UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA DEL BENEFICIO DE ALIMENTACIÓN

Línea de investigación: Derecho del Trabajo

Nombres y Apellidos: Rossana Andrea Rodríguez Mendoza
C.I.: V.- 19.976.058
Teléfono: (0424) 7300332
E-mail: moro2_andrea@hotmail.com
Especialización: Derecho del Trabajo
Tutor: Abg**.** Nelson Wladimir Grimaldo Esp.
Grado de Instrucción: Especialista

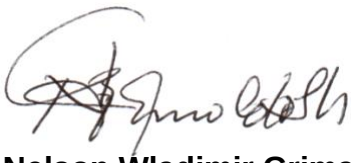
San Cristóbal junio de 2019

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor del Trabajo de Grado presentado por **ROSSANA ANDREA RODRIGUEZ MENDOZA**, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es **DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA DEL BENEFICIO DE ALIMENTACIÓN**, aprobado por el Consejo General de Postgrado, en fecha 09 de junio de 2017, acta número 142.

Considero que este trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal, a los 25 días del mes de junio de 2019.



Abog. Nelson Wladimir Grimaldo H.
V-9.466.898
Especialista en Derecho Procesal Civil
y Especialista en Derecho del Trabajo

ÍNDICE GENERAL

.pp

LISTA DE CUADROS……..……... iv
RESUMEN…….. v
INTRODUCCIÓN……. 1

CAPÍTULO

I. Análisis de la evolución histórica del beneficio de alimentación 15

Introducción al Contexto histórico……..……... 15
Evolución del Beneficio de Alimentación en Venezuela…… 17
Ley del Programa de Alimentación 1998..……... 19
Ley de Alimentación para Trabajadores 2004……. 22
Reglamento de la Ley de Alimentación para Trabajadores 2006…… 23
Ley de la Reforma Parcial de la Ley de Alimentación para Trabajadores y Trabajadoras……. 25
Marco Legal vigente de la Ley del Cestaticket Socialista para Trabajadores y Trabajadoras……. 27

II. Caracteres del Bono de Alimentación como beneficio no salarial 32

Beneficios Sociales……..……..... 32
Beneficio de Alimentación……..……..... 33
Caracteres……. 34
Bono de alimentación como Derecho……... 36
Bono de alimentación como Beneficio……. 37
Bono de alimentación como Incentivo…….. 37

III. Características del salario 41

Salario en la Constitución de la República de Venezuela..……..... 41
Noción de Salario ……..……..... 42
Características…….. 48

IV. Determinación de las características actuales del beneficio de alimentación en Venezuela 53

CONCLUSIONES…… 58
RECOMENDACIONES……..... 60
REFERENCIAS…… 61

LISTA DE CUADROS

Cuadro Nº		**pp**
1	Operacionalización de Variables……..	14

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA DEL BENEFICIO DE ALIMENTACIÓN

Autor: Rodriguez M., Rossana A.
Tutor: Abg. Nelson W., Grimaldo Esp
Año: 2019

RESUMEN

El presente trabajo está orientado a Determinar si el beneficio de alimentación tal como está establecido en la legislación venezolana ha perdido su naturaleza de beneficio de carácter no remunerativo. La investigación posee las características de un trabajo Documental, es de tipo aplicada, Descriptiva, las técnicas de recolección de datos usadas para obtener la información, fueron: la observación directa, el análisis documental, análisis de contenido, la lectura, extracción de ideas de esas lecturas a través de citas que posteriormente fueron parafraseadas, contenidas en extractos que se concatenarán y se unirán de manera lógica, utilizando todos los datos hasta configurar el resumen analítico, del trabajo conducente al ámbito de la ciencia jurídica - social, posteriormente se desarrollaron los cuerpos capitulados: Análisis de la evolución histórica del beneficio de alimentación; Caracteres del Bono de Alimentación como beneficio no salarial, Características del salario y por último Determinación de las características actuales del beneficio de alimentación en Venezuela. Desde épocas remotas ha existido la necesidad de regular uno de los derechos humanos fundamentales como lo es la alimentación, la cual se obtiene muchas veces a través del hecho social trabajo, que se encuentra establecido en las distintas leyes, decretos, convenios colectivos, contratos entre otros. A manera de conclusión final aun cuando el Legislador ha tratado de blindar la capacidad adquisitiva del trabajador en materia alimentaria, observando el comportamiento de las regulaciones a través del tiempo se puede confirmar la desnaturalización del sentido inicial de este beneficio, puesto que el trabajador en la práctica es quien desvía el uso de esta bonificación adquiriendo bienes y servicios distintos a los alimentarios. Se requiere que el Estado use una buena dosis de creatividad para reenfocar los planes y estrategias que le permitan salir de esta situación.

Descriptores: Alimentación, beneficio, naturaleza.

Introducción

En la actividad empresarial, en toda institución u organización sea pública o privada intervienen una serie de procesos en su interior, entendiéndose el proceso trabajo el cual es entendido como aquel conjunto de actividades humanas necesarias para el logro de los objetivos, que bajo una organización interactúa con objetos y medios, formando parte del proceso productivo, que tiene una función social que conforma una relación laboral, con carácter tripartito en el cual interviene el Estado, cuya función social es regular las relaciones entre las partes (empleador y trabajador), en la cual este último recibe un salario como contraprestación por la labor realizada, el cual debería ser determinado proporcionalmente al servicio prestado.

En este mismo orden de ideas, el derecho al trabajo es considerado como un derecho humano fundamental y como tal es un derecho social, con rango constitucional previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela[1] (CRBV), según lo cual, es deber del Estado velar por el trabajador en el sentido que este se compromete intuite personae a realizar el trabajo, acción por la cual recibe una contraprestación denominada salario el cual es definido por Cabanellas[2] como:

> …la composición que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.(s/p).

[1] Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial Nº 36.860 del 30 de diciembre de 1999

[2] Cabanellas (s/f) disponible en http://mairecita.blogspot.com/2008/03/el-salario-su-acepcin-jurdica-y-su.html [consulta 9 de enero 2018]

Según lo expresado por el autor, el salario está compuesto de todas aquellas percepciones económicas que recibe el trabajador bien sea en dinero o especie, por la prestación del servicio que suministra a un patrono por cuenta ajena, percepciones que son denominadas beneficios que no es otra cosa que aquello que genera un bien, y que se entrega a una persona como pago a su labor y que de alguna manera mejora su calidad de vida.

