****

**CURSO DE CONTABILIDAD**

**NÓMINA Y PRESTACIONES SOCIALES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **OBJETIVOS** | **CONTENIDOS** | **HORAS** |
| \*Determinar el nivel de conocimiento de los participantes.\*Orientar al participante en las generalidades del modulo1.QUE ES UNA NOMINA2. Objetivo e importancia de LA NOMINA3 DEFINICION DE SALARIO4, PATRONO5 TRABAJADOR6 PARTES DE LA NOMINA | Presentación de actividad diagnosticaNormas, contenido, material a utilizar, evaluación.Definición , objetivo e importancia de LA NOMINATIPOS DE SALARIODEFINICION DE PATRONO Y TRABAJADORTIPOS DE TRABAJADOREJERCICIOS | 8 horas |
| 7 PRESTACIONES SOCIALES8 PREAVISO9 LIQUIDACIONES | DEFINICIONTIPOS DE DESPIDOEJERCICIOS | 8 horas |

La **nómina es el documento** que se entrega mensualmente a todos los trabajadores en el que aparece el detalle del salario que recibe, junto con las deducciones que se le practican de dicho salario, bien sea por descuentos obligatorios marcados por la legislación vigente, bien sea por otro tipo de descuentos como anticipos, o deducciones para seguros de salud.

El formato estándar de una nómina está regulado por la legislación vigente y se marca una estructura y contenido mínimo que se debe respetar en todo caso. Este **contenido mínimo**de la nómina debe incluir al menos:

* Datos identificativos de la empresa, dirección del centro de trabajo y código cuenta cotización en el que está el trabajador incluido.
* Datos básicos del trabajador, tipo de contrato, categoría, antigüedad en la empresa.
* Periodo de liquidación al que corresponde dicha nómina.
* Detalle de las percepciones salariales y extra salariales que componen la retribución bruta del trabajador.
* Detalle de las deducciones que se le practican al salario bruto, bien marcadas por la legislación vigente, bien por otro tipo de deducciones que haya que aplicarle a la nómina, como anticipos o, embargos en la nómina.
* Líquido a percibir, dado que la nómina tiene consideración de documento acreditativo del pago de salarios cerrando los pagos pendientes al trabajador para el periodo estipulado.
* Detalle de las bases de cotización de la nómina, junto con el detalle de las bases deIRPF.
* Lugar de emisión y firma y sello por la empresa y trabajador.

Remarcar que aunque estos elementos sean mínmos, existen algunas excepciones como el caso de la firma del trabajador. No es necesaria dicha firma si el pago de la nómina se ha realizado por [**medios bancarios**](https://www.bbva.es/particulares/cuentas-tarjetas/cuentas/index.jsp?psm=psm-20150320-actibva-web-fondos)que puedan demostrar la percepción salarial por parte del trabajador.

## Significado de trabajador

¿Qué es un trabajador? Se aplica este concepto a **toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo**.

**TIPOS DE TRABAJADORES**

**Trabajador de Inspección o Vigilancia:**

 Artículo 46 (L.O.T.) ´

aquel cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, o su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores ´Por consiguiente, será la naturaleza real de los servicios prestados la base para calificar un cargo como de dirección, confianza, inspección o vigilancia, independientemente de la denominación que haya sido convenida por la partes o del que unilateralmente hubiese establecido el patrono. Así lo expresa en el Artículo 47 (L.O.T.)

**Trabajadores Permanentes:**

son aquellos que prestan una labor durante un tiempo mayor en forma regular o ininterrumpida. Articulo 113(L.O.T)

**Trabajadores Temporeros:**

prestan servicios en determinadas épocas del año, en jornadas continuas e ininterrumpidas. Articulo 114(L.O.T.)

**Trabajadores Eventuales u Ocasionales:**

trabajan en forma irregular y su relación de trabajo termina al concluir la labor. Articulo 115 (L.O.T.)

