

***Sistema de Gestión Financiera de los
Recursos Humanos (SIGEFIRRH)***

Mayo 2013

Glosario

Introducción

El presente **GLOSARIO** tiene por propósito presentar las definiciones que interesan desde el punto de vista del Sistema de Gestión Financiera de los Recursos Humanos (SIGEFIRRH), en la mayoría de los casos tomadas de disposiciones contenidas en las leyes y demás instrumentos que regulan la materia, e incorporando informaciones adicionales, todo en el interés de propiciar el conocimiento y la comprensión de los términos definidos, por parte de los funcionarios que intervienen en esta aplicación, lo cual no los exime de su responsabilidad de conocer las regulaciones completas, vinculadas con los trámites que les corresponde realizar.

El **GLOSARIO** se muestra agrupado por materias, así:

PARTE I: PERSONAL, PARTE II. PRESUPUESTO, ambas clasificadas en orden alfabético, y **PARTE III. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**, en la cual se presentan los términos previstos en la Ley Orgánica que lo regula, en el mismo orden en que allí aparecen; y en acápite separado se incluyen las definiciones del **Régimen Prestacional de Empleo**, contenidas en la Ley respectiva. Cabe destacar que para los restantes regímenes prestacionales, sólo se incluyen especificaciones que deben considerarse en la herramienta informática del SIGEFIRRH.

A continuación se incluye una tabla que informa el contenido de este **GLOSARIO** y un índice de las siglas utilizadas y su significado, con especificación del correspondiente instrumento vigente para la fecha de elaboración del **GLOSARIO**, y el número y la fecha de la Gaceta Oficial en la cual se hubiere publicado, de ser el caso.

TÉRMINO	Página
<i>Parte I</i> / Personal	
A ccidente de trabajo	1
A ntigüedad	1
A scenso	1
A sociaciones y sociedades civiles del Estado	2
A usentismo laboral	2
A usentismo laboral	2
B aremo	2
B ono vacacional	2
B ono nocturno - pago	3
C argo	3
C ategorías de Cargos	3
C aución	3
C ertificado de funcionario de carrera	4
C lase de cargo	4
C lasificación del puesto de trabajo	5
C onstancia	5
C ontrato de trabajo	5
C ontrato de trabajo - modalidades	5

TÉRMINO	Página
C ontrato de trabajo por tiempo determinado	6
C ontrato de trabajo por tiempo indeterminado	6
C onvención colectiva de trabajo	6
C omisión de servicio	7
C ompensaciones	7
C oncurso	8
C otización a los fondos que integran el Sistema de Seguridad Social	8
C otización al seguro social obligatorio	8
C otización al Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios.	9
C otización al Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones de los Obreros	10
D educción del sueldo o salario	11
D enominación de la Clase de Cargo	11
D estitución	11
D ías - Días hábiles y días feriados	12
D ías - Días feriados y de descanso - Pago	12
D isponibilidad	13
E greso	13
E molumentos	13

TÉRMINO	Página
E molumentos. Bonificación de fin de año	14
E molumentos. Bonificación de fin de año de Jubilación o de Pensión	14
E molumentos. Bono vacacional	14
E molumentos. Control y supervisión del cumplimiento de las regulaciones y límites de los emolumentos, pensiones y jubilaciones de altos funcionarios, altas funcionarias del poder público y de elección popular	15
E molumentos. Límites máximos	16
E molumentos. Límites máximos de las pensiones y jubilaciones	18
E molumentos. Prohibición de comisiones como emolumentos	18
E molumentos. Prohibición de ingresos adicionales	18
E molumentos. Régimen de sueldos, salarios y beneficios sociales	19
E mpresas del Estado	19
E ntes descentralizados con fines empresariales	19
E ntes descentralizados funcionalmente	20
E ntrevista de selección	20
E scala de sueldos o salarios	21
E valuación del Desempeño	21
F ideicomiso laboral	21
F iduciario	22
F ondo fiduciario	22
F ondo fiduciario inicial	22

TÉRMINO	Página
F uncionario(a) Público	22
F uncionario(a) de Carrera	22
F uncionario(a) de Libre Nombramiento y Remoción	23
F uncionario(a) interino(a)	22
F undaciones	24
G anancias acreditables	25
H oras extraordinarias de trabajo	25
H oras extraordinarias de trabajo – Autorización	26
H oras extraordinarias de trabajo. Pago	26
H oras extraordinarias de trabajo. Registro	26
I ncentivos	27
I ntereses de prestaciones sociales	27
J ornada de trabajo	27
J ornada de trabajo. Límite	27
J ornada de servicio	28
M anual Descriptivo de Clases de Cargos de Carrera	28
M anual Descriptivo de Competencias Genéricas para Cargos de Carrera de la Administración Pública Nacional	28
M ovimiento de Personal	29
M ovimiento de Personal. Tipos	29

TÉRMINO	Página
N ómina	32
O rganismos de la Administración Pública	32
O rganización del Poder Público Nacional Poder Legislativo Nacional	33
Ó rganos Superiores del Nivel Central de la Administración Pública Nacional	34
P arámetro	34
P ensión diaria	34
P ersonal Administrativo	34
P ersonal Profesional y Técnico	35
P lanes de personal	35
P restaciones sociales	36
P restaciones sociales - Depósito de la garantía. Intereses generados	37
P restaciones sociales - Garantía y cálculo	38
P restaciones sociales - salario base para su cálculo	39
P rimas regulares y permanentes	39
P uesto de trabajo	40
R ecibo de pago	40
R eclutamiento y selección	40
R egistro de elegibles	40

TÉRMINO	Página
R egistro de estructura de Cargos (REC)	41
R egistro de Información del cargo (RIC) o puesto de trabajo	42
R egistro de Oferentes	42
R egistro nacional de funcionarios y funcionarias públicos	42
R emoción	42
R emuneration	43
R enuncia	43
R equisitos mínimos	44
R escisión de contrato	44
S alario (conocido también como salario integral)	44
S alario base para el cálculo de prestaciones sociales	45
S alario básico mensual	45
S alario de suplentes	45
S alario Diario	45
S alario hora	46
S alario mínimo	46
S alario Normal	47
S alario para vacaciones	47

TÉRMINO	Página
S alario por unidad de tiempo: salario diario y salario hora	47
S ervicio Activo del (de la) funcionario(a)	47
S ervidor público	48
S IGECOF	48
S indicales (organizaciones)	48
S istema	48
S istema Descriptivo de Clases de Cargos de Carrera	49
S ociedades mercantiles	49
S ueldo base para el cálculo de las vacaciones, viáticos y bonificación de fin de año del funcionario o empleado público	49
S uplente	50
T iempo de servicio del (de la) funcionario(a) o trabajador(a) en la Administración Pública	50
T iempo de servicio del (de la) funcionario(a) o trabajador(a) en la Administración Pública Nacional	50
T iempo de servicio del (de la) funcionario(a) o trabajador(a) en el Organismo	50
T ipo de Personal	51
T rabajadores(as) en la Administración Pública	51
V acaciones	52

TÉRMINO	Página
V acaciones – Bono vacacional	53
V acaciones – Registro de vacaciones	53
V acaciones – Salario para vacaciones	54
V acaciones – Vacaciones fraccionadas	54
V acaciones – Vacaciones no disfrutadas	54
V erificación a cargo del Director de Recursos Humanos	54
<i>Parte II</i> / Presupuesto	
A cciones Específicas	57
C ausación del Gasto	57
C ompromiso Presupuestario	58
C rédito presupuestario	58
C uotas periódicas de compromisos y de desembolsos	59
D istribución administrativa de los créditos presupuestarios	59
E structura para la Ejecución Financiera del Presupuesto de Gastos	60
E jecución de los créditos presupuestarios	60
P artida presupuestaria	60
P recompromiso	61
P royecto	61

TÉRMINO	Página
R integros y devoluciones de los fondos en avance	61
S ubpartida genérica, específica y subespecífica	61
U nidades administradoras	62
U nidad administradora central	62
U nidades administradoras desconcentradas	62
U nidades ejecutoras locales	62
<i>Parte III / Sistema de Seguridad Social</i>	
S istema de Seguridad Social (SSS)	63
D efinición	63
D efinición de Sistema Prestacional	64
C ontingencias amparadas por el Sistema	64
P restaciones	64
E structura del Sistema	65
R ectoría del Sistema. Rectoría de la Seguridad Social	66
C otizaciones a la Seguridad Social. Obligación de cotizar	66
C otizaciones a la Seguridad Social. Cotizaciones	66

TÉRMINO	Página
C otizaciones a la Seguridad Social. Aportes de empleadores, empleadoras, cotización de los trabajadores y trabajadoras y base de cálculo de las cotizaciones	67
C otizaciones a la Seguridad Social. Sustitución de patrono	67
C otizaciones a la Seguridad Social. Base contributiva	67
D isposiciones Transitorias	68
D isposiciones Finales	69
ACÁPITE A: RÉGIMEN PRESTACIONAL DE EMPLEO	
D efinición de Régimen Prestacional	69
R égimen Prestacional de Empleo. Rectoría, gestión y base legal	70
D efinición de Régimen Prestacional de Empleo	70
O rganización Funcional. Rectoría	70
D e la afiliación del trabajador o trabajadora	70
D e las prestaciones al trabajador o trabajadora cesante. Prestaciones	71
D e las prestaciones al trabajador o trabajadora cesante. Requisitos para las prestaciones dinerarias	71
P érdida de las prestaciones dinerarias	72
D el acceso a la prestación dineraria. Notificación a la Tesorería de Seguridad Social y al Instituto Nacional de Empleo	72
O portunidad de pago	72

TÉRMINO	Página
R esponsabilidad del empleador o empleadora	72
D el financiamiento de las prestaciones dinerarias al trabajador o trabajadora cotizante. De la Cotización al Régimen financiero	73
T asa de cotización	73
P ago de la cotización	74
C reación del Fondo Contributivo del Régimen Prestacional de Empleo	75
D e las sanciones. Infracciones graves	75
D e las sanciones. Infracciones Muy graves	76
D e las sanciones. Infracciones Muy graves. Responsabilidades del funcionario o funcionaria	77
D e las sanciones. Falsedad en el suministro de la información por parte de las personas naturales o jurídicas	77
D e las sanciones. Falsedad en el suministro de la información	77
D isposiciones transitorias	78
ACÁPITE B: OTROS RÉGIMENES PRESTACIONALES	
D efinición de Régimen Prestacional	78
S istema Prestacional de Salud	78
S istema Prestacional de Previsión Social	79
S istema Prestacional de Vivienda y Hábitat	79

TÉRMINO	Página
Régimen Prestacional de Salud. Objeto	79
Régimen Prestacional de Salud. Ámbito de aplicación	80
Régimen Prestacional de Salud. Rectoría, gestión y base legal	80
Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas. Prestaciones	80
Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas. Rectoría, gestión y base legal	81
Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas. Prestaciones	81
Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas. Rectoría, gestión y base legal	84
Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Rectoría, gestión y base legal	82
Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. Rectoría y gestión	82
Del Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda. Constitución del Fondo y finalidad de los recursos	82
Del ahorro obligatorio del trabajador	82
Recaudación de los aportes del ahorro obligatorio	82
Disposición del ahorro voluntario por el usuario	84

Siglas utilizadas

SIGLAS:	SIGNIFICADO:	DOCUMENTO DE PUBLICIDAD:
CRBV	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.908 Extraordinario del 19.02.2009
LOAFSP	Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público	Aviso Oficial mediante el cual se corrige el Decreto N° 8.865 con Rango, Valor y Fuerza de Ley, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.955 del 29.06.2012.
Regl. N° 1 LOAFSP	Reglamento N° 1 de la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público, sobre el Sistema Presupuestario	Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.781 Extraordinario del 12.08.2005.
LOTTT	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras	Decreto N° 8.938 del 30.04.2012, con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario del 7.05.2012
Reg. LOT	Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo	Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 38.426 del 25.04.2006.
Reg. LOT	Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo sobre el Pago de los Pasivos Laborales en el Sector Público.	Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.607 del 21.12.1998.
LEFP	Ley del Estatuto de la Función Pública	Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.522 del 6.09.2002.
LERJP	Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios, Funcionarias, Empleados y Empleadas de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios.	Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 4.976 Extraordinario del 24.05.2010.
Reg. LERJP	Reglamento de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios, Funcionarias, Empleados y Empleadas de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios.	Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 4.978 Extraordinario de septiembre de 1995.

SIGLAS:	SIGNIFICADO:	DOCUMENTO DE PUBLICIDAD:
LOEPJ	Ley Orgánica de Emolumentos, Pensiones y Jubilaciones de los Altos Funcionarios y Altas Funcionarias del Poder Público.	Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.592 del 12.01.2011.
LEFNPS	Ley Especial del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales	Decreto N° 9.053, con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.945 del 15.05.2012.
LOPCMAT	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 del 26.07.2005.
LOSSS	Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social	Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.912 del 30.04.2012.
LRPE	Ley del Régimen Prestacional de Empleo	Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.281 del 27.09.2005.
LRPVH	Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat	Decreto N° 6.072, con Rango, Valor y Fuerza de Ley, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°, 5.889 Extraordinario de fecha 31.07.2008.
Reg. LCA	Reglamento General de la Ley de Carrera Administrativa	Decreto N° 1.378 del 15.01.1982, publicado en la Gaceta Oficial N° 2.905 Extraordinario del 18.01.1982.
MPPPD-G/P.2006	Guía de Procedimientos. Octubre de 2006	Ministerio del Poder Popular de Planificación y Desarrollo. Despacho del Viceministerio de Planificación y Desarrollo Institucional, Dirección General de Desarrollo de los Sistemas de Personal. Octubre de 2006.
mdcgccapn	Manual Descriptivo de Competencias Genéricas para Cargos de Carrera de la Administración Pública Nacional	Resolución del Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo N° 042 del 05.05.2008, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.924 del 06.05.2008.
pjoapn	Plan de Jubilaciones de los Obreros de la Administración Pública Nacional	Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Ejecutivo Nacional y la Confederación de Trabajadores de Venezuela, el 1°.09.1992.

Accidente de trabajo

(LOPCYMAT: Art. 69)

“Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Son igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidos en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.”

Antigüedad

(Ver Tiempo de Servicio del Funcionario o Trabajador: en la Administración Pública, en la Administración Pública Nacional o en el Organismo).

Ascenso

Es la promoción de un funcionario de carrera a un cargo de mayor nivel de complejidad al que venía desempeñando.

(LEFP: Art. 45)

“El ascenso se hará con base en el sistema de méritos que contemple la trayectoria y conocimientos del funcionario o funcionaria público. Los reglamentos de la presente Ley desarrollarán las normas relativas a los ascensos. ...”

Asociaciones y sociedades civiles del Estado

(LOAFSP: Art. 6°, núm. 10)

“Están sujetos a las regulaciones de esta ley, con las especificidades que la misma establece...”

10. las ... asociaciones civiles y demás instituciones constituidas con fondos públicos o dirigidas por algunas de las personas referidas en este artículo, cuando la totalidad de los aportes presupuestarios o contribuciones en un ejercicio, efectuados por una o varias de las personas referidas en el presente artículo, represente el cincuenta por ciento o más de su presupuesto.”

(LOAP: Art. 115)

“Serán asociaciones y sociedades civiles del Estado aquellas en las que la Republica o sus entes descentralizados funcionalmente posean más del cincuenta por ciento de las cuotas de participación, y aquellas conformadas en la misma proporción por aporte de los mencionados entes, siempre que tales aportes hubiesen sido efectuados en calidad de socio o miembro.”

Ausentismo laboral

Conjunto de ausencias de los empleados a su trabajo, justificadas o no.

Baremo

(MPPPD – G/P - 2006)

“Las bases y baremos son un conjunto de normas que servirán para evaluar los factores que se han de considerar necesarios para el desempeño eficiente de un cargo. Su elaboración contempla las escalas de puntuación o peso de cada uno de los factores objeto de evaluación según su importancia, a los fines de la selección del personal sometido al concurso. De acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente, cada organismo o ente de la administración pública deberá elaborar sus bases y baremos para los concursos de ingresos y el sistema de méritos para ascensos, y presentarlos ante el Ministerio de Planificación y Desarrollo, por medio

del Despacho del Viceministro de Desarrollo Institucional para su debida aprobación técnica.”

Bono vacacional

(Ver: vacaciones – bono vacacional)

Bono nocturno - pago

(LOTTT: Art.117)

“La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.”

Cargo

(LEFP: Art. 46)

“A los efectos de la presente Ley, el cargo será la unidad básica que expresa la división del trabajo en cada unidad organizativa. Comprende las atribuciones, actividades, funciones, responsabilidades y obligaciones específicas con una interrelación tal, que puedan ser cumplidas por una persona en una jornada ordinaria de trabajo.”

Categorías de Cargos

Clase, grupo o tipo en una serie de cargos clasificados.

Caución

Según el Diccionario de la Real Academia Española, es la “Garantía que presta una persona u otra en su lugar para asegurar el cumplimiento de una obligación actual o eventual”.

