin que el trabajador haya incurrido en alguna causa tipificada en la Ley que amerite su despido.

El retiro es la manifestación de voluntad del trabajador para poner fin a la relación de trabajo, sin embargo, pueden existir causas justificadas por las cuales el trabajador decida renunciar a sus labores, tales causas se encuentran previstas en el artículo 103 de la Ley Orgánica del Trabajo.

4.6. Las prestaciones sociales

Constituyen una de las principales obligaciones legales para las empresas, se definen como un derecho adquirido por los trabajadores, producto de la prestación del servicio por parte del trabajador al patrono, recompensa la antigüedad del trabajador. La vigente Ley Orgánica del Trabajo prevé en el artículo 108, que el trabajador tiene derecho a una prestación de antigüedad de las siguientes maneras:

Prestación de antigüedad que se genera durante el tiempo de servicio del trabajador mes a mes, a partir del tercer mes

de labores ininterrumpidas consistentes en 5 días de salario por cada mes. El salario base para efectuar este cálculo se encuentra previsto en el artículo 108 de la Ley mencionada, en su párrafo quinto: “La prestación de antigüedad como derecho adquirido será calculada con base en el salario devengado en el mes a que corresponda lo acreditado o depositado, incluyendo la cuota parte de lo percibido por concepto de participación en los beneficios o utilidades de la empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 146 de esta Ley y de la reglamentación que deberá dictarse al efecto”.

El artículo 146, en su párrafo primero y segundo señalan: “Parágrafo Primero: A los fines indicados la participación del trabajador en los beneficios líquidos o utilidades a que se contrae el artículo 174 de esta Ley, se distribuirá entre los meses completos de servicio durante el ejercicio respectivo. Si para el momento del cálculo de la prestación de antigüedad no se han determinado los beneficios líquidos o utilidades, por no haber vencido el ejercicio económico anual del patrono, este queda obligado a incorporarlo en el cálculo de la indemnización la cuota parte correspondiente una vez que se hubieran determinado los beneficios o utilidades. Parágrafo Segundo: El salario base para el cálculo de la prestación de antigüedad en la forma y términos establecidos en el artículo 108 de esta Ley será el devengado en el mes correspondiente”. En tal sentido, se puede concluir que el salario de base para el cálculo de la Prestación de Antigüedad que se genera mes a mes es el siguiente:

$$\begin{array}{l} \text{Salario Integral} \\ \text{del mes correspondiente} \\ \text{prestación} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Salario Normal} + \text{Cuota parte utilidades} + \\ \text{Cuota parte del bono vacacional} + \text{Cualquier al depósito o} \\ \text{otro concepto devengado por el trabajador} \\ \text{(Según lo previsto en al art. 133)} \end{array}$$

Prestación de antigüedad conformada por un pago adicional, prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, que consiste en 2 días adicionales por cada año de servicio, por concepto de prestación de antigüedad acumulativos hasta 30 días de salario y, que de acuerdo a lo establecido en el artículo 97 del reglamento a la Ley Orgánica del Trabajo, se causará una vez cumplido el segundo año de

servicio. El salario base para efectuar este cálculo se encuentra previsto en el citado artículo 97 del Reglamento, el cual señala que la prestación de antigüedad adicional será calculada con base en el promedio de lo devengado por el trabajador en el año respectivo y deberá ser pagada anualmente, salvo que el trabajador manifiestare por escrito su voluntad de capitalizarla.

Salario base para el cálculo de la prestación de antigüedad. Σ Salarios integrales devengados por el trabajador en el año =
12 meses
Pago adicional

Prestación de antigüedad producto de la finalización de la relación de trabajo, de conformidad con lo establecido en el párrafo primero del artículo 108 en comento, cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a:

2) 45 días de salario si la antigüedad excediere de 6 meses y no fuere mayor de 1 año, o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente.

1) 15 días de salario cuando la antigüedad excediere de tres meses y no fuere mayor de seis meses, o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente.

