

Administración de Nomina

III. SEM. RECURSOS HUMANOS

Licdo: Lino Rasmir.

2014

Cálculo del Salario Integral

Cálculo del Salario o Sueldo Integral en Venezuela. Para el cálculo del salario integral hay que tomar en cuenta el salario básico, las utilidades y las vacaciones para obtener el cálculo correcto. Este salario integral es utilizado para el cálculo de las prestaciones sociales.

Forma de Calcular el Sueldo o Salario Integral en Venezuela:

El salario básico se divide entre 30 días

Ejemplo: $1.000,00 / 30 = 33,33$

Las utilidades

Ejemplo: se pagaron dos meses de utilidades que son 60 días (equivalen a los 2 meses) / 12 meses = 5 este monto lo dividimos entre 30 días = 0,17 este monto lo multiplicamos por el salario base que son Bs. $33,33 = 5,55$

Las vacaciones

Ejemplo: se pagaron 15 días de bono vacacional / 12 meses = 1,25 este monto lo dividimos entre 30 días = 0,04 este monto lo multiplicamos por el salario base que son Bs. $33,33 = 1,39$

Sumamos todos los resultados salario base Bs. 33,33 mas utilidades Bs. 5,55 mas vacaciones Bs. 1,39 = Bs. 40,27 (este es el salario integran diario) para sacar el salario integral mensual multiplicamos por 30 días = Bs. 1.208,10

Cálculo de Prestaciones Sociales

El nuevo cálculo para las prestaciones sociales se encuentra descrito en el Artículo 142 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), donde se explica la retroactividad de las prestaciones sociales.

Nuevo Cálculo para Prestaciones Sociales (Retroactividad de las Prestaciones Sociales):

- a) El patrono depositará a cada trabajador por concepto de prestaciones sociales el equivalente a quince (15) días cada trimestre calculado con el último salario devengado, este derecho se adquiere desde el inicio del trimestre.
- b) Después del primer año de servicio, el patrono depositará a cada trabajador dos (2) días de salario por cada año, estos son acumulativos con un máximo de treinta (30) días.
- c) Cuando por cualquier causa la relación de trabajo termine, las prestaciones sociales serán calculadas con base a treinta (30) días por cada año o fracción superior a los seis (6) meses calculados con el último salario.
- d) El trabajador recibirá por concepto de prestaciones sociales, el monto que sea mayor entre lo depositado según los puntos a y b, y el cálculo efectuado en el punto c.
- e) Si por cualquier causa termina la relación de trabajo antes de los tres (3) primeros meses, el trabajador tendrá derecho a cinco (5) días de salario por cada mes trabajado o fracción.
- f) El pago de las prestaciones sociales debe hacerse dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación de la relación laboral, de no cumplirse el pago dentro de los cinco (5) días, generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el BCV.

- Salario base para el Cálculo de Prestaciones Sociales, Artículo 122 (LOTTT)

El salario base para el cálculo de prestaciones sociales y de indemnización por la terminación de la relación de trabajo, será el último salario devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales recibidos por el trabajador.

- Deposito de las Prestaciones Sociales, Artículo 143 (LOTTT)

Los depósitos trimestrales y anuales se efectuarán en un fideicomiso individual o en el Fondo de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador, también tiene la posibilidad de ser acreditada en la contabilidad de la empresa donde trabaja, siempre que el trabajador lo haya autorizado por escrito.

Los depósitos por garantía de prestaciones sociales devengarán intereses al rendimiento del fideicomiso o el Fondo de Prestaciones Sociales, si queda en la contabilidad de la empresa por autorización del trabajador, devengarán intereses a la

tasa promedio entre la pasiva y la activa determinada por el Banco Central de Venezuela (BCV), si el patrono no cumple con los depósitos establecidos estos devengarán intereses a la tasa activa establecida por el BCV.

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

Causas Justificadas de Despido (Artículo 79 LOTTT - Despido Justificado)

La nueva ley Orgánica del Trabajo de Los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), en su Artículo 79 da a conocer los puntos por la cual se puede despedir a un trabajador o empleado.

Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o empleado:

- Falta de probidad (honestidad, integridad o rectitud).
- Vías de hecho, salvo en legítima defensa.
- Todo acto inmoral que ofenda al patrono o algún miembro de su familia que vivan con él.
- Omisiones o imprudencias que afecten la seguridad o higiene del trabajo.
- Inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días hábiles en el período de un mes.
- Daños causado intencionalmente o con negligencia grave a mobiliarios, máquinas, herramientas, útiles de trabajo, materias primas, productos elaborados y terminados.
- Revelación de datos y secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.
- Abandono del trabajo, como:
 - o La salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas laborales sin permiso del patrono.
 - o La negativa de trabajar en las tareas a la que fue contratado, no se considerará abandono del trabajo, la negativa de trabajar en una labor que sea peligrosa y grave para su vida o su salud.

- La falta injustificada de asistencia del trabajador que tuviere a su cargo alguna tarea o máquina, cuando esta falta signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

Causas Justificadas de Retiro (Artículo 80 LOTTT - Despido Injustificado o Indirecto)

El **Artículo 80** de la nueva Ley Orgánica del Trabajo de Los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), se refiere al despido indirecto o injustificado, por parte del patrono o empleador.

Causas justificadas de retiro del trabajo por parte del trabajador o empleado.

Se considerará despido indirecto o injustificado por parte del Patrono, los siguientes casos:

- Falta de probidad (honradez, honestidad, integridad o rectitud).
- Todo acto inmoral que ofenda al trabajador o algún miembro de su familia que vivan con él.
- La sustitución del patrono cuando el trabajador considere inconveniente la sustitución para sus intereses.
- Omisiones o imprudencias que afecten la seguridad o higiene del trabajo.
- Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo.
- La exigencia que haga el patrono o empleador al trabajador, a que realice un trabajo distinto al que está obligado por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador, como también obligarlo a cambiar de residencia, salvo que en el contrato laboral se haya especificado lo contrario o por la naturaleza del trabajo sea necesario el cambio de residencia del trabajador.
- La reducción del salario o cambio del trabajador a un puesto inferior.
- El cambio arbitrario del horario de trabajo.
- Cualquier otro hecho que alteren las condiciones del trabajo.

Hay excepciones, no se considerará como despido injustificado o indirecto:

- Transferir nuevamente al trabajador a su puesto anterior, una vez sometido al período de prueba a un puesto superior, que no exceda los 90 días.
- Transferir nuevamente al trabajador a su puesto anterior, después de haber desempeñado temporalmente, por un tiempo no mayor a 180 días, un puesto superior por falta del titular de dicho puesto.
- El traslado temporal del trabajador por un lapso que no exceda los 90 días, a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior, en caso de emergencia.

Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador (Doblete):

Artículo 92 (LOTTT): En caso de que la relación de trabajo termine por causa ajenas a la voluntad del trabajador, o en el caso del despido sin alguna razón que lo justifique y cuando el trabajador manifieste su voluntad de no solicitar el reenganche, el patrono está en la obligación de pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por prestaciones sociales.

Para la indemnización por despido injustificado, se debe pagar:

- Prestaciones Sociales o Antigüedad (Artículo 142 LOTT)
- indemnización por despido indirecto o injustificado (Doblete, Artículo 92 LOTT)
- Como lo que esté pendiente por pagar:
 - Sueldos
 - Utilidades
 - Vacaciones
 - Bono Vacacional
 - Intereses sobre prestaciones sociales.

- Preaviso dado por el trabajador, Artículo 81 (LOTTT)

Si el trabajador por voluntad propia decide finalizar la relación de trabajo por tiempo indeterminado, éste deberá dar un preaviso al patrono según sea su período de trabajo.

Periodo de Trabajo:

- 1 mes - 7 días (una semana)
- 6 meses - 15 días (una quincena)
- 1 año - 30 días (un mes)

- Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador, (Doblete) Artículo 92 (LOTTT)

En caso de que la relación de trabajo termine por causa ajenas a la voluntad del trabajador, o en casos de los despidos sin razones que lo justifiquen y cuando el trabajador manifieste su voluntad de no solicitar el reenganche, el patrono está en la obligación de pagarle adicionalmente una indemnización equivalente al monto que le corresponde por prestaciones sociales.