**Trabajadores con Régimen Especial:**

Son aquellos trabajadores que por las características de las labores que realizan, han merecido un tratamiento especial por parte del legislador, los cuales son:

**Trabajadores menores de edad:**

el legislador quiso poner especial atención a que los menores de edad puedan trabajar, para lo cual debe tenerse en cuenta detalles tales como su capacidad, jornada máxima, tiempo

 considerado hábil para trabajar, entre otros, y que además, la edad mínima que exige la Ley para que un menor de edad sea contratado es de 12 años.

**Trabajadores Aprendices:**

son los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio. Artículo 267 (L.O.T.). Ejemplo los aprendices INCE.

**Trabajadores Domésticos:**

son aquellos que prestan sus labores en un hogar. Artículo 274 (L.O.T.)

**Trabajadores Conserjes:**

tienen a su cargo la custodia de un inmueble, aseo y mantenimiento del mismo. Artículo 282 (L.O.T.)

**Trabajadores a Domicilio:**

son aquellos que en su dirección de habitación ejerce un trabajo bajo dependencia de uno o varios patronos pero sin supervisión directa. Articulo 291 (L.O.T.)

**Trabajadores Deportistas Profesionales:**

El Artículo 302 (L.O.T.), confirma que los deportistas que actúan con carácter profesional y mediante una remuneración bajo la dependencia de otra persona, empresa o entidad, son trabajadores.

Por ultimo, cuando las labores de los deportistas tengan queejecutarse fuera de la sede de la empresa o entidad, los gastos de traslado, alimentación, seguro contra accidentes y otros inherentes a su actividad serán cuenta del patrono. Artículo 309 (L.O.T.)

**Trabajadores Rurales:**

son aquellos trabajadores que prestan servicios en un fundo agrícola o pecuario en actividades que solo pueden cumplirse en el medio rural. Así lo expresa el Artículo 315 (L.O.T.)

 Además, debe estar claro que no se considera trabajador rural al que realice labores de naturaleza industrial o comercial o de oficina, aun cuando las ejecute en un fundo agrícola o pecuario.  Así mismo, los trabajadores rurales según el articulo 316 (L.O.T.), pueden ser permanentes, temporeros y ocasionales.

**Trabajadores del Transporte:**

La Ley Orgánica del Trabajo dedica todo el Capitulo VII del Titulo V a la regulación del trabajo en el transporte estableciendo cuatro tipos de trabajadores:

Transporte Terrestre, Trabajadores del Transporte de navegación fluvial, marítima y lacustre, trabajadores del transporte aéreo, trabajadores del transporte motorizado .El trabajo que realicen este tipo de trabajadores, se regirá por las disposiciones de esta sección (Capitulo VII del Titulo V),además de las contenidas e el resto de la Ley Orgánica del Trabajo que le sean aplicables.

**Trabajadores Minusválidos:**

se contemplan en el Artículo 365(L.O.T.),

Los minusválidos tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempañar

**PATRONO DEFINICION**

Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número. Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos

**DEFINICION Y TIPOS DE SALARIO**

l salario es la retribución que recibe un empleado por parte de la parte contratante a cambio de la prestación de un servicio o actividad.

Existen diversas formas de clasificar al salario:

 De acuerdo a la manera en que el salario se calcula, encontramos:

**SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO**: este tipo de salario se establece de acuerdo a la duración de la prestación del servicio. Por ejemplo, por día, por mes, etc.

**SALARIO POR UNIDAD DE OBRA**: el salario por unidad de obra, en cambio, se paga de acuerdo a la cantidad del trabajo que se ha llevado a cabo. Es decir, independientemente del tiempo que se ha invertido en la ejecución del mismo.

**SALARIO MIXTO**: Es aquel que combina el salario por unidad de obra con el salario por unidad de tiempo.

 Según la capacidad adquisitiva, el salario se clasifica en:

**SALARIO NOMINAL**: esta clase de salario se constituye por la cantidad de dinero establecido en contrato individual, de acuerdo al cargo que se ocupe.