(LOAFSP: Art. 161)

"Los funcionarios encargados de la administración y liquidación de ingresos nacionales o de la recepción, custodia y manejo de fondos o bienes públicos, prestarán caución antes de entrar en ejercicio de sus funciones, en la cuantía y forma que determine el reglamento de esta Ley.

La caución se constituye para responder de las cantidades y bienes que manejen dichos funcionarios y de los perjuicios que causen al patrimonio público por falta del cumplimiento de sus deberes o por negligencia o impericia en el desempeño de sus funciones.

En ningún caso podrá oponerse al ente público perjudicado la excusión de los bienes del funcionario responsable".

(REGL. N° 1 LOAFSP: Art. 52)

"Antes de entrar en el ejercicio de sus funciones, los funcionarios a que se refiere el artículo anterior (funcionarios responsables de las unidades administradoras integrantes de la estructura para la ejecución financiera del presupuesto de gastos) prestarán caución ante la Auditoría Interna del respectivo órgano.... mediante la constitución de garantías otorgadas por una institución bancaria o compañía de seguros domiciliada en el país, de reconocida solvencia." (paréntesis incorporado).

Certificado de funcionario de carrera

Documento que acredita a cada uno de los funcionarios públicos, la condición de funcionario público de carrera, una vez que ha cumplido los requisitos exigidos por la Ley, para el desempeño de un determinado cargo.

(REGL. LCA: Art. 145)

"Si la evaluación es positiva o el funcionario es ratificado, la Oficina Central de Personal le otorgará el certificado de funcionario de carrera."

Clase de cargo

Es el agrupamiento, bajo una denominación y grado común, en la escala general de sueldos, de todos aquellos cargos sustancialmente similares en cuanto al objeto de la prestación del servicio, su nivel de complejidad y dificultad de los deberes y responsabilidades inherentes al cargo y para cuyo ejercicio se requieren los mismos requisitos.

Clasificación del puesto de trabajo

Es la agrupación de puestos bajo determinadas denominaciones, considerando el tipo de tareas comunes y los niveles de complejidad, conocimientos, experiencias, habilidades, destrezas, deberes y responsabilidades análogas.

Constancia

(LOTTT: Art. 55)

"A la terminación de la relación de trabajo, cuando el trabajador o trabajadora lo exija, el patrono o la patrona deberá expedirle una constancia de trabajo, donde se exprese:

- a) La duración de la relación de trabajo.
- b) El último salario devengado.
- c) El oficio desempeñado.

En dicha constancia no se podrá hacer ninguna otra mención distinta de las señaladas en este artículo."

Contrato de trabajo

(LOTTT: Art. 55)

"El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley".

Contrato de trabajo - modalidades

(LOTTT: Art. 60)

"El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada".

Contrato de trabajo por tiempo determinado

(LOTTT: Art. 62)

"El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

Las previsiones de este artículo se aplicarán 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, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación...

En los contratos por tiempo determinado los trabajadores y las trabajadoras no podrán obligarse a prestar servicios por más de un año".

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado

(LOTTT: Art. 61)

"El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado. ..."

(LOTTT: Art. 62)

"... El contrato de trabajo se considerará por tiempo indeterminado, si existe la intención por parte del patrono o de la patrona de interrumpir la relación laboral a través de mecanismos que impidan la continuidad de la misma..."

Convención colectiva de trabajo

(LOTTT: Art. 431)

"Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza. "

Comisión de servicio

(LEFP: Art. 70)

"Se considerará en servicio activo al funcionario o funcionaria público que ejerza el cargo o se encuentre en comisión de servicio, traslado, suspensión con goce de sueldo, permiso o licencia."

(LEFP: Art. 71)

"La comisión de servicio será la situación administrativa de carácter temporal por la cual se encomienda a un funcionario o funcionaria público el ejercicio de un cargo diferente, de igual o superior nivel del cual es titular. Para ejercer dicha comisión de servicio, el funcionario o funcionaria público deberá reunir los requisitos exigidos para el cargo.

La comisión de servicio podrá ser realizada en el mismo organismo o ente donde presta servicio o en otro de la Administración Pública dentro de la misma localidad. Si el cargo que se ejerce en comisión de servicio tuviere mayor remuneración, el funcionario o funcionaria público tendrá derecho al cobro de la diferencia, así como a los viáticos y remuneraciones que fueren procedentes."

(LEFP: Art. 72)

"Las comisiones de servicio serán de obligatoria aceptación y deberán ser ordenadas por el lapso estrictamente necesario, el cual no podrá exceder de un año a partir del acto de notificación de la misma."

Compensaciones

Asignación monetaria que se otorga al trabajador por el rendimiento o mérito en el desempeño del cargo o puesto de trabajo. En la escala de tarifa múltiple, la compensación salarial es la diferencia entre la tarifa intermedia o máxima de cada nivel o grado y el sueldo o salario mínimo inicial del mismo.

Concurso

(LEFP: Art. 40)

“El proceso de selección de personal tendrá como objeto garantizar el ingreso de los aspirantes a los cargos de carrera en la Administración Pública, con base en las aptitudes, actitudes y competencias, mediante la realización de concursos públicos, que permitan la participación, en igualdad de condiciones, de quienes posean los requisitos exigidos para desempeñar los cargos, sin discriminaciones de ninguna índole.

Serán absolutamente nulos los actos de nombramiento de funcionarios o funcionarias públicos de carrera, cuando no se hubiesen realizado los respectivos concursos de Ingreso, de conformidad con esta Ley.”

Cotización a los fondos que integran el Sistema de Seguridad Social

Suma de dinero que el empleador y el trabajador deben pagar como aporte para el financiamiento de la seguridad social, en los términos establecidos en cada uno de los regímenes que lo conforman. La cotización se causa mensualmente y se calcula sobre la base del salario normal.

Cotización al seguro social obligatorio

(Hasta tanto entre en vigencia el nuevo Sistema de Seguridad Social):

Contribuciones y aportes de carácter obligatorio del trabajador y del patrono, de conformidad con las disposiciones de la Ley del Seguro Social. Comprende dos regímenes:

- a) Régimen General, para aquellas personas que gozan de todos los beneficios que otorga la Ley, como son: asistencia médica integral, prestaciones en dinero para los casos de incapacidad temporal, prestaciones en dinero en caso de incapacidad parcial o invalidez, vejez, sobrevivencia y nupcias; y
- b) Régimen Parcial, para aquellas personas que gozan de todos los beneficios señalados anteriormente, excepto la prestación de asistencia médica integral, por encontrarse ubicados geográficamente en los estados o regiones donde el IVSS no presta este servicio, como son actualmente los estados Barinas, Amazonas, Delta Amacuro, Mérida, Monagas y Yaracuy y la zona Sur del Lago de Maracaibo.

A continuación se detalla la tasa de cotización, según el tipo de régimen y riesgo del establecimiento, considerando como base de cálculo el sueldo o salario normal mensual, hasta un límite de cinco (5) salarios mínimos nacionales:

Tipo de Régimen /riesgo	Aporte del patrono %	Contribución del trabajador %	Total
General			
Mínimo	9	4	13
Medio	10	4	14
Máximo	11	4	15
Parcial	4	2	6

Cotización al Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios.

(LEJP: Art. 21)

“Los funcionarios o funcionarias o empleados o empleadas deberán cotizar mensualmente. El monto de las cotizaciones no será menor del uno por ciento (1%) ni mayor del diez por ciento (10%) de la remuneración mensual; y lo fijará el Reglamento de la presente Ley, sobre una base gradual y progresiva, en relación al monto de dicha remuneración”.

(REG. LEJP: Art. 2)

“Los funcionarios o empleados cotizarán inicialmente de acuerdo a la escala que se determina... y a los porcentajes que en ella se especifican...1%, 2%, 3%.

Cada organismo aportará igual porcentaje al que se deducirá a cada funcionario o empleado.

En caso de que un estudio actuarial reflejare que el Fondo Especial de Jubilaciones no tiene capacidad financiera para cumplir con sus obligaciones presentes y futuras, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales estará en la obligación de notificar al Ejecutivo Nacional y éste en disponer el aumento de cotizaciones a que hubiere lugar, dentro de la escala gradual y progresiva establecida en el artículo 21 de la Ley del Estatuto.

(LEJP: Art. 22)

“Los organismos a los cuales se aplica esta Ley están obligados a aportar una cotización por un monto no inferior del que pague por igual concepto el funcionario

o funcionaria o empleado o empleada; además de una suma única e igual al aporte del funcionario o funcionaria o empleado o empleada, en el supuesto previsto en el Parágrafo Primero del artículo 3 de esta Ley.”

(LEJP: Art. 23)

“Cada organismo retendrá mensualmente la cotización que debe cubrir el empleado o empleada y la depositará, con el aporte del organismo, dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de retención, en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, el cual establecerá para los efectos de esta Ley, un Fondo Especial de Jubilaciones separado de los ya existentes. De igual modo retendrá, cuando sea necesario el caso de las prestaciones sociales, la parte faltante para completar el número de cotizaciones y la depositará inmediatamente, junto con su aporte, en dicho fondo, ...”

A continuación se muestra la tabla de cotizaciones correspondiente a este concepto:

Tasa de cotización del empleador(a)		Tasa de cotización del trabajador(a)		Total %	
50 % del Total	3 % del Sueldo mensual	50 % del Total	3 % del sueldo mensual	100	6 %

Cotización al Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones de los Obreros

(PJOAPN: Art. 1°)

“El presente Plan regula el derecho a la jubilación y pensión de sobreviviente de los trabajadores obreros al servicio de la Administración Pública Nacional, de conformidad con el Acuerdo suscrito entre el Ejecutivo Nacional y la Confederación de Trabajadores de Venezuela en fecha 1° de septiembre de 1992.”

(PJOAPN: Art. 3°)

“Los trabajadores obreros cotizarán el tres por ciento (3%) de su salario mensual.

Los Ministerios y Organismos señalados en el artículo 1°, aportarán igual porcentaje al que se deducirá a cada trabajador obrero”.

NOTA: La Ley de Presupuesto del año 1995, en su Parágrafo Único del Art. 12, instruyó a los organismos ordenadores de pago a seguir el mismo procedimiento previsto para los empleados, hasta tanto el Ejecutivo Nacional decidiera poner en funcionamiento la Comisión Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones de Obreros; en consecuencia, los aportes y contribuciones se depositarían en el Fondo de Jubilaciones y Pensiones de Empleados.

A continuación se muestra la tabla de cotizaciones correspondiente a este concepto:

Tasa de cotización del empleador(a)		Tasa de cotización del trabajador(a)		Total %	
50 % del Total	3 % del sueldo mensual	50 % del Total	3 % del sueldo mensual	100	6 %

(NOTA: Ver Tasa de Cotización al Régimen Prestacional de Empleo, EN LA PARTE III: SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL (SSS), ACÁPITE A: RÉGIMEN PRESTACIONAL DE EMPLEO).

(NOTA: Ver Tasa de Cotización al Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda, en LA PARTE III: SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL (SSS), ACÁPITE B: OTROS REGÍMENES PRESTACIONALES).

Deducción del sueldo o salario

Descuento que se hace del sueldo o salario del trabajador, establecido por convención colectiva de trabajo; ej: la contribución al ahorro; o de carácter voluntario cuya deducción por nómina admita el empleador, tales como cancelación de préstamos a la respectiva Caja de Ahorros y pago a compañías aseguradoras.

Denominación de la Clase de Cargo

Nombre oficial que se le asigna al cargo.

Destitución

Separación o retiro del funcionario de la Administración Pública Nacional, por decisión de la máxima autoridad administrativa del organismo, por estar incurso en una de las causales previstas en la Ley vigente (Causales en el Artículo 86 de la LEFP).

Días - Días hábiles y días feriados

(LOTTT: 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 1° de enero; lunes y martes de carnaval; el Jueves y el Viernes Santos; el 1° 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 ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta Ley."

Días - Días feriados y de descanso - Pago

(LOTTT: Art.119)

"El trabajador o trabajadora tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados o de descanso cuando haya prestado servicio durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo.

Cuando se haya convenido un salario mensual el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estarán comprendidos en la remuneración.

Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de los días de descanso o de los días feriados, se tomará como base el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva semana.

Si se ha estipulado un salario quincenal o mensual, el salario que corresponda a los días de descanso o los días feriados será el promedio del salario normal devengado durante los días laborados en la respectiva quincena o mes, según sea el caso."

El trabajador o trabajadora no perderá ese derecho si durante la jornada semanal de trabajo en la entidad de trabajo faltare un día de su trabajo."

Disponibilidad

(LEFP: Art. 78)

Derecho que tiene el funcionario público de carrera afectado por una reducción de personal o que fuera removido de un cargo de libre nombramiento y remoción, de permanecer en servicio activo por un período de un (1) mes contado a partir de la fecha de notificación de la medida, período durante el cual la Dirección General de Recursos Humanos o su equivalente, gestionará la reubicación del funcionario en un cargo de carrera para el cual reúna los requisitos previstos en la Ley y su Reglamento.

Egreso

Acto administrativo que emana de la autoridad competente, mediante el cual se aprueba el retiro de un funcionario de un cargo en un organismo del Poder Público.

Emolumentos

(LOEPJ: Art. 4)

“A los fines de esta Ley y sin perjuicio a lo establecido en las leyes especiales, se consideran emolumentos, la remuneración, asignación, cualquiera sea su denominación o método de cálculo, tenga o no carácter salarial, siempre que pueda evaluarse en efectivo y que corresponda a los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular, con ocasión a la prestación de su servicio. A tal efecto, los emolumentos comprenden, entre otros: los salarios y sueldos; dietas, primas; sobresueldos; gratificaciones; bonos; bono vacacional; bonificación de fin de año y asignaciones monetarias o en especies de cualquier naturaleza.

Quedan exentas de las disposiciones de este artículo las asignaciones que perciben los sujetos regulados por esta Ley para el cumplimiento de las funciones inherentes al cargo en el ámbito nacional e internacional”.

(LOEPJ: Art. 5)

“Las disposiciones de la presente Ley son de estricto orden público y no podrán ser modificadas por actos jurídicos de inferior jerarquía, ni por acuerdos, convenios o contratos de cualquier naturaleza. Las normas relativas a los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular, son de naturaleza estatutaria. En consecuencia, sus disposiciones son de obligatorio e imperativo cumplimiento para el Poder Público, especialmente las referidas a los límites máximos y procedimientos para fijar los emolumentos,

beneficios, pensiones y jubilaciones de los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular.

Todo esto de conformidad con los principios que orientan al Estado social y democrático de derecho y de justicia que declara la Constitución de la República."

Emolumentos. Bonificación de fin de año

(LOEPj: Art. 15)

"Los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular tendrán derecho a recibir una bonificación por cada año de servicio calendario activo o fracción correspondiente, que no superará los noventa días de salario o sueldo integral. El monto percibido por este concepto no será incluido para el cálculo del límite máximo de emolumentos mensuales establecidos en esta Ley."

Emolumentos. Bonificación de fin de año de Jubilación o de Pensión

(LOEPJ: Art. 13)

"La bonificación de fin de año que perciban los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular en condición de jubilados, jubiladas, pensionados y pensionadas, no superará tres mensualidades de jubilación o pensión, según los casos. El monto percibido por este concepto no será incluido para el cálculo del límite máximo de ingresos mensuales por concepto de jubilación o pensión establecidos en esta Ley."

Emolumentos. Bono vacacional

(LOEPJ: Art. 14)

"Los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular tendrán derecho a recibir una bonificación por cada año de servicio calendario activo o fracción correspondiente hasta un máximo de cuarenta días de salario o sueldo normal mensual. El monto percibido por este concepto no será incluido para el límite máximo de emolumentos mensuales establecidos en esta Ley."

Emolumentos. Control y supervisión del cumplimiento de las regulaciones y límites de los emolumentos, pensiones y jubilaciones de altos funcionarios, altas funcionarias del poder público y de elección popular

(LOEPJ: Art. 24)

“La información sobre los emolumentos, pensiones, jubilaciones y beneficios sociales correspondientes a los cargos de altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular es de naturaleza pública, salvo las excepciones que por razones de seguridad y defensa de la Nación expresamente establezcan los reglamentos de la presente Ley.

En la memoria y cuenta de cada órgano y ente del Estado se deberá incorporar anualmente la información correspondiente a los montos de los emolumentos, jubilaciones, pensiones y beneficios sociales asignados a cada uno de los cargos de sus altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección.”

(LOEPJ: Art. 25)

“Las nóminas de pago de los emolumentos, pensiones, jubilaciones y beneficios sociales de los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular, deberán ser consignadas anualmente por cada órgano y ente del Poder Público ante la Contraloría General de la República, la Asamblea Nacional y el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas, sin perjuicio de las competencias de control y seguimiento atribuidas al Consejo Moral Republicano.”

