

COMPENDIO DE NORMAS LABORALES VIGENTES

Boletín Extraordinario N° 152
2026

CONTENIDO

I. SALARIO MÍNIMO NACIONAL – ACTUAL VIGENTE	4
II. LEY CESTATICKET SOCIALISTA PARA LOS TRABAJADORES (AS) – LCTST	5
III. PRORROGA INAMOVILIDAD LABORAL	5
IV. OBLIGACIONES Y CONTRIBUCIONES LABORALES	6
V. CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL (Guardería)	9
VI. .LEY ORGANICA PARA LA INCLUSION, IGUALDAD Y DESARROLLO INTEGRAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	10
VII. REFORMA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO – LOTTT	11



Aspectos Generales del Marco Jurídico Laboral Venezolano

El ordenamiento jurídico venezolano en materia laboral se fundamenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, siendo su pilar fundamental la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). Este cuerpo normativo se complementa con su respectivo reglamento y una diversidad de leyes especiales que abordan integralmente el ámbito laboral, garantizando un marco regulatorio exhaustivo.

Entre estas leyes complementarias, destacan la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), que vela por la seguridad y salud en el trabajo; la Ley del Seguro Social y su Reglamento General, que rigen las prestaciones de seguridad social; la Ley de Alimentación para los Trabajadores y Trabajadoras, que regula el beneficio de alimentación (Cestaticket Socialista); y el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (que rige el FAOV), esencial para el acceso a la vivienda. Asimismo, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), impulsa la formación y capacitación de la fuerza laboral.

Recientemente, se ha incorporado la Ley de Protección de las Pensiones de Seguridad Social frente al Bloqueo Imperialista, que establece una contribución especial destinada a fortalecer el sistema de pensiones. También, la Ley Especial para las Trabajadoras y los Trabajadores con Discapacidad resalta el compromiso con la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades.

Este conjunto de leyes no solo disciplina los contratos individuales y colectivos de trabajo, sino que también establece las obligaciones y contribuciones parafiscales que tanto empleadores como trabajadores deben cumplir. Todo este marco normativo asegura la observancia de estándares laborales mínimos, permitiendo la libertad de pacto entre las partes dentro de los límites legales preestablecidos.

La información aquí proporcionada es una síntesis de los aspectos más significativos de este amplio marco regulatorio, con el propósito exclusivo de ofrecer una orientación general y actualizada sobre la materia.

I. SALARIO MÍNIMO NACIONAL – ACTUAL VIGENTE

Fuente: Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.691, de fecha 15/03/2022. Decreto N° 4.653.

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto N° 4.653 de fecha 15 de marzo de 2022, que constituyó la última actualización del salario mínimo, se estableció el salario mínimo mensual obligatorio en la República Bolivariana de Venezuela para los trabajadores que presten servicios en los ámbitos público y privado en la cuantía de ciento treinta bolívares (Bs. 130,00) mensuales. Esta normativa exceptúa a los aprendices y trabajadores adolescentes, cuyos montos salariales se detallan en la tabla adjunta.

Categoría del Trabajador	Mensual Bs	Diario Bs
Trabajadores Urbanos y Rurales (ver nota 1)	Bs. 130,00(**)	Bs. 4,33(**)
Residenciales (Conserjes), bajo Régimen de Propiedad Horizontal.		
Del Hogar (Domésticos), habiten o no en la casa y/o hogar donde presten sus servicios.		
Jubilados y Pensionados, Sector Público e IVSS		
Aprendices y trabajadores adolescentes (ver nota 2)	Bs. 97,50(**)	Bs. 3,25(**)

Notas de importancia a considerar:

Nota 1: Los salarios mínimos establecidos en este Decreto, deben pagarse en dinero efectivo, sin incluir ningún tipo de asignación en especie (vivienda, alimentación, etc.), esto aplica igualmente para los trabajadores del hogar y residenciales (**Art. 123 LOTTT**).

Nota 2: Si los adolescentes o aprendices prestan servicios en condiciones iguales al resto de los trabajadores mayores de edad, su salario mínimo será el mismo establecido para estos últimos, según corresponda (**Art. 303 LOTTT**).

Nota 3: En los casos de jornada parcial de trabajo, el pago del salario se realizará de forma proporcional a la jornada o cantidad de horas trabajadas, conforme a lo establecido en el **Artículo 172 de la LOTTT**.

II. LEY CESTATICKET SOCIALISTA PARA LOS TRABAJADORES (AS) – LCTST

Fuente: Gaceta Oficial N° 40.773, de fecha 23/10/2015. Decreto N° 2.066.