**SALARIO REAL**: el salario real es aquel que representa la cantidad de bienes y servicios a los que el sujeto tiene la posibilidad de acceder a partir de la cantidad de salario recibido. Hace referencia al poder adquisitivo. No siempre un aumento del salario nominal significa un incremento del salario real.

Teniendo en cuenta el medio de pago:

**SALARIO EN ESPECIE**: de manera contraria, el salario en especie es aquel que se paga con bienes diferentes al dinero. Por ejemplo, con albergue, vehículo, etc.

 Otra clasificación divide al salario en:

**SALARIO FIJO**: constituido por una serie de elementos, de los cuales su monto es conocido previamente de manera precisa. Por ejemplo, el aguinaldo. Se denomina así debido a que se presenta cuando se fija un determinado pago diario por mes, semana, quincena, etc.

**SALARIO VARIABLE**: el salario variable se establece a partir de una serie de elementos, de los cuales su monto no se conoce previamente de forma exacta.

**SALARIO MIXTO**: el salario mixto está compuesto por elementos variables y fijos

## CÁLCULO DEL FERIADO, DESCANSO Y HORAS EXTRAORDINARIAS

**¿De donde salió este precio tan alto de la hora extraordinaria? explicamos:**

### Fundamento legal: Salario base para el cálculo de horas extraordinarias Salario base para el cálculo de horas extraordinarias

**LOTTT. Artículo 118.**

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

De la sana interpretación de este artículo, entendemos que el legislador se pasea por 2 escenarios posibles, el primero de ellos se presenta cuando los ingresos salariales fijos y permanentes se limitan al salario convenido, caso típico de los trabajadores de tiendas, almacenes, el segundo escenario, cuando el trabajador recibe otros ingresos fijos y permanentes durante la semana de trabajo, tal es el caso que estamos analizando. Pues bien, la suma del tiempo de viaje, Bono de altura, subsidio a la vivienda, Bono de asistencia y la jornada de trabajo realizada sumó la cantidad de Bs. 1.051,17 los cuales al ser dividido entre 44 horas dió la cantidad de: Bs. 23,89/hora, este es el precio de la hora normal.

### Cómo se calcula el pago del día de descanso y día feriado?

si el dia es trabajado,  se calcula el dia de trabajo por 1.5 mas del dia de trabajo es decir, el dia de un trabajador esta en 100, Bs, a este se le agrega  el 1.5. mas, 100\* 50%= 50+ 100= 150+ 100 del dia = 250 bs por el dia de trabajo en un dia feriado o de descanso.

#### ¿Cómo se calcula el pago de la hora extraordinaria?

En el caso de la hora de extraordinaria, al precio de la hora normal se le debe incrementar el 50%, entonces tenemos. 23,89 x 50% =11,95 esta cantidad se le debe sumar a la hora normal para colmar las exigencias establecidas para el pago de las horas extraordinarias. En este caso tenemos: 23,89 + 11,95= 35,84

# Días Festivos de Descanso Obligatorio para los Trabajadores del Comercio

* [El derecho al descanso semanal](http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99612.html#i__w3_ar_ArticuloCompleto_1_99612_El20derecho20al20descanso20semanal)
* [Derecho al descanso en días festivos](http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99612.html#i__w3_ar_ArticuloCompleto_1_99612_Derecho20al20descanso20en20dC3ADas20festivos)
* [Alcance del beneficio del descanso en festivos para los trabajadores del comercio](http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99612.html#i__w3_ar_ArticuloCompleto_1_99612_Alcance20del20beneficio20del20descanso20en20festivos20para20los20trabajadores20del20comercio)
* [Duración del descanso](http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99612.html#i__w3_ar_ArticuloCompleto_1_99612_DuraciC3B3n20del20descanso)
* [Apertura de establecimientos de comercio durante los festivos del 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año y 19 de septiembre de 2011](http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99612.html#i__w3_ar_ArticuloCompleto_1_99612_Apertura20de20establecimientos20de20comercio20durante20los20festivos20del20120de20mayo2C201820de20septiembre2C202520de20diciembre20y20120de20enero20de20cada20aC3B1o20y201920de20septiembre20de202011)
* [Descanso adicional pactado entre las partes](http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99612.html#i__w3_ar_ArticuloCompleto_1_99612_Descanso20adicional20pactado20entre20las20partes)

## El derecho al descanso semanal

El Art. 35 del Código del Trabajo, establece:

"Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

"Se declara Día Nacional del Trabajo el 1º de mayo de cada año. Este día será feriado".