3) 60 días de salario después del primer año de antigüedad, o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente, siempre que hubiere prestado por lo menos 6 meses de servicio, durante el año de extinción del vínculo laboral.

Salario base para el cálculo de la prestación de antigüedad = producto de la finalización de la relación laboral

Salario integral del mes inmediatamente anterior a la finalización de la relación laboral

Este sistema de cálculo de prestaciones sociales implementado el 19 de junio de 1997, tiene como característica fundamental que la prestación de antigüedad se va calculando mes a mes, sobre el salario devengado por el trabajador en el mes correspondiente, a diferencia del sistema anterior, es decir, la Ley de 1991, la cual señalaba que la indemnización de antigüedad, como se le denominaba, eran 30 días de salario

por cada año de servicio prestado, o fracción superior a seis meses, pero calculados con base en el último salario devengado por el trabajador, lo cual producía una incertidumbre para el patrono, pues no podía tener determinado el pasivo laboral de su empresa.

Queda entonces suficientemente claro que las empresas deben calcular mensualmente

lo que le corresponde a cada trabajador por concepto de prestaciones sociales. Ahora bien, en cuanto al destino de este dinero, el patrono atendiendo a la voluntad del trabajador requerida previamente por escrito (funciones del administrador), lo depositará, o bien en un fideicomiso individual o en un fondo de prestaciones, cuando se organicen, o en la misma contabilidad de la empresa.

El monto correspondiente a la prestación de antigüedad, generara intereses, los cuales le serán entregados al trabajador, si así lo prefiere al cumplir cada año de servicio, o puede el trabajador en todo caso decidir capitalizar dicho monto. La tasa de interés devengada dependerá de lo siguiente:

- Si se depositan en un fideicomiso, en un banco o en un fondo de prestaciones, según el rendimiento que produzcan.
- Si se depositan en la contabilidad de la empresa, será el interés promedio entre la tasa activa y pasiva según lo determine el Banco Central de Venezuela.
- Finalmente, el patrono puede ser sancionado con pagar la tasa bancaria activa si no atendió la petición del trabajador de colocar el dinero en un fondo o en un banco.

De conformidad con lo establecido en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, el patrono por intermedio de su administrador, deberá informar anualmente al trabajador, en forma detallada, el monto, que le acredite en la contabilidad de la empresa, si este fuere el caso. Igual obligación le corresponde a la entidad financiera, si se trata de un fideicomiso.

Finalmente, de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 108 de la ley Orgánica del Trabajo, lo depositado o acreditado será entregado al trabajador, al término de la relación de trabajo.

5. Sanciones en caso de incumplimiento de las obligaciones sobrevenidas de las empresas derivadas de la relación de trabajo

5.1. Sanciones en cuanto a la contratación del personal. El artículo 27 de la Ley Orgánica del Trabajo, establece que el 90% del personal de la empresa debe ser venezolano; para aquellas empresas que ocupen 10 trabajadores o más, todo aquel patrono que estando obligado al cumplimiento de la norma la incumpla, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) del salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos y medio (2½) salarios mínimos, según lo establece el artículo 634 de la Ley Orgánica del Trabajo.

5.2. Sanciones en relación al salario

El patrono que no pague a sus trabajadores en moneda de curso legal en el debido plazo, o que pague en lugares prohibidos, o que descunte, retenga, o compense del salario más de lo que la ley permite, o que pague al trabajador un salario inferior al mínimo fijado, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (¼) del salario mínimo, ni mayor del equivalente a uno y medio (1½) salarios mínimos, quedando además obligado a rembolsar al trabajador la diferencia entre el salario mínimo y el realmente pagado, por todo el tiempo en que hubieran recibido salarios más bajos que los fijados,

según lo establece el artículo 173 y 627 de la ley Orgánica del Trabajo vigente.

