

Manual Consultivo de Implementación 360°: Sistema AdaptaPro

Sistematización y Cumplimiento Normativo Integral para el Sector Construcción en Venezuela (2025-2026)

La administración de la nómina en construcción exige una parametrización milimétrica para mitigar pasivos laborales ocultos.

Directriz Rectora (Pirámide de Kelsen): Todo razonamiento computacional del ERP AdaptaPro se supedita estrictamente a:

1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV).
2. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).
3. Convención Colectiva de Trabajo para la Rama de la Industria de la Construcción.
4. Gaceta Oficial Extraordinario N° 6.752 y Providencias Administrativas.

Arquitectura infalible diseñada para profesionales de contabilidad, administración y economía corporativa.



Arquitectura Contractual 2025-2026

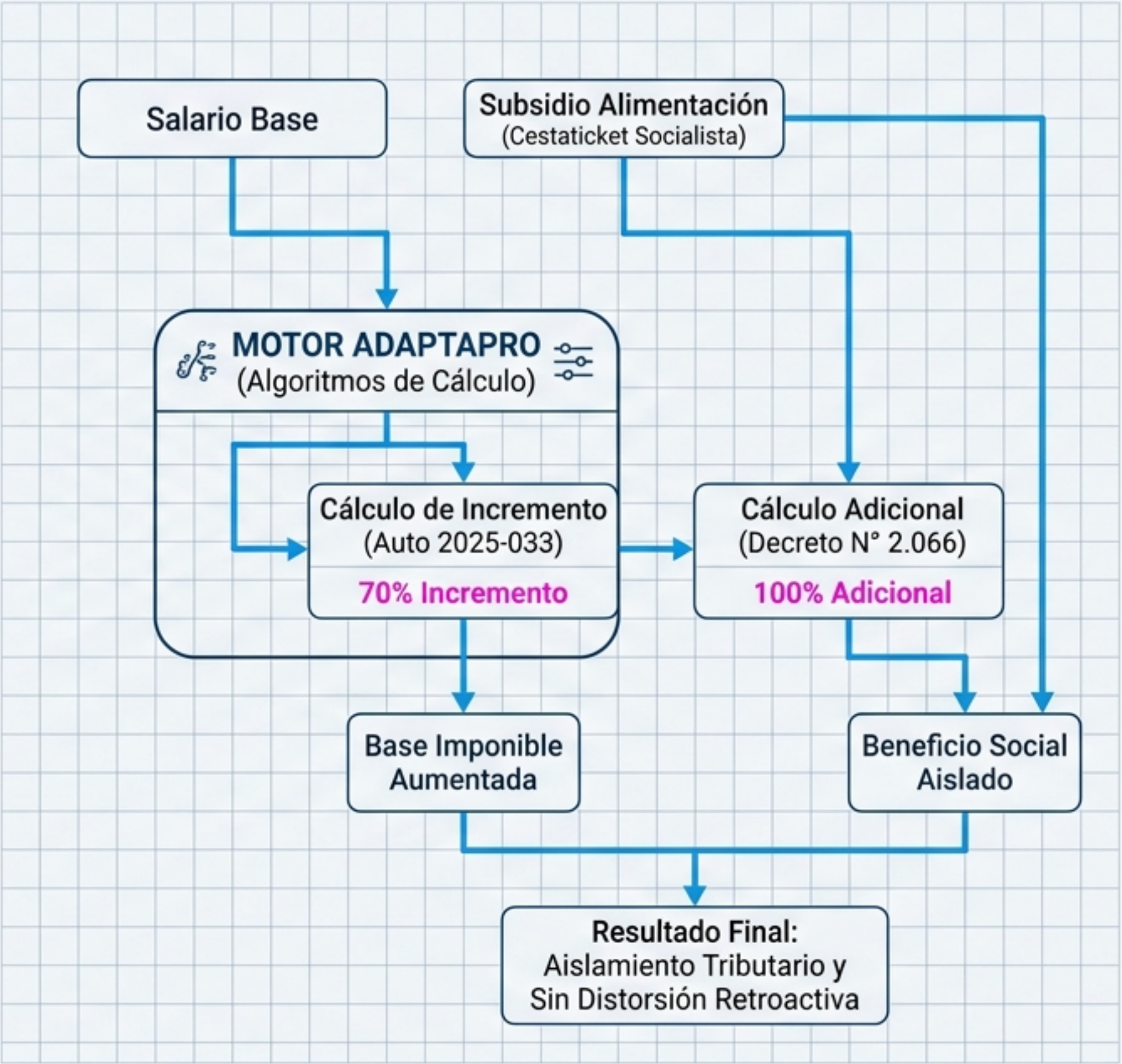
Homologación Gubernamental y Aislamiento del Cestaticket Socialista