Por otra parte, los incisos 2º y 3º del Art. 38 del mismo cuerpo legal, que establece las excepciones al descanso dominical y de días festivos, disponen:

"Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal".

Derecho al descanso en días festivos

Ahora bien, a pesar de que por regla general los trabajadores que se desempeñan en alguna actividad exceptuada del derecho a descansar en días domingos y festivos deben laborar tales días como parte de su jornada ordinaria, tratándose de trabajadores dependientes de establecimientos de comercio que atienden directamente al público el legislador ha estimado necesario el otorgamiento de descanso obligatorio en ciertos días festivos del año. En efecto, de conformidad con lo dispuesto en la ley 19.973, modificada por la ley 20.215:

"Los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para los dependientes del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria".

Según lo establecido en el **artículo 190 de la LOTTT**, cuando el **trabajador cumple 1 año ininterrumpido de labores tiene derecho al disfrute de vacaciones**. Al cumplir el primer año de servicio al trabajador le corresponderán **15 días hábiles de disfrute remunerados**.

Los años siguientes tendrá derecho a **15 días hábiles más un (1) día adicional** (contados a partir del segundo año) hasta un máximo de 15 días hábiles adicionales. Es decir, aquellos trabajadores con 16 o más años de servicio sólo podrán tener un máximo de 30 días hábiles de vacaciones.

Se mantiene el derecho al disfrute anual y remunerado de 15 días hábiles por año de servicio más un (1) día adicional por cada año de servicio a partir del segundo año hasta un máximo de 15 días hábiles adicionales para totalizar, en 16 años de servicios, 30 días hábiles de vacaciones (artículo 190 LOTTT). No obstante, al adecuarse las empresas a la nueva jornada laboral, deberá computarse en cada semana 5 días hábiles y 2 de descanso, y no 6 días hábiles y 1 de descanso.

|  |  |
| --- | --- |
| **Años de servicio** | **Días de vacaciones** |
| 1 año | 15 días |
| 2 años | 15 días+1= 16 días |
| 3 años | 15 días+2= 17 días |
| 4 años | 15 días+3= 18 días |
| 5 años | 15 días+4= 19 días |
| 6 años | 15 días+5= 20 días |
| 7 años | 15 días+6= 21 días |
| 8 años | 15 días+7= 22 días |
| 9 años | 15 días+8= 23 días |
| 10 años | 15 días+9= 24 días |
| 11 años | 15 días+10= 25 días |
| 12 años | 15 días+11= 26 días |
| 13 años | 15 días+12= 27 días |
| 14 años | 15 días+13= 28 días |
| 15 años | 15 días+14= 29 días |
| 16 años | 15 días+15= **30 días** |

# Cálculo del Bono Vacacional (LOTTT)

 La nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, establece que todo trabajador tiene derecho a recibir un bono vacacional equivalente al número de días correspondientes a las vacaciones, con un mínimo de 15 días más un día adicional por año servicio, hasta llegar a un máximo de 30 días en total.