(LOEPJ: Art. 28)

“El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas, será competente para supervisar el cumplimiento de las regulaciones y límites a los emolumentos, jubilaciones, pensiones y beneficios sociales previstos en esta ley. A tal efecto, tendrá las siguientes atribuciones:

1. Requerir a los órganos y entes del Poder Público cualquier información relacionada con los emolumentos, pensiones, jubilaciones y beneficios sociales de sus altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular.
2. Requerir a las entidades financieras información relacionada con los emolumentos, pensiones, jubilaciones y beneficios sociales que son cancelados a través de cuentas nóminas a los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular.

3. Convocar y coordinar reuniones con los directores, directoras, jefes y jefas de las oficinas de personal o cargos análogos de los órganos y entes del Poder Público, para abordar las materias contempladas en la presente Ley y sus Reglamentos.
4. Las demás establecidas en las leyes, reglamentos y resoluciones.

Emolumentos. Límites máximos

(LOEPJ: Art. 8)

“Se establece el monto equivalente a doce salarios mínimos como límite máximo de emolumentos mensuales de altos funcionarios, altas funcionarias del Poder Público y de elección popular:

1. Presidente o Presidenta de la República.
2. Diputados o diputadas a la Asamblea Nacional.
3. Magistrados o magistradas del Tribunal Supremo de Justicia.
4. Fiscal o la Fiscal General de la República.
5. Contralor o Contralora General de la República.
6. Defensor o Defensora del Pueblo.
7. Defensor Público General o Defensora Pública General.
8. Rectores o rectoras del Consejo Nacional Electoral.
9. Vicepresidente Ejecutivo o Vicepresidenta Ejecutiva.
10. Ministros o ministras
11. Procurador o Procuradora General de la República
12. Jefe o Jefa de Gobierno del Distrito Capital.
13. Presidente o Presidenta, directores y directoras del Banco Central de Venezuela.”

(LOEPJ: Art. 9)

“Se establece el monto equivalente a diez salarios mínimos como límite máximo de emolumentos mensuales de los siguientes funcionarios y funcionarias del Poder Público Nacional:

1. Viceministros y viceministras.
2. Jefes y Jefas de Oficinas Nacionales.
3. Secretario o Secretaria General del Gobierno del Distrito Capital.
4. Secretario o Secretaria, Subsecretario o Subsecretaria de la Asamblea Nacional.
5. Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva de la Magistratura.
6. Vicefiscal General de la República.
7. Subcontralor o Subcontralora General de la República.
8. Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva de la Defensoría del Pueblo.

9. Secretario Ejecutivo o Secretaria Ejecutiva del Consejo Moral Republicano.
10. Viceprocurador o Viceprocuradora General de la República.
11. Director o Directora General de la Defensoría Pública.
12. Presidente y presidentas e integrantes de las juntas directivas o cargos equivalentes de institutos autónomos, institutos públicos, empresas del Estado y cualesquiera otra persona jurídica de carácter público o privado en que el Estado tenga participación o que se encuentren funcionalmente descentralizadas o desconcentradas.
13. Rectores y rectoras de universidades públicas o autónomas."

(LOEPJ: Art. 10)

"Se establece el monto equivalente a nueve salarios mínimos como límite máximo de emolumentos mensuales de los gobernadores o gobernadoras de los estados.

Los emolumentos de los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel de dirección del Poder Público Estatal y de elección popular deber ser fijados en función de la población, situación económica, presupuesto consolidado y ejecutado, ingresos propios y disponibilidad presupuestaria con la que cuenta, sin afectar los gastos de inversión y el ámbito territorial del estado, siempre que no exceda el límite máximo establecido en este artículo."

(LOEPJ: Art. 11):

"Se establece el monto equivalente a ocho salarios mínimos como límite máximo de emolumentos mensuales de los siguientes altos funcionarios y altas funcionarias del Poder Público Estatal:

1. Legisladores o legisladoras de los estados.
2. Contralores o contraloras de los estados.
3. Procuradores y procuradoras de los estados."

(LOEPJ: Art. 12):

"Se establece el monto equivalente a siete salarios mínimos como límite máximo de emolumentos mensuales de los alcaldes o alcaldesas municipales, metropolitanos y distritales.

Los emolumentos de los altos funcionarios y altas funcionarias, personal de alto nivel de dirección del Poder Público Municipal y de elección popular deber ser fijados en función de la población, situación económica, presupuesto consolidado y ejecutado, ingresos propios, disponibilidad presupuestaria con la que cuenta sin afectar los gastos de inversión y el ámbito territorial del municipio, siempre que no exceda el límite máximo establecido en este artículo."

(LOEPJ: ART. 13):

“Se establece el monto equivalente a cinco salarios mínimos como límite máximo de emolumentos mensuales de los siguientes funcionarios y funcionarias del Poder Público Municipal:

1. Concejales y concejales municipales, metropolitanos y distritales.
2. Contralores y contraloras municipales, metropolitanos y distritales.
3. Síndicos procuradores y síndicas procuradoras.

Emolumentos. Límites máximos de las pensiones y jubilaciones

(LOEPJ: Art. 22)

“Las jubilaciones y pensiones de los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular se rige por los principios de universalidad, integralidad, financiamiento solidario, contributivo y unitario, estando integrado al Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas del Sistema de Seguridad Social”.

Emolumentos. Prohibición de comisiones como emolumentos

(LOEPJ: Art. 21)

“Ningún alto funcionario, alta funcionaria, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular podrá devengar comisiones por el ejercicio de su función pública.

Emolumentos. Prohibición de ingresos adicionales

(LOEPJ: Art.19)

“Los altos funcionarios, altas funcionarias, personal de alto nivel y de dirección del Poder Público y de elección popular no podrán percibir remuneraciones o asignaciones, cualquiera sea su denominación o método de cálculo, tengan o no carácter salarial o remunerativo, distintos a los establecidos expresamente en esta Ley.

Se exceptúa de esta prohibición la cancelación de las prestaciones de antigüedad establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los derechos de autor o autora sobre su obra y demás excepciones establecidas en la Constitución de la República y en la Ley del Estatuto de la Función Pública

Emolumentos. Régimen de sueldos, salarios y beneficios sociales

(LOEPJ: Art. 18)

"Dentro de los límites establecidos en la presente Ley, las máximas autoridades del Poder Público aprobarán las escalas de sueldos y salarios y el sistema de beneficios sociales del personal de alto nivel y de dirección, que laboren en los órganos y entes sujetos bajo su dirección y administración, control y tutela.

Estas escalas de sueldos y salarios y el sistema de beneficios sociales sólo entrarán en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

En el caso del Poder Ejecutivo Nacional dichas escalas de sueldos y salarios así como el sistema de beneficios sociales, serán aprobados por el Presidente o Presidenta de la República, oído el informe de la Comisión Central de Planificación."

Empresas del Estado

(LOAP: Art. 102)

"Las Empresas del Estado son personas jurídicas de derecho público constituidas de acuerdo a las normas de derecho privado, en las cuales la República, los estados, los distritos metropolitano y los municipios, o alguno de los entes descentralizados funcionalmente a los que se refiere el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica, solos o conjuntamente, tengan una participación mayor al cincuenta por ciento del capital social."

(LOAP: Art. 107)

"Las empresas del Estado se regirán por la legislación ordinaria, por lo establecido en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica y las demás normas aplicables; y sus trabajadores se regirán por la legislación laboral ordinaria."

Entes descentralizados con fines empresariales

(LOAFSP: Art.7, num. 2)

"A los efectos de la aplicación de esta Ley....

2. Se entiende por entes descentralizados con fines empresariales aquellos cuya actividad principal es la producción de bienes o servicios destinados a la venta y cuyos ingresos o recursos provengan fundamentalmente de esa actividad."

Entes descentralizados funcionalmente

(LOAFSP: Art. 7, num. 1)

"A los efectos de la aplicación de esta Ley....

1. Se entiende por entes descentralizados funcionalmente, sin fines empresariales los señalados en los numerales 6 ('Los institutos autónomos'), 7 ('Las personas jurídicas estatales de derecho público') y 10 ('Las fundaciones, asociaciones civiles y demás instituciones constituidas con fondos públicos o dirigidas por algunas de las personas referidas en este artículo, cuando la totalidad de los aportes presupuestarios o contribuciones en un ejercicio, efectuados por una o varias de las personas referidas en el presente artículo, represente el cincuenta por ciento o más de su presupuesto') del artículo anterior (6°), que no realizan actividades de producción de bienes o servicios destinados a la venta y cuyos ingresos o recursos provengan fundamentalmente del presupuesto de la República." (paréntesis agregados).

(LOAP: Art. 96)

"Los institutos públicos son personas jurídicas de derecho público de naturaleza fundacional, creadas por ley nacional, estatal, u ordenanza municipal, dotadas de patrimonio propio, con las competencias determinadas en éstas."

(LOAP: Art. 101)

"Los institutos autónomos se regularán conforme a las disposiciones previstas en la presente sección, y todas aquellas normas que les sean aplicables a los institutos públicos".

(LOAP: Art. 118)

"Todo ente descentralizado funcionalmente se adscribirá a un determinado ministerio u órgano de la Administración Pública, a los efectos del ejercicio del control correspondiente."

Entrevista de selección

Comunicación formalizada de interacción por medio del lenguaje, generalmente entre dos personas (entrevistado y entrevistador), en la cual se produce un intercambio de información a través de preguntas y respuestas, demostraciones, simulaciones o cualquier otra técnica, que permita categorizar y evaluar la idoneidad de un candidato para ejercer un cargo o puesto de trabajo.

Escala de sueldos o salarios

Estructura de sueldos o salarios que determina los mínimos y máximos que corresponden a los diferentes niveles de cargos, establecidos conforme a la complejidad y responsabilidad de las clases de cargos o puestos de trabajo.

(LEFP: Art. 55)

“El sistema de remuneraciones que deberá aprobar mediante decreto el Presidente o Presidenta de la República, previo informe favorable del Ministerio de Planificación y Desarrollo, establecerá las normas para la fijación, administración y pago de sueldos iniciales; aumentos por servicios eficientes y antigüedad dentro de la escala; viáticos y otros beneficios y asignaciones que por razón de servicio deban otorgarse a los funcionarios o funcionarias públicos. El sistema comprenderá también normas relativas al pago de acuerdo con horarios de trabajo, días feriados, vacaciones, licencias con o sin goce de sueldo y trabajo a tiempo parcial.”

(LEFP: Art. 56)

“Las escalas de sueldos de los funcionarios o funcionarias públicos de alto nivel serán aprobadas en la misma oportunidad en que se aprueben las escalas generales, tomando en consideración el nivel jerárquico de los mismos.”

Evaluación del Desempeño

(LEFP: Art. 57)

“La evaluación de los funcionarios y funcionarias públicos en los órganos y entes de la Administración Pública comprenderá el conjunto de normas, procesos y procedimientos tendentes a evaluar su desempeño...” Esta evaluación también debe efectuarse al personal obrero en su puesto de trabajo y la forma como se conduce en el mismo.

Fideicomiso laboral

Relación jurídica por la cual una persona llamada fideicomitente transfiere el monto de la garantía de las prestaciones sociales, prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, a otra persona con carácter fiduciario, quien se obliga a utilizarlo en inversiones seguras en favor de aquél o de un tercero llamado beneficiario.

Fiduciario

Entidad financiera donde se constituye el fideicomiso laboral.

Fondo fiduciario

Haberes formados por el fondo fiduciario inicial más los incrementos que éste tenga en el futuro.

Fondo fiduciario inicial

Indica los bienes o valores con los cuales se constituye el fideicomiso.

Funcionario(a) Público

(LEFP: Art. 3)

"... toda persona natural que, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente, se desempeña en el ejercicio de una función pública, remunerada, con carácter permanente."

Contempla dos grandes categorías:

- Funcionarios de carrera; y
- ? Funcionarios de libre nombramiento y remoción.

Funcionario(a) de Carrera

(LEFP: Art. 19)

"... Serán funcionarios o funcionarias de carrera, quienes habiendo ganado el concurso público, superado el período de prueba y en virtud de nombramiento, presten servicios remunerado y con carácter permanente. ..."

(LEFP: Art. 40)

"... Serán absolutamente nulos los actos de nombramiento de funcionarios o funcionarias públicos de carrera, cuando no se hubiesen realizado los respectivos concursos de Ingreso, de conformidad con esta Ley."

Funcionario(a) de Libre Nombramiento y Remoción

(LEFP: Art. 19)

"... Serán funcionarios o funcionarias de libre nombramiento y remoción aquellos que son nombrados y removidos libremente de sus cargos sin otras limitaciones que las establecidas en la Ley. "

Según el artículo 20 de la LEFP, estos funcionarios(as)... "podrán ocupar cargos de alto nivel o de confianza. Los cargos de alto nivel son los siguientes: |

(LEFP: Art. 20)

"... Los cargos de alto nivel son los siguientes:

1. El Vicepresidente o Vicepresidenta Ejecutivo.
2. Los ministros o ministras.
3. Los jefes o jefas de las Oficinas Nacionales o sus equivalentes.
4. Los comisionados o comisionadas presidenciales.
5. Los viceministros o viceministras.
6. Los directores o directoras generales, directores o directoras y demás funcionarios o funcionarias de similar jerarquía al servicio de la Presidencia de la República, Vicepresidencia Ejecutiva y Ministerios.
7. Los miembros de las juntas directivas de los institutos autónomos nacionales.
8. Los directores o directoras generales, directores o directoras y demás funcionarios o funcionarias de similar jerarquía de los institutos autónomos.
9. Los registradores o registradoras y notarios o notarias públicos.
- 10.El Secretario o Secretaria General de Gobierno de los estados.
- 11.Los directores generales sectoriales de las gobernaciones, los directores de las alcaldías y otros cargos de la misma jerarquía.
- 12.Las máximas autoridades de los institutos autónomos y municipales, así como sus directores o directoras y funcionarios o funcionarias de similar jerarquía."

(LEFP: Art. 21)

"Los cargos de confianza serán aquellos cuyas funciones requieren un alto grado de confidencialidad en los despachos de las máximas autoridades de la Administración Pública, de los viceministros o viceministras, de los directores o directoras generales y de los directores o directoras o sus equivalentes. También se consideran cargos de confianza aquellos cuyas funciones comprendan principalmente actividades de seguridad del Estado, de fiscalización e inspección, rentas, aduanas, control de extranjeros y fronteras, sin perjuicio de lo establecido en la ley."

Los organismos con autonomía funcional: Asamblea Nacional, Contraloría General de la República, Consejo Nacional Electoral, Tribunal Supremo de Justicia, Defensoría del Pueblo y Ministerio Público, determinan los funcionarios a cuyos cargos corresponde esta calificación de confianza.

Funcionario(a) interino(a)

Es aquél (aquella) llamado(a) a desempeñar funciones de carácter temporal en cargos de carrera, por razones de urgencia, dificultades para la provisión de los cargos o por necesidades del servicio.

“Están sujetos a las regulaciones de esta Ley, con las especificidades que la misma establece:

(...)

10. Las fundaciones, asociaciones civiles y demás instituciones constituidas con fondos públicos o dirigidas por algunas de las personas referidas en este artículo, cuando la totalidad de los aportes presupuestarios o contribuciones en un ejercicio, efectuados por una o varias de las personas referidas en el presente artículo, represente el cincuenta por ciento o más de su presupuesto.”

Fundaciones

(LOAFSP: Art. 6°)

“Están sujetos a las regulaciones de esta ley, con las especificidades que la misma establece...

(...)

11. Las fundaciones, asociaciones civiles y demás instituciones constituidas con fondos públicos o dirigidas por algunas de las personas referidas en este artículo, cuando la totalidad de los aportes presupuestarios o contribuciones en un ejercicio, efectuados por una o varias de las personas referidas en el presente artículo, represente el cincuenta por ciento o más de su presupuesto.”

(LOAP: Art. 109)

“Son fundaciones del Estado aquellas cuyo patrimonio está afectado a un objeto de utilidad general, artístico, científico, literario, benéfico, o social, en cuyo acto de constitución participe la República, los estados, los distritos metropolitanos, los

municipios o alguno de los entes descentralizados funcionalmente a los que se refiere el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica, siempre que su patrimonio inicial se realice con aportes del Estado en un porcentaje mayor al cincuenta por ciento.

Igualmente, son fundaciones del Estado aquellas cuyo patrimonio pase a estar integrado, en la misma proporción, por aportes de los referidos entes, independientemente de quienes hubieren sido sus fundadores.”

(LOAP: Art. 114)

“Las fundaciones del Estado se regirán por el Código Civil, el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, y las demás normas aplicables; y sus empleados se regirán por la legislación laboral ordinaria.”

Ganancias acreditables

Ingresos totales obtenidos como resultado de la inversión y administración del Fondo Fiduciario, menos los gastos aplicables a cargo de dicho fondo y la remuneración de “El Fiduciario”. Estas ganancias pueden ser capitalizadas o pagadas periódicamente al trabajador fideicomitente.

Horas extraordinarias de trabajo

(LOTTT: Art. 178)

“Son horas extraordinarias, las que se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias son de carácter eventual o accidental para atender imprevistos o trabajos de emergencia.