Ahora bien, la actividad laboral humana se sitúa en el corazón de toda empresa, es por ello, que para mantener su grado de compromiso y esfuerzo, aparece la necesidad en las empresas de crear beneficios laborales para desarrollar y garantizar un clima socio laboral efectivo, mediante mecanismos de integración, para garantizar el sustento y satisfacción de necesidades, los beneficios sociales de carácter no remunerativo son conceptualizados por Ariza[3] como:

> Los beneficios tienen la característica específica que van a ser destinados a un colectivo específico; hacia el recurso humano que labora en las empresas, dichos beneficios tienen una finalidad esencialmente social: proteger ante la adversidad como soporte en situaciones de contingencia, suplir las carencias en la vida personal y familiar o el progreso social siendo conocida como la satisfacción de sus necesidades.

Según lo citado, la asignación de estos beneficios se realiza con criterios independientes de la cualificación o rendimiento en la prestación del trabajo, es decir, no importando el cargo en el cual el individuo se desempeña. Sin embargo, aunque no contraprestan el trabajo, sí constituyen un factor valorable, tanto para la atracción como para la retención de la fuerza laboral. Así pues, los beneficios sociales son medidas de solidaridad o protección

[3] Ariza, José (2004) Dirección y Administración Integrada de Personas. Madrid-España. Editorial Mc Graw Hill.

social, que tienen carácter no remunerativo, no dinerario, no acumulable ni sustituible en dinero, como explica Chiavenato[4]:

> Los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos, parcial o totalmente. Estos beneficios constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad.

Según lo manifestado por el autor, los beneficios que brindan las empresas a su capital intelectual tienen como propósito mejorar la calidad de vida, los cuales se encuentran establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), en el artículo 105, específicamente en el numeral 2 que incluye el beneficio de alimentación, llamado también cesta tickets, el cual no es considerado salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario. Este bono es un beneficio social, que en un principio significo un esquema fácil de implementación con tres aristas: la empresa, el trabajador y el estado. 1) Para la empresa un bajo costo, que contribuía a disminuir los accidentes de trabajo y que a la vez no causaba pasivos laborales; 2) Para el trabajador: un valor añadido que podía destinarse a un mayor consumo de alimentos, no siendo objeto de retención y 3) Para el Estado: un mecanismo que servía para aumentar el bienestar como un ingreso complementario importante.

De acuerdo a lo señalado, el beneficio de alimentación fue creado para asegurarse que el trabajador contara dentro de su jornada laboral con una nutrición balanceada que le permita recuperar las fuerzas pérdidas en la ejecución de sus funciones, beneficio que en un principio se materializó a través de la obligación que tenía el patrono en la década de los años 70 de

[4] Chiavenato (2010) Administración de Recursos Humanos. Bogotá. Colombia. Editorial Mc Graw Hill. V Edición. p. 457

contar con comedores industriales en las grandes empresas para sus trabajadores, luego a partir de 1988 con la Ley Programa de Comedores para los Trabajadores, para satisfacer de igual manera la necesidad de alimentación de la fuerza laboral, pero que no fue sino a partir de 1998 cuando se tomó la iniciativa de otorgar el beneficio a través de tickets o cupones.

Por otra parte, dicha obligación se encontraba encajada entre las obligaciones facultativas, es decir, el patrono que no tenía la posibilidad de instalar los comedores podía, mediante un cumplimiento por equivalente, pagar una suma de dinero proporcional al trabajador, siempre y cuando sea destinada al mismo fin para el cual fue creado.

En este mismo orden de ideas, el bono de alimentación (cesta ticket) fue establecido en ley para garantizar a los trabajadores de las empresas (públicas y privadas) el derecho a una comida balanceada por cada jornada efectiva de trabajo, el cual se puede hacer efectivo mediante tarjetas o tickets que no forman parte del salario, así como también a través de dinero en efectivo, que no aplicaba en las empresas con menos de 20 trabajadores.

Por otra parte, el Ejecutivo Nacional cuando creo este beneficio coloco una restricción en la cual indicaba que este no podía superar el 30% del salario y se excluía a trabajadores que devengaban más de 3 salarios mínimos, sin embargo se han venido realizando constantes modificaciones donde se eliminaron tales restricciones a partir de la publicación del Decreto ley de Cestaticket Socialista[5]. Dicho decreto establece en el artículo 7 el máximo de 45 Unidades Tributarias (UT) que el patrono debe cancelar por mes, otra modificación señalaba un rango (máximo y mínimo) que quedaba a disposición del patrono para su cálculo y pago, que se podía realizar mediante cesta ticket,

[5] Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (2015) Gaceta Oficial Nª 40.773 del 23 de octubre de 2015. Decreto Nº 2066 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras

tarjetas o en efectivo, montos que han venido variando en el transcurso del tiempo.

Puede agregarse que estas continuas modificaciones realizadas en cuanto al monto y formas de pago vienen generando nuevos pasivos laborales para los patronos, quienes deben acatar de manera obligatoria los continuos aumentos para evitar sanciones que en mayor número recaen en las empresas privadas, aunque como se sabe el mayor empleador es el Estado Venezolano, los cuales no son subsanados con ninguna contraprestación y que además no generan más obligaciones para los trabajadores.

Cabe agregar que en la actualidad el mayor ingreso del trabajador equivale al beneficio de alimentación, el cual desde hace unos años atrás, aumenta, mientras que el salario real es menor en comparación con este, lo que conlleva a un mayor requerimiento de dinero en efectivo debido al incremento del índice de inflación; este bono no se computa para el cálculo de los beneficios de carácter remunerativo del que gozan los trabajadores producto de la relación laboral entre los cuales se señalan: prestaciones sociales, utilidades, vacaciones entre otros que forman parte del salario integral.

Finalmente es necesario acotar que, el nuevo Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cesta ticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras, se ha desvirtuado la naturaleza para cual fue creado, tanto en teoría como en la práctica, dado que el pago de este bono se viene haciendo mediante cupones, tarjetas electrónicas e incluso a través de dinero en efectivo, operaciones que son aceptadas en la mayoría de establecimientos para compra de bienes, productos o servicios que son totalmente opuestos a los relacionados con el beneficio de alimentación del trabajador. Por todo lo antes expuesto, con lo cual se ha perdido naturaleza de la creación del beneficio de alimentación, cuya finalidad de creación se ha desvirtuado.