Según el **artículo 192 de la LOTTT**, Además del salario correspondiente por los días de vacaciones, el patrono deberá cancelar al trabajador un **bono especial** para su disfrute. El cual será equivalente a un mínimo de 15 días de salario normal **más un día por cada año de servicios** hasta un total de treinta días de salario normal. Este bono vacacional tiene carácter salarial.

|  |  |
| --- | --- |
| **Años de servicio** | **Bono vacacional** |
| 1 año | 15 días |
| 2 años | 15 días+1= 16 días |
| 3 años | 15 días+2= 17 días |
| 4 años | 15 días+3= 18 días |
| 5 años | 15 días+4= 19 días |
| 6 años | 15 días+5= 20 días |
| 7 años | 15 días+6= 21 días |
| 8 años | 15 días+7= 22 días |
| 9 años | 15 días+8= 23 días |
| 10 años | 15 días+9= 24 días |
| 11 años | 15 días+10= 25 días |
| 12 años | 15 días+11= 26 días |
| 13 años | 15 días+12= 27 días |
| 14 años | 15 días+13= 28 días |
| 15 años | 15 días+14= 29 días |
| 16 años | 15 días+15= **30 días** |

La fórmula para calcular el Bono vacacional es: (salario normal diario x días bonificados)

* **Cálculo de Aguinaldos, Utilidades o Bonificación de Fin de Año  en Venezuela. 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.**

### Cálculo de Aguinaldos, Utilidades o Bonificación de Fin de Año:

* **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 Púbica Nacional y miembros de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, se debe tomar en cuenta la Gaceta Oficial de cada año.

# Cálculo del Seguro Social Obligatorio (SSO) (aportes IVSS)

El Seguro Social Obligatorio es un beneficio de ley que (en teoría) protege a aquellas personas bajo una relación laboral en aquellas contingencias de maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte, retiro y cesantía o paro forzoso.

El [actual Sistema de Seguridad Social](http://www.venelogia.com/archivos/2328/) se encuentra fundamentado en la Constitución Nacional y en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social aprobada por la Asamblea Nacional el 30 de diciembre de 2002, que durante algunos años se encontró estancada en un Vacatio Legis (período en el cual se encontró vigente la Ley del Seguro Social de 1991). Esta ley orgánica (de 2002) establece la organización, funcionamiento, financiamiento y gestión de los diferentes regímenes prestacionales

## Calculo del Seguro Social Obligatorio (SSO)

El pago de las cotizaciones del Seguro Social las hace el patrono de manera mensual en base al salario del trabajador según se establece en el Reglamento General de la Ley de Seguro Social. El aporte que debe hacer la empresa varía entre el 9% al 11% del [salario](http://www.venelogia.com/archivos/6085/) dependiendo de la clasificación de riesgo de la empresa. El aporte que se retiene al trabajador es equivalente al 4% de su salario. En ambos casos el cálculo es semanal.

**Paso 1.** Se determina el **salario semanal** (artículo 99 del reglamento):

Salario semanal = (Salario del mes x 12 meses = salario anual) / 52 semanas

**Paso 2.** Se calcula el **aporte mensual al Seguro Social**:

|  |
| --- |
| **Aporte del patrono** |
| 9% del salario semanal (empresas de riesgo mínimo)10% del salario semanal (empresas de riesgo medio)11% del salario semanal (empresas de riesgo máximo) |
| **Retención al trabajador** |
| 4% del salario semanal |
| **Aporte mensual al SSO** |
| (Aporte del patrono + Retención al trabajador) multiplicado por el número de lunes del mes |

**Cálculo directo**

Es posible que el patrono calcule los aportes al SSO simplemente tomando el porcentaje respectivo del salario mensual (por ejemplo: aporte mensual = salario mensual x 0,09 + salario mensual x 0,04), lo que en principio puede funcionar, pero también puede causar discordancia entre los aportes que se deben cancelar durante el año. Según el Reglamento del SS las cotizaciones se deben desde el primer día de trabajo de cada semana (art. 102).

**Cálculo del Seguro de Paro Forzoso**

El Seguro de Paro Forzoso (Régimen Prestacional de Empleo desde 2005) es una figura que busca asistir a los trabajadores dependientes o por cuenta propia cuando pierden su trabajo por cualquier motivo, bien sea por despido injustificado, por renuncia justificada, terminación del contrato u obra, o por razones de fuerza mayor.

