

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL "SIMÓN RODRÍGUEZ"
DECANATO DE POST-GRADO
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
GERENCIA ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS

NORMATIVA LEGAL

VIGENTE

Participantes:

Peña Luís
Pérez Juan Carlos

Facilitadora:

Prof. Carmen Echevarria

Caracas Junio de 2007

CONTENIDO

	Pág.
Introducción.....	3
Normativa Legal Vigente.....	5
Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela.....	5
Ley Orgánica del Trabajo.....	7
Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.....	9
Ley Orgánica Procesal del Trabajo.....	10
Ley del Estatuto de la Función Pública.....	11
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo...	12
Reglamento Parcial Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.....	13
Ley del Estatuto Sobre Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública De Los Estados Y Los Municipios.....	14
Ley de Alimentación de los Trabajadores.....	15
Decreto de Aumento de Salario Mínimo.....	17
Decreto de Inamovilidad Laboral.....	17
Resolución de Extensión del Periodo de Lactancia.....	17
Solvencia Laboral.....	18
Cálculos.....	18
Ley de Seguro Social Obligatorio.....	18
Ley de Paro Forzoso.....	19
Ley de Vivienda y Hábitat.....	20
Ley de Alimentación de los Trabajadores.....	20
Prestaciones Sociales de Antigüedad (Antiguo Régimen).....	21
Prestaciones Sociales de Antigüedad (Nuevo Régimen).....	24
Conclusiones.....	27
Bibliografía.....	28

INTRODUCCIÓN

“El desconocimiento de la Ley no implica su incumplimiento”, esto dice el artículo 2 del Código Civil de la Republica Bolivariana de Venezuela, con lo cual se quiere significar la importancia de conocer los instrumentos legales relacionados con la administración y la gerencia estratégica de los recursos Humanos en Venezuela, es por ello el presente trabajo intenta recopilar la normativa legal vigente en materia laboral que impera en el país.

Sin duda alguna comenzando con la más importante de todas ellas la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, sancionada el 15 de Diciembre de 1999, mediante referendo refrendario, luego de ser elaborada y discutida por una Asamblea Nacional Constituyente elegida mediante el voto popular. En ella se recoge el espíritu del trabajo como un hecho social y que goza de la protección del estado.

Igualmente se refiere a los artículos mas importantes de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual fue aprobada en consejo de ministros el 16 de Junio de 1997 y en la cual se norman las actividades, relaciones y situaciones derivadas del trabajo como un hecho social y qué como dice la Constitución y esta misma Ley, debe de gozar de la protección especial del Estado en su ordenamiento jurídico.

Así mismo se hace referencia a otras leyes que cumplen con el mismo objetivo de establecer las Normas que rigen las relaciones de trabajo entre Trabajadores y patronos, tanto en la Administración Privada, al igual que en la Administración Pública.

Estas Leyes, decretos y Resoluciones son: Ley Orgánica de Seguridad Social, Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Ley del Estatuto de la Función Publica, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento parcial, Ley del Estatuto Sobre Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública de los Estados y los Municipios, Ley de Alimentación de los Trabajadores.

También se hace referencia a los Decretos de Aumento de Salario Mínimo, de Inamovilidad Laboral y las Resoluciones que Extienden el Periodo de Lactancia y de presentación de la Solvencia Laboral por parte de las empresa privadas que deseen contratar con el Estado.

Finalmente se describirán los procesos y premisas que permiten realizar los cálculos de cotizaciones tanto del trabajador como del patrono en todo lo relativo a Ley de Seguro Social Obligatorio, Ley de Paro Forzoso, Ley de Vivienda y Hábitat, Ley de Alimentación de los Trabajadores.

Además se explicará los criterios a tomar en cuenta para el cálculo de las Prestaciones Sociales de Antigüedad, de acuerdo al antiguo régimen y aquellos criterios que rigen para el cálculo de las Prestaciones Sociales de Antigüedad del nuevo y vigente régimen.

Desde luego resulta difícil abarcar toda la Normativa Legal que esta vigente y no se pretende hacer un compendio de Leyes, mas aún cuando nos encontramos en un proceso dinámico y continuo de cambio de Leyes; lo que se pretende es denotar aquellas normas que afectan en mayor medida las relaciones de trabajo entre los Gerentes y sus Trabajadores y destacar su importancia a la hora de diseñar las estrategias relacionadas con el talento humano de la organización.

NORMATIVA LEGAL VIGENTE.-

El trabajo como hecho social goza de la protección estatal, dicha protección tiene carácter constitucional y abarca tanto la prestación de servicio subordinada como la independiente, remunerada o no; es decir, engloba el trabajo remunerado y todas las expresiones de trabajo voluntario, con la única condición que sean actividades lícitas que generen riqueza y/o contribuyan a la cohesión y bienestar social.

El trabajo goza de protección constitucional, entre otras cosas, porque el constituyente de 1999 lo consideró uno de los pilares para la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la prestación de servicios personales es considerada por nuestro texto constitucional como un derecho humano fundamental, como una actividad que debe ser protegida sin distinción de sexo, condición social u origen étnico.