Por lo anteriormente expresado se consideran las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la evolución histórica del beneficio de alimentación? ¿Cuáles son los caracteres del bono de alimentación como beneficio no salarial? ¿Qué características tiene el salario? ¿Cuáles son las características actuales del beneficio de alimentación en Venezuela?

Se procede a establecer como objetivo general el siguiente: Determinar si el beneficio de alimentación tal como está establecido en la legislación venezolana ha perdido su naturaleza de beneficio de carácter no remunerativo, y como objetivos específicos: 1) Analizar la evolución histórica del beneficio de alimentación; 2) Examinar los caracteres del bono de alimentación como beneficio no salarial; 3) Reconocer las características del salario; 4) Determinar las características actuales del beneficio de alimentación en Venezuela.

La investigación tiene como finalidad examinar la evolución y regulación laboral del beneficio de alimentación y del salario para lograr determinar si es necesaria la reforma de las disposiciones legales actuales sobre el beneficio de alimentación, para lograr establecer la diferencia evidente que debe existir entre ellas que es primordial para no desvirtuar la naturaleza de las mismas.

La investigación se justifica, desde el punto de vista teórico, viene dada por la profundización de los contenidos referentes al tema en estudio, y en consecuencia a la necesidad de ampliar el conocimiento en cuanto a la materia laboral, de igual manera, servirá de base a futuros trabajos de investigación que tengan relación con la temática planteada. Desde el punto de vista social su relevancia está dada por la mejora en los beneficios del trabajador. La investigación se circunscribe a la desnaturalización del beneficio de alimentación, estudiando las posibles formas legales de adecuación de la situación, se pueden presentar limitaciones en cuanto a la bibliografía

existente para la profundización de las bases teóricas de la misma, igualmente el estudio puede ser extrapolado a otras situaciones similares.

Finalmente, desde el punto de vista metodológico, el estudio reviste significativa relevancia, puesto que en él se utilizaran técnicas de recolección de información tales como la revisión de documentos que permitirá medir los objetivos propuestos y que podrán servir de guía y orientación en futuras investigaciones relacionadas a la temática expuesta.

La problemática presentada en esta investigación se encuentra apoyada en estudios precedentes y en trabajos relacionados en los cuales diversos teóricos han hecho aportes investigativos. A continuación se presentan los trabajos que sirvieron como base para de desarrollo de la presente investigación.

Levy-Carciente, Phélan y Fernández[6] escribieron un artículo titulado "**Primeros Resultados de la implementación de la Ley de alimentación de los Trabajadores en Venezuela. Caso: Los Cupones de Alimentación**". El cual examina los resultados de una investigación por encuestas cuya finalidad consistió en evaluar la implantación de la Ley de Alimentación de los Trabajadores en Venezuela, a través de los cupones o *tickets* de alimentación. Como objetivos específicos se esbozaron los siguientes: i) determinar cómo es definido el beneficios de alimentación; ii) valuar las principales formas de uso del beneficio de alimentación; y iii) valorar las percepciones que tienen del servicio los beneficiarios en cuanto a: Cambios en los patrones de consumo alimentario, Calidad de vida y la Incidencia en el Presupuesto.

[6] Levy-Carciente, Sary, Phélan C, Mauricio, Fernández, O, & J, Francisco. (2010). Primeros resultados de la implementación de la ley de alimentación de los trabajadores en Venezuela. Caso: Los cupones de alimentación. *Agroalimentaria*, *16*(30), 47-59. [Recuperado el 15 de febrero de 2018] de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-03542010000100003&lng=es&tlng=es.

El estudio se realizó sobre una muestra nacional de 1.200 beneficiarios de los tickets de alimentación, durante el segundo semestre de 2008. El cuestionario fue administrado a una muestra de los beneficiarios de las diferentes modalidades de bonos de alimentación y estuvo estructurado, en su mayoría, con preguntas cerradas, tanto dicotómicas como de selección múltiple, agrupadas dentro de cinco secciones, con preguntas sociodemográficas, acerca de la percepción del servicio, preguntas sobre las incidencias en el presupuesto familiar, incidencia en la relación laboral y usos del ticket de alimentación, el procesamiento estadístico de los datos se realizó mediante frecuencias simples y tablas de contingencia.

Como principales resultados destaca que las personas consultadas, en su mayoría, perciben que los bonos o *tickets* de alimentación son una medida positiva que contribuye con la mejoría de su calidad de vida, a la vez de ser un mecanismo solidario que se hace extensivo a todo su grupo familiar. Igualmente; es una Ley resultado de una política donde el sector privado, conjuntamente con el sector público; contribuye con la inclusión de un mayor número de trabajadores al beneficio alimentario, incidiendo positivamente en el nivel de vida de los trabajadores.

El trabajo anterior guarda relación directa con el presente trabajo en cuanto a la temática planteada.

Díaz[7] (2012) presento una investigación titulada **"Impacto de la Reforma de la Ley de Alimentación en las Pequeñas y Medianas Empresas en Venezuela",** tuvo como propósito realizar un análisis las implicaciones jurídicas laborales de la reforma de la Ley de Alimentación de los trabajadores en Venezuela. Para lograr el objetivo se desarrollaron diversos puntos, tales

[7] Díaz (2012) "Impacto de la Reforma de la Ley de Alimentación en las Pequeñas y Medianas Empresas en Venezuela" Trabajo presentado como requisito para optar al grado de Magíster en Derecho del Trabajo en la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín

como los tipos de otorgamiento del beneficio de alimentación a la luz del ordenamiento jurídico Venezolano; además, de las razones de procedencia del beneficio alimentación; así como, las razones laborales de la Reforma de la Ley de Alimentación de los trabajadores en Venezuela.

Metodológicamente, esta investigación se considera de tipo documental y explicativa, con un diseño bibliográfico, no experimental. La técnica de recolección de datos utilizada fue la observación documental o bibliográfica directa. Luego de investigado y analizados cualitativamente los datos recabados se obtuvo como resultado que con la entrada en vigencia de la Ley de Alimentación de los trabajadores en Venezuela, el legislador venezolano equiparo a los trabajadores por igualdad, dado que en la derogada ley solo se les otorgaba este beneficio solo posterior a que el empleador tuviera un mayor de 20 trabajadores. A diferencia de la actual ley que a partir de un trabajador gozan de este beneficio. Aunado a ello unas de los desenlaces de mayor efecto de la nueva Ley, es que el salario es elemento esencial para determinar la naturaleza jurídica del beneficio de alimentación.