El Beneficio de Bono de Alimentación

En cuanto al valor a otorgar, la información más reciente indica que el Cestaticket Socialista se mantiene en **US\$ 40 mensuales**, indexados a la tasa de cambio oficial publicada por el Banco Central de Venezuela (BCV).

Es importante tener en cuenta que, si bien el Cestaticket se expresa en dólares estadounidenses para mantener su valor adquisitivo, el pago se realiza en bolívares al tipo de cambio vigente, según la tasa de cambio publicada por el BCV al momento del pago.

Esta información se ratifica en anuncio comunicado por el Ejecutivo Nacional el 30 de abril de 2025, para ser aplicado a partir del 1 de mayo de 2025.

Consideraciones Importantes:

El Beneficio de Alimentación tiene carácter no salarial, lo que significa que no se incluye en el cálculo de prestaciones sociales y otros beneficios laborales (**Art. 7 LCTST y Art. 105 LOTT**).

Esta ley establece un monto fijo mensual no vinculado a la jornada trabajada. Es decir, que su pago se efectúa bajo la misma modalidad del salario, y solo se suspende en casos de inasistencias no justificadas (**Art. 7 y 8 LCTST**).

El pago del Cestaticket debe producirse dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del mes respectivo (**Art. 29 RGLMLA**).

III. PRORROGA INAMOVILIDAD LABORAL

Fuente: Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.868, de fecha 27/12/2024. Decreto N° 5.070.

El Ejecutivo Nacional prorrogó la medida de inamovilidad laboral a favor de los trabajadores de los sectores público y privado regidos por la LOTT por un lapso de dos (2) años, a partir del 01 de enero 2025 hasta 31 de diciembre 2026 ambas fechas inclusive.

Los trabajadores amparados por la inamovilidad no podrán ser despedidos, desmejorados ni trasladados sin causa justificada, calificada previamente por el Inspector del Trabajo. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador a solicitar el reenganche y pago de salarios caídos.

Se exceptúan de la aplicabilidad del Decreto de inamovilidad:

1. Trabajadores que ejerzan cargos de dirección.
2. Trabajadores con menos de un (1) mes de servicio; así como los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales.

En cuanto a los funcionarios públicos, su estabilidad se regirá por las normas de protección contenidas en el Ley del Estatuto de la Función Pública.

Nota: En relación con el Numeral 1, vale destacar lo que la LOTT, define a los empleados de dirección de la siguiente manera:

- **Empleado de dirección:** aquel que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa o entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlo en todo o en parte, en sus funciones.

La medida de inamovilidad se mantiene extensiva a todos los trabajadores independientemente del salario que devenguen; y se corresponde con el derecho a la “estabilidad en el trabajo” previsto en la vigente Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTT)

Sanciones: El patrono que obstaculice o desacate la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida a un trabajador protegido por la inamovilidad laboral, se le impondrán las medidas y sanciones previstas en la Ley.

IV. OBLIGACIONES Y CONTRIBUCIONES LABORALES

En Venezuela, tanto empleadores como trabajadores tienen una serie de obligaciones y contribuciones laborales que cumplir. Estas obligaciones están diseñadas para garantizar la protección social, la formación profesional y el acceso a la vivienda, entre otros beneficios. A continuación, se detallan las principales:

1. Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS):

Las obligaciones y contribuciones que deben cumplir los empleadores y trabajadores con el IVSS son fundamentales para el funcionamiento del sistema de seguridad social en Venezuela. Se rigen principalmente por la ley del Seguro Social (Gaceta Oficial N° 39.912 del 30 de abril de 2012) y su Reglamento General.

Obligaciones del Empleador (Patrón):

- **Inscripción:** Todo empleador debe inscribirse ante el IVSS dentro de los **tres (3) días hábiles siguientes al inicio de sus actividades** o al momento de contratar a su primer trabajador. Esto se realiza a través de la plataforma web, denominada “Tiuna”.
- **Inscripción y Afiliación de Trabajadores:** El empleador está obligado a inscribir a cada trabajador en el IVSS dentro de los **tres (3) días hábiles siguientes a su ingreso**. Esto incluye la notificación de todos los datos relevantes del trabajador.
- **Notificación de Novedades (Forma 14-02 y 14-03):**
 - a. **Incorporaciones y Desincorporaciones:** Comunicar al IVSS los ingresos y egresos de personal.
 - b. **Modificaciones Salariales:** Notificar cualquier cambio en el salario de los trabajadores.
 - c. **Cambio de Actividad o Razón Social:** Informar al IVSS sobre cambios significativos en la empresa.
 - d. **Reposos, Enfermedades, Accidentes:** Gestionar y notificar los reposos médicos, enfermedades y accidentes laborales de los trabajadores, para que el IVSS pueda otorgar las indemnizaciones correspondientes.
- **Cálculo y Retención de Cotizaciones:** Calcular correctamente las cotizaciones que corresponden tanto al empleador como al trabajador. El empleador debe **retener la porción correspondiente al trabajador** sobre el salario y enterarla al IVSS. Si no se retiene en el momento del pago del salario, no podrá hacerse posteriormente.