La República Bolivariana de Venezuela es un estado comprometido en lograr la plena vigencia de todos los derechos humanos, especialmente de aquellos de naturaleza laboral y sindical, la Constitución reconoce expresamente estos derechos fundamentales, estableciendo los principios de igualdad y no discriminación, interdependencia, indivisibilidad y desarrollo progresivo, especialmente de aquellos conocidos como derechos humanos e económicos y sociales; asimismo, la Carta Magna, de conformidad con su artículo 23, otorga rango supraconstitucional a los tratados internacionales en materia de derechos humanos, entre ellos los convenios de la Organización Internacional del trabajo (O.I.T.).

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.-

De acuerdo a lo mencionado arriba, en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela analizaremos los siguientes artículos que le dan al trabajo el rango constitucional:

CAPITULO V

DE LOS DERECHOS SOCIALES Y DE LOS FAMILIARES

Artículos. Del 80 al 97

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece:

Artículo 86

“ Toda persona tiene 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, perdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de prevención social.

El Estado tiene la obligación de asegurar la obligación 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.

Artículo 87 De los Derechos individuales.

Del trabajo.

Está privilegiado y jerarquizado en que es una obligación del trabajador pero es un deber del estado garantizar medidas que permitan que hombre y mujeres obtengan un empleo que les proporcione una existencia digna y decorosa. Se conságrale principio de libertad de trabajo y todos los atributos de derechos humanos que ésta tiene.

Artículo 87. Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo.

Está representado por la obligación que tiene el Estado y el patrono de garantizar a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad e higiene y ambiente de trabajo adecuado. Esto es trascendente porque eleva al principio de garantía constitucional, la higiene y seguridad en el trabajo en el contexto de una garantía constitucional.

Artículo 88. Derecho a la igualdad de oportunidades y de trabajo.

Se garantiza e imprime, con la intensidad propia de esta Constitución, la obligación del Estado de garantizar a hombre y mujeres la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Artículo 89: Protección del Estado.

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. Se consagra la obligación de la ley de mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras y se señalan unos principios rectores para el nuevo orden público social en materia laboral tales como:

- Los principios de la progresividad y la intangibilidad: que impide que cualquier ley pueda afectar los derechos y beneficios de los trabajadores.
- El principio de la naturaleza de las relaciones laborales por encima de las formas o apariencias.
- La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.
- La transacción y el desistimiento solamente se permiten al final de la relación de trabajo.
- El principio pro operario: en caso de dudas acerca de la aplicación o concurrencia de dos normas, a un caso en materia laboral, se debe aplicar por imperativo constitucional, la que más le favorezca al trabajador.
- La primacía de la Constitución en el sentido que todo acto contrario a la Constitución es nulo.
- Prohibición del trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral.

LEY ORGANICA DEL TRABAJO.-

Ley Orgánica del Trabajo publicada en Gaceta Oficial N° 36.950 de fecha 19 de Junio de 1997 y recoge toda la normativa relativa a las relaciones y situaciones de trabajo como hecho social tal y como lo establece el artículo 1 de esta ley.

Si bien la Constitución garantiza la protección del trabajo como hecho social y por ende de los trabajadores como actores principales de ese hecho, obligando a la ley a disponer lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores.

La ley orgánica del trabajo es un compendio de disposiciones de orden público que tiene por objeto la protección del trabajo como hecho social y, por lo tanto, en principio, podemos decir que dichas normas deben ser estricta observancia.

No obstante, dicha ley lo que constituye es un marco mínimo de referencia, de observancia obligatoria para los patronos y trabajadores, las condiciones establecidas en la ley orgánica del trabajo pueden ser modificadas consensualmente por las partes de la relación laboral, siempre que sea para mejorar las condiciones mínimas establecidas en la ley.

Artículo 1. La ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social

Artículo 2. El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.

Artículo 3. En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que a los trabajadores.

No están comprendidos en las disposiciones de esta Ley:

Los miembros de los cuerpos armados (la Fuerzas Armadas nacionales), los servicios policiales y demás ente vinculados a la defensa y seguridad de la nación y al mantenimiento del orden público), ya que sus beneficios son fijados por una normativa especial. Art. 7

Artículo. 8. Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales o municipales se rigen por las normas sobre Carrera Administrativa nacionales, estatales o municipales, según el caso, en todo lo relativo a su ingreso. Ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistema de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional; se rige supletoriamente por esta ley en el ámbito de las materias e institutos jurídicos distintos a lo señalados, en cuanto fuere compatible con la índole de los servicios prestados y la exigencias de la administración pública..Los obreros al servicio de los entes públicos están amparados por las disposiciones de esta Ley.

Artículo 10 el ámbito de aplicación de conformidad con el principio de orden público y de aplicación territorial de dicha Ley, manifiesta que rigen a venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y en ningún caso serán renunciables ni relajables por convenios particulares.

LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.-

GACETA OFICIAL N° 37.600 de fecha 30-12-2002

Objeto:

Artículo 1: Tiene por objeto crear el sistema de seguridad social, establecer y regular, su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación, como servicio público de carácter no lucrativo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la república Bolivariana de Venezuela y en los tratados, pactos y convenciones sobre la materia, suscritos y ratificados por Venezuela.

Campo de aplicación Material.

Las contingencias cubiertas se encuentran consagradas en el Artículo 17 de la ley, de acuerdo con el cual, el Sistema “garantiza el derecho a la salud y a las prestaciones por maternidad, paternidad, enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración, discapacidad, necesidades especiales, pérdidas involuntarias del empleo, desempleo, vejes, viudedad, orfandad, vivienda y hábitat , recreación, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley..”

A continuación presentamos un cuadro comparativo entre las disposiciones contempladas en la Ley del Sistema de Seguridad Social y la Ley Orgánica del Seguro Social.

LOSSSI (Artículo 5 y 7) Ley Orgánica del Seguro Social (Art. 18)

Atención a la salud, prevención y riesgos en el trabajo	Promoción de la salud de toda la población en forma universal y equitativa que incluye la protección y la educación para la salud y la calidad de vida, la prevención de enfermedades y accidentes, la restitución de la salud y la rehabilitación oportuna, adecuada y de calidad.
Pensiones	Programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
Atención por la pérdida involuntaria del empleo.	Promoción de la salud de los trabajadores y de un ambiente de trabajo seguro y saludable, la recreación, la prevención, atención integral, rehabilitación, reentrenamiento y reinserción de los trabajadores enfermos o accidentados por causas de trabajo, así como las prestaciones en dinero que de ellos se deriven.
Indemnizaciones, subsidios y asignaciones familiares	
Servicios de formación, capacitación e inserción laboral	
Programas de vivienda	
Programa de descanso y recreación social.	

LEY ORGANICA PROCESAL DEL TRABAJO.-

Gaceta Oficial 37.504 de fecha 13-8-2002.

Esta ley tiene como Objeto primordial el de garantizar la protección de los trabajadores basándose en lo establecido en la Constitución y rige el funcionamiento de la jurisdicción laboral para los trabajadores y empleados desde el punto de vista de su autonomía imparcialidad y especialidad en la materia laboral.

Posee los principios por los cuales deben orientarse a los jueces de la jurisdicción laboral como son: principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad.

Esta Ley tiene las siguientes características:

- Se implanta la oralidad en los procesos laborales.
- dictan los lineamientos por los cuales los jueces deben seguir, dando la rectoría del proceso a los mismos, las cuales de inhibición y recusación, así como su tramitación.
- Establece la organización y funcionamiento de los tribunales del trabajo.
- Establece la competencia de los tribunales del trabajo que conocerán de los asuntos contenciosos del trabajo, que no corresponda a la conciliación ni el arbitraje.

Así mismo es de hacer notar que con esta Ley se deroga los artículos 52,53, 116, al 124 y 655 de la ley Orgánica del Trabajo 655 establece los tribunales competentes en los asuntos contenciosos. Esto queda reorganizado y enmarcado en la presente Ley.

Es importante resaltar el Artículo 187 donde se denota la estabilidad concatenado con el Artículo 99 de LOT, el cual establece el despido justificado debe ser notificado dentro de los cinco (5) días después de la notificación del trabajador al juez de sustanciación, mediación y ejecución de su jurisdicción. Así como el trabajador si no esta de acuerdo con el motivo del despido puede ocurrir ante esta instancia antes los cinco (5) días de su notificación.

LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCION PÚBLICA.-

GACETA OFICIAL N° 37.522 DE FECHA 06-09-2002

La Ley del Estatuto de la Función Pública es un instrumento legal mediante el cual se rige las relaciones entre los funcionarios y funcionarias públicos, y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales. Esta ley deroga la antigua Ley de carrera Administrativa, quedando vigente su Reglamento General,

La Ley del estatuto de la Función Pública es el sistema de dirección y de gestión de la función pública y la articulación de las carreras publicas.

Constituye el sistema de administración de personal , el cual incluye la planificación de recursos humanos, procesos de reclutamiento, selección, ingreso, inducción, capacitación y desarrollo, planificación de las carreras, evaluación de

meritos, ascensos, traslados, transferencias, valoración y clasificación de cargos, escalas de sueldos, permisos y licencias régimen disciplinarios y normas para el retiro.

Quedan excluidos de la aplicación de esta Ley:

- Los funcionarios y funcionarias públicos al servicio del Poder Legislativo Nacional.
- Los funcionarios y funcionarias públicos a que se refiere la Ley Orgánica del Servicio Exterior;
- Los funcionarios y funcionarias públicos al servicio del Poder Judicial.
- Los funcionarios y funcionarias públicos al servicio del Poder ciudadano.
- Los funcionarios y funcionarias públicos al servicio del Poder Electoral;
- Los obreros y obreras al servicio de la Administración Pública.;
- Los funcionarios y funcionarias al servicio de la Procuraduría General de la República;
- Los funcionarios y funcionarias públicos al servicio del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT).
- Los miembros del personal directivo, académico, docente, administrativo y de investigación de las universidades nacionales.