Como conclusión se obtuvo que las razones de procedencia resulte cuestionable la actitud tanto de trabajadores como de patronos, en cuanto al otorgamiento de beneficio todo esto debido a la autonomía del patrono ya que es el que elige la vía para el otorgamiento y el trabajador nunca está conforme con esta.

La investigación anterior igual que la anterior tiene una relación directa con la temática en estudio, sirve de respaldo para las bases teóricas y de ella se toma la parte metodológica de la misma.

Las bases teóricas constituyen el corazón del trabajo de investigación, pues es sobre este se construye todo el trabajo. Tiene el propósito de dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones

que permitan abordar el problema. Schuler[8] considera que los panes de beneficios no remunerados corresponden a “Todo aquello que no tiene aportes y contribuciones, no se tiene en cuenta para liquidar aguinaldos, vacaciones, no son embargables” (p.110). Según el autor, estos buscan entre otras cosas aumentar el espíritu de trabajo, cumple con su responsabilidad social y le permite el aprovechamiento al máximo de la fuerza laboral. Por consiguiente, los programas de beneficios sociales remunerados y no remunerados, previstos o no en la Ley, bien sean adquiridos por contratos colectivos permiten que el trabajador se aproveche de manera más eficiente y flexible,

La investigación que se desarrolla posee las características de un trabajo Documental, por cuanto se presenta como actividad que se mantendrá hasta finalizar el trabajo de investigación, ya que está basada en la obtención y análisis de materiales impresos. De acuerdo con Duarte y Parra [9] “la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e información. “ (p. 72), el autor refiere que las fuentes documentales pueden ser, entre otras: documento escritos, como libros, periódicos, revistas, actas notariales, tratados, encuestas y conferencias escritas; documentos fílmicos, como películas, diapositivas, documentos grabados, en discos, cintas y casetes, incluso documentos electrónicos como páginas web, es decir, aquellos textos o documentos a los que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento tales como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cesta ticket

[8] Schuler y Otros (1999) Administración de Recursos Humanos. México. Sexta Edición
[9] Duarte y Parra (2014) Lo que debes saber sobre un trabajo de Investigación. Maracay, Venezuela. Graficolor, C.A. Tercera Edición.

Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras, Doctrina referente al tema laboral, específicamente del derecho al trabajo para de esta forma poder realizar el análisis sobre el derecho que gozan los trabajadores.

La investigación por desarrollar es de tipo aplicada, porque tal y como lo señala Barrantes[10], "La investigación aplicada, tiene por finalidad la solución de problemas prácticos para transformar las condiciones de un hecho que nos preocupa. El propósito fundamental no es aportar al conocimiento teórico". Dentro del contexto citado, es necesario investigar acerca de la problemática que pudiera existir en el ámbito del título planteado para ser desarrollado en la presente investigación, a través de ella, se busca o perfecciona recursos de aplicación del conocimiento ya obtenido mediante la investigación pura, y, por tanto, no busca la verdad, como la investigación pura, sino la utilidad. En otras palabras, se trata de investigar las maneras en que el saber científico producido por la investigación pura puede implementarse o aplicarse en la realidad para obtener un resultado práctico.

A su vez, es del tipo descriptivo, porque consiste en la caracterización de un hecho que en base a la información recopilada, cuyo objetivo consiste en llegar a conocer los contextos, y cualidades predominantes a través de la descripción exacta de las actividades así como, la forma en la cual el Estado Venezolano ha tratado de hacerle frente a la problemática del beneficio de alimentación se estará dando una conclusión sobre la situación actual de esta situación. Según Arias[11] la investigación descriptiva consiste en:

> La caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

[10] Barrantes (2012) Investigación un Camino al Conocimiento un enfoque cualitativo y cuantitativo. Primera edición. EUNED Editorial Universidad Estatal a Distancia. San José de Costa Rica. p.64

[11] Arias (2012) El Proyecto e Investigación. Editorial Episteme. Caracas. Venezuela. p.24

Es de tipo Descriptivo, puesto que su objetivo fundamental se encuentra centrado en la recopilación de la mayor cantidad de información sin discriminar la fuente acerca del beneficio de alimentación acorde a lo establecido en la normativa legal vigente. Dentro de las etapas lógicas para realizar la investigación descriptivas se debe comenzar por definir en términos claros y específicos qué características se desean describir, luego se debe expresar cómo van a ser realizadas las observaciones; a través de la recoger los datos para por último informar apropiadamente los resultados

Arias[12], menciona que "las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de obtener información", las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información, entre ellas: la observación directa, el análisis documental, análisis de contenido, y otros. Ospina[13], señala que el análisis documental es una técnica de representación del contenido de los escritos en un sistema documental realizado, principalmente, para que puedan ser recuperados cuando se necesiten.

En este sentido se destaca, que siendo la presente investigación, conducente al ámbito de la ciencia jurídica - social, se debe tomar en consideración, lo que afirma Perdomo[14], cuando señala que:

> Se ha visto que el diseño es el método para confrontar las hipótesis con los hechos. En el campo jurídico es la metodología que utiliza el jurista para confrontar los hechos jurídicos con la ley y con la ratio juris. (p.123)

En cuanto a la definición dada por el autor cuando expresa que el sentido del basamento legal puede exhortar en orden a la solución de un supuesto en el cual la norma presenta un vacío jurídico o es contradictoria.

---

[12] Arias (2012) *Ibidem.* p .53
[13] Ospina (2012) *Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica*. 5ª edición. Madrid. Paraninfo
[14] Perdomo (2010). *Cómo hacer un proyecto de Investigación socio jurídico.* Tercera edición España: Deusto. p.123

Duarte y Parra[15] definen los instrumentos de recolección de datos de la siguiente manera: "Consiste en un medio utilizado para registrar la información que se obtiene durante el proceso de recolección". La autora utiliza como apoyo a la técnica de la observación, la lectura, la extracción de ideas de esas lecturas a través de citas que posteriormente son parafraseadas, cometidas en extractos que se concatenarán y se unirán de manera lógica, utilizando todos los datos hasta configurar el resumen analítico, del trabajo. Todo investigador social, económico, jurídico, tiene que estar en posición de analizar los datos que se han recolectado y saber establecer la relación que tienen dentro del problema general que motivó la investigación, para ello utiliza las variables.