- **Pago de Cotizaciones:** Pagar las cotizaciones (su cuota y la del trabajador) al IVSS dentro de los **primeros cinco (5) días hábiles del mes siguiente** al que se causaron. El atraso en el pago genera intereses de mora (1% mensual) y sanciones.
- **Mantener Registros en Expedientes:** Mantener un registro actualizado del personal a su servicio con todos los datos requeridos por el IVSS (nombres, apellidos, número de seguro social, dirección, salarios, etc.) en Planilla Constancia de Ingreso, Egreso, reposos, entre otros.
- **Suministrar Información:** Proporcionar al IVSS cualquier información o documentación que sea requerida para la verificación y fiscalización del cumplimiento de las obligaciones.
- **Garantizar la Seguridad y Salud Laboral:** Aunque esto es más competencia del INPSASEL, el empleador tiene la obligación general de asegurar un ambiente de trabajo seguro, lo que incide en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales cubiertas por el IVSS.

2. Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (FAOV):

Las obligaciones y contribuciones con el Banco Nacional de Vivienda y Hábitat (BANAVIH), a través del Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda (FAOV), forman parte del Subsistema de Vivienda y Hábitat del Sistema de Seguridad Social venezolano. Se rigen principalmente por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (cuya última reforma parcial es del 1° de mayo de 2024, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.805).

Obligaciones del Empleador (Patrón):

- **Inscripción:** Todo empleador, sea persona natural o jurídica, pública o privada, debe inscribirse en el FAOV/BANAVIH. Este trámite se realiza actualmente a través del portal “FAOV en Línea” en la página web de BANAVIH.
- **Afiliación de Trabajadores:** El empleador debe registrar a todos sus trabajadores dependientes en el sistema FAOV en Línea. Esto incluye los ingresos, egresos y cualquier novedad que afecte la relación laboral.
- **Cálculo y Retención de Aportes:** El empleador es responsable de calcular la contribución total y de retener la porción correspondiente al trabajador de su salario.

- **Generación de Planillas de Pago:** A través del sistema FAOV en Línea, el empleador debe generar mensualmente las planillas de pago de los aportes.
- **Pago de Aportes:** Los aportes deben ser pagados a BANAVIH mensualmente, dentro de los **primeros cinco (5) días hábiles del mes siguiente** a aquel en que se devengaron los salarios. El pago se realiza a través de las instituciones bancarias autorizadas por BANAVIH.
- **Declaración de Nómina:** A pesar de que los aportes se paguen, el empleador debe **declarar mensualmente la nómina** de los trabajadores en el sistema FAOV en Línea. Si no hay actividad económica o salarios en un período, también debe notificarse (“correr período sin actividad económica”).
- **Suministro de Información:** Proporcionar a BANAVIH la información o documentación que sea requerida para la verificación y fiscalización de los aportes y el cumplimiento de las obligaciones.
- **Obtención y Mantenimiento de Solvencia:** Es fundamental mantener la solvencia con BANAVIH, ya que es un requisito para diversos trámites, incluyendo la participación en licitaciones públicas, solicitud de créditos bancarios, etc.

3. Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES):

Las obligaciones y contribuciones con el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), anteriormente conocido como INCE, se rigen por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.155 del 19 de noviembre de 2014, así como por su reglamento y otras normativas.

El INCES tiene como objetivo principal la formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente de los ciudadanos, así como la capacitación de la fuerza laboral del país.

Obligaciones del Empleador (Entidad de Trabajo):

- **Inscripción y Registro Nacional de Contribuyentes Parafiscales (RNCP):**
 - a. Toda entidad de trabajo (empresa, institución, cooperativa, etc.), sea pública o privada, debe inscribirse en el Registro Nacional de Contribuyentes Parafiscales (RNCP) del INCES. Este registro debe realizarse dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a su constitución.
 - b. Cualquier cambio o actualización de datos de la empresa debe notificarse al INCES en un plazo máximo de un (1) mes.