Cálculo de Intereses sobre Prestaciones Sociales

Cálculo de intereses sobre prestaciones sociales en la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

Artículo 142 (LOTTT), dice que el patrono depositará a cada trabajador por concepto de prestaciones sociales el equivalente a quince (15) días con el último salario devengado cada trimestre y después del primer año de servicio el patrono depositará a cada trabajador dos (2) días de salario adicional por cada año, acumulativos y con un máximo de treinta (30) días.

Artículo 143 (LOTTT) Depósito de las Prestaciones Sociales:

Hay varias formas que se pueden aplicar para el deposito de las prestaciones sociales, uno puede ser, que los depósitos trimestrales y anuales se efectúen en un fideicomiso individual o en el Fondo de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador, también hay la posibilidad de ser acreditada en la contabilidad de la empresa donde trabaja, siempre que el trabajador o empleado lo haya autorizado por escrito.

Los depósitos por garantía de prestaciones sociales devengarán intereses al rendimiento del fideicomiso o el Fondo de Prestaciones Sociales a la tasa que den estos instrumentos financieros, pero si queda en la contabilidad de la empresa por autorización del trabajador, devengarán intereses a la tasa promedio entre la tasa pasiva y la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela (BCV), si el patrono no cumple con los depósitos establecidos estos devengarán intereses a la tasa activa establecida por el BCV.

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

II SECCION

Cálculo de Vacaciones y Bono Vacacional

Para el cálculo de vacaciones y bono vacacional en Venezuela, se tiene que tomar en cuenta el artículo 190 de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT) para el cálculo de vacaciones y el artículo 192 (LOTTT) para el cálculo del bono vacacional.

Cálculo de Vacaciones en Venezuela

Artículo 190 (LOTTT): cuando el trabajador cumpla un (1) año de trabajo interrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles.

Durante en periodo de vacaciones el trabajador tendrá el derecho a recibir el benéfico de alimentación, conforme a la Ley de Alimentación.

Tabla de cálculo de vacaciones:

- 1 año corresponden 15 días
- 2 años corresponden 16 días
- 3 años corresponden 17 días
- Todos los años agregamos un día adicional hasta un máximo de 15 días.

Vacaciones Colectivas,

Artículo 191 (LOTTT): Si el patrono otorga vacaciones colectivas durante varios días, a cada trabajador se le imputaran esos días a lo que le corresponda por derecho de vacaciones anuales, si para el momento de las vacaciones colectivas el trabajador no hubiere cumplido el tiempo para tener derecho a las vacaciones anuales, los días de

las vacaciones colectivas serán de descanso remunerado y se excede al lapso vacacional que le corresponde se le imputarán a sus vacaciones futuras.

Artículo 199 (LOTTT): se pueden acumular dos períodos vacacionales, solo a petición del trabajador y también podrá postergar o adelantar las vacaciones para coincidir con las vacaciones escolares.

Artículo 200 (LOTTT): se les da potestad al trabajador y al patrono para llegar a un acuerdo y fijar la fecha de las vacaciones a disfrutar, pero no podrán posponerse más allá de tres meses a partir de la fecha en que nació el derecho de las vacaciones, con la excepción del artículo 199 (LOTTT). Si no llegan a un acuerdo, el trabajador y el patrono, el Inspector del Trabajo determinará la fecha de las vacaciones.

Cálculo del bono vacacional en Venezuela

Artículo 192 (LOTTT): al trabajador le corresponde al momento de disfrutar sus vacaciones, además del salario correspondiente, un bono adicional para su disfrute de quince (15) días de salario normal mas un día por cada año de servicio hasta un total de treinta (30) días del salario normal.

Tabla de cálculo del bono vacacional:

- 1 año corresponden 15 días
- 2 años corresponden 16 días
- 3 años corresponden 17 días
- Todos los años agregamos un día adicional hasta un máximo de 30 días.