Tamayo y Tamayo[16] definen las variables como: "todo aquello que vamos a medir, controlar y estudiar en una investigación o estudio". Por lo tanto, es importante, antes de iniciar una investigación, definir claramente cuáles son las variables que se van a medir y la manera en que se hará. Es decir, las variables deben ser susceptibles de medición, las cuales se presentan a continuación:

[15] Duarte y Parra (2014) *Ibidem.* p.85
[16] Tamayo y Tamayo (1997) *El Proceso de la Investigación Científica*. Editorial Limusa, S.A. México. p.72

Cuadro 1: Cuadro de Operacionalización de Variables

OBJETIVOS ESPECIFICOS	Definición Nominal	Dimensión Real Dimensiones	Definición Operacional Indicadores
Analizar la evolución histórica del beneficio de alimentación	Es todo proceso de cambio y pasaje de una generación de elementos a otra	Evolución Histórica	Etapas
Examinar los caracteres del bono de alimentación como beneficio no salarial	Conjunto de rasgos característicos	Caracteres	Derecho Beneficio Incentivo
Reconocer las características del salario	Cualidad que permite identificar a algo o alguien, distinguiéndolo de us semejantes.	Características	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras
Determinar las características actuales del beneficio de alimentación en Venezuela			Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cesta ticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras

Fuente: La Autora UCAT 2018

Capítulo I

Análisis de la evolución histórica del beneficio de alimentación

En este capítulo se esbozan las diferentes etapas que ha tenido el bono de alimentación desde su implementación en el país.

Introducción al contexto Histórico

Primeramente se señalan la evolución de las leyes laborales en Venezuela a partir de 1917 cuando se comienza a legislar sobre el trabajo con la Ley de talleres y Establecimientos Públicos la cual tenía como objetivo el amparo, defensa y protección del ser humano en la empresa; esta fue derogada con la aparición de la Ley de 1928 que contenía normas de carácter más técnico que incluían el trabajo bajo subordinación siendo abolida 8 años después por no cumplir con lo establecido, la Ley de 1936 fue redactada con ayuda de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con 6 reformas con vigencia hasta 1991.

En este orden de ideas la Ley de 1991, cuya principal novedad fue el carácter orgánico que le daba preeminencia ante otras leyes que rigen esta materia estableciendo la relación de trabajo como eje de todo sistema legal, siendo modificada entrando en vigencia la reforma en 1997, a partir del año 2000 el Estado ha venido realizando modificaciones a algunos artículos en materia laboral que ha incluido una serie de mejoras y beneficios en dicha materia.

Por otro lado, puede señalarse que la materia laboral ha sido protectora del ser humano, la cual se soporta en que toda persona que ejerce el hecho social trabajo de manera independiente o en relación de dependencia, debe hacerlo

bajo condiciones adecuadas que le permitan una mejor calidad de vida con garantías apropiadas de vida, salud, con un desarrollo físico y mental, donde se le reconozca el descanso, y asegurándole la preparación profesional (Guzmán[17])

Acorde a lo anteriormente planteado toda relación laboral lleva consigo una serie de beneficios entre los cuales se encuentra el beneficio de alimentación que es un derecho humano, que nace como apoyo a los trabajadores, su origen está dado por la importancia que tiene en el proceso social trabajo una buena alimentación para el desempeño laboral, en el año 1956 la Organización Internacional de Trabajo (OIT)[18] en apoyo al aumento del bienestar de los trabajadores presento dentro de la recomendación 102 sobre servicios sociales orientados a la búsqueda del bienestar de la fuerza laboral ciertas medidas que atendieran la calidad, cantidad y variedad de los alimentos para lo cual presentaron propuestas como fueron: creación de cantinas, cafeterías, comedores y vales de alimentación entre otros; siendo estos últimos instrumentos creados en Gran Bretaña como herramientas que beneficiaban tanto la productividad como la igualdad y que a su vez respondían a una necesidad de tipo social en el comienzo de la década de los 60 cuya propuesta de recomendaciones fueron expandiéndose a otros países entre los cuales pueden señalarse: Alemania, Suecia, Suiza y otros, una de las recomendaciones es la promoción de espacios saludables desde la alimentación para contribuir a mejorar el bienestar colectivo.

Estos instrumentos llegan aproximadamente 10 años después a América Latina comenzando en Brasil, su creación y difusión se debió al bajo costo de

[17] Guzmán R. (2000) *Nueva Didáctica del Derecho al Trabajo Adaptada a la Constitución de 1999 y a la Ley Orgánica del Trabajo*. Editorial Melvín. Caracas.
[18] Organización Internacional de Trabajo (OIT) Documento en línea disponible en http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v60s1/v60s1a09.pdf [18 de junio de 2019]

inversión requerido para su puesta en marcha, así como la contribución que representa para la fuerza laboral.

Evolución del Beneficio de Alimentación en Venezuela

Tal como se mencionó en el capítulo anterior, es deber del Estado velar por el trabajador ya que este se compromete intuite personae al realizar el trabajo, motivo por el cual nace la necesidad de crear unos beneficios adicionales para asegurarse que este cuente con una alimentación balanceada, pudiendo de esta manera recuperar las fuerzas pérdidas en la ejecución de sus funciones. Por tal motivo se tiene la idea desde 1988 de implementar el beneficio de alimentación en Venezuela, pero sin embargo esto no se materializo sino hasta el año 1998, es decir, diez años después es cuando se crea y pone marcha el bono de alimentación como un beneficio para el trabajador que no es considerado salario y por lo tanto no afecta al momento de calcular los beneficios o pasivos laborales como: utilidades, vacaciones y prestaciones sociales, es así como se inicia en el país la política alimentaria a través de tickets o cupones de alimentación establecida en la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores[19].