Aporte Patronal del 2%:

- a. Las entidades de trabajo deben contribuir con un dos por ciento (2%) sobre el total de los salarios normales pagados a sus trabajadores.
- b. Base de Cálculo: El hecho imponible de este aporte se genera a partir del pago del salario normal del trabajador (cualquier remuneración, provecho o ventaja, excluyendo beneficios no salariales). No tiene un tope máximo de salario como el IVSS.
- c. Periodicidad de Pago: Esta contribución es de carácter trimestral. El pago debe realizarse dentro de los primeros cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento de cada trimestre civil (enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre, octubre-diciembre).
 - ✓ 1er Trimestre (Ene-Mar): Pago hasta los 5 primeros días hábiles de abril.
 - ✓ 2do Trimestre (Abr-Jun): Pago hasta los 5 primeros días hábiles de julio.
 - ✓ 3er Trimestre (Jul-Sep): Pago hasta los 5 primeros días hábiles de octubre.
 - ✓ 4to Trimestre (Oct-Dic): Pago hasta los 5 primeros días hábiles de enero del año siguiente.

• Retención y Pago del Aporte del 0,5% de los Trabajadores:

- a. Los trabajadores de las entidades de trabajo que den ocupación a cinco (5) o más trabajadores están en la obligación de aportar el cinco por ciento (0,5%) de sus utilidades anuales, aguinaldos o bonificaciones de fin de año.
- b. El empleador debe retener esta cantidad a los trabajadores en el momento del pago de dichas utilidades/aguinaldos y enterarla al INCES dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha del pago de las mismas.

• Deber de Contratar y Formar Aprendices (Programa Nacional de Aprendizaje - PNA):

- a. Las entidades de trabajo que cuenten con quince (15) o más trabajadores están obligadas a contratar y formar a un número de aprendices equivalente como mínimo al tres por ciento (3%) y como máximo al cinco por ciento (5%) del total de sus trabajadores.
- b. Los aprendices son adolescentes entre 14 y 17 años (con excepciones hasta 18 años, según normativa) que no hayan recibido formación previa en el oficio a desarrollar.
- c. El empleador debe registrarse en el Programa Nacional de Aprendizaje (PNA) del INCES y cumplir con la cuota de aprendices, ya sea formándolos directamente en la empresa con instructores acreditados o a través de los centros de formación del INCES.

• **Presentación de Informes y Solvencia:**

- a. El empleador debe presentar la información requerida por el INCES (ej. relación de aprendices, nóminas declaradas para los aportes) y mantener su solvencia al día, la cual es un requisito para diversos trámites administrativos.

4. Contribución Especial para la Protección de las Pensiones de Seguridad Social (PPSS):

Fuente: Ley publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.806, de fecha 08/05/2024. Y el Decreto Presidencial N° 4.952, fue publicado en la Gaceta Oficial N° 42.880 de fecha 16/05/2024, donde se establece el monto de la contribución especial.

Esta Ley tiene como objetivo principal establecer mecanismos para proteger las pensiones de seguridad social frente a las adversidades económicas, incluyendo las sanciones internacionales.

La contribución especial es aplicable a las personas jurídicas, así como cualesquiera otras sociedades de personas, incluidas las irregulares o de hecho, de carácter privado, domiciliadas o no en la República Bolivariana de Venezuela, que realicen actividades económicas en el territorio nacional, destinada a coadyuvar en la protección especial de las pensiones de seguridad social del pueblo venezolano frente

a los perversos efectos de las medidas coercitivas unilaterales impuestas extraterritorialmente contra el país.

Establece una contribución especial que deben realizar los empleadores, cuyo monto es del 9% y se calcula sobre el total de los pagos realizados a los trabajadores por concepto de salarios y bonificaciones de carácter no salarial.

El monto de esta contribución es fijado por el Ejecutivo Nacional.

Los fondos recaudados a través de esta contribución se destinan a fortalecer el sistema de seguridad social y garantizar el pago de las pensiones.

Se exonera del pago de esta contribución a los emprendimientos debidamente registrados ante el Registro Nacional de Emprendimientos (RNE).

La ley declara sus normas de orden público, lo que implica que son de obligatorio cumplimiento y no pueden ser derogadas por acuerdos privados.

Las obligaciones de declaración y pago, y provisión de información sobre el número de trabajadores al Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera Tributaria (SENIAT), tienen frecuencia mensual y trimestral respectivamente.