- **Incremento Salarial (Auto 2025-033):** AdaptaPro procesa automáticamente el incremento del **70%** sobre los salarios básicos de las 42 clasificaciones operativas.
- **Bloqueo Retroactivo:** Configuración del motor para bloquear cualquier efecto retroactivo sistémico que distorsione ejercicios fiscales cerrados (Vigencia: 1 de febrero 2025).
- **Subsidio de Alimentación (Decreto N° 2.066):** La convención exige abonar un 100% adicional sobre la base decretada.
- **Aislamiento Algorítmico:** El sistema aísla este concepto de la base salarial, impidiendo su cómputo erróneo para utilidades, vacaciones o prestaciones.

FAQ Sidebar

¿Posee efectos retroactivos el 70%? No. Rige exclusivamente hacia el futuro.

¿Es viable abonar Cestaticket en efectivo? Sí. La Cláusula 20 lo autoriza por la geografía remota.



Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Trazabilidad Normativa
INPSASEL y COVENIN

AdaptaPro



Normas COVENIN Integradas	Estructuración CSSL (Comités de Seguridad)	Evaluaciones Médicas Ocupacionales
Parametrización estricta de Norma 2260 (Programa de Higiene), Norma 2244-91 (Requisitos para Encofrados), y Norma 2340-1:2001 (Prohibición de sustituir prácticas seguras con equipos).	• 1 a 10 trabajadores: 1 delegado. • 11 a 50 trabajadores: 2 delegados. • 51 a 250 trabajadores: 3 delegados. Trigger Sistémico: Notificación a gerencia con 60 días de antelación al vencimiento.	El sistema bloquea altas en nómina o reintegros si el expediente digital carece de certificaciones de pre-empleo, periódicas, pre/post-vacacionales y de egreso. (Evita FAQ 53: absorber patologías externas).

AdaptaPro

Matriz Forense de Riesgos
y Mitigación Integral

Responsabilidad Objetiva LOPCYMAT (Anexo 4 In Itinere)

Rol	Riesgo Específico	Mitigación Sistémica
Obrero Cabillero / Armador Metálico	Riesgo disergonómico y atrapamiento.	Rotación de frentes, guantes de carnaza alto calibre, fajas.
Operador de Maquinaria Pesada	Vibración y ruido superior a 85 dB.	Cláusula 66 obliga bases de goma, asientos ergonómicos, techos.
Soldador de Primera	Humos metálicos y radiación UV/IR.	Extracción, caretas fotosensibles, filtros especializados.
Albañil en Trabajos de Altura	Caída a distinto nivel.	Arnés de cuerpo entero, eslingas, líneas de vida ancladas.
Pintor / Impermeabilizador	Absorción dérmica y vapores orgánicos.	Monos Tyvek, guantes nitrilo, respiradores químicos.