La duración del trabajo en horas extraordinarias salvo las excepciones establecidas en la Ley, estarán sometidas a las siguientes limitaciones:

- a. La duración efectiva del trabajo incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez horas diarias.
- b. No se podrá laborar más de diez horas extraordinarias semanales.
- c. No se podrá laborar más de cien horas extraordinarias por año.”

Horas extraordinarias de trabajo – Autorización

(LOTTT: Art. 182)

“Para laborar horas extraordinarias se requerirá permiso de la Inspectoría del Trabajo.

Al serle dirigida una solicitud para trabajar horas extraordinarias, el Inspector o Inspectora del Trabajo podrá hacer cualquier investigación para conceder o negar el permiso a que se refiere este artículo. El Inspector o Inspectora del Trabajo comunicará su decisión al patrono o a la patrona dentro del lapso de cuarenta y ocho horas siguientes al recibo de la solicitud.

En caso imprevisto y urgente debidamente comprobado, se podrá trabajar horas extraordinarias, de acuerdo con las disposiciones antes indicadas, sin previo permiso del Inspector o Inspectora del Trabajo, a condición de que se lo notifique al día hábil siguiente y de que se comprueben las causas que lo motivaron.

En caso de laborarse las horas extraordinarias sin la autorización del Inspector o Inspectora del Trabajo, éstas deberán pagarse con el doble del recargo previsto en la presente Ley, sin perjuicio de las sanciones que resulten aplicables.”

Horas extraordinarias de trabajo. Pago

(LOTTT: Art. 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”

Horas extraordinarias de trabajo. Registro

(LOTTT: Art. 183)

“Todo patrono y patrona llevará un registro donde anotará las horas extraordinarias utilizadas en la entidad de trabajo; los trabajos efectuados en esas horas; los trabajadores y las trabajadoras que las realizaron; y la remuneración especial que haya pagado a cada trabajador o trabajadora. ...”

Incentivos

Son recompensas, alicientes o estímulos (premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc) que se otorgan a los trabajadores a cambio de contribuciones. Cada incentivo tiene un valor subjetivo, ya que varía de un individuo a otro).

Intereses de prestaciones sociales

(Ver: Prestaciones sociales - Depósito de la garantía. intereses generados).

Jornada de trabajo

(LOTTT: Art. 167)

"Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a la disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo."

Jornada de trabajo. Límite

(LOTTT: Art. 173)

"La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

1. La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.
2. La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m., no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.
3. Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad."

Jornada de servicio

(LEFP: Art. 68)

"El Ministerio de Planificación y Desarrollo, conjuntamente con la organización sindical respectiva y por circunstancias que así lo exijan y que serán señaladas en la resolución correspondiente, podrá modificar los horarios en la Administración Pública Nacional".

(LEFP: Art. 69)

"Cuando los funcionarios o funcionarias públicos, previa solicitud de la autoridad correspondiente, presten servicios fuera de los horarios establecidos en los órganos o entes de la Administración Pública, ésta, por intermedio de sus órganos de gestión, establecerá incentivos como compensación por las horas extras trabajadas."

Jornada de trabajo parcial

(LOTTT: Art.172)

"Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial, el salario que corresponda al trabajador o trabajadora se considerará satisfecho cuando se de cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes más favorable al trabajador o trabajadora".

Manual Descriptivo de Clases de Cargos de Carrera

(VER: Sistema Descriptivo de Clases de Cargos de Carrera)

Manual Descriptivo de Competencias Genéricas para Cargos de Carrera de la Administración Pública Nacional

(MDCGCCAPN)

"... base común a partir del cual cada organismo puede luego de hacer las adaptaciones necesarias que mejor sirvan al cumplimiento de su misión...."

El Manual representa la posición del Ministerio del Poder Popular de Planificación y Desarrollo con respecto a cuáles deben ser las competencias institucionales comunes a todo el ámbito de la Administración Pública Nacional...

Asimismo, dicho manual se utilizará en la gestión de los recursos humanos, como instrumento de referencia a tener en cuenta tanto para la selección como para el desarrollo del personal de la Administración Pública Nacional...".

Movimiento de Personal

Es el documento mediante el cual la Administración Pública materializa la relación de empleo entre el funcionario u obrero y la Administración Pública, desde el momento de su ingreso hasta su egreso.

Movimiento de Personal. Tipos

Indica la clasificación del movimiento de acuerdo con las modificaciones que experimenta la relación de empleo, tales como:

01 Ingresos

Ingreso a un Cargo de Carrera

Ingreso a un cargo de Libre Nombramiento y Remoción

02 Reingresos

Reingreso a un Cargo de Carrera

Reingreso a un Cargo de Libre Nombramiento y Remoción

03 Actualizaciones

Cambio en el Cargo

Designación

Ascenso

Clasificación

Cambio de Clasificación

Aumento de Sueldo

Licencia sin Sueldo

Licencia con Sueldo

Suspensión sin Goce de Sueldo

Reubicación

Reincorporación

Reincorporación por Sentencia

Traslado

Traslado por el Artículo 35 de la LEFP

Modificación de Horario

Corrección de Movimiento

Anulación de Movimiento

Actualización de Datos Personales

Traslado por Transferencia de Competencia

Regularización de Status

04 Jubilaciones y Pensiones

Jubilación de Derecho

Jubilación Especial

Ajuste de Jubilación

Suspensión de Jubilación

Reactivación de Jubilación

Cese de Jubilación

Pensión de Sobreviviente

Pensión de Invalidez

Aumento Pensión de Sobreviviente

Cese de Pensión de Sobreviviente

Pensión de Invalidez

Aumento de Pensión de Invalidez

Cese de Pensión de Invalidez

05 Egresos

Renuncia

Renuncia por el Art. 35 de la LEFP

Retiro por Reducción de Personal.

Destitución

Revocatoria o Retiro por no Superar el Período de Prueba

Fallecimiento

Remoción

Retiro Posterior a la remoción

Retiro de un Funcionario de Libre Nombramiento y Remoción

Egreso por Transferencia de Competencia

Egreso por Descentralización

Despido (justificado e injustificado) y retiro justificado

Nombramiento

Acto administrativo mediante el cual la autoridad competente de un organismo público designa a una persona para desempeñar un cargo o puesto de trabajo en la Administración Pública a cambio de una remuneración.

Nómina

Relación semanal, quincenal o mensual, por medio de la cual el organismo detalla el pago de la remuneración de su personal. La nómina es un elemento fundamental que permite al empleador ejercer control sobre los gastos de personal y de los trabajadores a su servicio.

La nómina debe contener:

- i) Los datos de identificación del trabajador y del cargo que desempeña.
- ii) Las asignaciones otorgadas: sueldos o salarios, compensaciones, primas de carácter regular y permanente y otras percepciones pecuniarias.
- iii) Las retenciones de carácter obligatorio, como el Impuesto sobre la Renta; las destinadas al financiamiento de la seguridad social: IVSS, Paro Forzoso, Política Habitacional y Fondo de Jubilaciones; y pensión alimentaria ordenada por un tribunal.
- iv) Las deducciones de carácter convencional, como la contribución a la Caja de Ahorro; y aquéllas voluntarias, cuya deducción por la nómina admita el empleador, tales como el pago de préstamos y el pago a compañías aseguradoras.

Organismos de la Administración Pública

En su acepción más amplia, es el conjunto de órganos que forman parte de la estructura general del Estado Venezolano para alcanzar sus fines.

(CRBV: Art. 136)

“El Poder Público se distribuye entre el Poder Municipal, el Poder Estatal y el Poder Nacional. El Poder Público Nacional se divide en Legislativo, Ejecutivo, Judicial, Ciudadano y Electoral.”.

Organización del Poder Público Nacional

Poder Legislativo Nacional

(CRBV: Art. 186)

"La Asamblea Nacional estará integrada por diputados y diputadas elegidos o elegidas en cada entidad federal por votación universal, directa, personalizada y secreta con representación proporcional, según..."

Poder Ejecutivo Nacional

(CRBV: Art. 225)

"El Poder Ejecutivo se ejerce por el Presidente o Presidenta de la República, el Vicepresidente Ejecutivo o Vicepresidenta Ejecutiva, los Ministros o Ministras y demás funcionarios o funcionarias que determine esta Constitución y la Ley."

Poder Judicial

(CRBV: Art. 253)

"... El sistema de justicia está constituido por el Tribunal Supremo de Justicia, los demás tribunales que determine la ley, el Ministerio Público, la Defensoría Pública, los órganos de investigación penal, los o las auxiliares y funcionarios o funcionarias de justicia, el sistema penitenciario, los medios alternativos de justicia, los ciudadanos y ciudadanas que participan en la administración de justicia conforme a la ley y los abogados y abogadas autorizados y autorizadas para el ejercicio".

Poder Ciudadano

(CRBV: Art. 273)

"El Poder Ciudadano se ejerce por el Consejo Moral Republicano integrado por el Defensor o Defensora del Pueblo, el Fiscal o Fiscal General y el Contralor o Contralora General de la República.

Los órganos del Poder Ciudadano son la Defensoría del Pueblo, el Ministerio Público y la Contraloría General de la República, uno o una de cuyos titulares será designado o designada por el Consejo Moral Republicano como su Presidente o Presidenta por período de un año, pudiendo ser reelecto o reelecta..."

Poder Electoral

(CRBV: Art. 292)

"El Poder Electoral se ejerce por el Consejo Nacional Electoral como ente rector..."

Órganos Superiores del Nivel Central de la Administración Pública Nacional

(LOAP: Art. 44)

"Son órganos superiores de dirección del nivel central de la Administración Pública Nacional, la Presidenta o Presidente de la República, la Vicepresidenta Ejecutiva o Vicepresidente Ejecutivo, el Consejo de Ministros, las ministras o ministros, las viceministras o viceministros; y las autoridades regionales.

Es órgano superior de coordinación y control de la planificación centralizada la Comisión Central de Planificación.

Son órganos superiores de consulta del nivel central de la Administración Pública Nacional, la Procuraduría General de la República, el Consejo de Estado, el Consejo de Defensa de la Nación, las juntas sectoriales y las juntas ministeriales."

Parámetro

Es aquel (aquellos) dato (s) o factor(es) que se toma(n) como necesario(s) para analizar o valorar una situación o para poder efectuar el procesamiento de un determinado concepto en la herramienta informática del SIGEFIRRH.

Pensión diaria

Constituye una treintava parte del monto de la pensión mensual percibida por el jubilado o pensionado.

Personal Administrativo

Agrupar aquellos puestos de trabajo en los cuales el esfuerzo intelectual requerido para ejercer el trabajo es proporcionalmente superior al esfuerzo físico. El funcionario que desempeña estos cargos requiere conocimientos de carácter administrativo y destrezas para realizarlo y no necesita preparación académica.

Personal Profesional y Técnico

Este grupo abarca los cargos que, además de requerir el esfuerzo intelectual, exigen como requisito mínimo una preparación a nivel universitario o de técnico superior.

Planes de personal

(LEFP: Art. 8, num. 3)

Corresponderá al Ministerio de Planificación y Desarrollo...

"3. Aprobar los planes de personal de los órganos y entes de la Administración Pública Nacional sujetos a esta Ley, así como sus modificaciones, una vez verificada con el Ministerio de Finanzas la correspondiente disponibilidad presupuestaria para su aplicación".

(LEFP: Art. 10, num. 2)

Serán atribuciones de las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración Pública Nacional:...

"2. Elaborar el plan de personal de conformidad con esta Ley, sus reglamentos y las normas y directrices que emanen del Ministerio de Planificación y Desarrollo, así como dirigir, coordinar, evaluar y controlar su ejecución."

(LEFP: Art. 12)

"Los planes de personal serán los instrumentos que integran los programas y actividades que desarrollarán los órganos y entes de la Administración pública para la óptima utilización del recurso humano, tomando en consideración los objetivos institucionales, la disponibilidad presupuestaria y las directrices que emanen de los órganos de gestión de la función pública."

(LEFP: Art. 13)

"Los planes de personal deberán contener los objetivos y metas para cada ejercicio fiscal en lo relativo a estructura de cargos, remuneraciones, creación, cambios de clasificación, supresión de cargos, ingresos, ascensos, concursos, traslados, egresos, evaluación del desempeño, desarrollo y capacitación, remuneraciones y las demás materias, previsiones y medidas que establezcan los reglamentos de esta Ley.

Los planes de personal estarán orientados al cumplimiento de los programas y metas institucionales."

(LEFP: Art. 14)

“Corresponderá a los órganos de gestión de la Administración Pública Nacional, por intermedio de la oficina de recursos humanos, la presentación de los planes de personal ante el Ministerio de Planificación y Desarrollo en la oportunidad que éste señale, de conformidad con la normativa presupuestaria, así como acatar las modificaciones que le sean prescritas por este último órgano. ...”

(LEFP: Art. 15)

“El Ministerio de Planificación y Desarrollo aprobará los planes de personal en la Administración Pública Nacional, los cuales quedarán integrados al proyecto de Ley de Presupuesto que presente el Ejecutivo Nacional ante la Asamblea Nacional. ...”

Prestaciones sociales

(LOTTT : Art. 141)

“Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.”

(LOTTT : Disposición Transitoria Segunda)

“1. La prestación de antigüedad depositada en fideicomiso individual, o acreditada en una cuenta a nombre del trabajador o trabajadora en la contabilidad de la entidad de trabajo antes de la entrada en vigencia de esta Ley, permanecerá a disposición de los trabajadores y trabajadoras en las mismas condiciones, como parte integrante de la garantía de prestaciones sociales establecidas en esta Ley.

2. El tiempo de servicio para el cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores activos y trabajadoras activas al momento de la entrada en vigencia de esta Ley, será el transcurrido a partir del 19 de junio de 1997, fecha nefasta en que les fue conculcado el derecho a prestaciones sociales proporcionales al tiempo de servicio con base al último salario.

3. Los depósitos trimestrales y anuales por concepto de garantía de prestaciones sociales establecidos en esta Ley empezarán a realizarse a partir de su entrada en vigencia y, a voluntad del trabajador o trabajadora, podrán ser depositados en el mismo fideicomiso individual o acreditados en la misma cuenta en la contabilidad de la entidad de trabajo.

4. Los trabajadores y trabajadoras que para el momento de la entrada en vigencia de esta Ley tuviesen un tiempo de servicio menor a tres meses, se les efectuará el primer depósito de quince días por concepto de garantía de prestaciones sociales establecida en esta Ley al cumplir los tres meses de servicio.

(LEFP: Art. 28)

"Los funcionarios y funcionarias públicos gozarán de los mismos beneficios contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, en lo atinente a la prestación de antigüedad y condiciones para su percepción."

Prestaciones sociales - Depósito de la garantía. Intereses generados

(LOTTT : Art. 143)

"Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo anterior se efectuarán en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador o trabajadora, atendiendo la voluntad del trabajador o trabajadora.

La Garantía de las prestaciones sociales también podrá ser acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el trabajador o trabajadora, siempre que éste lo haya autorizado por escrito previamente.

Lo depositado por concepto de garantía de las prestaciones sociales devengará intereses al rendimiento que produzcan los fideicomisos o el Fondo de Prestaciones Sociales, según sea el caso.

Cuando el patrono o patrona lo acredite en la contabilidad de la entidad de trabajo por autorización del trabajador o trabajadora, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de Venezuela.

En caso de que el patrono o patrona no cumpliera con los depósitos establecidos, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país, sin perjuicio de las sanciones previstas en la ley,

El patrono o patrona deberá informar trimestralmente al trabajador o trabajadora, en forma detallada, el monto que fue depositado o acreditado por concepto de garantía de las prestaciones sociales.

La entidad financiera o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según el caso, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su garantía de prestaciones sociales.

Asimismo, informará detalladamente al trabajador o trabajadora el monto del capital y los intereses.

Las prestaciones sociales y los intereses que éstas generan, están exentos del Impuesto sobre la Renta. Los intereses serán calculados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos."

Prestaciones sociales - Garantía y cálculo

(LOTTT : Art. 142)

"Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera:

- a. El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.
- b. Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.
- c. Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario
- d. El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo a lo establecido en los literales a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c.
- e. Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador o trabajadora por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes trabajado o fracción.
- f. El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse el pago generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país."

Prestaciones sociales - salario base para su cálculo

(LOTTT: Art. 122)

“El salario base para el cálculo de lo que corresponde al trabajador y trabajadora por concepto de prestaciones sociales, y de indemnizaciones por motivo de la terminación de la relación de trabajo, será el último salario devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora.

En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o de cualquier otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio del salario devengado durante los seis meses inmediatamente anteriores, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora.

El salario a que se refiere el presente artículo, además de los beneficios devengados, incluye la alícuota de lo que le corresponde percibir por bono vacacional y por utilidades.