CUADRO RESUMEN DE CONTRIBUCIONES Y/O APORTES PATRONALES Y TRABAJADOR							
Tipo de contribución	Frecuencia de pago	Tope Salarial	Base imponible	Trabajador	Empresa		
					Tipo de Riesgo		
					1	2	3
Seguro Social Obligatorio - IVSS	Mensual	5 salarios mínimos, equivalentes a Bs. 650	Salario mínimo	4%	9%	10%	11%
Régimen Prestacional de Empleo - IVSS	Mensual	5 salarios mínimos, equivalentes a Bs. 1300	Salario mínimo	0,50%	2%		
Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat – FAOV (Banavih, Ente regulador)	Mensual	Sin límite	Salario devengado	1%	2%		
Instituto Nacional de Coop. Educativa Socialista INCES	Trimestral	Sin límite	Salarios mensuales, Regulares y Permanentes	0%	2%		
Aportes s/ pago utilidades	Anual		Utilidades	0,50%	0%		
Protección Pensiones Seguridad Social	Mensual	Sin límite	Total, de pagos por salarios y bonificaciones no salariales	0%	9%		

CALENDARIO 2026 CONTRIBUCIÓN PROTECCIÓN PENSIONES SEGURIDAD SOCIAL

Fuente: Gaceta Oficial 43.273 de fecha 09/12/2025, Providencia SNAT/2025/000093 del 24/11/2025,

Calendario de declaración y pago para la Contribución Especial de Protección a las Pensiones de Seguridad Social, correspondiente al año 2026.

RIF	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
0	28	20	25	23	20	29	27	31	29	20	27	16
1	19	23	20	27	18	26	21	25	18	28	26	29
2	21	18	24	21	29	16	30	24	24	29	17	21
3	30	18	23	30	22	18	23	18	21	23	23	28
4	23	25	26	20	21	19	28	19	30	22	20	22
5	22	27	30	22	28	17	22	21	25	30	18	17
6	20	19	27	24	19	30	20	28	28	21	25	18
7	27	24	18	17	26	22	31	20	22	27	19	18
8	26	26	31	29	27	23	17	26	17	26	24	30
9	29	27	17	28	25	25	29	27	23	19	30	23

V. CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL (Guardería)

Fuente: Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.676, de fecha 07/05/2012, modifica el término guardería por el de Centro de Educación Inicial y se incorpora la obligación de que tengan salas de lactancia.

CENTROS DE EDUCACIÓN INICIAL		
Sujetos Obligados	Trabajadores Beneficiarios	Opciones para el otorgamiento del beneficio
Empleadores del sector público y privado que tengan a su cargo a más de veinte (20) trabajadores , contando ambos sexos.	Todos aquellos trabajadores con hijos cuyas edades no excedan de los seis (6) años y que perciban una remuneración mensual en dinero que no exceda del equivalente a cinco (5) salarios mínimos .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instalación y mantenimiento, a cargo de uno o varios patronos, de una guardería infantil o servicio de educación inicial. 2. Pago de la matrícula y mensualidades (40% del salario mínimo por concepto de matrícula y de cada mensualidad) a una guardería infantil o servicio de educación inicial, debidamente inscritas ante las autoridades competentes. 3. Cualquier otra modalidad que se establezca mediante resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Educación.

VI. LEY ORGANICA PARA LA INCLUSION, IGUALDAD Y DESARROLLO INTEGRAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Fuente: Gaceta Oficial Extraordinario N° 6.817 del 27/06/2024.

Esta ley tiene por objeto asegurar a todas las personas con discapacidad el reconocimiento de su dignidad humana como sujetos plenos de derecho, el disfrute y ejercicio efectivo y autónomo de sus derechos y garantías en condiciones de igualdad, su desarrollo integral, el reconocimiento de su ciudadanía y su inclusión social y comunitaria, a través de la atención que deben brindarles el Estado, las familias y la sociedad (**artículo 1**).

Según el **artículo 32**, todas las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás personas, en un trabajo libremente elegido, en un entorno laboral inclusivo y accesible para personas con discapacidad, libre de discriminación, que garantice igualdad de derechos, adecuadas condiciones de selección, contratación y empleo en condiciones de trabajo seguro y saludable.

El Ministerio con competencia en materia de trabajo, formulará políticas, programas, acciones, servicios sobre promoción del empleo, la ocupación, profesionalización, orientación, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, así como, lo correspondiente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, emprendimientos, colocación y estabilidad laboral para personas con discapacidad.

El **artículo 33** establece que las relaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad, como modalidad especial de condiciones de trabajo, serán reguladas mediante una Ley Especial según lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

A los efectos de organizar la información sobre las personas con discapacidad con relación a su ubicación, condiciones y características, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad debe disponer un registro único nacional, organizado por estado, municipio y parroquia, con el fin de implementar la planificación, ejecución, seguimiento y control de las políticas públicas que les son inherentes.