5.3. Sanciones en relación a las vacaciones

El artículo 226 de la Ley Orgánica del Trabajo, establece que el trabajador debe disfrutar de manera efectiva sus vacaciones, y para ello requiere necesariamente ausentarse de sus labores diarias. Por tanto, el convenio mediante el cual el patrono paga la remuneración de las mismas sin conceder el tiempo necesario para que el trabajador las disfrute, lo obligará a concedérselas nuevamente con su respectiva remuneración calculadas con base al último salario normal, sin que pueda alegar a su favor el hecho de haber cumplido anteriormente con el requisito del pago.

5.4. Sanciones en relación a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

El artículo 630 de la Ley Orgánica del Trabajo, establece sanciones para aquellos patronos que no paguen correctamente a sus trabajadores la participación en los beneficios, o la bonificación o prima de navidad que les corresponda. Al respecto señala que se les impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto ($\frac{1}{4}$) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos y medio ($2\frac{1}{2}$) salarios mínimos.

6. A manera de conclusión

El ordenamiento jurídico nacional, constituye el marco de obligatoria referencia al cual deben

acudir los administradores en el momento de tomar decisiones, con la finalidad de que las mismas sean seleccionadas de manera correcta, apegadas a derecho, más aún si la decisión a tomar compromete a la empresa en un fuerte desembolso económico, o implique alguna modificación en la planificación elaborada que genere en caso de ser contraria a derecho, cambios innecesarios acarreando además de gastos financieros, pérdidas de tiempo, que en definitiva se terminan transformando en costos ociosos.

La toma de decisiones es la selección de un curso de acción entre varias alternativas, los administradores deben escoger con base a una racionalidad limitada, es decir, deben contar con la información y la capacidad para analizar y evaluar alternativas a la luz de la meta deseada, escogiendo la alternativa que satisfaga de un modo más eficaz el logro de la meta, sin olvidar el marco jurídico al cual deben sujetarse.

Parte de la información o análisis que debe efectuar el administrador al momento de tomar decisiones consiste en conocer la legislación venezolana, que regula seguramente el curso de acción o la alternativa que en todo caso se va a seleccionar, con la finalidad de que la decisión tomada además de cumplir con los lineamientos administrativos existentes, se encuentre acorde al ordenamiento jurídico nacional. De esta manera, el administrador puede garantizar el logro de las metas y la fluidez de la norma, en caso contrario, si las decisiones tomadas no se encuentran apegadas a la ley, probablemente le ocasionara a la empresa pérdida de tiempo y dinero.

Bibliografía

- Barboza, E. (2001). *Derecho Mercantil. Manual teórico práctico*. Editorial McGraw-Hill. Quinta Edición. Caracas, Venezuela.
 - Bernardoni, Bustamante, Carvallo et al (1999). *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*. Segunda Edición. Barquisimeto, estado Lara, Venezuela.
 - Calvo, E. (1993). *Código de Comercio comentado*. Ediciones Libra, Caracas, Venezuela.
 - Garay, J. (1998). *Compañías Anónimas*. Librería Ciafre. Caracas, Venezuela
 - (2001). *Código de Comercio*. Librería Ciafre. Caracas, Venezuela
 - (2001). *Código Orgánico Tributario*. Librería Ciafre. Caracas, Venezuela
 - Goldschmidt, R. (2001). *Curso de Derecho Mercantil*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
 - Hung, F. (1993). *Sociedades*. Cuarta Edición. Raúl Clemente Editores C.A.
 - Lee, B. y Terrence, D. (1995). *Organización y liderazgo*. Primera Edición. Addison-Wesley Iberoamericana, S.A.
 - Legislec Editores C.A. (2000). *Manual práctico para gerenciar la mediana y pequeña empresa*. Tercera edición.
 - Maduro (1993). *Curso de obligaciones. Derecho Civil III*. Octava edición. Editorial Texto. Universidad Católica Andrés Bello.
 - República de Venezuela (1997). Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial, extraordinario No. 5.152.
 - República Bolivariana de Venezuela (1999). Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial, No. 5.433.
 - (2006). Reglamento a Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial No. 38.426.
-