Artículo 195 (LOTTT): nos dice que cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado de sus vacaciones a que tiene derecho, el patrono deberá pagarle la remuneración correspondiente a cualquier período vacacional no disfrutado, calculada al salario normal

Cálculo de Utilidades

Ley Orgánica del Trabajo de Los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT). Pago de los aguinaldos, bonificación de fin de año y las utilidades en el mes de diciembre.

Artículo 131 (LOTTT): Las entidades de trabajo deberán distribuir entre sus trabajadores por lo menos el quince (15) por ciento de los beneficios líquidos obtenidos al fin del ejercicio anual y este monto nunca puede ser inferior a treinta (30) días de salario y un máximo de cuatro (4) meses de salario. Cuando el trabajador no tenga el año completo, la bonificación se pagará proporcional a los meses completos trabajados.

Artículo 132 (LOTTT): Todas las entidades de trabajo con fines de lucro, deben pagar a sus trabajadores dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año o lo establecido en la convención colectiva, un pago mínimo de treinta (30) días de salario imputable a la participación de los beneficios.

Artículo 140 (LOTTT): Los patronos cuyas actividades no tengan fines de lucro, estarán exentos del pago de la participación en los beneficios, pero deberán pagar a los trabajadores un bono de fin de año, de por lo menos treinta (30) días de salario.

Nota: Para el pago de Aguinaldos, Bonificación de Fin de Año y Utilidades de los Trabajadores de la Administración Pública, Jubilados y Pensionados de la Administración Pública Nacional y miembros de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, se debe tomar en cuenta la Gaceta Oficial de cada año.

Cálculo del SSO

Para el cálculo del Seguro Social Obligatorio en Venezuela (SSO), tenemos que tomar en cuenta que el empleado aporta el 4% y la empresa dependiendo la clasificación de riesgo puede aportar entre 9% a 11%, (artículo 192), el tope máximo es de 5 salarios mínimos.

Esta es la fórmula para el cálculo del Seguro Social Obligatorio:

Sueldo básico x 12 meses entre 52 semanas, que son las laborales del año, a este resultado lo multiplicamos por el 4% de retención SSO y después x los lunes que tenga el mes que pueden ser 4 o 5.

Ejemplo:

Sueldo básico: Bs.F. 2.000,00

$2000 \times 12 / 52 = 461,53 \times 4\% = 18,46 \times 4$ (lunes del mes pueden ser 4 o 5) = Bs.F. 73,84 a descontar al trabajador.

Para la empresa se utiliza el mismo procedimiento.

Cálculo del Paro Forzoso

El paro forzoso y capacitación laboral en Venezuela es un derecho que tienes el trabajador cesante de recibir por cinco meses una manutención correspondiente al 60%, del monto que resulte del promedio del salario de los últimos 12 meses de trabajo, antes de la cesantía.

Requisitos para obtener el beneficio del paro forzoso y capacitación laboral:

- 1- Estar en el Sistema de Seguridad Social.
- 2- Tener un mínimo de 12 meses, dentro de los veinticuatro 24 meses inmediatos anteriores a la cesantía.

Tienen derechos de recibir el paro forzoso los trabajadores por:

- 1- Despido injustificado o retiro justificado de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo.
- 2- La terminación del contrato de trabajo a tiempo determinado, o para una obra determinada, para este caso, tendrán derecho quienes hayan cotizado un mínimo de 12 meses dentro de los 3 años inmediatos anteriores a la ocurrencia de la contingencia.
- 3- La muerte, jubilación, invalidez o sustitución del patrono, siempre que cause la finalización del trabajo.
- 4- Reducción del personal, por quiebra, reconversión industrial y otros procesos.
- 5- La reducción de funcionarios, o empleados, de conformidad con la Ley de Carrera Administrativa.

Fórmula para el cálculo del paro forzoso:

El cálculo se realizara sobre el salario normal:

- Trabajador 0,5%
- Patrono 2%

Tiene un tope de 10 salarios mínimos mensuales.