A los fines indicados, la participación del trabajador o trabajadora en los beneficios líquidos o utilidades a que se contrae esta Ley, se distribuirá entre el tiempo de servicio durante el ejercicio respectivo. Si para el momento del cálculo de las prestaciones sociales no se han determinado los beneficios líquidos o utilidades, por no haber vencido el ejercicio económico anual del patrono o patrona, éste o ésta queda obligado u obligada a incorporar en el cálculo de la indemnización la cuota parte correspondiente, una vez que se hubieren determinado los beneficios o utilidades. El patrono o patrona procederá al pago dentro de los treinta días siguientes a la fecha de determinación de las utilidades o beneficios. En los casos que no corresponda el pago de participación de beneficios o utilidades, se incluirá la alícuota correspondiente a la bonificación de fin de año como parte del salario.”

Primas regulares y permanentes

Asignación que por razón de servicio deban otorgarse a los funcionarios o funcionarias públicos, empleados u obreros; el organismo la establece por la naturaleza de las actividades o la índole del servicio que presta cada quien, y forma parte de la remuneración.

Puesto de trabajo

Unidad organizacional formada por un conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que requieren de los servicios de una persona durante la totalidad o parte de la jornada de trabajo, lo cual indica que es específico e impersonal.

En toda organización coexisten dos estructuras que deben ser ajustadas: la estructura de procesos (lo que se hace) y la estructura de las personas que ejecutan los procesos (quien lo hace). La definición de cada puesto de trabajo es el nexo de unión entre estas dos estructuras. En función de aquello que hay que hacer, se debe determinar qué competencia profesional es exigible a la persona que ocupe el puesto de trabajo.

Recibo de pago

(LOTTT: Art. 106)

“El patrono o patrona otorgará un recibo de pago a los trabajadores y trabajadoras, cada vez que pague las remuneraciones y beneficios indicando el monto del salario y, detalladamente, lo correspondiente a comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, bonificación de fin de año, sobresueldos, bono vacacional, recargos por días feriados, horas extraordinarias, trabajo nocturno y demás conceptos salariales, así como las deducciones correspondientes.

El incumplimiento de esta obligación hará presumir, salvo prueba en contrario el salario alegado por el trabajador o trabajadora sin menoscabo de las sanciones establecidas en esta Ley. ”

Reclutamiento y selección

Conjunto de técnicas y procedimientos que se utilizan para determinar la persona que posee los requerimientos necesarios para el eficaz desempeño de un cargo o puesto de trabajo determinado.

Registro de elegibles

Archivo que centraliza la información relativa a los candidatos elegibles para ocupar un cargo vacante.

(LEFP: Art. 42)

"Las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración Pública llevarán los registros de elegibles, a los cuales se les dará la mayor publicidad, de conformidad con lo establecido en los reglamentos de la presente Ley."

(Reg. LCA: art. 132)

"La organización y procedimientos inherentes a los registros de elegibles serán establecidos por la Oficina Central de Personal."

(Reg. LCA: art. 133)

"Las Oficinas de Personal tendrán a su cargo la selección de los candidatos a elegibles, así como la estructuración, actualización y funcionamiento del Registro de Elegibles."

(Reg. LCA: art. 134)

"Los registros de elegibles de los diversos organismos constituirán el Registro de Elegibles de la Administración Pública Nacional, coordinado por la Oficina Central de Personal. A tal fin, los organismos públicos deberán enviar a la Oficina Central de Personal las listas de los candidatos elegibles."

Registro de estructura de Cargos (REC)

(MPPPD – G/P - 2006)

"Es un instrumento de planificación, funcionamiento y control de la Estructura de Cargos de todos los órganos y entes de la Administración Pública Nacional contenida en los Planes de Personal, en tal sentido sustituye al actual Registro de Asignación de Cargos, a partir del 01-02-2006; y puede contener tanto al personal asignado a acciones centralizadas como el personal asignado proyectos, sin que eso garantice su ingreso o cualquier acción administrativa, hasta tanto sea aprobada por el Ministerio de Planificación y Desarrollo."

Registro de Información del cargo (RIC) o puesto de trabajo

(MPPPD – G/P - 2006)

“Formulario mediante el cual se obtiene una descripción detallada de las características de un cargo o puesto de trabajo, tales como: deberes, requisitos y demás condiciones del cargo a los fines de su correcta clasificación para la actualización del Manual Descriptivo de Clases de Cargos.” Por analogía se aplica el Registro del Puesto de Trabajo (obreros).

Registro de Oferentes

Anotación en un registro especial que lleva la oficina de Recursos Humanos del respectivo Organismo, de las personas que aspiran y participan en la realización de un concurso para la provisión de un cargo de carrera.

Registro nacional de funcionarios y funcionarias públicos

(LEFP: Art. 9)

“El Ministerio de Planificación y Desarrollo deberá llevar y mantener actualizado el registro nacional de funcionarios y funcionarias públicos al servicio de la Administración Pública Nacional, de conformidad con lo que señalen los reglamentos de esta Ley.

Al registro nacional de funcionarios y funcionarias públicos quedarán integrados los demás registros de personal que puedan preverse en leyes especiales.

Parágrafo Único: En los estados y municipios el órgano o ente encargado de la planificación y desarrollo de la correspondiente entidad territorial tendrá las mismas competencias previstas en este artículo en el ámbito de su territorio.”

Remoción

Acto administrativo emanado de la máxima autoridad del organismo, mediante el cual se retira a un funcionario de un cargo de libre nombramiento y remoción que goza de la condición de funcionario de carrera.

Remuneración

Sumatoria de las cantidades que por diversos conceptos percibe un trabajador o funcionario público en retribución de los servicios prestados en cualquier puesto de trabajo o cargo.

(LEFP: Art. 54)

“El sistema de remuneraciones comprende: los sueldos, las compensaciones, viáticos, asignaciones y cualesquiera otras prestaciones pecuniarias o de otra índole que reciban los funcionarios y funcionarias públicos por sus servicios. En dicho sistema se establecerá la escala general de sueldos, divididas en grados, con montos mínimos intermedios y máximos. Cada cargo deberá ser asignado al grado correspondiente, según el sistema de clasificación, y remunerado con una de las tarifas previstas en la escala.”

(LEFP: Art. 56)

“Las escalas de sueldos de los funcionarios o funcionarias públicos de alto nivel serán aprobadas en la misma oportunidad en que se aprueben las escalas generales, tomando en consideración el nivel jerárquico de los mismos.”

También se presentan escalas especiales, como la de los organismos con autonomía funcional, así como la del personal docente, médico, entre otros, que se aplican de acuerdo con la disposición que los regula comprende: antigüedad, normas para la promoción, clasificación según el escalafón vigente y duración de la jornada trabajada, así mismo las relativas a los organismos con autonomía funcional.

Renuncia

Manifestación de voluntad de un funcionario para retirarse de la Administración Pública Nacional, tramitada por escrito y debidamente aceptada por la autoridad competente.

Requisitos mínimos

Exigencias mínimas de educación, experiencia, conocimiento, habilidades y destrezas que debe cumplir el aspirante para el desempeño de un determinado cargo o puesto de trabajo.

Rescisión de contrato

Terminación de la relación de servicios entre la Administración Pública y un particular, por la voluntad de una de las partes o por incumplimiento de alguna de las cláusulas específicas del respectivo contrato.

Retención en el sueldo o salario

Deducción que se hace del sueldo o salario, establecida por una Ley o su Reglamento, tal como las correspondientes a impuestos estimados, que el empleador debe retener y enterar en las respectivas cuentas fiscales.

Salario (conocido también como salario integral)

(LOTTT: Art. 104)

“Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora 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 extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial...”

A los fines de esta Ley... ”

(LOTTT: Art. 105)

“Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

1. Los servicios de los centros de educación inicial.
2. El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.
3. Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
4. Las provisiones de ropa de trabajo.
5. Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
6. El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.
7. El pago de gastos funerarios.

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.”

Salario base para el cálculo de prestaciones sociales

(Ver: Prestaciones Sociales: salario base para su cálculo)

Salario básico mensual

Asignación de cada puesto de trabajo en la escala salarial. Comprende: el salario mínimo inicial y las compensaciones por antigüedad y servicio eficiente.

Salario de suplentes

Retribución o complemento del sueldo o salario ocasional, devengado por el contratado a tiempo determinado o por el trabajador fijo que desempeña un cargo en ausencia del titular.

Salario Diario

(LOTTT: Art. 113)

“...Cuando el salario sea estipulado por mes se entenderá por salario diario la treintava parte de la remuneración mensual.”

Salario hora

(LOTTT: Art. 113)

"... Se entenderá por salario hora la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada diurna, nocturna o mixta, según sea el caso.

Cuando durante la semana varíe el número de horas trabajadas al día, el valor de la hora se establecerá tomando el promedio de horas diarias trabajadas en los días laborados durante la semana."

Salario mínimo

(LOTTT: Art. 129)

"El estado garantiza a los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo que será ajustado cada año, conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El salario mínimo será igual para todos los trabajadores y las trabajadoras en el territorio nacional y deberá pagarse en moneda de curso legal. En consecuencia, no podrá establecerse discriminación alguna en su monto o disfrute, incluyendo aquellas fundadas en razones geográficas, ramas de actividad económica o categoría de trabajadores o trabajadoras. No podrá pactarse un salario inferior al establecido como salario mínimo por el Ejecutivo Nacional.

Previo estudio y mediante Decreto, el Ejecutivo Nacional fijará cada año el salario mínimo. A tal efecto, mediante amplia consulta conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica."

(REGL. LOT: Artículos 60 y siguientes)

"No podrá pactarse un salario inferior a aquel que rija como mínimo de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y el presente Reglamento.

El pago de un salario inferior al mínimo será sancionado de acuerdo con el artículo 627 de la Ley Orgánica del Trabajo. Además, el patrono infractor o patrona infractora quedará obligado a reembolsar a los trabajadores o trabajadoras la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado, así como sus incidencia sobre los beneficios, prestaciones e indemnizaciones, por todo el tiempo en que hubiere recibido salarios más bajos que los fijados como mínimos, además de pagarle el monto equivalente a los intereses que devengaría esa cantidad a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país".

Salario Normal

(LOTTT: Art. 104, Párr. tercero)

"...A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio.

Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre si mismo."

[**NOTA:** El salario normal sirve de base para el cálculo de los siguientes conceptos, previstos en la LOTT: la remuneración de las horas extras (artículo 118), descanso semanal (artículo. 119), días feriados o descanso (artículo. 120) y vacaciones (artículo 121)].

Salario para vacaciones

(VER: Vacaciones - Salario para vacaciones)

Salario por unidad de tiempo: salario diario y salario hora

(LOTTT: Art. 113)

"Se entenderá que el salario ha sido estipulado por unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo. ..."

Servicio Activo del (de la) funcionario(a)

(LEFP: Art. 70)

"Se considerará en servicio activo al funcionario o funcionaria público que ejerza el cargo o se encuentre en comisión de servicio, traslado, suspensión con goce de sueldo, permiso o licencia".

Servidor público

Persona que presta un servicio de utilidad social.

SIGECOF

Sistema Integrado de Gestión y Control de las Finanzas Públicas, en el cual se registran las operaciones económico-financieras del ente contable República y de sus entes descentralizados sin fines empresariales, para satisfacer requerimientos contables, gerenciales y de control.

Sindicales (organizaciones)

(LOTTT: Art. 365)

"Las organizaciones sindicales tienen carácter permanente y tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados y afiliadas. ..."

(LEFP: Art. 32)

"Los funcionarios públicos de carrera, que ocupen cargos de carrera, tendrán el derecho a organizarse sindicalmente, a la solución pacífica de los conflictos, a la convención colectiva y a la huelga, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.

Todos los conflictos a los cuales diere lugar la presente disposición serán conocidos por los tribunales competentes en lo contencioso administrativo funcional.

Sistema

Conjunto de partes relacionadas entre sí, con el propósito de satisfacer un fin común. En el presente desarrollo, se refiere al Sistema de Gestión Financiera de los Recursos Humanos (SIGEFIRRH).

Sistema Descriptivo de Clases de Cargos de Carrera

(MDCCC: Art. 1°)

"Se establece el Sistema de Clasificación de Cargos que rige la carrera funcional, contentivo de los requisitos mínimos de ingreso a las clases o grupos de cargos de la Administración Pública Nacional, de la forma siguiente..."

(MDCCC: Art. 11)

"El presente decreto entrará en vigencia a partir del 1° de mayo de 2008"-

(NOTA: Debido al amplio y diverso ámbito de acción del SGEFIRRH, cada organismo registra su propio Sistema de Clasificación de Cargos vigente.)

Sociedades mercantiles

(LOAFSP: Art. 6)

"Están sujetos a las regulaciones de esta Ley, con las especificidades que la misma establece

(...)

8. Las sociedades mercantiles en las cuales la República o las demás personas a que se refiere el presente artículo tengan participación igual o mayor al cincuenta por ciento del capital social. Quedarán comprendidas además, las sociedades de propiedad totalmente estatal, cuya función, a través de la posesión de acciones de otras sociedades, sea coordinar la gestión empresarial pública de un sector de la economía nacional.
9. Las sociedades mercantiles en las cuales las personas a que se refiere el numeral anterior tengan participación igual o mayor al cincuenta por ciento del capital social."

Sueldo base para el cálculo de las vacaciones, viáticos y bonificación de fin de año del funcionario o empleado público

(REG. ICA: Art. 197)

"El cálculo para el pago de las vacaciones, viáticos, bonificación de fin de año, se hará sobre la base de lo percibido mensualmente por concepto de sueldo mínimo inicial, las compensaciones y las primas de carácter permanente."

Suplente

Trabajador o funcionario designado para suplir la ausencia temporal del titular del cargo o del puesto de trabajo.

Tiempo de servicio del (de la) funcionario(a) o trabajador(a) en la Administración Pública

Número de años o lapsos de servicios prestados, ininterrumpidos o no, por el funcionario o trabajador en organismos de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal; también se toma en cuenta el tiempo que el trabajador haya prestado servicios como:

- ? Contratado en la Administración. Para reconocer este lapso de antigüedad, es necesario que el trabajador haya laborado al menos la mitad de la jornada ordinaria diaria.
- ? Servicios especiales.
- ? Suplencias.
- ? Servicio Militar Obligatorio.

Este tiempo de servicio es utilizado para el cálculo y pago de la jubilación y pensión del funcionario u obrero; en el caso del funcionario público, este tiempo también es utilizado para el cálculo del periodo del disfrute y cálculo y pago de las vacaciones y bono vacacional, salvo que las convenciones colectivas de trabajo vigentes establezcan condiciones más favorables.

Tiempo de servicio del (de la) funcionario(a) o trabajador(a) en la Administración Pública Nacional

Número de años o lapsos de servicios prestados, ininterrumpidos o no, por el funcionario(a) o trabajador(a) en organismos de la Administración Pública Nacional.

Tiempo de servicio del (de la) funcionario(a) o trabajador(a) en el Organismo

Número de años o lapsos de servicios prestados ininterrumpidos o no, por el funcionario(a) o trabajador(a) en el organismo que se desempeña.

Tipo de Personal

Indica la clasificación del personal, a los fines presupuestarios:

Activo:

Empleado

Fijo a tiempo completo

Fijo a tiempo parcial

Suplente

Contratado

Obrero

Puesto permanente

Puesto no permanentes

Suplente.

Pasivo

Pensionado

Jubilado

Trabajadores(as) en la Administración Pública

(LOTTT: Art. 6°)

“Los funcionarios públicos y funcionarias públicas nacionales, estatales y municipales se regirán por las normas sobre la función pública en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen jurisdiccional; y por los beneficios acordado en esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

Los funcionarios públicos y funcionarias públicas que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer el derecho a la huelga, de conformidad con lo previsto en esta Ley, en cuanto

sea compatible con la naturaleza de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.

Los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas al servicio de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, centralizada y descentralizada, se regirán por las normas contenidas en esta Ley, la de Seguridad Social y su contrato de trabajo.

Los obreros y obreras al servicio de los órganos y entes públicos nacionales, estatales y municipales, centralizados y descentralizados, estarán amparados y amparadas por las disposiciones de esta Ley y la de Seguridad Social.

El tiempo desempeñado en la administración pública nacional, estatal y municipal, centralizada y descentralizada, será considerado para todos los efectos legales y contractuales como tiempo de servicio efectivamente prestado y computado a la antigüedad."

Vacaciones

(LOTTT: Art. 190)

"Cuando el trabajador o la trabajadora cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono o una patrona, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles.

Las vacaciones que se interrumpan por hechos no imputables al trabajador o a la trabajadora, se reactivarán al cesar esas circunstancias.

Durante el período de vacaciones el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir el beneficio de alimentación, conforme a las previsiones establecidas en la ley que regula la materia.

Durante el período de vacaciones no podrá intentarse ni iniciarse algún procedimiento para despido, traslado o desmejora contra el trabajador o la trabajadora.

El servicio de un trabajador o una trabajadora no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones a la Seguridad Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios".

(LEFP: Art. 24)

“Los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública tendrán derecho a disfrutar de una vacación anual de quince días hábiles durante el primer quinquenio de servicios; de dieciocho días hábiles durante el segundo quinquenio; de veintiún días hábiles durante el tercer quinquenio y de veinticinco días hábiles a partir del decimosexto año de servicio. Asimismo, de una bonificación anual de cuarenta días de sueldo...”