La consideración de la Ley del Estatuto de la Función Pública es su aspecto disciplinario traza el mapa de herramientas de apoyo, a los funcionarios encargados de aplicarla. La organización del trabajo parte del concepto fundamental y olvidado por aparente evidencia en los textos, de funcionario publico.

LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO.-

GACETA OFICIAL N° 38.236 de fecha 26-07-2005.

Objeto

Se encuentra establecido en el Art. 1 tiene como objetivo:

Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el

ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.

Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el sistema de seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

REGLAMENTO PARCIAL DE LA LEY ORGANICA DE PREVENCION CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO.-

Gaceta Oficial N° 38.596 de fecha 03-01-2007

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas de la Ley Orgánica de ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de trabajo dirigidos a:

1. Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras en todas las ocupaciones.
2. Prevenir todo daño causado en sus ocupaciones de los riesgos y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos.

3. Protegerlos y protegerlas en sus ocupaciones de los riesgos y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos.
4. Colocar y mantener al trabajador y a la trabajadora en un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades.
5. Garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social.

Ámbito de aplicación:

Las disposiciones de este Reglamento son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un patrono o patrona, cualquier sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, son públicos y privados.

LEY DEL ESTATUTO SOBRE REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS FUNCIONARIOS O FUNCIONARIAS O EMPLEADOS O EMPLEADAS DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA DE LOS ESTADOS Y LOS MUNICIPIOS.-

La presente Ley regula el derecho a la jubilación y pensión de los funcionarios o funcionarias y empleados o empleadas de los organismos que se menciona a continuación:

1. Los Ministerio y demás organismos de la administración Central de la República.
2. La Procuraduría General de la República
3. El Consejo Nacional Electoral.
4. La Defensoría del Pueblo.
5. Los Estados y sus organismos descentralizados.
6. los municipios y sus organismos descentralizados.
7. Los institutos autónomos y las empresas en las cuales alguno de los organismo del sector público tenga por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de su capital.
8. Las fundaciones del estado.

9. Las personas jurídicas de derecho público con forma de sociedades anónimas.
10. Los demás entes descentralizados de la Administración Pública Nacional y de los estados y de los municipios.

El Derecho a la Jubilación.

Está consagrado en el Artículo 3 se adquiere mediante el cumplimiento de los siguientes:

1. Cuando el funcionario o funcionaria o el empleado o empleada haya alcanzado la edad de sesenta (60) años, se es hombre; o de cincuenta y cinco (55) años, si es mujer, siempre que hubiere cumplido, por lo menos, veinticinco (25) años de servicio.
2. Cuando el funcionario o funcionaria o el empleado o empleada haya cumplido treinta y cinco (35) años de servicio, independientes de la edad.
3. Haber cotizado no menos 60 cotizaciones mensuales.

Artículo 10

La antigüedad en el servicio a ser tomada en cuenta para el otorgamiento del beneficio de la jubilación será la que resulte de computar los años de servicios, prestados en forma ininterrumpida o no, en órganos y entes de la Administración Pública. La fracción mayor de ocho (8) meses se computará como un (1) año de servicio.

Se tomará en cuenta el tiempo de servicio prestado en la administración pública como funcionario o funcionaria, obrero u obrera o contratado o contratada.

LEY DE ALIMENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.-

La Ley de Alimentación de los trabajadores o popularmente conocida como el Bono de Alimentación o Cesta Ticket, tiene por objeto regular el beneficio de alimentación para proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral tal como lo dice su Artículo 1.

Artículo 2. A los efectos del cumplimiento de esta Ley, los empleadores del sector público y del sector privado que tengan a su cargo veinte (20) o más trabajadores, otorgarán el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo.

Parágrafo Primero: Se entenderá por comida balanceada aquella que reúna las condiciones calóricas y de calidad, tomando como referencia las recomendaciones y criterios establecidos por el órgano competente en materia de nutrición.

Parágrafo Segundo: Los trabajadores contemplados en el ámbito de aplicación de esta Ley serán excluidos del beneficio cuando lleguen a devengar un salario normal que exceda de tres (3) salarios mínimos urbanos decretados por el Ejecutivo Nacional.

Parágrafo Tercero: El beneficio previsto en esta Ley podrá ser concedido, concertada o voluntariamente, por los empleadores que tengan a su cargo menos trabajadores de los exigidos en el encabezado de este artículo y podrá extenderse a los trabajadores que devenguen una remuneración superior al límite estipulado.

Artículo 3. La determinación del régimen dietético de una comida balanceada estará a cargo del órgano competente en materia de nutrición, el cual deberá ejercer la supervisión y recomendaciones que estime pertinentes, así como emprender campañas de orientación y educación acerca del régimen alimentario y todo lo necesario al cumplimiento del objeto de esta Ley.