Ejemplo:

Sueldo básico o normal: Bs.F. 3.000,00

$3000 \times 12 / 52 = 692,30 \times 0,5\% = 3,46 \times 5$ (lunes del mes pueden ser 4 o 5) = Bs.F. 17,30 a descontar al trabajador.

Para la empresa se debe utiliza el mismo procedimiento.

Cálculo Horas Extras

Cálculo para el pago del bono nocturno, pago de horas extras, horas extraordinarias y pago por trabajo en día feriado o descanso, según la nueva Ley Orgánica del Trabajo de Los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

- **Artículo 117 (LOTTT)** Pago del bono nocturno:

La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento (30%) de recargo, sobre el salario convenido para la jornada diurna. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por causa del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

- **Artículo 118 (LOTTT)** Pago de horas extras:

Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento (50%) de recargo, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por causa de horas extras, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

Cálculo para el pago de horas extras:

Sueldo mensual / 30 = salario normal diario / el número de horas de la jornada laboral
= salario por hora x 1,5 (50%) = salario hora extra diurna.

Ejemplo: 1.200 mensual / 30 días = 40 salario normal diario / 8 horas = Bs. 5 salario por hora x 1,5 = Bs. 7,5 la hora extra diurna.

- **Artículo 120 (LOTTT)** Pago por trabajo en día feriado o descanso:

Cuando un empleado trabaje en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día más un adicional del 50 % del salario normal diario.

Cálculo para el pago de día feriado o descanso:

Salario normal diario x 1,5 (50%) = salario por día feriado o descanso laborado.

Ejemplo: 100 (salario normal diario) x 1,5 = Bs. 150 salario por día feriado o descanso.

Cálculo Cesta Ticket

Para el cálculo del cesta ticket o bono de alimentación en Venezuela, la ley nos dice, que tanto la empresa privada como publica, sin límite mínimo de trabajadores, están en la obligación de ofrecer a sus trabajadores comedores o cancelar la cesta ticket o bono de alimentación por jornada trabajada, también cuando se encuentre de permiso, de vacaciones y en el caso de las mujeres cuando se encuentren de reposo prenatal y postnatal. Este beneficio es solo para los trabajadores que no excedan los tres salarios mínimos mensuales.

Fórmula para el cálculo de la cesta ticket o bono de alimentación:

El monto a cancelar está entre el 25% y 50% de la Unidad Tributaria.

Ejemplo:

Unidad tributaria: Bs.F. 76,00 en el año 2011 (todos los años cambia)

Monto mínimo a cancelar Bs.F. 19,00 que corresponde al 25% de la unidad tributaria.

Monto máximo a cancelar Bs.F. 38,00 que corresponde al 50% de la unidad tributaria.

Días no laborables y feriados

En Venezuela tenemos muchas festividades a lo largo de todo el año, que pueden ser laborables o no laborables según sea el caso, siendo de carácter oficial y religioso, que celebran episodios históricos y personajes célebres de nuestra historia, tanto regional como nacional.

Estas se dividen en dos; feriados (LOTTT) y la Ley de Fiestas Nacionales.

Son días feriados y no laborables a nivel nacional, según el Artículo 184 de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), son:

- Todos los domingos
- 1 de enero (Año Nuevo)
- Lunes y Martes de Carnaval
- Jueves y Viernes Santos (Semana Santa)
- 1 de mayo (Día del Trabajador)
- 24 de diciembre
- 25 de diciembre (Día de Navidad)
- 31 de diciembre.

Fiestas Nacionales, no laborables:

- 19 de abril (Declaración de la Independencia)
- 24 de junio (Aniversario de la Batalla de Carabobo)
- 5 de julio (Día de la Independencia)
- 24 de julio (Natalicio de Simón Bolívar)
- 12 de octubre (Día de la resistencia indígena).

También los que el Gobierno Nacional, los Estados o las Municipalidades, hayan declarado o se declaren festivos hasta un límite total de tres (3) por año.

Según la Ley de Fiestas Nacionales, estas pueden ser laborables o no laborables según sea el caso:

- 6 de enero - Día de los Reyes Magos - Laborable optativo.
- 14 de enero - Día de La Divina Pastora - Estado Lara y alrededores - Laborable optativo.