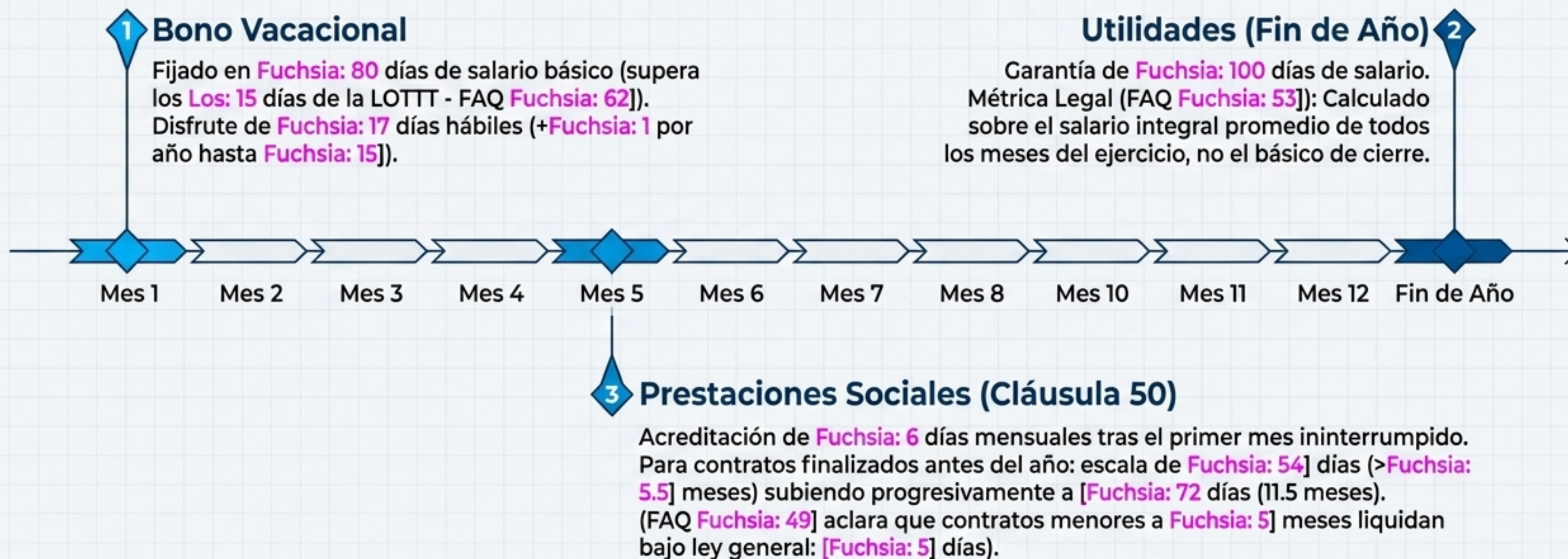
Arquitectura Computacional de Cálculos de Nómina

Remuneración Extraordinaria y Primas de Condición



Beneficios de Larga Duración y Erogaciones Terminales

Configuración Algorítmica de Vacaciones, Utilidades y Prestaciones



Auditoría de Precisión: RRRHH y Riesgos Ocultos (Parte I)

Detección de Pasivos Estructurales Endémicos

- ◆ • **Falsa Exclusión:** Asumir exención por no afiliación gremial (Ley impone extensión por rama).
- ◆ • **Responsabilidad Solidaria:** Creer que subcontratar elimina riesgo (dueño responde solidariamente).
- ◆ • **Simulación de Honorarios:** Contratar residentes mediante facturación civil (tribunales aplican primacía de la realidad).
- ◆ • **Tercerización Ilegal:** Usar cooperativas para evadir beneficios directos (Art. 48 LOTTT).
- ◆ • **Invisibilización del Fuero:** Despedir promotores antes de notificación; el fuero nace con el acta.
- ◆ • **Descuido Credenciales:** Vencimiento de delegados INPSASEL, anulando validez del Comité.
- ◆ • **Desprotección In Itinere:** Omitir actualización de rutas, forzando asumir indemnizaciones por siniestros.
- ◆ • **Vulnerabilidad Post-Vacacional:** Reincorporación sin examen médico (asimilando patologías).
- ◆ • **Bonificaciones en Divisas:** Abonar divisas regulares asumiendo que no son salariales (se vuelven imputables).
- ◆ • **Indemnización Incompleta:** Omitir el **120%** adicional por riesgo (Cláusula 54).

Auditoría de Precisión: Operaciones y Riesgos Ocultos (Parte II)

Detección de Pasivos Estructurales Endémicos

- ◆ • **11. Retraso Punible (Cláusula 46):** Retardar finiquito detona sanción de salario diario hasta el pago.
- ◆ • **12. Fraude en Contratos Sucesivos:** Enlazar contratos de obra ininterrumpidos en un centro (se transforman a indeterminado).
- ◆ • **13. Despido Maternal Encubierto:** Terminar contrato de obra a gestante sin calificación de la Inspectoría.
- ◆ • **14. Infracción Cuota Extranjeros:** Exceder el **10%** de personal extranjero sin providencia.
- ◆ • **15. Acoso por Cambio de Condiciones:** Modificar frentes geográficos unilateralmente (Ius Variandi abusivo).
- ◆ • **16. Omisión Evaluaciones Psicosociales:** Descartar salud mental, exponiendo a demandas por Burnout (LOPCYMAT).
- ◆ • **17. Retención de Herramientas:** Descontar pérdida sin demostrar negligencia vía acta y autorización escrita.
- ◆ • **18. Pago Insuficiente de Utilidades:** Calcular sobre salario básico en lugar del integral promedio.
- ◆ • **19. Ocultamiento de Riesgos Específicos:** Entregar carta genérica en lugar del Anexo 3, invalidando defensa.
- ◆ • **20. Tolerancia Antisindical:** Interferir en elecciones o retrasar descuentos, generando multas y paralizaciones.