Vacaciones – Bono vacacional

(LOTTT: Art. 192)

“Los patronos y las patronas pagarán al trabajador o a la trabajadora en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de quince 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.

(LEFP: Art. 24)

“Los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública tendrán derecho a disfrutar de una vacación anual... Asimismo, de una bonificación anual de cuarenta días de sueldo.

Cuando el funcionario o funcionaria público egrese por cualquier causa antes de cumplir el año de servicio, bien durante el primer año o en los siguientes, tendrá derecho a recibir el bono vacacional proporcional al tiempo de servicio prestado.”

Vacaciones – Registro de vacaciones

(LOTTT: Art. 203)

“El patrono o la patrona llevará un Registro de Vacaciones, según lo establezca el reglamento de esta Ley.”

Vacaciones – Salario para vacaciones

(LOTTT: Art. 121)

“El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por concepto de vacaciones, será el salario normal devengado en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior a la oportunidad del disfrute.

En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo o a comisión, será el promedio del salario normal devengado durante los tres meses inmediatamente anteriores a la oportunidad del disfrute.”

Vacaciones – Vacaciones fraccionadas

(LOTTT: Art. 196)

“Cuando termine la relación de trabajo antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales y el bono vacacional, en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido.”

Vacaciones – Vacaciones no disfrutadas

(LOTTT: Art. 195)

“Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador o la trabajadora haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono o la patrona deberá pagarle la remuneración correspondiente calculada al salario normal devengado a la fecha de la terminación de la relación laboral.”.

Verificación a cargo del Director de Recursos Humanos

(Regl. N° 1 LOAFSP: Art. 61)

“El Director de Recursos Humanos o su equivalente en cada organismo o ente ejecutor de la Ley de Presupuesto, verificará la exactitud y sinceridad de los pagos de remuneraciones, pensiones, jubilaciones y demás asignaciones, a efectuarse con cargo a los fondos girados en calidad de avance y velará por el cumplimiento del reintegro establecido en el artículo anterior”.

Acciones centralizadas

Son aquellas acciones vinculadas con los gastos en los cuales debe incurrir la Administración, para atender los diferentes conceptos de pago a sus trabajadores, que han sido previstos en el ordenamiento jurídico vigente y en las convenciones colectivas de trabajo, y cuya administración ha sido encomendada a la unidad administradora central.

Las Acciones Centralizadas constituyen una categoría presupuestaria que si bien es del mismo nivel de los proyectos, no es posible definirlas como tales proyectos, y son necesarias para garantizar el funcionamiento de la institución y el cumplimiento de los compromisos del Estado; en consecuencia, los recursos que les han sido asignadas, no son directamente asociables a un único Proyecto.

La Acción Centralizada contiene seis (6) tipos de acciones predeterminadas a saber:

1. **Dirección y Coordinación de los Gastos de los Trabajadores.** Son aquellas que permiten la administración de los recursos asignados a los gastos de los trabajadores, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente y las convenciones colectivas de trabajo.

Acción Específica: Asignación y Control de los Recursos para Gastos de los Trabajadores.

Imputación presupuestaria: 4.01, Gastos de Personal; 4.03, Servicios no Personales, en lo correspondiente al Fondo para la Cancelación de Pasivos laborales, entre otros, la Capacitación y Adiestramiento; 4.09, Asignaciones no Distribuidas.

2. **Gestión Administrativa.** Son aquellas relacionadas con el funcionamiento institucional, excepto las que corresponden a la Dirección y Coordinación de los gastos de los trabajadores. Estas incluyen acciones, entre otras, las transferencias a entes públicos no relacionadas con los proyectos, a instituciones y personas naturales privadas y a organismos internacionales en cumplimiento de los acuerdos suscritos.

Acción Específica: Apoyo institucional a las Acciones Específicas de los proyectos del organismo: Ejecución de los créditos presupuestarios para sufragar los gastos de funcionamiento conformados, entre otros, por la adquisición de bienes y servicios, apoyo jurídico, informático, organización y sistemas, reclutamiento y selección de personal, registro y auditoría interna.

Acción Específica: Apoyo Institucional al Sector Privado y al Sector Externo: Transferencias de recursos presupuestarios a personas jurídicas y naturales como asistencias económicas para sufragar sus gastos, así como para cumplir con las obligaciones con los organismos internacionales.

Acción Específica: Apoyo Institucional al Sector Público: Transferencias de recursos presupuestarios a los entes descentralizados a la Administración Pública, para sufragar sus gastos de funcionamiento no vinculados a los proyectos del Órgano de la República de adscripción.

Imputación presupuestaria: 4.02 "Materiales, Suministros y Mercancías", 4.03 "Servicios no Personales", 4.04 "Activos Reales", 4.05 "Archivos Financieros", 4.07 "Transferencias y Donaciones", 4.11 "Disminuciones de Pasivos", 4.12 "Disminución de Patrimonio Relacionado con los Entes con Instituciones Receptoras" y 4.52 "Acciones no Distribuidas".

3. **Previsión y Protección Social:** Son aquellas que permiten la administración de los recursos asignados a los gastos de los pensionados y jubilados, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente y las convenciones colectivas de trabajo.

Acción Específica: Asignación y Control de los Recursos para Gastos de los Jubilados y Pensionados: Ejecución de los créditos presupuestarios para sufragar los gastos de los jubilados y pensionados, adscritos a los Órganos de la República o Entes Descentralizados de la Administración Pública.

Imputación presupuestaria: 4.07 "Transferencias y Donaciones"

4. **Asignaciones Predeterminadas:** Son aquellas que implican transferencia que debe realizar la Administración Central, de conformidad con la Constitución y el ordenamiento jurídico vigente.

Acción Específica: Asignación y Control de los Aportes Constitucionales y Legales: Ejecución de los créditos presupuestarios para transferir los aportes Constitucionales y Legales. En el caso del aporte del Sistema de Justicia, debe considerarse que la inclusión y el financiamiento de las acciones de los organismos involucrados, se discriminarán en cada una de las Acciones Centralizadas y Específicas señaladas anteriormente.

Imputación presupuestaria: 4.07 "Transferencias y Donaciones"

5. **Dirección y Coordinación del Servicio de la Deuda Pública Nacional.** Son aquellas que permiten la administración de los recursos asignados a la cancelación de la deuda pública, adquirida de acuerdo con la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público; así como, lo correspondiente a la disminución de otros pasivos de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

Acción Específica: Asignación y Control de los Recursos para el Servicio de la Deuda Pública Nacional: Ejecución de los créditos presupuestarios para cancelar la deuda pública.

Imputación presupuestaria: 4.11 "Disminución de Pasivos"

6. **Otras.** Acción Centralizada en la cual se registrarán todos aquellos gastos centralizados no incorporables en las acciones definidas anteriormente, para el registro de todas aquellas acciones que responden al cumplimiento de la misión y funciones asignadas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Nacional y otras disposiciones legales. Igualmente, aquellas para apoyar las acciones específicas de los proyectos asignados por la autoridad con competencia para ello: también incluye las relacionadas con las de Defensa y Seguridad del Estado, cuyos gastos los tipifica la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal.

Acción Específica: Las determinadas según el propósito de las Acciones Centralizadas.

Imputación presupuestaria: La que aplique a ésta.

Acciones Específicas

Categorías en las cuales se desagregan los Proyectos y Acciones Centralizadas, definidas de la siguiente forma:

1. En el **Proyecto:** son aquellas operaciones concretas, suficientes, medibles y cuantificables anualmente, necesarias para lograr el resultado esperado.
2. En la **Acción Centralizada:** detallan las actividades que realiza la institución en pro de su funcionamiento, así como el cumplimiento de otros compromisos del Estado.

Causación del Gasto

(Regl. N° 1 DE LA LOAFSP: Art. 57)

"Un gasto se considera causado al hacerse exigible el cumplimiento de la obligación de pago válidamente adquirida y afectará los créditos presupuestarios con su registro definitivo con cargo al presupuesto, independientemente del momento en que se realice el pago..."

Compromiso Presupuestario

Acto mediante el cual el organismo dispone, de conformidad con la Ley, la realización de un gasto que por su monto y naturaleza, sea imputable a partidas con créditos disponibles en el presupuesto.

(Regl. N° 1 DE LA LOAFPSF: Art. 56)

"Sólo se registrarán como compromisos válidamente adquiridos los actos que reúnan los siguientes requisitos:

1. Que sean efectuados por un funcionario competente.
2. Que mediante ellos se dispongan o formalicen obligaciones de acuerdo con los criterios que al respecto establezca el Ministerio de Finanzas.
3. Que hayan sido dictados previo cumplimiento de las normas y procedimientos vigentes.
4. Que la naturaleza y el monto del gasto esté previsto en una partida presupuestaria con crédito disponible en el presupuesto vigente.
5. Que se exprese el monto, la cantidad o la especie de los bienes y servicios, según corresponda y la persona natural o jurídica de quien se las adquiere.
6. Que esté identificado el beneficiario y el monto, cuando se refiera a compromisos sin contraprestación."

Crédito presupuestario

(Regl. N° 1 DE LA LOAFSP: Art. 41)

"Los créditos presupuestarios son las asignaciones previstas para financiar los gastos corrientes, de capital y las aplicaciones financieras, las cuales deben imputarse a las partidas asignadas a cada una de las categorías presupuestarias previstas para el ejercicio económico correspondiente."

Cuotas periódicas de compromisos y de desembolsos

(Regl. N° 1 DE LA LOAFSP: Art.46)

“El Ministerio de Finanzas, por órgano de las Oficinas Nacionales de Presupuesto y del Tesoro, aprobará las cuotas periódicas de compromisos y de desembolsos, para cada órgano del sector público, así como sus reprogramaciones cuando fueren pertinentes, a fin de adecuar el ritmo de ejecución del presupuesto de gastos con el flujo de los ingresos y disponibilidades del Tesoro Nacional; para ello, las respectivas unidades de presupuesto y la unidad administradora central distribuirán y controlarán internamente las cuotas de compromisos y pagos que sean asignadas al órgano”.

(Regl. N° 3 DE LA LOAFSP: Art. 64)

“El Ministerio de Finanzas, por órgano de las Oficinas Nacionales de Presupuesto y del Tesoro, aprobará las cuotas periódicas de compromisos y de desembolsos, para cada órgano del sector público, así como sus reprogramaciones cuando fueren pertinentes, a fin de adecuar el ritmo de ejecución del presupuesto de gastos con el flujo de los ingresos y disponibilidades del Tesoro Nacional; para ello, planificará los gastos en función a las metas a cumplirse en el trimestre, solicitando a las respectivas unidades de presupuesto y a la unidad administradora central, la distribución del gasto y controlará internamente las cuotas de compromisos y pagos que sean asignadas al órgano.

La Oficina Nacional del Tesoro y la Oficina Nacional de Presupuesto, dictarán las normas y procedimientos que rigen esta materia.”

Distribución administrativa de los créditos presupuestarios

(Regl. N° 1 DE LA LOAFSP: Art. 42)

“Decretada la distribución general del presupuesto de gastos, la máxima autoridad de cada órgano ordenador de compromisos y pagos, dictará una resolución que establecerá la distribución administrativa de los créditos presupuestarios, lo que comunicará a la Oficina Nacional de Presupuesto, así como la distribución de los créditos por fuente de financiamiento que corresponda manejar a la unidad administradora central y a las unidades administradoras desconcentradas que se definen en el presente Reglamento.

La distribución administrativa a que se refiere este artículo contendrá información discriminada por unidades administradoras y unidades ejecutoras locales, de acuerdo con las instrucciones que al efecto dicte la Oficina Nacional de Contabilidad Pública en el manual para la distribución administrativa del presupuesto de gastos.

Las asignaciones presupuestarias correspondientes a las dependencias que se crearen durante el ejercicio, se determinarán antes de iniciar sus actividades, en los términos contenidos en este artículo."

Estructura para la Ejecución Financiera del Presupuesto de Gastos

(Regl. N° 1 de la LOAFSP: Art. 47)

"... conjunto conformado por la unidad administradora central y las unidades administradoras desconcentradas que intervienen en la ejecución financiera de los créditos presupuestarios. Las unidades administradoras centrales o desconcentradas y sus responsables, serán designadas por la máxima autoridad de cada órgano ordenador de compromisos y pagos, mediante resolución que se publicará en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela...

Ejecución de los créditos presupuestarios

(Regl. N° 1 de la LOAFSP: Art. 49)

"Las unidades administradoras que integran la estructura para la ejecución financiera del presupuesto de gastos, previa delegación, ejecutarán los créditos presupuestarios de los órganos ordenadores de compromisos y pagos, a solicitud de las unidades ejecutoras locales, que tienen asignados los referidos créditos".

Partida presupuestaria

Constituye el mayor nivel de desagregación del grupo de cuentas "EGRESOS" determinadas en el Clasificador Presupuestario de Egresos, prescrito por la Oficina Nacional de Presupuesto.

Precompromiso

Consiste en el establecimiento de una reserva de un crédito presupuestario al autorizarse, por parte de una autoridad competente, es el inicio del proceso para la realización de un gasto.

Proyecto

El proyecto representa la categoría presupuestaria de mayor nivel en la asignación de los recursos financieros. es la expresión sistemática de un conjunto delimitado de acciones y recursos que permiten, en un tiempo determinado, el logro de un resultado específico para el cual fue concebido el proyecto. este resultado puede estar dirigido a satisfacer las necesidades y demandas de la población o mejorar los procesos y sistemas de trabajo de la institución o del sector público en su conjunto.

Reintegros y devoluciones de los fondos en avance

(Regl. N° 1 de la LOAFSP: Art. 63)

"Las devoluciones de fondos girados en calidad de avances durante el ejercicio económico financiero, se restablecerán a las partidas correspondientes.

Los reintegros están referidos sólo a ejercicios anteriores al de la vigencia y se registraran como ingresos, de acuerdo con las instrucciones establecidas por la Oficina Nacional de Contabilidad Pública".

Subpartida genérica, específica y subespecífica

Constituye niveles de desagregación de la partida presupuestaria, ordenadas en forma descendente, de acuerdo con los conceptos de gastos que puedan clasificarse en subdivisiones de los tipos de gastos incluidos en la partida.

Unidades administradoras

(Regl. N° 1 de la LOAFSP: Art. 43)

"Las unidades administradoras centrales o desconcentradas, son las responsables de la ejecución financiera de los créditos presupuestarios asignados a las unidades ejecutoras locales..."

Unidad administradora central

(Regl. N° 1 de la LOAFSP:: Art. 47)

"...La unidad administradora central es la Dirección de Administración u otra dependencia con similares atribuciones. Esta unidad podrá manejar créditos centralizados de otras unidades y créditos propios mediante órdenes de pago directas. Asimismo, previa delegación de la máxima autoridad, podrá girar órdenes de pago para atender los gastos que deban pagarse mediante fondos en avance o anticipos a las unidades administradoras desconcentradas, sin perjuicio del manejo de los fondos en avance o en anticipo que expresamente se le asignen...."

Unidades administradoras desconcentradas

(Regl. N° 1 de la LOAFSP: Art. 47)

"...Las unidades administradoras desconcentradas contarán con la estructura administrativa que les permita manejar un monto anual de créditos presupuestarios igual o superior a dos mil quinientas unidades tributarias (2.500 U.T.), mediante fondos girados en anticipo, sin perjuicio del manejo de los fondos en avance y por órdenes de pago directas contra el Tesoro, que le haya sido delegado por la máxima autoridad del órgano".

Unidades ejecutoras locales

(Regl. N° 1 de la LOAFSP: Art. 43)

"...Las unidades ejecutoras locales son las que presupuestariamente realizan la ejecución física, total o parcial, de las metas, tareas previstas en las acciones específicas. Los créditos asignados a estas categorías presupuestarias, se desagregarán entre las unidades ejecutoras locales seleccionadas.

Las unidades ejecutoras locales podrán estar encargadas de más de un proyecto."

En esta Parte III. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL, se presentan los términos previstos en la Ley Orgánica que lo regula, en el mismo orden en que allí aparecen; y en los acápites A y B, se incluyen respectivamente definiciones del Régimen Prestacional de Empleo, contenidas en la Ley correspondiente, y especificaciones relativas a los restantes regímenes prestacionales, que interesan a los fines de la herramienta informática del SIGEFIRRH.

Sistema de Seguridad Social (SSS)

(CRBV: Art. 86)

"Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene 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. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial."

Definición

(LOSSS: Art. 5)

"A los fines de esta Ley, se entiende por Sistema de Seguridad Social el conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes, destinados a atender las contingencias objeto de la protección de dicho Sistema."

Definición de Sistema Prestacional

(LOSSS: Art. 6)

"A los fines de esta Ley, se entiende por Sistema Prestacional el componente del Sistema de Seguridad Social que agrupa uno o más regímenes prestacionales."

Definición de Régimen Prestacional

(LOSSS: Art. 7)

“A los fines de esta Ley, se entiende por Régimen Prestacional el conjunto de normas que regulan las prestaciones con las cuales se atenderán las contingencias, carácter, cuantía, duración y requisitos de acceso; las instituciones que las otorgarán y gestionarán, así como su financiamiento y funcionamiento.”

