

Boletín de Asesoría Gerencial*

Cambios e impacto de las nuevas regulaciones de ley relacionadas al ámbito laboral

No. 20 - 2008

Contenido Cerrar Imprimir Página anterior Página siguiente



ESPIÑEIRA, SHELDON Y ASOCIADOS

Firma miembro de

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

Contenido

Haga click en los enlaces para navegar a través del documento



Haga click en los enlaces para llegar directamente a cada sección

- ▶ [Introducción](#)

- ▶ [Cambio e impacto de las nuevas regulaciones de ley](#)

- ▶ [Reforma de la Ley del Seguro Social](#)

- ▶ [Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social](#)

- ▶ [Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat](#)

- ▶ [Conclusión](#)

- ▶ [Créditos / Suscribirse](#)

Boletín de Asesoría Gerencial*

Cambios e impacto de las nuevas regulaciones de ley relacionadas al ámbito laboral



Introducción

Un total de 26 leyes fueron aprobadas y publicadas en Gaceta Oficial el pasado 31 de julio de 2008, entre las cuales se encuentran tres (3) leyes de ámbito laboral: la Ley de Seguro Social, la Ley de Seguridad Social y la Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. Estas nuevas leyes presentan cambios sustanciales que impactan a nivel social y afectan a las organizaciones empresariales, debido a que tendrán que adaptar sus políticas, procesos y sistemas de información a las nuevas regulaciones.

La antigua ley del Seguro Social dictada por el Ejecutivo Nacional en el año 1991 fue modificada para conformar la Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social, con la finalidad de aumentar la recaudación de cotizaciones para proporcionar al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales mayores recursos económicos y aumentar así la cantidad y la calidad de los servicios prestados.

Por otra parte, mediante el proyecto de Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat se pretende motivar y proporcionar el dinamismo en el sector de vivienda y hábitat, así como mantener al Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de vivienda y hábitat como facilitador de la adecuación de éste nuevo Régimen Prestacional hacia los fundamentos de la descentralización y desconcentración.

Cambio e impacto de las nuevas regulaciones de ley

Ley del Seguro Social

En la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.891 Extraordinario, del 31 de julio de 2008, fue publicado el Decreto-Ley del Seguro Social. Con esta ley se busca concientizar a los empleadores de la necesidad de cumplir oportunamente con las obligaciones que establecen la Ley del Seguro Social y su Reglamento. La Ley se limita a fijar mecanismos para que el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) pueda exigir el cabal cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley, aumentando así la recaudación de las cotizaciones.

Boletín de Asesoría Gerencial*

Cambios e impacto de las nuevas regulaciones de ley relacionadas al ámbito laboral

Cambio e impacto de las nuevas regulaciones de ley (continuación)

Ley del Seguro Social (cont.)

La Ley no introduce nuevas obligaciones, sin embargo, presenta los siguientes cambios:

- **Cálculo de Cotizaciones**

La modificación del artículo N° 59 de la Ley implica que el cálculo de las cotizaciones se realizará sobre el salario que devengue el trabajador o sobre el límite que fije el Reglamento para cotizar, eliminando la posibilidad de que el límite sea menor a Bs. 3.000 Mensuales.

- **Interés de Mora**

El artículo N° 63 fue modificado de tal manera que no se aplicará una tasa de 1% en el cálculo de interés de mora por el atraso del pago

correspondiente a la cuota tanto del empleador como del trabajador, sino que se calculará el interés de mora con base a la tasa activa promedio fijada por el Banco Central de Venezuela vigente al momento del incumplimiento.

- **Infracciones y sanciones**

Antes de esta Ley de Reforma, la normativa vigente desde 1991 establecía el pago de multas expresadas en bolívares, fijando un mínimo y un máximo sin posibilidad de ajuste en el tiempo; adicionalmente, esta normativa no establecía una clasificación de las infracciones.

En la nueva ley, las multas son expresadas en unidades tributarias para ajustar el valor al momento en que se cometa la infracción. Las infracciones fueron reformadas y clasificadas en tres tipos, leves, graves y muy graves, equivalentes a 25, 50 o 100 unidades tributarias, dependiendo de la infracción cometida y de la entidad afectada,

y en caso de infracciones muy graves se puede llegar hasta el cierre temporal del establecimiento empresa.

