



Resumen de Beneficios Laborales del Empleado

Versión 5.00 26/Mayo/2010

El presente documento resume los beneficios laborales que disfrutaban los empleados de la empresa.

Las relaciones laborales entre la empresa y sus empleados están regidas por la normativa legal vigente, por lo tanto cualquier beneficio laboral nunca podrá ser inferior en calidad o cantidad a lo establecido en dichas normativas.

Vacaciones

El personal de la empresa disfrutará de 15 días hábiles de vacaciones anuales durante el primer año, incrementándose dicha cantidad en un día por cada año adicional a partir del segundo año, hasta un tope de 30 días hábiles.

El salario a pagar en dicho período de vacaciones será el correspondiente al salario base diario vigente para el momento del disfrute.

El empleado disfrutará de un bono vacacional de 8 días de salario el primer año, incrementándose dicha cantidad en un día por cada año a partir del segundo año, hasta un tope de 30 días. El salario a pagar corresponderá al salario diario promedio del último mes de Nómina cerrado.

Utilidades

La empresa tiene la obligación de distribuir entre sus empleados el 15% de sus utilidades anuales. Este monto nunca será inferior a 15 días de salario promedio anual.

Prestaciones Sociales

El empleado tendrá derecho a los aportes a sus Prestaciones Sociales en base a la normativa legal vigente: Cinco días de salario mensual. El sueldo a tomar para el cálculo será el Salario base del mes incluyendo las cuota partes de Utilidades y Vacaciones. A partir del segundo año de antigüedad el empleado tiene derecho a dos días adicionales por cada año de antigüedad.

Maternidad

Según la normativa legal vigente : Constitución Nacional, LOT (Titulo IV), Reglamento a la LOT, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia.

LOT Artículo 385. La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del



parto y que la incapacite para el trabajo.

LOT Artículo 393. Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva.

Si no hubiere guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno.

Guardería

Según la normativa legal vigente: LOT Título IV

Artículo 391. El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales se determinarán las condiciones mínimas para el establecimiento de guarderías y se harán los señalamientos necesarios con el objeto de cumplir los fines para los cuales han sido creadas.

Artículo 392. Los patronos que se encuentren comprendidos en la obligación a que se contrae el artículo anterior, podrán acordar con el Ministerio del ramo:

- a) La instalación y funcionamiento de una sola guardería infantil a cargo de quienes tuvieren locales cercanos al lugar donde se preste el trabajo; o
- b) El cumplimiento de esa obligación mediante la entrega a instituciones dedicadas a tales fines de la cantidad requerida para ello.

Este servicio no se considerará parte del salario.

Alimentación:

Son acreedores del beneficio previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores, aquellos trabajadores que devenguen un salario normal mensual que no exceda de (3) salarios mínimos urbanos. El empleador con veinte (20) o más trabajadores está obligado a otorgarlo (se incluirán los aprendices tanto para la determinación del número de trabajadores como acreedores del beneficio). El empleador que a la entrada de vigencia de la Ley de Alimentación para los Trabajadores se encuentre obligado a otorgar el beneficio de alimentación, y por una causa sobrevenida disminuya a menos de (20) el número de sus trabajadores, deberá continuar otorgando el beneficio; El empleador está obligado a suministrar a sus trabajadores un ejemplar de la Ley de Alimentación para los Trabajadores, un ejemplar del Reglamento y una comunicación explicativa de las obligaciones derivadas de la modalidad elegida para el cumplimiento del beneficio. Cuando el empleador otorgue el beneficio a través de comedor, servicios de comida elaborada, el menú y la fórmula dietética deben ser elaboradas por un profesional de la nutrición, adscrito o no al órgano competente en materia de nutrición, si no está adscrito la fórmula dietética debe estar certificada por el órgano competente en materia de nutrición (Instituto Nacional de Nutrición). Todo comedor debe cumplir con los

requerimientos previstos en la normativa de seguridad y salud en el trabajo y debe tener espacios adaptables para los trabajadores con discapacidad. El Instituto Nacional de Nutrición realizará evaluaciones periódicas a los comedores. Cuando el empleador otorgue el beneficio a través de cupones o ticket éstos deben entregarse al trabajador dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del mes respectivo. En casos de tarjetas electrónicas de alimentación, la carga debe ser efectuada dentro del mismo lapso establecido; v La tarjeta electrónica de alimentación es de uso exclusivo del trabajador. Está prohibida la emisión de tarjetas suplementarias. o Los cupones y ticket además deben indicar el número de cédula de identidad del trabajador. Las tarjetas electrónicas además deben indicar la razón social del empleador, así como el lapso de caducidad, que no puede exceder de (1) año; o Los costos, comisiones de servicios, gastos de utilización del servicio en ningún caso serán sufragados por el trabajador; o Las empresas de servicio especializadas en la administración y gestión del beneficio deben inscribirse por ante el ministerio del Trabajo. Trabajadores con jornada parcial y/o inferior a la legalmente permitida tiene derecho al beneficio: Si se trata de comedor, provisión de comida, el beneficio deberá percibirse en forma íntegra. Si se utilizan ticket, cupones o tarjetas electrónicas de alimentación, el beneficio puede ser prorrateado por el número efectivo de horas laboradas; v Todo exceso sobre los límites de la jornada previstos en el Artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela da derecho a percibir el beneficio de manera proporcional. Quedan comprendidos los trabajadores de inspección y vigilancia; v La no prestación del servicio por causas no imputables al trabajador no es motivo para la suspensión del otorgamiento del beneficio correspondiente a esa jornada. Esta norma sólo aplica cuando el beneficio se otorga mediante cupones, ticket o tarjetas electrónicas de alimentación; v Trabajadores con salario variable: percibirán el beneficio hasta tanto su salario normal no exceda de los (3) salarios mínimos en un período de seis (6) meses continuos; v Toda mora en el cumplimiento del beneficio de alimentación, durante la vigencia de la relación de trabajo, obliga al empleador a otorgarlo en forma retroactiva a través de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación con base al valor de la Unidad Tributaria vigente para la fecha en que se verifique el cumplimiento. En caso de terminación de la relación de trabajo deberá pagarle en dinero efectivo lo que le adeude por este concepto.

Este documento es meramente orientativo