

PRÁCTICA 3
COMPONENTES INTERNOS DE LA UNIDAD DE PRODUCCIÓN
FACTOR TRABAJO

Objetivos

Aplicar los métodos de cálculo del salario de trabajadores en diferentes modalidades de trabajo, según el cargo que desempeñan dentro de la Unidad de Producción.

Recursos de trabajo:

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Decreto n° 8938 publicado en Gaceta Extraordinaria n° 6076 de fecha 07 de mayo 2012.

El Trabajo

Conjunto de facultades físicas e intelectuales presentes en el ser humano y que utiliza cuando produce un bien o servicio de cualquier género.

- Empresa familiar: productor y su familia.
- Empresa capitalista: asalariado.

Trabajador Rural

Artículo 229. Se entiende por trabajador o trabajadora agrícola quien presta servicios en una unidad de producción agrícola en actividades que solo pueden cumplirse en el medio rural. No se considerara trabajador o trabajadora agrícola a quien realice labores de naturaleza industrial, comercial o de oficina, aun cuando las ejecute en una unidad de producción agrícola.

Modalidades

Artículo 230. Los trabajadores y trabajadoras agrícolas pueden ser permanentes, de temporada y ocasionales, se entiende por:

a) Trabajadores y trabajadoras permanentes aquellos y aquellas que en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, o por la naturaleza de la labor que deban realizar, prestan sus servicios en una unidad de producción agrícola de manera permanente, o por un período continuo no menor de seis meses cada año, sea cual fuere el número de días que en la semana presten sus servicios y siempre que lo hagan con un solo patrono o patrona.

b) Trabajadores y trabajadoras por temporada, aquellos y aquellas que prestan sus servicios por lapsos que demarcan la labor que deban realizar, ya sea la cosecha, la limpia de una unidad de producción agrícola, u otra actividad semejante.

c) Trabajadores y Trabajadoras ocasionales, aquellos y aquellas que solo prestan sus servicios accidentalmente en la unidad de producción agrícola en determinadas épocas del año, y no están comprendidos en ninguna de las otras categorías.

Jornada de trabajo agrícola

Artículo 237. La duración de la jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras agrícolas no excederá de ocho horas por día ni de cuarenta horas por semana con derecho a dos días de descanso a la semana.

Para el trabajo en las unidades de producción agrícola se considera como jornada nocturna la cumplida entre las seis de la tarde y las cuatro de la mañana.

Cuando la naturaleza de la labor lo exija, la jornada de trabajo podrá prolongarse por encima de los límites establecidos con el pago correspondiente de las horas extraordinarias conforme a esta Ley. Las horas extraordinarias no podrán exceder de diez horas a la semana.

En estos casos el patrono o patrona, a requerimiento de las autoridades del Trabajo, deberá comprobar debidamente las causas que motiven la prolongación de la jornada. El trabajador o trabajadora agrícola que desempeñe un puesto de vigilancia, o de dirección, y el que desempeñe labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia, se regirá por lo establecido en esta Ley para la jornada de trabajo.

Salario mínimo

Artículo 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 y trabajadoras...”

Beneficios anuales o utilidades

Artículo 131. Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos, la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta. Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio.

Bonificación de fin de año

Artículo 132. Las entidades de trabajo con fines de lucro pagarán a sus trabajadores y trabajadoras, dentro de los primeros quince días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a treinta días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios o utilidades que pudiera corresponder a cada trabajador o trabajadora en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en esta Ley. Si cumplido éste, el patrono o la patrona no obtuviere beneficio la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono o la patrona obtuvieren beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los treinta días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.

Trabajo en día feriado

Artículo 235. Cuando el trabajador o trabajadora agrícola, por la naturaleza de las labores que realiza, le corresponda trabajar en día feriado, la labor realizada será pagada conforme a lo establecido en esta Ley.

Vacaciones remuneradas

Artículo 236. Los trabajadores o trabajadores agrícolas permanentes gozarán anualmente de vacaciones remuneradas conforme a esta Ley. Los trabajadores y trabajadoras agrícolas por temporada tendrán derecho al pago de las vacaciones que le corresponden al término de la relación de trabajo conforme a esta Ley.

Los miembros de una familia que trabajen en una misma unidad de producción agrícola tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo período si así lo deciden.

Régimen de prestaciones sociales

Artículo 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.

Artículo 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 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.

Control de pagos

Artículo 232. El patrono o patrona llevará un sistema contable o un libro en el que conste el salario que paga a cada trabajador o trabajadora agrícola, con los correspondientes recibos de pago. En el libro se especificarán, además, las deudas que los trabajadores o trabajadoras agrícolas contraigan por avances de dinero y los abonos que los trabajadores o trabajadoras agrícolas hagan a sus cuentas respectivas. Los funcionarios o funcionarias del Trabajo podrán revisarlo cuando lo juzguen conveniente.

Si en el arreglo de cuentas de los trabajadores o trabajadoras agrícolas, el patrono o patrona perjudicare a éstos, perderá su derecho a cobrarles la deuda que tuvieron en el expresado arreglo de cuentas.

