



BOLETÍN INFORMATIVO 2025
SEPTIEMBRE 2025 | EDICIÓN 2

FEDERACIÓN DE COLEGIOS DE CONTADORES PÚBLICOS DE VENEZUELA

01. EMPRESAS FELICES

02. HALLAZGOS SOBRE EL SENTIMIENTO DE LOS EMPLEADOS

03. TSJ: CARÁCTER NO SALARIAL DE LA AYUDA EN CUANTO A TRANSPORTE

04. DOCUMENTOS SOLICITADOS POR INPSASEL ANTE UNA INSPECCIÓN GENERAL

05. QUÉ VA A PASAR EN LOS CONDOMINIOS EN VENEZUELA

Comité Permanente del Sector Laboral
BOLETIN INFORMATIVO
Actividades en Talento Humano



FEDERACIÓN DE COLEGIOS DE
CONTADORES PÚBLICOS DE VENEZUELA
ACTIVIDADES EN TALENTO HUMANO



Comité Permanente del Sector Laboral

BOLETIN INFORMATIVO

Actividades en Talento Humano

Comité Permanente del Sector Laboral

Lcdo. Miguel Rendueles (Zulia)
Lcda. Ana Azevedo (Dtto. Capital)
Lcdo. Edwin Polanco (Zulia)
Lcdo. Jairo Castillo (Monagas)
Lcda. Zuleima Colmenares (Barinas)
Lcdo. Rubén Zerpa (Miranda)
Lcdo. Víctor Molina (Mérida)

Lcdo. Jorge Gómez
Secretario de Estudios
e Investigación FCCPV

Tabla de Contenido

1. Empresas felices.
2. Hallazgos sobre el sentimiento de los empleados.
3. TSJ: Carácter no salarial de la ayuda en cuanto a transporte.
4. Documentos solicitados por el INPSASEL ante una inspección general.
5. Qué va a pasar en los condominios en Venezuela.

Diseñado por: Andy Rendueles

Instagram: @andyr.design

EMPRESAS FELICES

1. Empresas felices

Las empresas felices son aquellas que fomentan un ambiente de trabajo saludable y positivo, lo que se traduce en mayor productividad y bienestar para sus empleados. Estas organizaciones promueven la participación de los trabajadores y se centran en su bienestar, lo que mejora la rentabilidad y la innovación. Se caracterizan por tener una cultura organizacional que valora la actitud positiva y el compromiso con los objetivos estratégicos.

La felicidad en la empresa es una de las principales preocupaciones de los colaboradores, pero también debe ser una inquietud de sus líderes y directivos. Pasamos muchas horas del día trabajando juntos y compartiendo espacios en las empresas, lo cual implica que el ambiente laboral sea uno de los factores que más pueden influir en el bienestar y la productividad.

Son muchos los impactos positivos que tiene la felicidad organizacional, lo que se traduce en una ventaja competitiva en un doble sentido: por un lado, los colaboradores tienen mayor motivación y desempeño, generando productividad; y por otro lado, en términos de marca empleadora, la organización se vuelve más atractiva para el mercado laboral, logrando atraer al mejor talento dadas las-

buenas condiciones de trabajo y su bienestar laboral.

Algunas de las pautas a seguir para lograr la felicidad laboral pasar por considerar aspectos como: valores compartidos, mejores condiciones de trabajo, flexibilidad horaria, teletrabajo, cuidado y atención a las necesidades y salud de los colaboradores, comunicación y reuniones efectivas, trabajo en equipo, estilo de liderazgo inspirador, oportunidades de formación y desarrollo de carrera, entre otros.

La felicidad organizacional debe ser medida y gestionada, para así conocer cómo es la experiencia de los colaboradores en sus trabajos, para luego actuar y evaluar las iniciativas a implementar dirigidas a lograr un mayor bienestar laboral.