Artículo 4. El otorgamiento del beneficio a que se refiere el artículo 2 de esta Ley podrá implementarse, a elección del empleador, de las siguientes formas:

1. Mediante la instalación de comedores propios de la empresa, operados por ella o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones.
2. Mediante la contratación del servicio de comida elaborada por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales.
3. Mediante la provisión o entrega al trabajador de cupones, ticket o tarjetas electrónicas de alimentación, emitidas por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, con los que el trabajador podrá obtener comidas o alimentos en restaurantes o establecimientos de expendio de alimentos o comidas elaboradas.

DECRETO DE AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO.-

El pasado día 01 de mayo de 1997 el Presidente de la Republica Bolivariana de Venezuela emitió Decreto N° 5.318, publicado en la Gaceta Oficial N° 38.674 de fecha 02 de mayo de 2007, mediante el cual se fija como salario mínimo mensual obligatorio para los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios en los sectores públicos y privados, la cantidad de Seiscientos catorce Mil Setecientos Noventa Bolívars (Bs. 614.790,00).

DECRETO DE INAMOVILIDAD LABORAL.-

Mediante el Decreto N° 5.265, publicado en la Gaceta oficial N° 38.656 de fecha 30 de marzo de 2007 se especifica que se prorroga desde el 01 de abril de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007, la inamovilidad laboral especial a favor de los trabajadores de sector privado y del sector público, regido por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el decreto N° 4848 de fecha 26-09-2006, Gaceta Oficial N° 38.532 de fecha 28-09-2006, quedando exceptuado de la aplicación de la prorroga de la inamovilidad especial prevista en este decreto, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección; quienes tengan menos de tres (3) meses al servicio de un patrono; quienes desempeñen cargos de confianza; los trabajadores temporáneos, eventuales y ocasionales; quienes devenguen para la fecha del presente Decreto un salario básico mensual superior a tres(3) salarios mínimos mensuales y los funcionarios del sector publico, quienes conservaran la estabilidad prevista en la normativa legal que los rige hasta dos (2) salarios mínimo.

RESOLUCIÓN QUE EXTIENDE EL PERIODO DE LACTANCIA.

Resolución publicada en la Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006 por la cual se extiende el periodo de lactancia al que se refiere el Artículo 393 de la Ley Orgánica del Trabajo en concordancia con el Artículo 100 de su Reglamento a nueve (9) meses desde la fecha del parto.

LA SOLVENCIA LABORAL.-

Mediante la Resolución 4524, publicada Gaceta oficial N° 38.402 de fecha 21 de marzo de 2006 en la se crea el Registro Nacional de Empresas y Establecimientos de manera de consolidar y concentrar los datos, en materia de trabajo y de seguridad social de todas las empresas o establecimiento del país.

CALCULOS:

SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO:

Para el cálculo de las cotizaciones establecidas en la Ley del Seguro Social Obligatorio, debemos tomar en cuenta el Reglamento de dicha Ley, la cual establece en los artículos siguientes como se realizara el cálculo de estas cotizaciones por parte del Patrono, así como del trabajador.

Art. 98: Límite de salarios para cotizar y recibir prestaciones en dinero es de cinco salarios mínimos

Ejemplo:

$$\text{Salario Mínimo} = 614.790 \times 5 = 3.073.950 \text{ Bs.}$$

Por lo tanto el salario para cotizar y/o recibir prestaciones en dinero será igual a Bs. 3.073.950

Art. 99: Las Cotizaciones de S.S.O. se causarán semanalmente

a.- Trabajadores de remuneración diaria X 7

b.- Trabajadores de remuneración mensual X 12 / 52 semanas

Ejemplo:

$$\text{a.- Salario Diario} = 20.493 \times 7 = \text{Salario Semanal} = 143.451 \text{ Bs.}$$

$$\text{b.- Salario Mensual} = 614.790 \times 12 \text{ Meses} / 52 \text{ Semanas} = \text{Salario Semanal} = \text{Bs. } 141.874,61$$

Art. 100: El pago de cotizaciones de acuerdo a la cantidad de lunes en el mes

Art. 108: Categorías de Riesgo de las Empresas (Mínimo, Medio y Máximo)

Art. 109: La Cotización indicada en el Art. 66 de la Ley:

Riesgo Mínimo: Patrono: 9% Asegurado: 4%

Riego Medio: Patrono: 10 % Asegurado: 4%

Riesgo Máximo: Patrono: 11% Asegurado: 4%

Ejemplo:

Calculo de la Cotización S.S.O. mes de mayo 2007:

Trabajador:

Salario Semanal X riesgo X cantidad de Lunes del Mes = Cotización del Trabajador

141.874,61 X 4% X 4 = 22.699,93

Patrono:

Salario Semanal X riesgo X cantidad de Lunes del Mes = Cotización del Patrono

141.874,61 X 9% X 4 = 51.074,85

SEGURO DE PARO FORZOSO.-

Es de hacer notar, que para el cálculo del Seguro de Paro Forzoso, se tomara en cuenta igualmente el salario semanal del trabajador y la cantidad de lunes del mes, sin embargo el porcentaje de cotización del trabajador será igual al 0.5% del salario, correspondiéndole al patrono cotizar el 2% del salario.