Derecho de parcela cultivada

Artículo 233. Cuando los trabajadores o trabajadoras agrícolas tuvieren parcela cultivada a sus expensas dentro de la unidad de producción agrícola, al momento de terminada la relación de trabajo tendrán derecho a permanecer en ella. Si no hicieren uso de ese derecho, el patrono o patrona pagará al trabajador

o trabajadora agrícola el valor de los productos, cultivos o mejoras que queden en la unidad de producción agrícola y hubieren sido hechos a expensas del trabajador o trabajadora agrícola.

Daños a la unidad de producción agrícola Artículo 234. En caso que se ocasionaren daños materiales a la unidad de producción agrícola por parte del trabajador o trabajadora agrícola, la reclamación de los daños sufridos se planteará ante la jurisdicción agraria.

Características a considerar de la mano de obra fija y la mano de obra eventual.

Mano de obra fija:

- Organigrama
- Actividades que realiza (Funciones)
- Nivel de especialización
- Tiempo dedicado a rubros o actividades
- Tiempo laborando en la explotación (meses, años, etc.)
- Duración de la Jornada (horas)
- Salarios (Bs./semana)
- Beneficios: vacaciones, utilidades, aguinaldos, prestaciones sociales, seguros, etc.
- Otros beneficios: vivienda, alimentación, servicios, etc.

Mano de obra eventual:

- Nivel de especialización
- Forma de contrato
- Forma de pago
- Salario Bs/día , Bs/semana
- Número de días trabajados/semana
- Número de horas /día
- Actividades que realiza (funciones)

Comportamiento del salario mínimo en Venezuela (2006-2012)

Fecha de vigencia	Salario urbano (Bs/mes)	Salario Rural (Bs/mes)
1-May-2006	465.750,00	465.750,00
1 –Sep-2006	512.325,00	
1 –mayo-2007	614.790,00	
1 –mayo-2008	799,23	
1-mayo 2009	879,30	
1- sep-2009	967,50	
1-MAR-2010	1064,25	
1-Mayo-2010	1.223,89	
1-Mayo-2011*	1.407,47	
1-sep-2011*	1.548,22	
1-Mayo-2012**	1.780,45	
1-sep-2012**	2.047,52	

*Gaceta oficial, 26/04/11, Número 39.660.

** Gaceta oficial, 24/04/2012, n° 39908; Decreto 8920

SALARIO 2011-2012:

Septiembre 2011: Bs. 1.548,22 mensual

Mayo 2012: Bs. 1.780,45 mensual (15%)

Septiembre 2012: Bs. 2.047,52 mensual (17,2%)

Ticket de alimentación para todas las organizaciones, sin restricción del número de personas.

Comentario de la evolución del incremento salarial en Venezuela

Dólar 2010: 2,6 Bs/dólar igual a 471 dólares al mes de salario mínimo

Dólar 2011: 4,3 Bs/dólar

Septiembre 2011: 327 dólares al mes de salario mínimo que corresponde 22% menos en términos reales.

Mayo 2012: 360 dólares al mes

Septiembre 2012: 477 dólares al mes

Aumento 2012: 32.25%

Tasa inflacionaria 2011: 26.7%

Costo Laboral total:

1. Componente salarial: Salario corriente
2. Componente no salarial:
 1. Utilidades
 2. Bono alimenticio
 3. Bono vacacional
 4. Seguro social
 5. Prestaciones sociales
 6. Hospitalización, Cirugía, Maternidad
 7. Seguro de Paro Forzoso
 8. Ley de Política Habitacional (LPH)

EJERCICIOS

En una visita a la empresa Agropecuaria Santa María el día 25/01/2013 se encontró:

1. El señor Rafael Bravo trabaja como obrero fijo encargado de las labores de ordeño para posteriormente hacer el queso blanco, limpieza del corral, alimentación de los animales y alimentación manual de los becerros recién nacidos. **Comenzó sus labores el día 25/01/2012.**

Calcular al 25/01/2013:

- a) Salario total devengado por el Señor Rafael Bravo.
- b) Monto a pagar por prestaciones.
- c) Monto de los beneficios adicionales al salario: prestación de antigüedad adicional, vacaciones y Utilidades.
- d) Costo total del Sr. Rafael Bravo para la empresa agropecuaria.

2. El Señor Iván López trabajó como obrero temporal para realizar labores de inseminación al rebaño de vacas reproductoras desde el 15/03/2012 hasta el 15/06/2012.

Calcular: El Costo total del salario que le corresponde al Sr. Iván López.

3. Para la aplicación de herbicidas en el control de malezas en los potreros de pastos, se contrata al Señor Leopoldo Bastidas, para realizar 3 aplicaciones al año en una parcela de 18 ha, con un gasto promedio de 3 tambores/ha/aplicación recibiendo un pago de 150.000 Bs/tambor asperjado.

Calcular: El costo de la aplicación en Bs/año y Bs/ha/año.