- 15 de enero - Día del Maestro - No laborable, solo para los maestros.
- 19 de marzo - Día de San José – Laborable.
- 3 de agosto - Día de la Bandera Nacional – Laborable.
- 15 de agosto - Día de la Virgen de Consolación - Estado Táchira – Laborable optativo.
- 11 de septiembre - Día de Nuestra Señora de Coromoto – Laborable.
- 9 de octubre - Fundación de Mérida - No laborable en el Estado Mérida.
- 1 de noviembre - Día de todos los Santos – Laborable.
- 2 de noviembre - Día de los Muertos – Laborable.
- 13 de noviembre - Día de la Virgen del Socorro - No laborable en el Estado Carabobo.
- 18 de noviembre - Día de la Virgen de la Chinita - No laborable en el Estado Zulia.
- 8 de diciembre - Día de la Inmaculada Concepción - Laborable.
- 10 de diciembre - Día de la Aviación Nacional – Laborable.
- 27 de diciembre - Día de San Benito de Bobures - No laborable en Bobures.

Pre y Post Natal

El reposo prenatal y postnatal en Venezuela, se rige por la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), que da a la mujer embarazada beneficios para tener un pre y post natal satisfactorio. Los descansos de maternidad son irrenunciables.

Entre los puntos más relevantes que tienen que tomarse en cuenta para el permiso pre y post natal son:

- **Artículo 333:** Las trabajadoras embarazadas no podrán realizar tareas o actividades que puedan poner en peligro su vida y la de su hijo o hija.
- **Artículo 334:** El traslado del lugar de trabajo para conservar la buena salud de la trabajadora embarazada, no debe nunca perjudicar el estado de gravidez, ni se puede rebajar el salario o desmejorarse sus condiciones.
- **Artículo 335:** La mujer embarazada tiene protección especial de inamovilidad laboral desde el inicio del embarazo y hasta dos (2) años después del parto, también se aplicará a la trabajadora durante los dos (2) años siguientes a la colocación familiar de niños y niñas menores de tres (3) años.

- **Artículo 336:** La trabajadora embarazada tendrán derecho a un descanso pre natal de seis (6) semanas antes del parto, y veinte (20) semanas después del parto, este periodo puede aumentar según dictamen médico.

-**Artículo 338:** Si la trabajadora no hace uso de todo el descanso prenatal, ya sea por autorización médica, se adelante el parto o por cualquier otra circunstancia, el tiempo que no se utilizó se sumará al período de descanso postnatal.

-**Artículo 339:** Todos los trabajadores tienen derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad de catorce (14) días continuos a partir del nacimiento del niño o niña, o a partir de la fecha que sea dado en colocación familiar. También gozará de protección especial de inamovilidad laboral a partir de la fecha del parto como protección durante los dos (2) años siguientes a la colocación familiar de niños y niñas menores de tres (3) años.

- **Artículo 340:** La trabajadora que le otorguen la adopción de un niño o niña menor de tres (3) años, tendrá derecho a un descanso de maternidad remunerado durante las veintiséis (26) semanas siguientes.

- **Artículo 341:** Tanto el trabajador como la trabajadora pueden solicitar sus vacaciones inmediatamente después de su licencia de paternidad o del descanso post natal, el patrono estará en la obligación de concederlas.

- **Artículo 345:** La trabajadora tendrá durante el periodo de lactancia, dos (2) descanso diarios de medio hora c/u para amamantar a su hijo o hija, en el Centro de Educación Inicial, si no hubiese centro de lactancia, los descanso serian de una hora y media c/u.

Tipos de Salarios

El **Artículo 104** de la nueva Ley Orgánica del Trabajo de Los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), indica que en Venezuela tenemos dos clases de salarios, el salario (salario integral) y el salario normal, que según el caso se utilizan para el cálculo de las prestaciones sociales, utilidades, vacaciones, entre otros.