En Venezuela el apoyo al trabajador en el ámbito alimentario ha sido considerado desde hace más de 40 años, apoyo, que si bien positivo, no ha sido de fácil aplicación al exigir una serie de actividades y recursos, que por lo general, estaban alejados del objetivo central de la empresa, lo que complico su implantación y cabal ejecución. Asimismo, se excluía de este beneficio a un gran número de trabajadores que participan en pequeñas y medianas empresas, puesto que la misma aplicaba solo para aquellas empresas tanto

[19] Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores (1998) Gaceta Oficial 38.538 del 15 septiembre de 1998

del sector público y privado con más de 20 trabajadores y se excluía a aquellos que devengaran más de 3 salarios mínimos.

Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores (1998)

Esta ley entra en vigencia en 1999, sin embargo la misma tuvo su origen en septiembre de 1998 publicada en Gaceta Oficial[20] de la República de Venezuela, en un principio la misma era aplicada para las empresas privadas, pero igualmente esta establecía que el sector público se iría incorporando paulatinamente acorde con las disponibilidad presupuestarias, la cual debía cumplirse en aquellas entidades (empresas) que tuvieran más de 50 trabajadores en su nómina y que además percibieran un ingreso no mayor a 2 salarios mínimos mensuales, a pesar que en la Ley no se señala el tiempo de permanencia que tuvieran los trabajadores dentro de la empresa, ni tampoco si estos deben estar dentro del mismo establecimiento; así mismo no hace distinción de la forma del contrato de trabajo.

Igualmente la ley no prohíbe que el beneficio pueda ser concedido de manera espontánea por el patrono a aquellos trabajadores que tengan una remuneración más alta y a las empresas con menos trabajadores.

Este beneficio no es considerado salario, según lo establece el artículo 133[21] de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) el cual señala.

> Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y entre otros comprende las comisiones, primas... alimentación y vivienda...".. No obstante, el parágrafo tercero hace referencia expresa, de manera contradictoria, que "...se entiende como beneficios sociales de carácter no remunerativos: 1) Los servicios de comedores, provisión de comidas y alimentos y de guarderías infantiles...

Aparentemente existe una contradicción legal entre ambas premisas sin embargo es menester tomar en consideración el artículo 671 de la Ley

[20] Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores (1998) *Ibidem*
[21] Ley de la Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) Gaceta Oficial, del 19 de junio de 1997, número 5152

Sustantiva Laboral (LSL) que establece que los comedores previstos en convenciones colectivas del trabajo, no serán estimados como integrantes del salario para el cálculo de las prestaciones, beneficios o indemnizaciones que deriven de la relación de trabajo, salvo que en aquellas se hubiera estipulado lo contrario, en concordancia con el artículo 73 del Reglamento de la misma Ley que señalan como beneficios sociales de carácter no remunerativo los establecidos en el artículo 133, Parágrafo Tercero de la LOTTT, subrayando entre sus particularidades que los mismos: (a) revisten carácter excepcional; (b) Deben ser proporcionales y adecuados a las necesidades que se pretenden satisfacer; (c) Deberán ser aprovechados por el trabajador; y (d) no revisten carácter salarial...el beneficio de comedor organizados o financiados total o parcialmente por el empleador, así como de la provisión o suministro de alimento a través de comisariatos, abastos o de la entrega al trabajador de cestas de productos alimenticios.

Como colorario de lo anterior, aun cuando entre la LOTTT y su Reglamento pareciera existir una supuesta contradicción en la valoración del carácter salarial del beneficio de la alimentación, puede afirmarse que está la provisión de comida y alimentos, pertenece a los beneficios sociales de carácter no remunerativo.

El artículo anteriormente señalado deja claramente expresado que todos aquellos beneficios sociales de carácter no remunerativo que percibe el trabajador no se consideran salarios y como tal no se toman en cuenta para el cálculo de vacaciones, bono vacacional, utilidades y prestaciones sociales. Igualmente establece un valor que no puede ser inferior a cero coma veinticinco unidades tributarias (0,25 U.T.) ni superior a cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T.), cuando se suministra a través de cupones o cesta ticket.

El cumplimiento de la obligación de alimentación establece que todo patrón debía otorgar el suministro de una comida balanceada durante la jornada de trabajo, la cual debía reunir las condiciones de calidad y cantidad de calorías requeridas según recomendaciones y criterios establecidos por el Instituto Nacional de Nutrición (INN). Este beneficio distingue varias modalidades para su cumplimiento por parte del patrono como son: a) instalación de comedores propios de la empresa tanto dentro como fuera (propios o contratados); b) Contratando empresas especializadas en elaboración de comidas; c) Entregando "cupones" o "tickets" a través de los cuales puede obtener comidas o alimentos en establecimientos con los cuales el patrono o empresa tenga convenios; d) Instalando comedores comunes por parte de varias empresas cerca de los lugares de trabajo; y e) usando el servicio de comedores administrados por el Instituto Nacional de Nutrición.

El articulado de la Ley señala la prohibición de cancelar este beneficio en efectivo y solo deben ser destinados a la compra de alimentos o comidas porque de lo contrario se convierte en infracción; esta deroga la Ley Programa de Comedores para los Trabajadores. Las empresas que emitan y suministren tickets tienen la obligación de entregar al Instituto Nacional de Nutrición (INN) o al Ministerio del Trabajo cada tres (3) meses las listas de los establecimientos competentes para tal fin.

De encontrar irregularidades se pueden aplicar las siguientes sanciones: a) Advertencia; b) Amonestación; c) Suspensión temporal de la habilitación; d) Multa desde diez unidades tributarias (10 U.T.) hasta cincuenta unidades tributarias (50 U.T.); y e) Cancelación definitiva de la habilitación. Esta ley fue derogada

Ley de Alimentación para los Trabajadores (2004)

Con la derogación de la anterior Ley aparece la Ley de Alimentación para los Trabajadores[22] aprobada por la Asamblea Nacional la cual tiene como espíritu regular el beneficio de alimentación con la intención de proteger y mejorar el estado nutricional de la fuerza laboral fortaleciendo la salud de manera de prevenir enfermedades profesionales procurando la productividad empresarial. Con respecto a la ley anterior se señalan las reformas el número de trabajadores para aplicar la ley, disminuye de 50 a 20 (artículo 2), en el artículo 4 de la Ley de Alimentación para los Trabajadores se agrega que cundo el beneficio sea otorgado a través de convecciones colectivas la forma de pago debe ser hecha a través de acuerdos entre patrono-sindicato.