El empleador incurre en una infracción por cada uno de los asegurados afectados, a excepción de las infracciones sobre obligaciones documentales que pueden considerarse de carácter colectivo. El empleador que incumpla con la obligación de enterar a tiempo las cotizaciones, incurrirá en infracción muy grave especialmente calificada, por cada uno de los trabajadores afectados, y será sancionado con el equivalente a 5 unidades tributarias por semana hasta un máximo de 52 semanas.

Boletín de Asesoría Gerencial*

Cambios e impacto de las nuevas regulaciones de ley relacionadas al ámbito laboral

Cambio e impacto de las nuevas regulaciones de ley (continuación)

Ley del Seguro Social (cont.)

A continuación se presenta un cuadro explicativo del tipo de infracción, con el deber infringido y la multa representada en unidades tributarias respectivamente:



Para visualizar el cuadro haga click en el icono.

En caso de reincidencia del empleador en infracciones leves o graves, se impondrá una sanción con una multa correspondiente a más del 50% de la misma, y para el caso de infracciones muy graves, la sanción será el cierre temporal del establecimiento por tres (3) días.

Adicionalmente, el empleador o empleadora que incumpla con la obligación de enterar en el tiempo previsto y las formalidades exigidas las cotizaciones recaudadas por el IVSS, incurrirá en una infracción muy grave por cada uno de las trabajadoras o los trabajadores afectados, que será sancionada con cinco (5) unidades tributarias por semana, hasta un tope de cincuenta y dos (52) semanas; si no existen agravantes o atenuantes se impondrá una multa por término medio de 28,5 semanas. En caso de reincidencia del empleador se sancionará con el cierre temporal del establecimiento por cinco (5) días.

Mediante información de un fiscalizador del Estado o por una denuncia de una persona interesada, los funcionarios o funcionarias de fiscalización del IVSS comenzarán a ejecutar los procedimientos de investigación, recaudación y sancionador de la misma fiscalización; en donde se pueden exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, y ordenarán, si es necesario,

cualquier investigación que les permita verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Ley y su Reglamento. Igualmente, pueden llamar para interrogar, individualmente o ante testigos, a la empleadora o empleador, o a cualquier otro personal, en caso que fuera necesario.

• Certificado de Solvencia

Los Jueces, Registradores, Notarios y cualquier autoridad que en el ejercicio de sus funciones otorgue fe pública, puede requerir al interesado el certificado de solvencia del IVSS para iniciar cualquier operación de venta, cesión, donación o traspaso del dominio a cualquier título, de una empresa, establecimiento, explotación o faena, para solicitar el otorgamiento de divisas o para participar en contrataciones públicas de toda índole que promuevan los órganos o entes del sector público.

Boletín de Asesoría Gerencial*

Cambios e impacto de las nuevas regulaciones de ley relacionadas al ámbito laboral

Cambio e impacto de las nuevas regulaciones de ley (continuación)

Ley del Seguro Social (cont.)

- Vigencia

La Ley de Reforma de la Ley del Seguro Social entró en vigencia el 31 de julio de 2008, con excepción de las disposiciones relativas a las infracciones y sanciones que entrarán en vigencia a los 90 días siguientes a la fecha antes indicada.

Cambio e impacto de las nuevas regulaciones de ley (continuación)

Ley Orgánica de Seguridad Social

En la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.891 Extraordinario, del 31 de julio de 2008, fue publicado el Decreto-Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral.

El Sistema de Seguridad Social está integrado por los siguientes regímenes prestacionales: Régimen Prestaciones de Salud; Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas; Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas; Régimen Prestacional de Empleo; Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. Estos regímenes comprenden el conjunto de normas que regulan las prestaciones con las cuales se

atenderán las contingencias de: maternidad, enfermedad y accidentes, discapacidad, necesidades especiales, pérdida involuntaria del empleo, vejez, vivienda y hábitat, y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social.

Con esta ley, las contingencias son de orden social, dirigidas al “bienestar común”, por lo que el financiamiento de los regímenes se hace a través de aportes bajo el concepto de solidaridad social, en el que todos los ciudadanos contribuyen. Los recursos de la seguridad social son obtenidos a través de cotizaciones parafiscales de carácter obligatorio. Se trata de tributos establecidos a favor de entes públicos o semipúblicos, económicos o sociales para asegurar su financiamiento.

Boletín de Asesoría Gerencial*

Cambios e impacto de las nuevas regulaciones de ley relacionadas al ámbito laboral

Cambio e impacto de las nuevas regulaciones de ley (continuación)

Ley Orgánica de Seguridad Social (cont.)