El salario o como se conoce salario integral es todo lo que se percibe, no solo por la remuneración diaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador como son; las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios, utilidades, bono

vacacional, recargos por días feriados, sobresueldos, horas extras, trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Los subsidios o facilidades que el patrono de al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de toda su familia, tiene también carácter salarial.

No son parte del salario (salario integral), los beneficios sociales de carácter no remunerativo, indicados en el **Artículo 105 (LOTTT)**.

Este salario (salario integral), se utiliza para el cálculo de las prestaciones sociales (antigüedad).

Pero también tenemos el salario normal, que es el que percibe el trabajador por su jornada laboral de forma regular y permanente (salario base).

El salario normal se utiliza para el pago de horas extras, días feriados, bono nocturno, bono vacacional, entre otros.

Quedan excluidos las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial.

Jornada Laboral / Horario de Trabajo

Reducción de la jornada laboral en Venezuela. La jornada de trabajo no podrá exceder de cinco (5) días a la semana y el trabajador tendrá derecho a dos (2) días de descanso, continuos y remunerados, Artículo 173 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

-Jornada Diurna: entre las 5:00 a.m. y 7:00 p.m. y no podrá exceder las ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta (40) horas semanales.

-Jornada Nocturna: entre las 7:00 p.m. y 5:00 a.m. y no podrá exceder las siete (7) horas diarias, ni de treinta y cinco (35) horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como una hora nocturna.

-Jornada Mixta: comprende periodos de trabajo diurno y nocturno, y no puede ser superior a siete horas y medias (7,5) diarias, ni de treinta y siete horas y media (37,5) a la semana. Si el periodo nocturno es mayor de cuatro (4) horas, se considerará jornada nocturna en su totalidad.

Legislación Laboral

El departamento de recursos humanos como contadores y abogados deben estar al día con los procesos, aplicaciones, herramientas y la interpretación práctica de las leyes laborales y normas de la legislación laboral en Venezuela.

Hay que estudiar e interpretar bien la Ley Orgánica del Trabajo venezolana y su reglamento, como estar pendiente de los cambios y modificaciones en la Gaceta Oficial, como puede ser el salario mínimo y la unidad tributaria. Lo más recomendable es tomar un curso de legislación laboral completo, que contenga los puntos básicos, como son:

- Tipo de contrato de trabajo; individual o colectivos, por tiempo determinado o indeterminado.
- Sindicatos y convención colectiva.
- Trabajo de mujeres embarazadas, menores de edad y extranjeros.
- Descanso pre y post natal.
- Pago de guarderías y colegios.
- Renuncia individual o colectiva al trabajo.
- Causas de despido injustificado y justificado.
- Pago y omisión del preaviso.
- Inamovilidad laboral.
- Huelgas o paros laborales.
- Jornada de laboral, horas extra, bonos, descanso semanal y feriados.
- Salario mínimo y cesta ticket.
- Tipos de salarios y sus deducciones.
- Ley Seguro Social, Inces y Banaviv.
- Vacaciones y utilidades.
- Liquidación de prestaciones sociales.
- Intereses sobre prestaciones sociales y fideicomisos.
- Modificación y cambio de las condiciones de trabajo y patrono.
- Seguridad en el trabajo.

PLAN DE EVALUACION DE LA MATERIA

Secciones de Trabajo	%	Instrumentos	PTOS (1-20)	Observaciones
I	10%	Actividad	2	Guía de trabajo
	15%	Prueba Escrita	3	Guía de trabajo
II	10%	Actividad	2	Guía de trabajo
	15%	Prueba Escrita	3	Guía de trabajo
III	10%	Actividad	2	Practica
	10%	Prueba Escrita	2	Practica
IV	15%	Prueba Escrita	3	Practica
V	15%	Actitudinal	3	Asistencia Responsabilidad Participación
Total	100%		20 Puntos	

Dudas y preguntas:**(Horario de 8:00 am a 11:00 am) de lunes a Jueves.**

- E-Mail: linorasmir@hotmail.com
- Facebook: *LinoRasmir*
- Twitter: *@TachiraYa*
- Skype: *LinoRasmir*