Ante este registro, deberán estar debidamente inscritos los distintos organismos e instituciones del Estado y las empresas públicas y privadas, quienes tienen la obligación de reportar al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, con el objeto de suministrar información de calidad para el conocimiento práctico y real del sector discapacidad, debiéndose conformar los registros mencionados en el (**artículo 56**).

Seguidamente el **artículo 89** menciona que Corresponde al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, imponer las sanciones administrativas que deriven de la transgresión a las disposiciones de esta Ley. Las mismas serán aplicadas a los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, estatal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado sin perjuicio de las acciones particulares o de oficio contempladas en el ordenamiento jurídico. Las sanciones a aplicarse serán las siguientes:

1. Multas.
2. Clausura temporal del establecimiento.
3. Asistencia a sesiones de capacitación y concientización en materia de discapacidad.
4. Inhabilitación para el ejercicio de oficios y profesiones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única. Dentro de los doce (12) meses siguientes, contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, se procederá a la revisión, actualización y adecuación de las normas y reglamentaciones existentes en los ámbitos Nacional, Estatal y Municipal, a los fines de ajustarlas a las disposiciones de este instrumento normativo.

VII. BENEFICIOS DE COMPENSACIONES LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO – LOTTT

Fuente: Gaceta Oficial Extraordinario N° 6076 del 07/05/2012.

A continuación, resumen de los beneficios más relevantes e importantes a considerar

PRESTACIONES SOCIALES (antes Prestación de Antigüedad)

Art. 142. Se continuarán depositando o acumulando a cada trabajador por concepto de “garantía” de las prestaciones sociales el equivalente a quince (15) días cada “trimestre” calculado al último salario integral devengado, más lo correspondiente a la incidencia o alícuota de Utilidades y Bono Vacacional. El derecho a este depósito se adquiere desde el inicio del trimestre.

Días adicionales: El pago de los días adicionales corresponden; después del primer año. Se depositará al trabajador 2 días de salario adicionales por cada año, acumulativos hasta un máximo de 30 días.

Comentario: Para el primer año el trabajador recibirá 60 de salario y no 45 como en el régimen anterior, más los días adicionales por cada año de servicios a partir del 2º. Año.

Término de la relación laboral: Al terminar la relación laboral por cualquier causa, se calcularán las prestaciones sociales en base a 30 días por cada año de servicio o fracción superior a 6 meses, calculadas al último salario integral, más la alícuota o incidencia de Utilidades y Bono Vacacional.

En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o cualquier otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio del salario devengado durante los últimos seis (6) meses, incluyendo las correspondientes incidencias o alícuotas de utilidades bono vacacional.

Monto a pagar al trabajador: será aquel que resulte mayor entre el total de lo depositado (Garantía) conforme a los Literales a y b, y el monto final que resulte al término de la relación laboral.

Casos de nuevos trabajadores: Si la relación de trabajo termina antes de los tres (3) primeros meses, el trabajador tendrá derecho a cinco (5) días de salario por cada mes trabajado o fracción. Es decir, si el trabajador prestó servicios por 1 mes y 12 días, se hace acreedor al pago de 10 días de prestaciones sociales. Los trabajadores que para el momento de la entrada en vigencia de esta Ley tuviesen un tiempo de servicios menor a 3 meses, se les efectuará el primer abono o depósito de 15 días al cumplir los 3 meses de servicio.

Plazo para el pago una vez terminada la relación laboral: Cinco (5) Días hábiles. Caso contrario devengará intereses de mora a la tasa activa determinada por el BCV.

Comentario: Fue eliminado el concepto de Prestación de Antigüedad Terminal, prevista en la Ley anterior. Sin embargo, el cálculo retroactivo de las prestaciones sociales, considerando la última fecha de modificación de la LOT (19/06/1997), tendrá un impacto importante en los costos por este concepto, principalmente para los trabajadores con mayor antigüedad (10 y más años) en la Entidad de Trabajo.

Art. 143. Los abonos o depósitos trimestrales y anuales de las prestaciones sociales se efectuarán según el caso en:

- Fideicomiso individual (Atendiendo la voluntad del trabajador)
- Fondo Nacional de Prestaciones Sociales (Próximo a constituirse)
- Acreditado en la contabilidad de la empresa. (Siempre que éste lo haya autorizado por escrito)

Intereses: Lo depositado por concepto de la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses al rendimiento que produzcan, según el caso:

- Los fondos de fideicomiso
- El Fondo Nacional de Prestaciones Sociales
- En los casos de acreditación en la contabilidad de la empresa, la tasa aplicable será la determinada y publicada por el BCV, equivalente a la tasa promedio entre la pasiva y la activa.