No obstante, en el ahorro habitacional (vivienda y hábitat), su finalidad no es la de financiar un ente público o semipúblico, económico o social. Los aportes de empleadores y trabajadores son depositados en las cuentas individuales de los trabajadores, buscando estimular a los trabajadores para que de manera protagónica participen en la satisfacción del derecho a una vivienda. Por ende, las cotizaciones se apartan del régimen tributario común y se conciben como un ahorro, sometido a Ley especial. Por cuanto los aportes de empleadores y trabajadores son la única fuente que sustenta este fondo, y es responsabilidad del Estado garantizar el flujo constante de recursos, se propone fijar el “salario integral” como base de cálculo de las cotizaciones.

En esta Ley se presentan los siguientes cambios:

- **Competencias**
En esta nueva ley se mencionan las competencias de la Superintendencia y Tesorería de la Seguridad Social:
 - Superintendencia de la Seguridad Social: Tiene como finalidad fiscalizar, supervisar y controlar los recursos financieros provenientes de los Regímenes Prestacionales. Esta Ley de Reforma prevé la exclusión de los recursos del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat del control de la Superintendencia.
 - Tesorería de la Seguridad Social: Tiene como finalidad mantener actualizado el sistema de información de Seguridad Social, recaudar, liquidar e invertir los fondos, vigilar la afiliación de personas naturales y jurídicas y el pago de los aportes, invertir los recursos de los fondos de los regímenes prestacionales para acrecentar

el beneficio de los contribuyentes, entre otros. La Ley de Reforma establece que se mantienen las competencias de la Tesorería, quedando excluidas aquellas referidas a la administración, recaudación, distribución e inversión de los recursos provenientes del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, en el entendido de que éstas serán ejercidas por el Banco Nacional de Vivienda y Hábitat (BANAVIH).

- **Cotizaciones**
Se califican las cotizaciones que deben hacer empleadores y trabajadores como “Ahorros de Carácter Obligatorio”.

Boletín de Asesoría Gerencial*

Cambios e impacto de las nuevas regulaciones de ley relacionadas al ámbito laboral



Cambio e impacto de las nuevas regulaciones de ley (continuación)

Ley Orgánica de Seguridad Social (cont.)

El Sistema de Seguridad Social prevé que la base contributiva para el cálculo de las cotizaciones tiene como límite inferior el monto del salario mínimo, y como límite superior diez (10) salarios mínimos. La Ley de Reforma prevé que en el caso del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat debe tomarse en cuenta el salario integral devengado (todo concepto de naturaleza salarial) sin tope salarial alguno.

- **Vigencia**

Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social entró en vigencia el 31 de julio de 2008.

Cambio e impacto de las nuevas regulaciones de ley (continuación)

Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat

En la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.889 Extraordinario, del 31 de julio de 2008, se publicó el Decreto-Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. El Decreto-Ley se desarrolla bajo las disposiciones de la Ley Orgánica de Seguridad Social y su reciente reforma, por lo que deroga en su totalidad la Ley de Reforma Parcial del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat vigente a partir del 28 de diciembre de 2007.

El presente Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat tiene por objeto desarrollar las bases mecanismos y órganos necesarios para garantizar el derecho a una vivienda y hábitat dignos.

En esta Ley se presentan los siguientes cambios:

- **Competencias**

Es eliminada la figura del FONDUR y someten a reestructuración el INAVI, mientras que se sustituye el Banco Nacional de Ahorro y Préstamo por el Banco Nacional de Vivienda y Hábitat.

Propone que el Banco Nacional de Vivienda y Hábitat (BANAVIH) le corresponda la promoción, supervisión y financiamiento del Sistema Nacional de Vivienda y Hábitat, y la administración exclusiva de los recursos. Los recursos serán depositados y administrados en los siguientes fondos:

- Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda.
- Fondo de Ahorro Voluntario para la Vivienda.
- Fondo de Garantías.
- Fondo de Contingencia y cualquier otro que pueda ser creado.

Boletín de Asesoría Gerencial*

Cambios e impacto de las nuevas regulaciones de ley relacionadas al ámbito laboral

Cambio e impacto de las nuevas regulaciones de ley (continuación)

Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (cont.)

El Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda puede ser otorgado para los siguientes fines: ejecución de planes y financiamiento de proyectos, obras, reparaciones, remodelaciones, pagos de créditos hipotecarios o cualquier otra actividad relacionada con la vivienda principal y el hábitat. Así mismo, el Fondo estará constituido por:

- El ahorro que proviene de los aportes monetarios efectuados tanto por las trabajadoras y trabajadores como por las empleadoras y empleadores.