Contingencias amparadas por el Sistema

(LOSSS: Art. 17)

“El Sistema de Seguridad Social garantiza el derecho a la salud y las prestaciones por: maternidad, paternidad, enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración, discapacidad, necesidades especiales, pérdida involuntaria del empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda y hábitat, recreación, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley. El alcance y desarrollo progresivo de los regímenes prestacionales contemplados en esta Ley se regulará por las leyes específicas relativas a dichos regímenes.

En dichas leyes se establecerán las condiciones bajo las cuales los sistemas y regímenes prestacionales otorgarán protección especial a las personas discapacitadas, indígenas, y a cualquier otra categoría de personas que por su situación particular así lo ameriten, así como a las amas de casa que carezcan de protección económica personal, familiar o social en general. ”

Prestaciones

(LOSSS: Art. 18)

“El Sistema de Seguridad Social garantizará las prestaciones siguientes:

1. Promoción de la salud de toda la población de 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.
2. Programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. Promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras, 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 o trabajadoras enfermas o accidentadas por causa del trabajo, así como las prestaciones en dinero que de ellos se deriven.

4. Atención integral en caso de enfermedades catastróficas.
5. Atención y protección en caso de maternidad y paternidad.
6. Protección integral a la vejez.
7. Pensiones por vejez, sobrevivencia y discapacidad.
8. Indemnización por la pérdida involuntaria del empleo.
9. Prestaciones en dinero por discapacidad temporal debido a enfermedades, accidentes, maternidad y paternidad.
10. Subsidios para la vivienda y el hábitat, para las personas de bajos recursos y para una parte de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Pensiones y otras asignaciones económicas en el caso de los trabajadores o trabajadoras no dependientes de bajos ingresos.
11. Asignaciones para las necesidades especiales y cargas derivadas de la vida familiar.
12. Atención integral al desempleo a través de los servicios de información, orientación, asesoría, intermediación laboral, y la capacitación para la inserción al mercado de trabajo; así como la coordinación con órganos públicos y privados para el fomento del empleo.
13. Atención a las necesidades de vivienda y hábitat mediante créditos, incentivos y otras modalidades.
14. Cualquier otra prestación derivada de contingencias no previstas en esta Ley y que sea objeto de previsión social.

La organización y el disfrute de las prestaciones previstas en este artículo serán desarrolladas de manera progresiva hasta alcanzar la cobertura total y consolidación del Sistema de Seguridad Social creado en la Constitución de la República.

Estructura del Sistema

(LOSSS: Art. 19)

“El Sistema de Seguridad Social, sólo a los fines organizativos, estará integrado por los sistemas prestacionales siguientes: Salud, Previsión Social y Vivienda y Hábitat. Cada uno de los sistemas prestacionales tendrá a su cargo los regímenes prestacionales mediante los cuales se brindará protección ante las contingencias amparadas por el Sistema de Seguridad Social.

La organización de los regímenes prestacionales procurará, en atención a su complejidad y cobertura, la aplicación de esquemas descentralizados, desconcentrados, de coordinación e intersectorialidad.”

Rectoría del Sistema. Rectoría de la Seguridad Social

(LOSSS. Art. 24)

"Corresponde al Presidente o Presidenta de la República, en Consejo de Ministros, establecer el órgano rector del Sistema de Seguridad Social, responsable de la formulación, seguimiento y evaluación de las políticas y estrategias en materia de seguridad social, así como establecer la instancia de coordinación con los órganos y entes públicos vinculados directa o indirectamente con los diferentes regímenes prestacionales, a fin de preservar la interacción operativa y financiera del Sistema, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de la Administración Pública, esta Ley y su Reglamento."

Cotizaciones a la Seguridad Social. Obligación de cotizar

(LOSSS: Art. 109)

"Toda persona, de acuerdo a sus ingresos, está obligada a cotizar para el financiamiento del Sistema de Seguridad Social, según lo establecido en esta ley y en las leyes de los regímenes prestacionales."

Cotizaciones a la Seguridad Social. Cotizaciones

(LOSSS: ART. 110)

"Las cotizaciones, constituyen contribuciones especiales obligatorias, cuyo régimen queda sujeto a la presente Ley y a la normativa del sistema tributario con excepción a las correspondientes al Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, las cuales estarán sometidas a la ley especial que rige la materia y demás normativas aplicables."

(VER EN LA PARTE I. PERSONAL, las siguientes cotizaciones, vigentes hasta tanto entre en vigencia el nuevo Sistema de Seguridad Social:

- ? Cotización al seguro social obligatorio
- ? Cotización al Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios
- ? Cotización al Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones de los Obreros).

Cotizaciones a la Seguridad Social. Aportes de empleadores, empleadoras, cotización de los trabajadores y trabajadoras y base de cálculo de las cotizaciones

(LOSSS: Art. 111)

“Sobre todo salario causado el empleador o empleadora deberá calcular, y estará obligado a retener y enterar a la Tesorería de Seguridad Social, los porcentajes correspondientes a las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social fijado en las leyes de los regímenes prestacionales. Todo salario causado a favor del trabajador o trabajadora, hace presumir la retención por parte del empleador o empleadora, de la cotización del trabajador respectivo o trabajadora respectiva y, en consecuencia, éste o ésta tendrán derecho a recibir las prestaciones que le correspondan.

El Estado podrá contribuir, en los casos que lo amerite, con una parte de la cotización correspondiente de los trabajadores o trabajadoras no dependientes de bajos ingresos que soliciten su afiliación al Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas.

En el caso de la base del cálculo de las cotizaciones del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, se tomará en cuenta, el salario integral para realizar dicho cálculo, el cual deberá ser recaudado por el Banco Nacional de Vivienda y Hábitat a través de los operadores financieros calificaciones (sic) para tal fin.”

Cotizaciones a la Seguridad Social. Sustitución de patrono

(LOSSS: Art. 112)

“En caso de sustitución de patrono o patrona, quien lo sustituya será solidariamente responsable con el patrono o patrona sustituido por las obligaciones derivadas de la presente Ley y de la ley que regule el Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas.”

Cotizaciones a la Seguridad Social. Base contributiva

(LOSSS: Art. 114)

“La base contributiva para el cálculo de las cotizaciones, tendrá como límite inferior el monto del salario mínimo obligatorio y como límite superior diez salarios mínimos obligatorio, los cuales podrán ser modificados gradualmente conforme a lo establecido en las leyes de los regímenes prestacionales.

Para la base de las cotizaciones del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, se establece únicamente el salario mínimo obligatorio como límite inferior, a fin de no excluir de este régimen a los trabajadores que superen los diez salarios mínimos como ingreso mensual.”

Disposiciones Transitorias

(LOSSS)

(...)

Tercera.

"Hasta tanto se aprueben las leyes de los regímenes prestacionales, el cálculo de las cotizaciones del Seguro Social Obligatorio se hará tomando como referencia los ingresos mensuales que devengue el afiliado o afiliada, hasta un límite máximo equivalente a cinco salarios mínimos obligatorios vigentes, unidad de medida que se aplicará a las cotizaciones establecidas en la Ley del Seguro Social.

Esta disposición deroga lo establecido en el artículo 674 de la Ley Orgánica del Trabajo en lo que al cálculo de las contribuciones y cotizaciones de la seguridad social se refiere.

Cuarta.

"Hasta tanto se promulgue la ley que regule el Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas, se mantiene vigente la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5976 Extraordinario, de fecha veinticinco de mayo de 2010 y su reglamento, en cuanto sus disposiciones no contraríen las normas establecidas en la presente Ley."

Disposiciones Derogatorias

(LOSSS)

Primera.

"Se deroga el Decreto N° 6.243 con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.891 Extraordinario, de fecha 31 de julio de 2008."

Segunda.

"Se deroga el Decreto con Rango y Fuerza de Ley que Regula el Subsistema de Pensiones publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.472 de fecha 26 de junio de 2002, así como su reglamento."

Tercera.

“Se deroga la Ley que Regula el Subsistema de Salud publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.473, de fecha 27 de junio de 2002, así como su reglamento.

Cuarta.

“Se deroga el Decreto con Rango y Fuerza de Ley que Regula el Subsistema de Paro Forzoso y Capacitación Laboral, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.392, Extraordinario, de fecha 22 de octubre de 1999.

Disposiciones Finales

(LOSSS)

(...)

Cuarta:

“Las leyes que regulen los regímenes prestacionales del Sistema de Seguridad Social establecerán procedimientos administrativos breves para hacer efectivo el derecho de las personas a la seguridad social”.

(...)

Novena:

“Queda derogada toda disposición normativa que en materia de seguridad social contradiga o resulte incompatible con lo dispuesto en la presente Ley.”

ACÁPITE A: RÉGIMEN PRESTACIONAL DE EMPLEO

Definición de Régimen Prestacional

(LOSSS: Art. 7)

“A los fines de esta ley, se entiende por Régimen Prestacional el conjunto de normas que regulan las prestaciones con las cuales se atenderán las contingencias, carácter, cuantía, duración y requisitos de acceso; las instituciones que las otorgarán y gestionarán, así como su financiamiento y funcionamiento.”

Régimen Prestacional de Empleo. Rectoría, gestión y base legal

(LOSSS: Art. 83)

“El Régimen Prestacional de Empleo estará bajo la rectoría del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de empleo. Su gestión se realizará a través del Instituto Nacional de Empleo.

El Régimen Prestacional de Empleo se regirá por las disposiciones de la presente Ley y por la ley que regule el Régimen Prestacional de Empleo.”

Definición de Régimen Prestacional de Empleo

(LRPE: Art. 1)

“La presente Ley desarrolla el Régimen Prestacional de Empleo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y tiene por objeto: Regular la atención integral a las personas integrantes de la fuerza de trabajo en situación de desempleo, a través de la Red de Servicios de Atención Integral a la Persona en Situación de Desempleo. Asegurar al trabajador y a la trabajadora dependiente y cotizante al Régimen Prestacional de Empleo una prestación dineraria, en caso de pérdida involuntaria del empleo o de finalización del contrato de trabajo por tiempo u obra determinado, en los términos que prevé esta Ley. Asegurar al trabajador y a la trabajadora por cuenta propia en forma individual o asociativa cotizante al Régimen Prestacional de Empleo, una prestación dineraria en caso de pérdida de la ocupación productiva, en los términos que prevé esta Ley. ...”

Organización Funcional. Rectoría

(LRPE: Art. 11)

“De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, el ministerio con competencia en materia de empleo es el órgano rector del Régimen Prestacional de Empleo...”

De la afiliación del trabajador o trabajadora

(LRPE: Art. 29)

“Los empleadores y empleadoras que contraten uno o más trabajadores, trabajadoras o aprendices, independientemente de la forma o términos del contrato o relación de trabajo, están obligados a afiliarlos dentro de los primeros tres días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral, en el Sistema de Seguridad Social y a

cotizar al Régimen Prestacional de Empleo, conforme con lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y en esta Ley. Esta obligación es extensiva a las relaciones de empleo público...”

De las prestaciones al trabajador o trabajadora cesante. Prestaciones

(LRPE: Art. 31)

“El Régimen Prestacional de Empleo otorgará al trabajador o trabajadora cesante beneficiario, las prestaciones siguientes:

Prestación dineraria mensual hasta por cinco meses, equivalente al sesenta por ciento (60%) del monto resultante de promediar el salario mensual utilizado para calcular las cotizaciones durante los últimos doce meses de trabajo anteriores a la cesantía.... Estas prestaciones dinerarias serán canceladas por la Tesorería de Seguridad Social con cargo al Fondo Contributivo del Régimen Prestacional de Empleo, y serán inembargables, salvo en los casos de obligaciones de carácter familiar previstos en la ley...”

De las prestaciones al trabajador o trabajadora cesante. Requisitos para las prestaciones dinerarias

(LRPE: Art. 32)

“Para que los trabajadores o trabajadoras tengan derecho a las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Empleo, deberá verificarse el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Estar afiliado al Sistema de Seguridad Social.
2. Que el trabajador o trabajadora cesante haya generado cotizaciones exigibles al Régimen Prestacional previsto en esta Ley, por un mínimo de doce meses, dentro de los veinticuatro meses inmediatos anteriores a la cesantía.
3. Que la relación de trabajo haya terminado por:
 - a) Despido, retiro justificado o reducción de personal por motivos económicos o tecnológicos.
 - b) Reestructuración o reorganización administrativa.
 - c) Terminación del contrato de trabajo a tiempo determinado o por una obra determinada.
 - d) Sustitución de empleadores o empleadoras no aceptada por el trabajador o trabajadora.
 - e) Quiebra o cierre de las actividades económicas del empleador o empleadora.
4. Que el trabajador o trabajadora cumpla las obligaciones derivadas de los servicios de intermediación, asesoría, información, orientación laboral y capacitación para el trabajo.

... una vez verificada la cesación por parte del Instituto Nacional de Empleo, debe iniciarse el procedimiento que permite al trabajador o trabajadora acceder a las prestaciones que el Régimen Prestacional previsto en esta Ley garantiza.”

Pérdida de las prestaciones dinerarias

(LRPE: Art. 33)

“ El trabajador o trabajadora cesante beneficiario de las prestaciones dinerarias previstas en esta Ley, perderá su derecho a percibir las cuando se verifique alguna de las siguientes circunstancias...”

Del acceso a la prestación dineraria. Notificación a la Tesorería de Seguridad Social y al Instituto Nacional de Empleo

(LRPE: Art. 35)

“Los empleadores y empleadoras deben informar a la Tesorería de Seguridad Social y al Instituto Nacional de Empleo la suspensión y la terminación de la relación laboral dentro de los tres días hábiles siguientes a la terminación de la relación de trabajo, indicando expresamente su causa, y entregará al trabajador o trabajadora cesante beneficiario una planilla de cesantía según formato producido por el Instituto Nacional de Empleo, sellada y firmada por el empleador o empleadora, en el lapso de los tres días hábiles siguientes a la cesantía...”

Oportunidad de pago

(LRPE: Art. 37)

“La prestación dineraria que el Régimen Prestacional de Empleo garantiza será pagada dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la solicitud de calificación. El retardo en el pago generará intereses moratorios imputables al Instituto Nacional de Empleo o a la Tesorería de Seguridad Social, a ser pagados por la entidad causante del retraso de sus propios recursos.

Estos intereses moratorios serán calculados según la variación del índice de Precios al Consumidor de la ciudad de Caracas”.

Responsabilidad del empleador o empleadora

(LRPE: Art. 39)

“El empleador o empleadora que no se afilió, o no afilió a su trabajador o trabajadora al Régimen Prestacional de Empleo, queda obligado a pagar al trabajador o trabajadora cesante todas las prestaciones y beneficios que le correspondan en virtud de esta Ley en caso de cesantía, más los intereses de mora correspondientes.

Si el empleador o empleadora no enterare oportunamente hasta un tercio (1/3) de las cotizaciones debidas, estará obligado al pago de las prestaciones y beneficios que correspondan al trabajador o trabajadora cesante en proporción al defecto de cotización y el tiempo efectivo de servicio, más los intereses de mora correspondientes.

Si la mora excediere ese porcentaje, el empleador o empleadora, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, estará obligado al pago íntegro de las prestaciones previstas en esta Ley, más los intereses de mora correspondientes.

Los intereses de mora a los que refiere este artículo se calcularán según la variación habida en el Índice de Precios al Consumidor de la ciudad de Caracas entre la fecha del pago de las prestaciones y su reintegro, sin perjuicio de los daños y perjuicios a que hubiere lugar.

La acción del trabajador o trabajadora para reclamar al empleador o empleadora el valor de las prestaciones y beneficios que le correspondan en virtud de esta Ley, prescribe a los dos años, contados a partir de la fecha en que concluyó la prestación del servicio”

Del financiamiento de las prestaciones dinerarias al trabajador o trabajadora cotizante. De la Cotización al Régimen financiero

(LRPE: Art. 45)

“Las prestaciones dinerarias y la capacitación que el Régimen Prestacional de Empleo garantiza al trabajador o trabajadora cotizante en caso de pérdida involuntaria del empleo u ocupación productiva, serán financiadas por el empleador o empleadora y el trabajador y trabajadora mediante el régimen financiero de reparto simple, de conformidad con lo previsto en esta Ley y su Reglamento.”

Tasa de cotización

(LRPE: Art. 46)

“La cotización al Régimen Prestacional de Empleo será del dos coma cincuenta por ciento (2,50%) del salario normal devengado por el trabajador, trabajadora o aprendiz en el mes inmediatamente anterior a aquel en que se causó, correspondiéndole al empleador o empleadora el pago del ochenta por ciento (80%) de la misma, y al trabajador o trabajadora el pago del veinte por ciento (20%) restante.

...