Ejemplo:

Calculo de la Cotización Ley de Paro Forzoso mes de mayo 2007:

Trabajador:

Salario Semanal X 20% X cantidad de Lunes del Mes = Cotización del Trabajador

141.874,61 X 0.50% X 4 = 2.837,50

Patrono:

$$\begin{array}{rclclclcl} \text{Salario Semanal} & \times & 80\% & & \times & \text{cantidad de Lunes del Mes} & = & \text{Cotización del Patrono} \\ 141.874,61 & \times & 2\% & & \times & 4 & = & 11.350 \end{array}$$

LEY DE VIVIENDA Y HÁBITAT.-

La Ley de Vivienda y Hábitat, sustituye la Ley de Política Habitacional, sin embargo para el cálculo de las cotizaciones, tanto del trabajador (1% del salario) como del Patrono (2%) sigue siendo igual, para su cálculo se multiplica el salario del trabajador por el porcentaje que le corresponde a cada uno de los actores.

Ejemplo:

Trabajador:

$$\text{Salario o sueldo del Trabajador} \times 1\% = \text{Cotización del Trabajador}$$

$$614.790,00 \times 1\% = \text{Bs. } 6.147,90$$

Patrono:

$$\text{Salario o sueldo del Trabajador} \times 1\% = \text{Cotización del Patrono}$$

$$614.790,00 \times 1\% = \text{Bs. } 12.295,80$$

LEY DE ALIMENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.-

La Ley de Alimentación de los trabajadores o popularmente conocida como el Bono de Alimentación o Cesta Ticket, tiene por objeto regular el beneficio de alimentación para proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral tal como lo dice su Artículo 1.

Para su cálculo debemos atender el Artículo 5. Parágrafo Primero: En caso que el empleador otorgue el beneficio previsto en esta Ley, a través de la entrega de

cupones, ticket o tarjetas electrónicas de alimentación, suministrará un (1) cupón o ticket, por cada jornada de trabajo, cuyo valor no podrá ser inferior a (0,25 U.T.) ni superior a (0,50 U.T.).

Según esto ultimo el costo de la Unidad Tributaria Bs. 37.632,00

Calculo del Bono de Alimentación del Trabajador mes de Mayo

0,25 % Unidad Tributaria X días Trabajados = Bono de Alimentación del Trabajador

$$9.408 \quad \times \quad 22 \quad = \quad 206.976,00$$

CÁLCULO DE PRESTACIONES DE ANTIGÜEDAD (ANTIGUO RÉGIMEN)

Para el cálculo de las Prestaciones Sociales de los trabajadores de la administración pública y privada debe de cumplir con una serie de premisas necesarias para realizar su establecer el monto.

Si bien es cierto, las empresa privadas en su gran mayoría, no mantienen pasivos por este concepto, es necesario conocer en que consiste y como se realiza el calculo de las Prestaciones Sociales del antiguo régimen el cual fue derogado en la ultima reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en el año 1997.

Siendo la Administración Pública Nacional quien mantiene aún pasivos por este concepto, se hace necesario indicar cuales son las premisas a que se debe atender para realizar su cálculo, estas son:

Las Prestaciones Sociales de los trabajadores de la administración pública y privada devengaban intereses a partir del 01 de Mayo de 1975, fecha en que entró en vigencia del Decreto Presidencial N° 859 del 15 de Abril de 1975 (Gaceta Oficial N° 1734 del 24 de Abril de 1975).

Sin embargo las Prestaciones Sociales de los Docentes Adscritos al Ministerio de Educación devengaban Intereses a partir de la firma de la Contratación Colectiva del 27 de Julio de 1980.

En el caso de los Funcionarios Administrativos del Sector Público Las Prestaciones Sociales devengaban Intereses a partir del 01 de Mayo de 1991, fecha de entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual expresamente amparaba a los Funcionarios o Empleados Públicos Nacionales, Estadales o Municipales (Artículo N° 8 de la Ley Orgánica del Trabajo), siempre y cuando se hayan mantenido en Nómina hasta el 10 de Julio de 1992, fecha en la cual se aprobó la respectiva Contratación Colectiva.

El primer abono de Prestaciones Sociales se efectuaba en la primera fecha aniversaria del trabajador posterior al 01-05-1975, si se trataba de Obreros de la Administración Pública o Privada; después del 27-07-80, si se trataba de Docentes adscritos al Ministerio de Educación y después del 01-05-91, si se trataba de Funcionarios Públicos.

El abono de prestaciones sociales referido en los aportes anteriores se efectuaba sobre la base de 30 días de salario por cada año de servicio. Las Prestaciones Sociales se abonaban considerando el Salario Normal devengado por el Trabajador en los últimos treinta (30) días o mes aniversario.