Parametrización Sistémica AdaptaPro (Parte I)

Erradicación de Errores Frecuentes en Nómina

Error Común	✓ AdaptaPro Deber Ser
Hora Extra: No dividir entre 30 y luego 8.	Dividir jornal diario específico entre jornada pactada (8 o 7h).
Descanso Dominical: No descontar el día por llegada tardía.	Descontar fracción de hora, preservando domingo.
Bono Alimentación: No sumar a vacaciones.	Configuración de atributo "No Salarial".
Utilidades: No exigir 15 días laborados.	Regla de los 14 días (Cláusula 48) valida fracción íntegra.
Prestaciones: No acreditar 5 días mensuales en trimestre 1.	Acreditar 6 días desde el primer mes.
Viáticos: No integrar al salario normal.	Registro como reintegro de gastos operativos.
Bono Nocturno: No calcular doblemente.	Recargo único del 110% absorbe el bono nocturno.
Asistencia Perfecta: No invalidar por reposos.	Reposos médicos no truncan los 6 días de abono.
Cestaticket en Vacaciones: No suspender pago.	Beneficio irrenunciable durante el disfrute.
Préstamos: No exceder retenciones del 30%.	Bloqueo automático (Art. 154 LOTTT).

Parametrización Sistémica AdaptaPro (Parte II)

Erradicación de Errores Frecuentes en Nómina

	Error Común	✓ AdaptaPro Deber Ser
11	Tabulador Contratistas: No pagar inferior a empresa principal.	Equiparación automática (inherencia).
12	Fideicomiso: No demorar el depósito.	Procesamiento masivo al cierre exacto del trimestre.
13	Recibos: No usar descripciones globales.	Desglose analítico (Primas, BUC, Recargos).
14	Anticipos: No otorgar para compra de vehículos.	Workflow exige adjuntos para vivienda, educación o salud.
15	Útiles Escolares: No errar cómputo de días.	Fuchsia: 40 días (<6 meses), Fuchsia: 42 días (>6 meses).
16	Permiso Matrimonio: No ignorarlo.	Detona pago único de Fuchsia: Bs. 250 y Fuchsia: 7 días remunerados.
17	Sobretiempo: No exceder tope legal.	Bloqueo programático a máximo Fuchsia: 10 horas extras semanales.
18	Feriado Laborado: No pagar solo como hora extra.	Jornada regular + Fuchsia: 100% de recargo absoluto.
19	Cuentas Nómina: No cobrar comisiones.	Patrono absorbe costos de bancarización.
20	Liquidación Destajo: No excluir bono de fin de año.	Promedio de ingresos semestrales fluctuantes.

Modelos y Plantillas Sistémicas (Formatos AdaptaPro)

Estructuras de Datos para Transparencia Fiscal y Probatoria

Comprobante Nómina Semanal

- Cód 101 (Jornal Básico)
 - Cód 110 (BUC – 30% No Salarial)
 - Cód 202 (Horas Extras Diurnas – $SB/8 * 1.75$)
 - Cód 401 (Cestaticket)
 - Deducciones: 501 SSO 4%, 505 Sindicato 1%
- (Aclara FAQ 59: Obligación indelegable de recibos analíticos)

Plantilla Finiquito (Fin de Obra)

- L-100 Antigüedad: 72 días * Último Salario Integral.
- L-110 / L-120 Vacaciones/Bono Fraccionado: Salario Normal.
- L-130 Utilidades Fraccionadas: Salario Promedio Histórico.
- L-140 Indemnización por Terminación: 72 días * Último Salario Integral.



Gestión Logística y Adquisición de Talento

Integración WMS y Compliance Contractual

Acta LOG-001 (Cláusulas 60/61): Sistema de almacén emite Acta de Entrega vinculante (Camisas, Botas Dieléctricas, Casco Tipo I). La pérdida sin dolo faculta el descuento solo mediante investigación previa (Resolviendo FAQ 61).