En caso de incumplimiento de los depósitos por parte de la empresa, la tasa de interés a aplicar será la tasa activa promedio determinada por el BCV, sin perjuicio de las sanciones previstas en la Ley.

Información al trabajador: La empresa deberá informar “trimestralmente” al trabajador en forma detallada, los montos depositados. Por otra parte, la entidad financiera (Fideicomisos) o el FNP liquidará anualmente al trabajador los intereses generados. Asimismo, deberá suministrar información detallada sobre los montos de capital e intereses.

El cálculo de intereses se hará mensualmente y pagados anualmente al cumplir cada año de servicios, salvo manifestación escrita del trabajador de capitalizarlos.

Anticipos o préstamos con garantía de la prestación de antigüedad: se mantiene el derecho de los trabajadores al anticipo de hasta un 75% de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales en los mismos términos y condiciones de la Ley anterior.

Disposición transitoria 2ª: La prestación de antigüedad depositada o acumulada causada antes de la entrada en vigencia de esta Ley permanecerá a disposición de los trabajadores en las mismas condiciones, como parte integrante de las prestaciones sociales establecida en esta nueva Ley.

PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS O UTILIDADES

Artículos 131 – 132 y 140: Se mantuvo la obligación por parte de las ET de distribuir entre sus trabajadores por lo menos el 15% de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al final de su ejercicio anual, y se elevó de 15 a 30 días de salario el monto mínimo que las ET deberán pagar a sus trabajadores por concepto de utilidades o bonificación de fin de año, incluyendo las ET cuya actividad no tenga fines de lucro.

Si el Empleador no obtuviere beneficios, con el pago mínimo de los 30 días, se considerará satisfecha la obligación.

Término de la relación laboral antes del cierre de ejercicio: Se establece que el pago podrá efectuarse al vencimiento del cierre del ejercicio. (Ley anterior no hacía mención a esto).

BONO VACACIONAL

Art. 192. El pago mínimo por concepto de bono vacacional anual es de 15 días, más un día adicional por cada año de servicio hasta un total de 30 días de salario; anteriormente el tope máximo era de 21 días de salario. El salario de base, a considerar será el salario "normal" devengado por el trabajador.

CONTRATO DE TRABAJO

Artículos 58 y 59. Es de obligatoriedad de estipular por escrito mediante contratos de trabajo, las condiciones y términos de la relación laboral, ya que, a falta de éste, y una vez probada la relación laboral, se presumirá como cierta, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador sobre su contenido.

Modalidades

Nuevo registro: El patrono deberá dejar constancia de la fecha y hora de haber entregado al trabajador un ejemplar del contrato de trabajo mediante acuse de recibo debidamente suscrito por éste en un libro que llevará tal efecto, de conformidad con los reglamentos y resoluciones de esta Ley. El otro ejemplar deberá ser conservado por la ET desde el inicio de la relación de trabajo hasta que prescriban las acciones derivadas de ella.

Contrato a tiempo indeterminado: Se presume que todo contrato es a tiempo indeterminado cuando en el mismo no aparezca expresada la voluntad de las partes, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado.

Contrato a tiempo determinado: Concluirá por expiración del término estipulado y no perderá su condición específica cuando fuere objeto de una prórroga. En caso de dos prórrogas se considerará a tiempo indeterminado, o también cuando vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del anterior.

Limitación: Los contratos a tiempo determinado no podrán celebrarse por más de 1 año. Solo se permitirá su celebración en los casos expresamente establecidos en esta Ley. Igualmente se establece la presunción de contrato a tiempo indeterminado, cuando se detecten mecanismos de simulación o fraude que impidan la continuidad de la relación laboral.

Contrato por obra determinada: En general, se mantiene los mismos términos aplicables en los contratos a tiempo determinado. En la industria de la construcción, la naturaleza de estos contratos no se desvirtúa, sea cual fuere el número de ellos.

JORNADA DE TRABAJO

Art. 173. Se modificó parcialmente los límites de la jornada de trabajo, según se indica a continuación. El cambio consistió principalmente en reducir el total de horas por semana, a fin de permitir al trabajador 2 días de descanso continuos y remunerados durante cada semana.