La base contributiva sobre la que se calculará la cotización será el salario devengado por el trabajador o trabajadora en el mes inmediatamente anterior a aquel en que se causó. Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial o por una jornada menor a la permitida legalmente, la cotización establecida se entenderá satisfecha cuando se aplique la tasa a la alícuota del salario que hubiera podido convenirse para la jornada legal, que corresponda a la jornada acordada. La base contributiva para el cálculo de las cotizaciones correspondientes al Régimen Prestacional de Empleo, tiene como límite inferior el monto de un salario mínimo urbano y como límite superior diez salarios mínimos urbanos.

Mediante el Reglamento de esta Ley se establecerá la forma de determinación de la cotización al Régimen Prestacional de Empleo para el trabajador o trabajadora dependiente de más de un empleador o empleadora."

A continuación se detalla la tasa de cotización correspondiente al empleador(a) y al trabajador(a):

Tasa de cotización del empleador(a)		Tasa de cotización del trabajador(a)		Total %	
80 % del Total	2 % del salario normal	20 % del Total	0.5 % del salario normal	100	2.5 %

Pago de la cotización

(LRPE: Art. 47)

"Las cotizaciones se causarán por meses vencidos, contado el primer mes desde la fecha de ingreso del trabajador o trabajadora. El empleador o empleadora deberá descontar, al efectuar el pago del salario, el monto correspondiente a la cotización del trabajador o trabajadora, informar a éste en el mismo acto acerca de la retención efectuada, y enterarlo a la Tesorería de Seguridad Social dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes. Si el empleador o empleadora no retuviere, dicho monto en esta oportunidad, no podrá hacerlo después.

Todo salario causado a favor del trabajador y trabajadora hace presumir la retención, por parte del empleador o empleadora, de la cotización respectiva y, en consecuencia, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir las prestaciones que le correspondan...".

Creación del Fondo Contributivo del Régimen Prestacional de Empleo

(LRPE: Art. 48)

"Se crea el Fondo Contributivo del Régimen Prestacional de Empleo, a fin de financiar las prestaciones dinerarias que el Régimen Prestacional de Empleo garantiza al trabajador o trabajadora beneficiario cotizante en los casos previstos en esta Ley.

Los recursos de este Fondo están constituidos por:

Las cotizaciones de los afiliados o afiliadas. Los aportes anuales otorgados por el Ejecutivo Nacional, de forma ordinaria o extraordinaria. Los remanentes netos de capital destinados a la seguridad social, que se acumularán a los fines de su distribución y contribución en los servicios previstos en esta Ley. Las cantidades recaudadas por concepto de créditos originados por el retraso del pago de las cotizaciones. Las cantidades recaudadas por sanciones, multas y otras de naturaleza análoga. Donaciones y toda otra fuente lícita de recursos."

De las sanciones. Infracciones graves

(LRPE: Art. 56)

"Sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales, se sancionará con multas de veintiséis unidades tributarias (26 U.T.) a setenta y cinco unidades tributarias (75 U.T.), por cada trabajador o trabajadora afectado por el empleador o empleadora que:

1. No formalice la afiliación del trabajador o trabajadora ante la Tesorería de Seguridad Social, dentro de los tres días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral o contrato de trabajo.
2. No haya informado oportunamente a la Tesorería de Seguridad Social los cambios de datos relativos a representantes legales, domicilio principal y sucursales de la empresa, establecimiento, explotación o faena, la nómina de su personal.
3. Incurra en retardo al enterar las cotizaciones a la Tesorería de Seguridad Social.

Se sancionarán estas faltas administrativas sin menoscabo de lo previsto en el Código Orgánico Tributario."

De las sanciones. Infracciones Muy graves

(LRPE: Art. 57)

“Sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales, se sancionará con multas de setenta y seis unidades tributarias (76 U.T .) a cien unidades tributarias (100 U.T.), por cada trabajador o trabajadora afectado por el empleador o empleadora que:

1. Nunca formalice la afiliación del trabajador o trabajadora ante la Tesorería de Seguridad Social.
2. Nunca haya enterado cotizaciones a la Tesorería de Seguridad Social.
3. No haya informado a la Tesorería de Seguridad Social el cierre definitivo o extinción bajo cualquier circunstancia de una empresa, establecimiento, explotación o faena dentro de los tres días hábiles siguientes.
4. No comunique a la Tesorería de Seguridad Social y al Instituto Nacional de Empleo, la terminación de la relación laboral o del contrato de trabajo dentro de los tres días hábiles siguientes.
5. Nunca comunique a la Tesorería de Seguridad Social la terminación de la relación laboral o del contrato de trabajo.
6. No haga entrega de la planilla de cesantía al trabajador o la trabajadora.
7. No haya reintegrado la indemnización y los intereses moratorios dentro de los seis meses siguientes al pago de la prestación dineraria por parte de la Tesorería de Seguridad Social.
8. No permita la inspección por parte de la Tesorería de Seguridad Social.
9. Induzca a error, para ser beneficiarios de las medidas de incentivo establecidas en esta Ley.
10. No capacite a los trabajadores o trabajadoras venezolanas, conforme con lo previsto en el artículo 18 de esta Ley.

En los casos previstos en este artículo, y según la gravedad de la infracción, podrá acordarse, en lugar de la aplicación de las multas, el cierre de la empresa, establecimiento, explotación o faena, hasta por setenta y dos horas. Durante el cierre de las empresas, establecimientos y explotaciones previstas en los artículos anteriores, el empleador o empleadora deberá pagar todos los salarios, remuneraciones, beneficios sociales y demás obligaciones derivadas de la relación de trabajo, como si los trabajadores y las trabajadoras hubiesen cumplido efectivamente su jornada de trabajo.

De las sanciones. Infracciones Muy graves. Responsabilidades del funcionario o funcionaria

(LRPE: Art. 58)

Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará con multa de veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) a treinta unidades tributarias (30 U.T.) por cada trabajador o trabajadora afectado por el:

1. Funcionario o funcionaria del Instituto Nacional de Empleo que perciba dinero o cualesquiera otros obsequios, dádivas o recompensa con ocasión de los servicios que presta.
2. Funcionario o funcionaria del Instituto Nacional de Empleo que haya suscrito convenio con una operadora privada, sin que la operadora privada haya cumplido los requisitos.
3. Funcionario o funcionaria público que prive injustificadamente a las personas protegidas por esta Ley, de las prestaciones económicas."

De las sanciones. Falsedad en el suministro de la información por parte de las personas naturales o jurídicas

(LRPE Art. 60)

" La falta de suministro o falsedad por parte de cualquier persona natural o jurídica de la información a la que están obligadas a entregar conforme con la presente Ley, su Reglamento y las resoluciones emanadas del ministerio con competencia en materia de empleo y el Instituto Nacional de Empleo, será sancionada con multa de setenta unidades tributarias (70 U.T.) a ciento cuarenta unidades tributarias (140 U.T.), en el caso de personas naturales, y de cuatrocientas unidades tributarias (400 U.T.) a dos mil unidades tributarias (2.000 U.T.), si se trata de personas jurídicas."

De las sanciones. Falsedad en el suministro de la información

(LRPE Art. 61)

"La falsedad en el suministro de información por parte de cualquier persona para la inclusión de personas que no cumplan con los requisitos establecidos en esta Ley como beneficiarios de las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Empleo será sancionada con multa de cien unidades tributarias (100 U.T.) por cada persona incluida irregularmente, sin perjuicio de otras leyes aplicables."

Disposiciones transitorias

(...)

Tercera.

“Hasta tanto entre en funcionamiento el Instituto Nacional de Empleo, la recepción de las solicitudes de los trabajadores o trabajadoras de las prestaciones dinerarias por pérdida involuntaria del empleo, su calificación y liquidación, estarán a cargo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.”

(...)

Quinta.

“Hasta tanto entre en funcionamiento la Tesorería de la Seguridad Social, los recursos provenientes de las cotizaciones para cubrir la contingencia de la pérdida involuntaria del empleo, seguirán siendo administrados a través de un contrato de un fideicomiso administrado por el ministerio con competencia en materia de finanzas, ministerio con competencia en materia de empleo, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y el Banco de Desarrollo Económico y Social de Venezuela ”.

ACÁPITE B: OTROS RÉGIMENES PRESTACIONALES

Definición de Régimen Prestacional

(LOSSS: Art. 7)

“A los fines de esta ley, se entiende por régimen prestacional el conjunto de normas que regulan las prestaciones con las cuales se atenderán las contingencias, carácter, cuantía, duración y requisitos de acceso; las instituciones que las otorgarán y gestionarán, así como su financiamiento y funcionamiento.”

Sistema Prestacional de Salud

(LOSSS: Art. 20)

“El Sistema Prestacional de Salud tendrá a su cargo el Régimen Prestacional de Salud mediante el desarrollo del Sistema Público Nacional de Salud.”

Sistema Prestacional de Previsión Social

(LOSSS: Art. 21)

“El Sistema Prestacional de Previsión Social tendrá a su cargo los regímenes prestacionales siguientes: Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas; Empleo, Pensiones y Otras Asignaciones Económicas; y Seguridad y Salud en el trabajo.”

Sistema Prestacional de Vivienda y Hábitat

(LOSSS: Art. 22)

“El Sistema Prestacional de Vivienda y Hábitat tendrá a su cargo el Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat.”

Régimen Prestacional de Salud. Objeto

(LOSSS: ART. 50)

“Se crea el régimen prestacional de salud en consonancia con los principios del sistema público nacional de salud que tiene por objeto garantizar el derecho a la salud como parte del derecho a la vida en función del interés público en todos los ámbitos de la acción sanitaria dentro del territorio nacional.

El régimen prestacional de salud y el componente de restitución de la salud del régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo, se gestionarán a través del sistema público nacional de salud, desarrollando una acción intergubernamental, intersectorial y participativa, mediante políticas, estructuras y acciones dirigidas hacia la universalidad, la equidad y la promoción de la salud y la calidad de vida, abarcando la protección de la salud desde sus determinantes sociales, la rehabilitación, la educación y prevención de enfermedades y accidentes y la oportunidad, integralidad y calidad de las prestaciones.

Las diversas tecnologías y modalidades terapéuticas serán económica, científica y socialmente sustentables, y estarán reguladas por el órgano de adscripción al ministerio del poder popular con competencias materia en salud.

Régimen Prestacional de Salud. Ámbito de aplicación

(LOSSS: Art. 51)

“El Sistema Público Nacional de Salud garantiza la protección a la salud para todas las personas, dentro del territorio nacional, sin discriminación alguna. La ausencia de registro e identificación en el Sistema de Información de la Seguridad Social no será motivo para impedir el acceso al Sistema Público Nacional de Salud. Tal situación no exime a los contribuyentes al Sistema de Seguridad Social de cumplir con el requisito de afiliación contemplado en la presente Ley.

Régimen Prestacional de Salud. Rectoría, gestión y base legal

(LOSSS: Art. 55)

“El Régimen Prestacional de Salud estará bajo la rectoría del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de salud; su gestión se realizará a través del Sistema Público Nacional de Salud.

El Régimen Prestacional de Salud se regirá por las disposiciones de la presente Ley y por la ley que regula el Régimen Prestacional de Salud.”

Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas. Prestaciones

(LOSSS: Art. 57)

“El Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas comprenderá las siguientes prestaciones, programas y servicios:

1. Asignaciones económicas permanentes o no, para los adultos mayores con ausencia de capacidad contributiva.
2. Participación en actividades laborales acordes con la edad y estado de salud.
3. Atención domiciliaria de apoyo y colaboración a los adultos mayores que así lo requieran.
4. Turismo y recreación al adulto mayor.
5. Atención institucional que garantice alojamiento, vestido, cuidados médicos y alimentación a los adultos mayores.

6. Asignaciones para persona con necesidades especiales y cargas derivadas de la vida familiar.

Cualquier otro tipo de programa o servicio social que resulte pertinente de acuerdo con la ley respectiva.”

Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas. Rectoría, gestión y base legal

(LOSSS: Art. 60)

“El Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas estará bajo la rectoría del Ministerio del Poder Popular con competencia en servicios sociales al adulto mayor y otras categorías de personas; su gestión se realizará a través del Instituto Nacional de Geriátrica y Gerontología.

El Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas se registrará por las disposiciones de la presente Ley y por la ley que regula el Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas.”.

Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas. Prestaciones

(LOSSS: Art. 62)

“El Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas comprenderá las siguientes prestaciones:

1. Pensiones de vejez o jubilación, discapacidad parcial permanente, discapacidad total permanente, gran discapacidad, viudedad y orfandad.
2. Indemnizaciones por ausencia laboral debido a enfermedades o accidentes de origen común, maternidad y paternidad.
3. Asignaciones por cargas derivadas de la vida familiar.
4. Los subsidios que establezca la ley que regula este Régimen Prestacional.”

Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas. Rectoría, gestión y base legal

(LOSSS: Art. 69)

“El Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas estará bajo la rectoría del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de previsión social; su gestión se realizará a través del Instituto Nacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas.

El Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas se regirá por las disposiciones de la presente Ley y por la ley que regule el Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas.”

Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Rectoría, gestión y base legal

(LOSSS: Art. 97)

“El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estará bajo la rectoría del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo. Su gestión se realizará a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral y el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, en coordinación con los órganos de la administración pública correspondientes.

El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se regirá por las disposiciones de la presente Ley, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y sus reglamentos.”

Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. Rectoría y gestión

(LOSSS: Art. 103)

“La rectoría del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, estará a cargo del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de vivienda y hábitat. La ley que regule el Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat definirá un Sistema Nacional de Vivienda y Hábitat que establecerá los órganos y entes encargados de diseñar, coordinar, planificar, seguir, investigar, supervisar, controlar y evaluar la formulación y ejecución de las políticas públicas, planes y programas integrales en vivienda y hábitat, en concordancia con los órganos y entes nacionales, estatales y municipales en el contexto del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social de la Nación. ”

Del Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda. Constitución del Fondo y finalidad de los recursos

(LRPVH: Art. 28)

“El Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda estará constituido por el ahorro obligatorio proveniente de los aportes monetarios efectuados por las trabajadoras o los trabajadores bajo dependencia y sus patronas o patronos... ”

Del ahorro obligatorio del trabajador

(LRPVH: Art. 30)

“El ahorro obligatorio de cada trabajadora o trabajador se registrará en una cuenta individual en este Fondo y reflejará desde la fecha inicial de su incorporación:

1. El aporte mensual en la cuenta de cada trabajadora o trabajador equivalente al tres por ciento (3%) de su salario integral, indicando por separado: los ahorros obligatorios del trabajador, equivalentes a un tercio (1/3) del aporte mensual y los aportes obligatorios de los patronos a la cuenta de cada trabajador, equivalente a dos tercios (2/3) del aporte mensual.

(...)

5. El aporte mensual a la cuenta de ahorro obligatorio para la vivienda de cada trabajadora o trabajador a que se refiere este artículo, así como la participación del patrono y del trabajador podrán ser modificados por el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de vivienda y hábitat. En todo caso, el aporte no podrá ser menor al tres por ciento (3%) establecido en este artículo.

(...)

El porcentaje aportado por la empleadora el empleador previsto en este artículo no formará parte de la remuneración que sirva de base para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones sociales contempladas en las leyes que rigen la materia.”

Recaudación de los aportes del ahorro obligatorio

(LRPVH: Art. 31)

“La empleadora o el empleador deberá retener el ahorro obligatorio de cada trabajador o trabajadora, efectuar su correspondiente aporte y depositarlos en la cuenta de cada uno de ellos, en el Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes.”

(LRPVH: Art. 32)

“Se podrá disponer de los aportes al Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda sólo en los siguientes casos:

(...)

1. Por haber sido beneficiaria o beneficiario de jubilación, pensión de vejez, invalidez o discapacidad, salvo que manifieste su voluntad de continuar cotizando al Fondo de Ahorro Voluntario para la Vivienda o mantenga un saldo deudor respecto a un contrato de financiamiento otorgado con recursos de los Fondos a que se refiere el presente Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley.
2. Por fallecimiento del trabajadora o trabajador, en cuyo caso el saldo de su cuenta individual formará parte del haber hereditario.

Los haberes de cada trabajadora o trabajador aportante en el Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda podrán ser objeto de cesión total o parcial en los términos y condiciones que establezca el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de vivienda y hábitat."

Disposición del ahorro voluntario por el usuario

(LRPVH: Art. 38)

"El usuario del Sistema Nacional de Vivienda y Hábitat aportante al Fondo de Ahorro Voluntario para la Vivienda podrá disponer de sus ahorros en los siguientes casos....

(...)

2. Por haber sido beneficiaria o beneficiario de jubilación, de pensión de vejez, invalidez o incapacidad, salvo que manifieste su voluntad de continuar cotizando al Fondo de Ahorro Voluntario para la Vivienda o mantenga un saldo deudor respecto a un contrato de financiamiento otorgado con recursos de los Fondos a que se refiere el presente Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley.

(...)

En caso de fallecimiento del usuario, el saldo de su cuenta individual formará parte del haber hereditario."

A continuación se muestran las cotizaciones al régimen prestacional de vivienda:

Aporte del patrono		Ahorro obligatorio del trabajador		Total %
2/3 del aporte mensual	2 % del salario integral mensual	1/3 del aporte mensual	1,0 % del salario integral	3,00% del salario integral mensual