- La recuperación del capital y/o intereses correspondiente a los financiamientos otorgados
- Los ingresos generados por la inversión financiera de los recursos de este Fondo.
- Los recursos generados por el financiamiento de entes públicos o privados.
- Los ingresos provenientes de la titularización de los contratos de financiamiento otorgados
- Los recursos originados a partir de sanciones o infracciones al aplicar el presente Régimen.

• Cotizaciones

El aporte mensual obligatorio de cada trabajador será registrado en una cuenta individual.

La ley mantiene el porcentaje de los aportes que se venía considerando en el pasado; es decir, aportes equivalentes al 3% del salario del trabajador (2% empleador - 1% trabajador); pero señala expresamente el salario integral

como base de cálculo, en cual incluye las utilidades, vacaciones, horas extras y todos los ingresos de la dependencia laboral. Igualmente, mantiene el lapso de los primeros 5 días hábiles de cada mes para que el empleador retenga los aportes del trabajador y deposite la totalidad de los aportes en la cuenta de cada trabajador.

• Disposición de ahorros y pago

Los trabajadores podrán disponer de los ahorros para el pago total o parcial de adquisición, construcción, ampliación, sustitución, restitución y mejora para la reparación o remodelación de la vivienda principal, refinanciamiento o pago de hipoteca, o bien, para cualquier otra actividad relacionada con el objeto de la Ley.

Boletín de Asesoría Gerencial*

Cambios e impacto de las nuevas regulaciones de ley relacionadas al ámbito laboral

Cambio e impacto de las nuevas regulaciones de ley (continuación)

Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (cont.)

Los ahorros podrán ser cedidos, total o parcialmente, a familiares más cercanos, quienes también los recibirán en caso del fallecimiento de trabajador. También resalta que podrán acceder a los beneficios del Sistema aquellos trabajadores que hayan efectuado aportes en un periodo de tiempo de doce (12) meses, consecutivos o no, independientemente del monto total de aportes efectuados.

Adicionalmente, propone los siguientes convenios de pago:

- Puede establecerse el pago fraccionado y por plazos.

- Se causarán intereses por los montos financiados, equivalentes a la tasa activa bancaria vigente al momento de la suscripción del convenio, pero si se produce una variación de un 10% o más entre la tasa utilizada en el convenio y la tasa bancaria vigente, entonces se deben ajustar las cuotas restantes a la nueva tasa.
- Cuando el solicitante se encuentre en estado de quiebra no será posible la suscripción del convenio, ni la concesión de fraccionamientos o plazos.
- En caso de incumplimiento de las condiciones y plazos concedidos, quedarán sin efecto las condiciones o plazos concedidos.
- Los fraccionamientos o plazos para el pago no se aplicarán en los casos de obligaciones provenientes de tributos retenidos o percibidos, pero podrán concederse fraccionamientos y plazos para el pago de intereses moratorios y sanciones.

- Cuando se celebren convenios particulares para el otorgamiento de fraccionamientos, plazos u otras facilidades de pago, se requerirá al solicitante constituir garantías suficientes, ya sean personales o reales.
- El otorgamiento para fraccionamientos y plazos para el pago, en ningún caso podrán exceder de 36 meses.

• Sanciones

La ley indica una serie de sanciones que serán aplicadas bajo los siguientes términos:

- Será sancionado todo aquel empleador que incumpla con el deber de enterar, dentro de los primeros cinco (5) días hábiles de cada mes, el aporte destinado al Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda con doscientas unidades tributarias (200 U.T.) por cada aporte de cada trabajador no enterado.

Boletín de Asesoría Gerencial*

Cambios e impacto de las nuevas regulaciones de ley relacionadas al ámbito laboral

Contenido Cerrar Imprimir Página anterior Página siguiente



Cambio e impacto de las nuevas regulaciones de ley (continuación)

Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (cont.)