Diurna: 5 am a 7 pm (8 horas x día y 40 x semana)

Nocturna: 7 pm a 5 am (7 Horas x día y 35 x semana)

Mixta: Comprende 2 periodos. (7.5 horas x día y 37.5 x semana)

** Si el periodo nocturno es mayor de 4 horas, se considerará nocturna en su totalidad.

DÍAS HÁBILES PARA EL TRABAJO

Art. 184. Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados. Son días feriados, a los efectos de esta Ley:

- a. Los domingos;
- b. El 1º de enero; lunes y martes de carnaval; el jueves y el viernes santos; el 1º de mayo y el 24, 25 y el 31 de diciembre;
- c. Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y
- d. Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres por año.

Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las entidades de trabajo sin que se pueda efectuar en ellas trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta Ley.

PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

Art. 51. El plazo de prescripción de las acciones provenientes de la relación de trabajo como se indica a continuación:

Reclamos por prestaciones sociales: 10 años, contados a partir de la fecha de terminación de la relación laboral

El resto de las acciones: 5 años, contados a partir de la terminación de la relación laboral. En los casos de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, se aplicarán las reglas conforme lo establece la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – LOPCYMAT.

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Art. 72. Motivos de la suspensión de la relación de trabajo, como se indica a continuación:

- a. El accidente o enfermedad “ocupacional” durante un periodo que no exceda de 12 meses.
- b. La enfermedad o accidente común No ocupacional que inhabilite al trabajador hasta por un periodo de 12 meses.
- c. Licencia o permiso por maternidad o paternidad.
- d. El cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil o militar.
- e. El conflicto colectivo declarado de conformidad a esta Ley.
- f. La privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria.
- g. El permiso para el cuidado del cónyuge, ascendiente y descendientes hasta el 1er. grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes.
- h. La licencia concedida al trabajador por la Entidad de Trabajo para realizar estudios o para otras finalidades de su interés.
- i. Casos fortuitos o de fuerza mayor.

Durante la suspensión el trabajador no estará obligado a prestar el servicio ni el patrono a pagar el salario.

En los casos de los literales a) y b), la ET pagará al trabajador la diferencia entre su salario y lo que pague el ente con competencia en materia de seguridad social (IVSS).

El tiempo de la suspensión se computará para la antigüedad del trabajador.

MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LA FAMILIA

Artículos 335 y 336. El lapso del reposo postnatal, de 12 a 20 semanas, quedando los reposos de la siguiente manera:

- Prenatal: 6 semanas antes del parto (42 días)
Posnatal: 20 semanas después del parto (140 días).

En caso de adopción (niños menores de 3 años), la trabajadora tendrá derecho a un descanso por maternidad de 26 semanas, contadas a partir de la fecha en que se concrete la adopción

En tales casos conservara su derecho al trabajo y a una indemnización para su mantenimiento, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social (IVSS).

Licencia por paternidad:

Dos semanas (14 días) después del parto.

MOORE Venezuela

Cifuentes, Lemus, Monahan & Asociados S.C.

En Moore Venezuela, brindamos profundidad, experiencia y valor a nuestros clientes. Nuestra fortaleza radica en nuestra capacidad para comprender problemas empresariales complejos y proporcionar soluciones personalizadas que ofrecen tranquilidad a los propietarios y directores de empresas.

Moore Venezuela es una de las 5 principales Firmas de Contadores Públicos y Consultoría en Venezuela, con más de 36 años de experiencia. Tenemos una reputación impecable y estamos comprometidos en proporcionar un servicio excepcional a nuestros clientes y promover un entorno empresarial saludable. Nuestro equipo está compuesto por más de 60 profesionales y 8 socios con experiencia en una amplia gama de áreas de servicio, incluyendo: Auditoría, Tributaria y BPO

Lo que nos distingue en el mercado es nuestro compromiso para proporcionar una participación de socios in situ y una profunda experiencia en la industria con una perspectiva regional tanto para empresas privadas como públicas.

MOORE Venezuela

Cifuentes, Lemus, Monahan
& Asociados S.C.
RIF J00296621-1

Edificio IBM, Piso 2, Av. Ernesto Blohm,
Chuao, Caracas, Municipio Chacao,
Estado Miranda.

T +58 (212) 720 2109
+58 (424) 201 3752

E cla@moore-venezuela.com

E marketing@moore-venezuela.com



www.moore-venezuela.com

Moore Global Network Limited es una empresa constituida de conformidad con las leyes de Inglaterra y no proporciona auditorías ni otros servicios profesionales a los clientes. Dichos servicios son proporcionados únicamente por Firmas miembro de MGNL en sus respectivas áreas geográficas. MGNL y sus Firmas miembro son entidades legalmente distintas y separadas, de propiedad y administración en cada ubicación.