Compilación de artículo: <https://entorno-empresarial.com/caracteristicas-de-las-empresas-felices/>



Fuente: Dr. Miguel Rendueles Mata

LOS SENTIMIENTOS DE LOS EMPLEADOS

2. Hallazgos sobre los sentimientos de los empleados

Mientras que las condiciones económicas varían en todo el mundo, los empleados son universalmente claros en su demanda de que los empleadores proporcionen un salario superior al promedio y beneficios significativos. Al mismo tiempo, las expectativas de apoyo en una variedad de dimensiones, desde el desarrollo profesional hasta la salud y el bienestar financiero, ejercen una presión adicional sobre las empresas. La cobertura médica, el tiempo libre remunerado y el equilibrio entre la vida laboral y personal encabezan la lista de beneficios valorados, combinados con un fuerte énfasis en ofrecer opciones y personalización. Además, los empleados esperan oportunidades para el desarrollo personal fomentadas por un propósito. La alineación y la inversión en la planificación de carrera,

la comunicación clara y la formación robusta serán imperativas para el éxito futuro. Con la mayoría de los empleados en busca de nuevas oportunidades, los empleadores deben reconocer las necesidades individuales y mostrar a su gente cuán valorados son. Esto permitirá a las organizaciones mejorar el rendimiento la productividad y la lealtad de los empleados.

Principales 5 beneficios más valorados:

1. Cobertura de gastos médicos.
2. Tiempo libre pagado.
3. Programas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
4. Planes de ahorro para el retiro.
5. Desarrollo profesional.

Las 5 Características más influyentes para atraer talentos:

1. Promover el Bienestar Laboral.
2. Proporcionar un pago mejor que el promedio del mercado y beneficios significativos.
3. Ofrecer un lugar divertido para trabajar.
4. Alineación entre valores personales y organizacionales.
5. Proporcionar oportunidades de trabajo en horario flexible y/o a distancia.

Cada día un mayor número de empresas en el mundo están considerando ofrecer beneficios adicionales al salario a libre elección de sus colaboradores de acuerdo a sus expectativas y necesidades, tomando como elementos de decisión el grupo generacional al que pertenecen y sus motivaciones individuales, permitiendo un uso más eficiente del presupuesto disponible y dirigido a satisfacer las necesidades del talento humano.

Compilación: Employee Sentiment Study AON 2025.



Fuente: Dr. Miguel Rendueles Mata

SENTENCIA TSJ: AYUDA DE TRANSPORTE

3. Carácter no salarial de la Ayuda de Transporte

En Sentencia número 99 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, dictada el 31 de marzo de 2025, consideró la Sala que la ayuda de transporte es una asignación que el patrono otorga al trabajador para facilitar su movilización hacia y desde la entidad de trabajo, enfatizando que este concepto no tiene carácter salarial ya que no se otorga para incrementar el patrimonio del trabajador y tampoco es una remuneración por sus servicios, sino que se entiende este como una ayuda para cubrir los costos de transporte.

Lo anterior tiene su fundamento legal en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), que establece: "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 por la prestación de su servicio..."

Dentro de los aspectos más relevantes, la Sala enfatiza que:

- Cuando se habla de remuneración, debe entenderse como aquellos pagos y asignaciones de naturaleza salarial que ingresan al patrimonio del trabajador, del cual puede disponer libremente, cancelados por el patrono en forma regular y permanente.
- Por lo tanto, la ayuda de traslado no constituye una remuneración por la prestación de los servicios desempeñados por el trabajador. De esta manera, al no configurarse esta ayuda dentro de la condición de prestación de servicios, deberá excluirse del salario normal devengado por el trabajador, así como de los cálculos que fuesen necesarios según se trate de cantidades que pudieren corresponder al trabajador por concepto de prestaciones sociales, garantía de prestaciones sociales, utilidades, vacaciones, entre otros.

Asimismo, la Sentencia destaca la importancia de documentar de forma clara y precisa los acuerdos laborales, especialmente cuando se trata de beneficios cuya naturaleza puede incidir directamente en el cálculo de obligaciones patronales. En el caso analizado, mientras el Tribunal Superior consideró que dichas actas no reflejaban con suficiente claridad la intención de excluir este concepto del salario y, por ende, habría decidido que la ayuda de transporte sí tenía incidencia en la remuneración, la SCS corrigió esta interpretación al concluir que, por su finalidad y contexto, se trataba de un subsidio de carácter no remunerativo. Por otro lado, si bien en la LOTTT se establece que, en caso de duda sobre la aplicación o interpretación de una norma legal se aplicará la norma más favorable al trabajador, el principio constitucional in dubio pro operario según el cual debe aplicarse la norma más favorable, considera la Sala que en el caso concreto no se configura el supuesto de hecho que da lugar a la aplicación de dicho principio pues no existen dos cuerpos normativos distintos

vigentes que se pretendan aplicar a una determinada situación jurídica.