Reglas de Contratación (Compliance Contractual):

1. Delimitación de Objeto (Art 63).
2. Taxatividad de Terminación.
3. Planilla de Ingreso Biométrica.
4. Notificación Sistémica de Cierre.
5. Anuncios Inclusivos (Art 21).
6. Auditoría 90/10 Nacionalidad (Bloqueo si **>10%** extranjeros, FAQ 64 asegura igualdad salarial).
7. Condicionamiento Médico (Sin test gravidez).
8. Notificación Anexo 3.
9. Vigilancia de Contratos Sucesivos (Bloqueo a <3 meses).
10. Erradicación de Tercerización Operativa (Art 48).

Jurisprudencia de Alto Impacto (Sala de Casación Social)

Matriz de Riesgo Legal - Fallos Favorables al Trabajador

Concepto	Sanción	Ratio
Responsabilidad Solidaria (Inherencia)	Banco condenado.	Remodelación indispensable hace la obra conexas.
Sanción por Retraso (Cláusula 46)	Pago continuo.	Inacción patronal; AdaptaPro exige Oferta Real.
Divisas Recurrentes	Reliquidación.	Pagos fijos en dólares son Salario Normal.
Responsabilidad Objetiva Fatal	Daño moral.	Muerte en perímetro detona teoría del riesgo profesional (Incluye accidentes en transporte - FAQ 51).
Extensión de Contrato	Condena 100 días utilidades.	Objeto mercantil 'obras civiles' fuerza extensión (FAQ 63 aplica a firmas arquitectónicas).
Desvirtuación Obra Determinada	Indemnización.	Rotación continua destruye temporalidad.
Fuero Paternal a Destajo	Reenganche.	Inamovilidad de 2 años aplica independientemente del pago (FAQ 83).

Jurisprudencia de Alto Impacto (Sala de Casación Social)

Matriz de Defensa - Fallos Favorables a la Entidad de Trabajo

Concepto	Absolución	Ratio
Eficacia de Obra Determinada	Exoneración de pago.	Contrato preciso + actas de culminación exoneran despido injustificado.
Paralización Multa Mora	Absolución Cláusula 46.	Oferta Real de Pago en tribunales cesa condena de salarios caídos (Responde FAQ 48).
Inexistencia de Solidaridad	Liberación total.	Obras no inherentes al proceso productivo (ej. TV Satelital haciendo barda) destruyen solidaridad.
Prescripción Decadente	Exención.	Reclamos de utilidades prescriben a los 5 años (Art. 51 LOTTT).
Personal de Dirección	Exclusión de recargos sindicales.	Jerarquía excluye del ámbito obrero.
Cosa Juzgada en Transacciones	Bloqueo procesal.	Acuerdo voluntario ante Inspectoría finiquita reclamos.
Dolo de la Víctima	Exención daño moral.	Inhabilitar sistemas de protección rompe nexo causal objetivo. (Nota FAQ 52: Reposos médicos validan inamovilidad ininterrumpible, suspendiendo la culminación de obra).



Retención de Talento y Paz Laboral

Automatización Estratégica como Muralla de Contención Forense

- **Automatización Fiduciaria Gremial:** Cron-jobs al cierre mensual transfieren irrevocablemente **1%** al sindicato base y **0.5%** a la Federación, mitigando el **90%** de las paralizaciones súbitas. (FAQ 56 exige autorización escrita del obrero).
- **Bono de Asistencia Perfecta:** Algoritmo premia con **6** días adicionales de salario básico al mes, castigando directamente el ausentismo (Cláusula 41).
- **Gestión de Seguros** (Cláusulas 32 y 33): Adquisición sistémica (primeros 21 días) de póliza de Muerte Accidental (**Bs. 4.500**) y Servicios Funerarios, creando arraigo inestimable en el operario.

Dictamen Final: La viabilidad financiera bajo la Convención de la Construcción depende de la precisión de AdaptaPro. Esta metodología 360° trasciende el recibo de pago; convierte al departamento de RRHH en el eje neurálgico que protege patrimonialmente la rentabilidad del proyecto frente al INPSASEL y la jurisdicción laboral.

CTA: Arquitectura Sistémica Definitiva para el Ciclo 2025-2026.