En lo que respecta al artículo 5 establece una nueva modalidad que es una (1) carga a la tarjeta electrónica, por cada jornada de trabajo, modificando el segundo parágrafo en el cual señala que todas aquellas facturas, constancias, estados de cuenta y cualquier otro documento suministrado por la empresa emisora servirán como medio de prueba ante el patrono. Igualmente establece que este no deberá exceder del 30% del monto del salario y que en caso de este exceder el límite, el patrono debe aplicar los correctivos necesarios para respetar el límite indicado. En aquellos contratos o acuerdos colectivos en los cuales existan beneficios sociales equitativos con el de alimentación los patronos, tienen la obligación de ajustarlos a la presente normativa si estos son menos favorables.

Por otra parte señala la modalidad de las tarjetas electrónicas tienen la posibilidad de solicitar saldo para conocer la disponibilidad que queda a su favor (artículo 6 parágrafo segundo), el articulo 7 expresa claramente las infracciones y las sanciones cuando el mismo no sea utilizado para el fin por

[22] Ley de Alimentación para los Trabajadores (2004) Gaceta Oficial no 38.094 del pasado 27 de diciembre de 2004

el cual fue creado. Así mismo señala la obligación que tienen las empresas que emiten y administran este beneficio la obligación y los requisitos que deben cumplir para inscribirse en el ministerio con competencia en materia de trabajo, prohíbe el financiamiento o crédito para los patronos, y establece los organismos facultados: ministerio con competencia en materia de trabajo, el ministerio con competencia en materia de salud y el Instituto para la Defensa y Educación del Consumidor y el Usuario (INDECU) para inspeccionar a los establecimientos habilitados.

En aquellos grupos empresariales en los cuales laboren más de 20 trabajadores es de obligatorio cumplimiento el otorgamiento del beneficio previsto en esta Ley (artículo 9), se estima una sanción para el patrono que incumpla con el beneficio el cual oscila entre 10 Unidades Tributarias (UT) y 50 UT, por cada trabajador afectado (artículo 10), lo no previsto en la ley debe ser desarrollado en el reglamento (artículo 11) y el último artículo establece que los trabajadores que la misma entra en vigencia a partir de la publicación en Gaceta Oficial, y el beneficio se mantiene para aquellos que gozan del beneficio y que aquellos organismos de la Administración Pública tanto Nacional, Estadal como Municipal en los cuales no se haya dado el beneficio de Ley, deben ponerlo en práctica en un lapso de seis (6) meses a partir de su publicación.

Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores (2006)

El Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores[23], es una norma sub- legal que es, que especifica una norma jurídica que regula las actividades y complementa una ley, en este caso el objeto del presente Reglamento es el desarrollo de las condiciones para el otorgamiento del beneficio de alimentación contemplado en la Ley, en el mismo se reglamentan

[23] Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores (2006) Gaceta Oficial Nº 38.426 del 28 de abril de 2006. Decreto Nº 4.448 del 25 de abril de 2006

aquellas condiciones que procedan de la aplicación del marco legal, pero que no alteren su espíritu, propósito y razón.

Este instrumento presenta aspectos de mejoras como es considerar el otorgamiento del goce del beneficio a aquellos trabajadores cuya jornada laboral sea inferior a 8 horas diarias, el cual será calculado proporcionalmente en base al horario de trabajo cumplido, dando cumplimento a la alícuota respectiva el cual será de menor cuantía, de igual manera cuando se supera la jornada de trabajo (horas extras o jornada extendida) el trabajador de igual manera percibe el beneficio en forma proporcional a como supere la jornada. (artículos 17 y 18)

Entre otras cosas el Reglamento señala que un trabajador pierde el beneficio por inasistencia injustificada al trabajo solo si el mismo es otorgado a través de cupones o cesta ticket (artículo 19); por otra parte, establece que si el beneficio se otorga a través de comedores o la contratación de comida elaborada, el mismo debe ser elaborado por un especialista en nutrición de manera que este menú contenga el contenido calórico necesarios para los trabajadores, así mismo, cuando el mismo se concede por la contratación de comidas elaboradas, la empresa debe poseer un comedor en condiciones adecuadas de salubridad y comodidad y que además este adaptado para personas discapacitadas o minusválidos. (artículos 21 al 23)

En este mismo orden de ideas, cuando el beneficio se cancela a través de tickets o cupones se establece un plazo no mayor de 5 días luego de su vencimiento, igual lapso corresponde para el caso de tarjeta electrónica (artículo 25), solo debe ser usado para la compra de alimentos y comida (artículo 26), se prohíbe el cobro de comisiones por el uso de los instrumentos de pago del bono de alimentación: tarjetas, cupones o tickets (artículo 27).

En el caso que el patrono suministre bolsas de comida a los trabajadores estas no podrán tener un valor inferior al de los comedores o comidas

suministradas y en ningún caso su valor debe ser inferior a estos. (artículo 30), en el caso que exista terminación de la relación laboral y el patrono no haya cancelado el monto correspondiente al trabajador el patrono está en la obligación de cancelar lo adeudado y este monto debe ser calculado por el valor de la UT vigente para la fecha (artículo 37), toda empresa tiene la obligación de entregar una copia del reglamento a cada trabajador (artículo 38), además de un texto que describa las obligaciones derivadas de la modalidad adoptada para cumplir este beneficio.

El Reglamento ha sufrido reformas entre ellas se destacan la Ley de Reforma Parcial[24] el cual modifica el artículo 5 concerniente a la empresa de servicio especializada, el cual señala que las utilidades o beneficios obtenidos por las instituciones del sector bancario público producto de la prestación de servicios de intermediación financiera y crediticia serán destinados al fortalecimiento de los programas en el marco de la seguridad social, igualmente realiza una salvedad donde expresa que "ni a actividades diferentes a las previstas en su artículo 4º, salvo que se trate de las instituciones del sector bancario público" (s/p).

Ley de Reforma Parcial a la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2011)

En mayo del 2011 el presidente constitucional para el momento Rafael Hugo Chávez dicta un Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial a la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras[25] haciendo uso de sus atribuciones previstas en el artículo 236 de la Constitución

[24] Reforma Parcial del Reglamento de la Ley De Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) Gaceta Oficial dela República Bolivariana de Venezuela N° 40.077 del 21 de Diciembre de 2012, reimpreso en la Gaceta Oficial N° 40.078 del 26 de Diciembre de 2012.