- Será sancionado todo aquel operador bancario que no entere inmediatamente al Banco Nacional de Vivienda y Hábitat los aportes correspondiente al mismo fondo con una unidad tributaria (1 U.T.) por cada un bolívar (Bs. 1) no enterado.
- Al operador financiero que incumpla parcial o totalmente con el otorgamiento de créditos hipotecarios con recursos propios aplicando el porcentaje mínimo obligatorio establecido por el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de vivienda y hábitat para la cartera de crédito bruta anual con el diez por ciento (10 %) sobre sus ingresos brutos percibidos.
- Será multado aquel operador bancario que otorgue créditos o destine recursos financieros

del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, para fines distintos a los establecidos en este Decreto con la aplicación de una multa al operador financiero equivalente al doble de dichos recursos, además se le aplicará la tasa de interés moratoria máxima que permita el Banco Central de Venezuela a las instituciones financieras al interés de mora generado por el retardo en la devolución de estos recursos.

- Se sancionará con cinco mil unidades tributarias (5.000 U.T.) cuando se le impida el acceso, ejercicio de las funciones, se evitara cumplir los planes, proyectos programas o acciones aprobados por la Administración a los Inspectores de la Administración.
- A todo aquel que incurra en el incumplimiento de otras obligaciones, normas y/o regulaciones distintas a las anteriores y establecidas en el mismo Decreto, será sancionado con una multa de tres mil seiscientas unidades tributarias (3.600 U.T.) y en el caso de que se trate de obligaciones pecuniarias se generarán intereses de mora.

- Será sancionada con multa equivalente a cien unidades tributarias (100 U.T.) en el caso de personas naturales, y de un mil doscientas unidades tributarias (1.200 U.T.) si se trata de personas jurídicas, en el caso de que incurran en la falta en el suministro o falsedad de la información solicitada por las autoridades competentes.
- Quien incurra en desacato a los actos normativos y órdenes del Ejecutivo Nacional será sancionado con multa de trescientas cincuenta unidades tributarias (350 U.T.) si se trata de personas naturales, o de mil unidades tributarias (1000 U.T.), considerando como desacato: la falta de pago de las multas, la destrucción o alteración del Cartel en caso de amonestación pública, el incumplimiento de alguna disposición legal en materia de vivienda y hábitat y la substracción u ocultación de bienes o documentos que estén retenidos en el poder del infractor, en caso de medidas cautelares.

Boletín de Asesoría Gerencial*

Cambios e impacto de las nuevas regulaciones de ley relacionadas al ámbito laboral

Contenido Cerrar Imprimir Página anterior Página siguiente



Cambio e impacto de las nuevas regulaciones de ley (continuación)

Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (cont.)

Hasta por seis meses será suspendida la certificación de todos aquellos operadores financieros en caso de haber incurrido en cualquier supuesto de desacato y se hará efectiva instantáneamente desde el momento de su notificación.

- **Obligaciones de los Bancos e Instituciones Financieras**

El presente decreto establece a los bancos e instituciones financieras la obligación de: destinar recursos propios al otorgamiento de préstamos hipotecarios para la construcción, adquisición, ampliación o remodelación de

viviendas principales (Art. 60). También, fija cuotas mensuales para el pago de las cuotas de los créditos hipotecarios otorgados entre un 5 % y un 20 % del ingreso total familiar y en ningún caso podrán exceder el 20 % del ingreso total familiar.

Sin embargo uno de los aspectos mas resaltantes del presente decreto reside en lo citado en el capítulo II – Del Financiamiento de la Vivienda y Hábitat el cual cita textualmente:

“Un significativo aporte de la nueva Ley, es que establece que los créditos hipotecarios para viviendas principales podrán ser concedidos hasta por el cien por ciento (100%) del valor del inmueble.

Se consagra la figura del crédito mixto, que consiste en que todo usuario del sistema podrá optar a un préstamo a largo plazo que incluya la adquisición de terreno y la construcción de vivienda principal sobre el mismo.”

De esta forma será más accesible la compra de una vivienda por parte de las personas pertenecientes a los estratos más bajos de la sociedad, sin embargo, en el capítulo I encontramos citado:

“El Subsidio directo habitacional y los supuestos de su reintegro también son abordados. Así, el Subsidio directo habitacional está destinado a apoyar a los usuarios, será otorgado por una sola vez, en una porción única o de manera progresiva, en principio será de carácter no reembolsable, salvo que se enajene la vivienda dentro de los cinco (5) años contados a partir de la fecha de otorgamiento del subsidio, supuesto en el cual este deberá ser reintegrado a su valor actualizado al momento de la enajenación.”

Boletín de Asesoría Gerencial*

Cambios e impacto de las nuevas regulaciones de ley relacionadas al ámbito laboral



Cambio e impacto de las nuevas regulaciones de ley (continuación)

Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (cont.)