Los aumentos de salario tenían efecto para el abono en cuenta de las prestaciones sociales en la fecha aniversaria del trabajador, siempre considerando el salario devengado en el mes inmediatamente anterior al abono en cuenta. La parte correspondiente a las utilidades legales (alícuota de bonificación de fin de año) sólo se toma en cuenta para el cálculo de las prestaciones a partir de Enero de 1991, exclusivamente para el personal Obrero y Docente.

Los Intereses sobre las Prestaciones

Las Prestaciones Sociales abonadas comenzaban a devengar Intereses, los cuales se calculan sobre la base de las Tasas fijadas por el Banco Central de Venezuela para

Prestaciones Sociales, (ponderando la Tasa Anual cuando sea necesario), considerando los días o meses en que mantuvo en vigencia la Razón de Interés. Los Intereses así calculados se capitalizaban anualmente.

Los Abonos correspondientes a los Intereses se efectuaban en la fecha aniversaria del Trabajador y se capitalizan anualmente en el caso de que estos no se pagaran al trabajador.

Disposiciones transitorias contempladas en la Ley Orgánica de Trabajo (1997).

La Ley Orgánica del Trabajo promulgada en junio de 1997, especificaba en las disposiciones transitorias, como se realizaría la transición de un régimen a otro, estas están descritas en los artículos N° 666 al 668 de la mencionada Ley.

Art. 666 Los trabajadores sometidos a esta Ley, así como los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales y municipales, con ocasión de su entrada en vigencia tendrán derecho a percibir:

- a) La indemnización de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27/11/1990, calculada con base al salario normal del mes anterior a la fecha de entrada en vigencia de la nueva Ley, la cual en ningún caso será inferior a Bs. 15.000,00.

La antigüedad a estos fines es la transcurrida hasta la fecha de entrada en vigencia de la Ley vigente (19/06/1997)

Una compensación por transferencia equivalente a treinta (30) días de salario por cada año de servicio, calculada con base en el salario normal devengado por el trabajador al 31 de Diciembre de 1996. El monto de esta compensación en ningún caso será inferior a cuarenta y cinco mil bolívares.

El salario base para este cálculo de esta compensación no será inferior a quince mil bolívares (Bs.15.000,00) ni excederá de trescientos mil bolívares mensuales (Bs.300.000,00). A los mismos fines, la antigüedad del trabajador no excederá, en el sector público de trece (13) años.

Art. 668 El patrono debía pagar lo adeudado por virtud del artículo 666 de esta Ley en un plazo no mayor de cinco (5) años contados a partir de la entrada en vigencia de esta Ley.

La deuda acumulada por indemnización de antigüedad al 18/06/97, más los intereses sobre prestaciones sociales no cancelados, así como la compensación por transferencia, devengarán intereses hasta su total cancelación.

CÁLCULO DE PRESTACIONES DE ANTIGÜEDAD (NUEVO RÉGIMEN)

A partir de la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo en el año 1997, se estableció un nuevo régimen de Prestaciones Sociales de Antigüedad en la cual se definen las variables que se utilizan para el cálculo de las Prestaciones de Antigüedad (NR), están basadas en la Ley Orgánica del Trabajo, para los trabajadores de la administración pública y privada y la Ley del Estatuto de la Función Pública, Reglamento Parcial de la L.C.A. en el caso de los funcionarios públicos y donde sea necesario se aplicarán las contrataciones colectivas y demás acuerdos laborales.

La información laboral se acumulará desde el 19 de Junio de 1997 fecha de entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto a la información laboral de aquellos trabajadores que ingresaron a la administración privada o pública después del 19/06/97 será acumulada a partir del cuarto mes de servicio ininterrumpido, según lo dispuesto en el Art. 108 L.O.T.

Abono mensual de cinco (5) días de Prestaciones Sociales por cada mes de servicio prestado. Al cumplir dos (2) años de entrada en vigencia de la L.R.L.O.T., o al cumplir dos años de servicio ininterrumpidos, se le abonarán dos (2) días adicionales cada año hasta un total de treinta (30) días adicionales. (Art. 108 L.O.T.).

La primera acumulación de Prestación de Antigüedad se efectuará el 19/07/97 para aquellos trabajadores con más de seis meses de antigüedad para la fecha de entrada en vigencia de La Reforma a la Ley Orgánica del Trabajo.

Al fin del mes (julio 97) se abonará adicionalmente por concepto de Prestación de Antigüedad la fracción de días de Antigüedad que se corresponde con los días transcurridos del 19/07 al 31/07/97 (2.17 días).

Para aquellos trabajadores con un tiempo de servicio inferior a seis (6) meses para la fecha de entrada en vigencia de la Reforma a la Ley Orgánica del Trabajo su primer abono de Prestaciones Sociales se efectuará el 19/10/97 y al finalizar este mes (Octubre 97) se abonará adicionalmente por concepto de Prestación de Antigüedad la fracción de días de Antigüedad que se corresponde con los días transcurridos del 19/10 al 31/10.