Para el cálculo del aporte mensual del Seguro de Paro Forzoso el patrono aporta un equivalente al 2% del salario normal mensual y al trabajador se le retiene un 0.5% de su salario normal mensual. El tope para el cálculo son 10 salarios mínimos.

|  |
| --- |
| **Aporte mensual por SPF** |
| Aporte del patrono | salario mensual x 0,02 (2%) |
| Retención al trabajador | salario mensual x 0.005 (0,5%) |

# Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda (FAOV)

El Fondo de Ahorro Obligatorio (FAOV) esta constituido por el ahorro obligatorio proveniente de los aportes monetarios efectuados por los trabajadores bajo dependencia y de sus patronos.

**Calculo del FAOV**

|  |  |
| --- | --- |
| **Aportes** | **Cálculo** |
| Retención al trabajador (1%): | Salario integral mensual x 0,01 |
| Aporte del patrono (2%): | Salario integral mensual x 0,02 |

La fórmula anterior será válida mientras los porcentajes de los aportes del patrono/trabajador ya mencionados sean los mismos, ya que el Ministerio de Vivienda y Hábitat podrá modificar el porcentaje y la distribución de los aportes. Sin embargo, estos aportes nunca podrán ser inferiores al 3% del salario del trabajador.

Durante el régimen de política habitacional derogado los cálculos eran realizados en base al salario básico, pero a partir de la nueva Ley de Vivienda y Hábitat los cálculos son realizados en base al **salario integral**. Esto significa que deben tomarse en cuenta "las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bonos, así como cualquier otra remuneración que pueda evaluarse en efectivo".

**REGISTROS CONTABLES Y EJERCICIOS**

REGISTROS ONTABLES DE LA NÓMINA DE PAGO:

**PASO 1.-Realice el asiento de retención y pago a los trabajadores**

El XX/1X. Paga la nómina por medio de transferencias bancarias del Banco de Venezuela.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| FECHA | DESCRIPCIÓN | Ref | DEBE | HABER |
| XX/XX | ----------------- X ----------------------- |  |  |  |
|  | SUELDOS Y SALARIOS |  | xxxx |  |
|  | BONO ALIMENTICIO |  | xxxx |  |
|  |  RETENCIÓN S.S.O |  |  | xxxxx |
|  |  RETENCIÓN F.A.O.V |  |  | xxxx |
|  |  RETENCIÓN R.P.E |  |  | xxxxxx |
|  |  BANCO |  |  | xxxxx |

**PASO 2.- Registro de aportes por parte del patrono.**

El xx/1x Paga la nómina por medio de transferencias bancarias del Banco de Venezuela.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| FECHA | DESCRIPCIÓN | Ref | DEBE | HABER |
| 30-10 | ----------------- XX ----------------------- |  |  |  |
|  | GASTOS DE S.S.O |  | xxx |  |
|  | GASTOS DE F.A.O.V |  | xxx |  |
|  | GASTOS DE R.P.E |  | xxxx |  |
|  |  APORTES PATRONALES |  |  | xxxxxx |

**PASO 3.- Pago retenciones y aportes por parte del patrono.**

El xx/1x Paga la nómina por medio de transferencias bancarias del Banco de Venezuela.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| FECHA | DESCRIPCIÓN | Ref | DEBE | HABER |
| 30-10 | ----------------- XX ----------------------- |  |  |  |
|  | APORTES PATRONALES |  | xx |  |
|  | RETENCIONES LABORALES |  | xx |  |
|  |  BANCO |  |  | xxxx |

**Cálculo de la Liquidación de las Prestaciones Sociales en Venezuela.** 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.

[**Cálculo del Salario Integral**](http://www.actualidad-24.com/2010/03/calculo-del-salario-integral-en.html)**.**

**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 devengaran intereses al rendimiento del fidecomiso 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.

**Preaviso dado por el trabajador, Articulo 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.

**Causas Justificadas de Despido.** 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 (honradez, 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:

a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas laborales sin permiso del patrono.

b) 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.

c) 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

**Despido Injustificado o Indirecto en Venezuela.** 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