Compilación: Nota de Actualidad Legal PWC PricewaterhouseCoopers Venezuela (Freites, Montañez, Carreira y Asociados). Mayo 2025



DOCUMENTOS SOLICITADOS POR INPSASEL

4. Documentos solicitados por INPSASEL ante una inspección general

- Registro mercantil (acta constitutiva y última reforma).
- Número de Identificación Laboral (NIL).
- Registro Único de Información Fiscal (RIF).
- Inscripción de la entidad de trabajo en el IVSS (forma 14-01).
- Inscripción de los trabajadores en el IVSS (formas 14-02).
- Nómina de trabajadores.
- Registro de los delegados de prevención.
- Registro del comité de seguridad y salud laboral, con su libro de actas correspondiente (actualizados).
- Servicio de seguridad y salud en el trabajo (SSSL) de la empresa (actualizado).
- Programa de seguridad y salud en el trabajo (actualizado).
- Programa de formación y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo (actualizado).
- Programa de recreación, turismo, descanso y uso del tiempo libre (actualizado).
- Sistema de vigilancia de utilización del tiempo libre y vigilancia de los riesgos laborales.
- Sistema de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
- Constancias de evaluaciones médicas.
- Programa de mantenimiento preventivo de máquinas, equipos y herramientas (de ser aplicable)
- Expedientes de trabajadores, documentos legales de seguridad y salud laboral de los trabajadores:
- Notificación de los principios de la prevención de las condiciones peligrosas, inseguras e insalubres (notificación de riesgos).

- Exámenes médicos periódicos (pre-empleo, pre-vacacional, post-vacacional, anual y de egreso).
- Constancia de entrega de equipos de protección personal de acuerdo a la actividad y al riesgo.
- Protocolos de trabajo seguro para labores en espacios confinados, trabajos con altas temperaturas caliente, trabajos en líneas energizadas, labores en alturas, trabajos con productos químicos, entre otros.
(De ser aplicable)
- Plan de atención de emergencias y traslados de emergencias.
- Cualquier otro documento que considere pertinente.



Fuente: Dr. Miguel Rendueles Mata

LOS CONDOMINIOS EN VENEZUELA

5. ¿Qué va a pasar en los condominios en Venezuela?

La falta de formación y adiestramiento en nuestra propiedad horizontal tiene hoy un impacto importante y negativo, no sólo en edificios y urbanizaciones residenciales; también, en los grandes y pequeños centros comerciales, torres empresariales, profesionales y de salud. Además, influye en la calidad de vida de un alto porcentaje de la población venezolana.

Si no deciden capacitar a los miembros de sus Juntas de Condominio y no designan Administradores bien formados, capacitados y actualizados, la gestión de los condominios se agravará; siendo posible observar a diario como se acentúan algunos problemas:

- Desconocimiento de normativa.
- Falta de información y transparencia.
- Mal uso de recursos
- Inmuebles desvalorizados.
- Morosidad.
- Insuficiencia de recursos.

- Malversación de fondos.
- Deterioro de las áreas comunes.
- Falta de rendición de cuentas.
- Apatía de los propietarios y falta de participación.

En los próximos años, la no profesionalización oportuna, podría llevar a tener condominios descuidados, algunos casi irrecuperables, supervisados por el estado, con altos niveles de morosidad, anarquía y con comunidades fragmentadas. Además, el deterioro de las áreas comunes seguirá disminuyendo el valor de los inmuebles.

En muchos condominios: los conflictos entre sus habitantes, se incrementarán los gastos comunes y por ende, subirán las cuotas ordinarias y serán necesarias varias cuotas extraordinarias. Esto podría evitarse invirtiendo en la capacitación de los miembros de las juntas y seleccionando administradores capacitados y bien remunerados.

Los propietarios en sus asambleas deben debatir y aprobar la capacitación de los directores y administradores. Eso no es un gasto es una inversión, que beneficiará a toda la comunidad.

En todo el país, existen personas y organizaciones capacitadas, asesorando condominios y dictando a bajos costos: talleres, cursos, charlas, conversatorios y hasta diplomados; llevando conocimientos y herramientas a quienes dirigen y administran hoy los condominios, falta sólo decidir si coexistir o colapsar.