Para aquellos trabajadores que ingresen después de la entrada en vigencia de la Reforma a la Ley Orgánica de Trabajo el primer abono de Prestación de Antigüedad se efectuará al cumplir el trabajador cuatro (4) meses de servicio ininterrumpido de trabajo y en este mes se debe efectuar un segundo abono de Prestación de Antigüedad el cual debe ser equivalente a la cuota parte de los 5 días que se corresponde con la fracción del mes contado éste desde el abono (cuarto mes) hasta el final del mes. (Art. 108 L.O.T.).

En los meses subsiguientes se debe abonar cinco (5) días de Prestación de Antigüedad por cada mes de servicio prestado por el trabajador, coincidiendo este abono con un mes calendario.

La remuneración que servirá de base para calcular la prestación de antigüedad comprenderá el sueldo inicial, las compensaciones por servicio eficiente y antigüedad y las demás asignaciones que puedan evaluarse en efectivo y correspondan a la prestación de servicio del empleado independientemente de su denominación.

El bono vacacional y la bonificación de fin de año son considerados asignaciones vinculadas a la prestación de servicio y deben tomadas como base de cálculo en el mes en que sean pagados independientemente de la fecha en que se causen.

La remuneración que servirá de base para el cálculo de las Prestaciones Sociales de los obreros comprenderá el salario “Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al

trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda”, de acuerdo a lo establecido en el Art. 133 Ley Orgánica del Trabajo.

CONCLUSIONES

Luego del análisis de la Normativa Legal Vigente en la Republica Bolivariana de Venezuela debemos concluir que el Gerente de Recursos Humanos debe estar atento a los cambios que se han venido desencadenando, a raíz de la aprobación de la Constitución, mediante el referendo refrendario de Diciembre de 1999, esto sin duda, incidirá en las demás leyes actuales y propiciara la aparición de un nuevo ordenamiento Jurídico, como ha venido ocurriendo en los últimos siete años.

Necesariamente la empresa moderna en Venezuela se enfrenta a nuevos paradigmas que se decantan por los cambios en las reglas de juego y como estas inciden en la forma como diseñamos las estrategias organizacionales y de recursos humanos y puede resultar una oportunidad de crecimiento y productividad o una debilidad para el mejor desenvolvimiento de la organización.

Es por ello que el Gerente de Recursos Humanos debe conocer y estar al día en la nueva legislación, ya que esta podría influir de manera determinante en la organización y en la manera como diseñamos las estrategias de gestión del talento humano de nuestras organizaciones, sin importar si esta es Pública o Privada.

De igual manera debemos conocer y practicar de manera continua los cálculos de cotizaciones de los trabajadores y patrones, en lo que se refiere al Seguro Social Obligatorio, Seguro de Paro Forzoso, Ley de Vivienda y Hábitat y Ley de Alimentación de los Trabajadores, al igual de la forma de calcular Prestaciones Sociales de Antigüedad de los trabajadores.

Finalmente la dinámica de los cambios organizacionales, producto de la aparición de nuevas Leyes no debe de tomar por sorpresa al Gerente de Recursos Humanos, dichos cambios se van a seguir produciendo y debemos sopesar como pueden influir en las estrategias organizacionales y sobre todo el impacto que tendrá estrategias de Recursos Humanos de nuestras Organizaciones.

BIBLIOGRAFIA

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5453 del 24 de Marzo de 2000.

Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 36.950 de fecha 19 de Junio de 1997.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Gaceta Oficial N° 37.600 de fecha 30 de Diciembre 2002.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Gaceta Oficial 37.504 de fecha 13 de Agosto 2002.

Ley del Estatuto de la Función Pública, Gaceta Oficial N° 37.522 De Fecha 06 de Septiembre 2.002.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de Julio de 2005.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica De Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.596 de fecha 03 de Enero 2007

Ley del Estatuto Sobre Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Funcionarias o Empleados o Empleadas de la Administración Pública de los Estados y los Municipios, Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de Abril de 2006.

Ley De Alimentación De Los Trabajadores, Gaceta Oficial N° 38.094 de fecha 27 de diciembre de 2004

Ley del Seguro Social, Gaceta Oficial N° 4.322 Extraordinaria de fecha 03 de Octubre de 1.991.

Reglamento General de la Ley de Seguro Social, Gaceta Oficial N° 2.814 de fecha 25 de Febrero de 1.993.

Decreto de Aumento del Salario Mínimo, Decreto N° 5.318, publicado en la Gaceta Oficial N° 38.674 de fecha 02 de mayo de 2007

Decreto de Inamovilidad Laboral, _Decreto N° 5.265, publicado en la Gaceta oficial N° 38.656 de fecha 30 de marzo de 2007

Resolución de Extensión del Periodo De Lactancia, Resolución publicada en la Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006

Solvencia Laboral, Resolución 4.524, publicada Gaceta oficial N° 38.402 de fecha 21 de marzo de 2006