Por lo tanto de cumplirse las circunstancias citadas anteriormente, el préstamo deberá ser reintegrado según sea valorado, tomando en cuenta los aspectos relacionados con la inflación al momento de su solicitud. Además también cabe resaltar que el derecho a la propiedad privada no fue mencionado en la exposición de motivos del Decreto 6.072, así como también, el artículo 115 que lo consagra en la Constitución, referido al derecho de propiedad con sus atributos clásicos de uso, goce y disposición.

Conclusión

De acuerdo a las disposiciones de las Leyes Habilitantes dictadas por el Ejecutivo Nacional, son aplicables a los empleadores y a los trabajadores; en lo que concierne a las normas de la Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral y Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, especialmente lo relacionado a las retenciones de los trabajadores, a las cotizaciones a dichos organismos respectivos y a los términos para enterarlas en caja.

Igualmente, se preveen en dichas normas conductas u omisiones que se tipifican como infracciones y que dan a lugar sanciones monetarias o de cierre temporal de la empresa.

Todas estas normas modifican lo anteriormente establecido y deben ser tomadas en cuenta por las empresas en sus políticas, procesos y sistemas de información para evitar sanciones legales.

Boletín de Asesoría Gerencial*

Cambios e impacto de las nuevas regulaciones de ley relacionadas al ámbito laboral

Si desea suscribirse haga click en la barra

El Boletín Asesoría Gerencial es publicado mensualmente por la Línea de Servicios de Asesoría Gerencial (Advisory) de Espiñeira, Sheldon y Asociados, Firma miembro de PricewaterhouseCoopers.

El presente boletín es de carácter informativo y no expresa opinión de la Firma. Si bien se han tomado todas las precauciones del caso en la preparación de este material, Espiñeira, Sheldon y Asociados no asume ninguna responsabilidad por errores u omisiones; tampoco asume ninguna responsabilidad por daños y perjuicios resultantes del uso de la información contenida en el presente documento. *connectedthinking es una marca registrada de PricewaterhouseCoopers. Todas las otras marcas mencionadas son propiedad de sus respectivos dueños. PricewaterhouseCoopers niega cualquier derecho sobre estas marcas

Editado por Espiñeira, Sheldon y Asociados
Depósito Legal pp 1999-03CS141
Teléfono master: (58-212) 700 6666



© 2008. Espiñeira, Sheldon y Asociados. Todos los derechos reservados. "PricewaterhouseCoopers" se refiere a la firma venezolana Espiñeira, Sheldon y Asociados, o según el contexto, a la red de firmas miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. RIF: J-00029997-3

Cuadro resumen del tipo de infracción, deber infringido y la multa correspondiente (en unidades tributarias):

Regresar al boletín Aumentar Imprimir



Tipo de Infracción	Deber infringido	Multa (U.T.)
Leve	<p>No informar el IVSS, en el tiempo previsto y con las formalidades exigidas, la modificación, suspensión o extinción de la relación laboral por cualquier causa.</p> <p>No llevar y mantener al día el registro del personal a su servicio en la forma exigida por el IVSS.</p>	25
Grave	<p>Falta de Inscripción en el IVSS antes del inicio de su actividad.</p> <p>La omisión de informar sobre la cesación de actividades, cambios de razón social, traspaso del dominio a cualquier título, y en general, otras circunstancias relativas a las actividades de la empresa, establecimiento, explotación o faena.</p> <p>La omisión de inscribir a sus trabajadoras y trabajadores en el IVSS dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al de su ingreso al trabajo.</p> <p>La omisión de suministrar en el tiempo previsto y con las formalidades exigidas toda variación en el salario de la trabajadora o el trabajador, así como, cualquier información que la empleadora o el empleador deba entregar para dar cumplimiento a esta Ley y su Reglamento.</p>	50
Muy Grave	<p>Efectuar retenciones por concepto de cotizaciones a las trabajadoras y los trabajadores, superiores a los establecidos en esta Ley y su Reglamento.</p> <p>Impedir las fiscalizaciones que ordene el IVSS, negando el acceso a la empresa, establecimiento, explotación o faena u obstaculizando la labor de los órganos competentes.</p> <p>Presentar documentos con enmendaduras o alteraciones que afecten sustancialmente la legalidad de los mismos.</p> <p>Dejar de enterar en el tiempo previsto y con las formalidades exigidas cualquier cuantía que adeude al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales distinta de las cotizaciones.</p>	100