[25] Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial a la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2011) Gaceta Oficial Nº 39.666 del 4 de mayo 2011Decreto Nº 8.189 del 3 de mayo

de la República Bolivariana de Venezuela el cual establece[26]: “Son atribuciones y obligaciones del Presidente o Presidenta de la República:... 8. Dictar, previa autorización por una ley habilitante, decretos con fuerza de ley.” (s/p)

Para el año 2011 aparece la eliminación de la limitación que estipulaba que el beneficio de alimentación se otorgaba en empresas o instituciones (públicas o privadas) con una fuerza laboral mayor a 20 trabajadores. Se realiza una modificación en este decreto del artículo 4 el cual en el Parágrafo Primero señala los siguientes supuestos: a.- se permite el pago en efectivo cuando exista dificultad por parte del patrono de cumplir con las modalidades previstas en este mismo artículo, en aquellas empresas con menos de 20 trabajadores o trabajadoras b.- Igualmente cuando a los trabajadores o trabajadoras, sin importar el número de trabajadores presenten inconvenientes para el acceso a las empresas autorizadas para cambiar los cupones o tickets de alimentación, o utilizar la tarjeta electrónica; y c.- En el caso de las situaciones previstas en el Parágrafo Único del artículo 6 de la presente Ley.

Otra modificación fue realizada en el contenido del artículo 5 de la mencionada Ley en el parágrafo uno agrega “De igual manera, cuando el beneficio de alimentación sea entregado en dinero en efectivo o su equivalente, no podrá ser inferior a cero coma veinticinco unidades tributarias (0,25 U.T.) ni superior a cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T.)”

En el artículo 6 se eliminan los parágrafos uno y dos y se realiza un parágrafo único en el cual se señala que el beneficio de alimentación que se pague mediante los numerales 1,2,5 y 6 comedores, contratación de servicio de comida, instalación de comedores y la utilización de comedores administrados por órganos competentes en materia de nutrición. Se realiza

[26] Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial N° 36.860 del 30 de diciembre de 1999.

una modificación en el artículo 9 el cual señala la obligación de inscribirse, señala los requisitos que deben cumplir, la prohibición de dar crédito o financiamiento, los entes facultados para las inspecciones y las sanciones.

En este orden de ideas, el patrono o empleador mantiene la libertad de cancelar el beneficio entre el rango establecido hasta noviembre de 2014 y solo es cancelado por cada jornada de trabajo cumplida, pero a partir de Diciembre de ese mismo año se realiza una nueva modificación aumentando el rango entre el 50% y el 75%[27] del valor de la UT; incluyendo además que este beneficio puede ser cancelado aunque el trabajador no haya cumplido la totalidad de la jornada siempre y cuando las causas de ello puedan ser atribuidas al empleador, también por aquellas causas medidas que no sean mayores a un año, y por las pertinentes vacaciones, reposos, prenatal y posnatal, y los permisos por paternidad.

Marco Legal Vigente Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras

En el Decreto N°2066[28] se encuentra establecido el marco legal vigente del beneficio de alimentación para trabajadores y trabajadoras entre las modificaciones más resaltantes destaca que no existe distinción alguna para la entrega del beneficio de alimentación. Se hace un ajuste del el pago del Cesta ticket Socialista para los trabajadores y las trabajadoras, se ajustó a 1,5 U.T. diarias, a razón de 30 días por mes colocando un límite equivalente de 45 U.T., este es de obligatorio cumplimiento para los patrones. Igualmente señala que el Ejecutivo Nacional puede por vía de decreto realizar modificaciones para las modalidades, términos y monto aplicable al cumplimento del beneficio.

[27] Decreto con Rango, Valor y fuerza de Ley de Reforma Parcial del Decreto de Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2014) Gaceta Extraordinaria N° 6.147, del 18 de noviembre de 2014, Decreto N° 1.393

[28] Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (2015) Gaceta Oficial Nª 40.773 del 23 de octubre de 2015. Decreto Nº 2066 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras

Las siguientes son las características que deberán tener a partir de la misma las tarjetas, cupones o Tickets las cuales se añaden a las anteriores: La palabra “Cesta ticket Socialista”; debe contener la razón social de la empresa que otorga el beneficio; La mención: “Este Cestaticket Socialista es intransferible y está destinado exclusivamente al pago de alimentos, igual que las anteriores características señala expresamente la prohibición de cambiarlo bien sea total o parcialmente por dinero, así como también por otros bienes o servicios. (artículo 11).

Decreto N° 2.244[29] el cual ajusta nuevamente el pago del Cestaticket Socialista para los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios en los sectores público y privado, a 2,5 U.T., por día, a razón de 30 días por mes, pudiendo percibir hasta un máximo del equivalente a 75 U.T.

Posteriormente aparece el Decreto N° 2.505[30] el cual se dicta en el marco de excepción y estado de emergencia económica se ajustó a 1,5 U.T. diarias, a razón de 30 días por mes colocando un límite equivalente de 360 U.T. (artículo 1 del decreto) Igualmente señala que todas las empresas tanto públicas como privadas que provean el beneficio a través de comedores y Mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición, deberán otorgar cupones, tickets o tarjetas mientras dure la emergencia económica. (artículo 4 del decreto).

Posteriormente el Decreto N° 2.833[31] esta reforma da la posibilidad a las empresas para el pago en efectivo del beneficio, anuncio que dio a conocer el presidente de la República Nicolás Maduro, hecho este que según la Cámara

[29] Decreto N° 2.244 (2016) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 40852 de fecha viernes 19 de febrero de 2016
[30] Decreto N° 2.505 (2016) Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6269 de fecha 28 de octubre de 2016
[31] Decreto N° 2.833 (2017) Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.296 de fecha 2 de mayo de 2017

Venezolana de Empresas Administradoras de Beneficios Sociales[32] (Cavedebes) el beneficio está perdiendo su esencia es este sentido la organización señala mediante un comunicado lo siguiente:

> Nos preocupa que ahora, permitiendo el pago total en dinero, se pierde la esencia del beneficio que pretende coadyuvar a la buena alimentación del trabajador y su familia, y que con el tiempo este pago en dinero y libremente disponible para el trabajador se considera salario. (s/p)

El mes de diciembre de 2017, fue publicado el Decreto N° 3.233[33] el presidente de la República, Nicolás Maduro, realizo un anuncio a través del cual señala que el bono de alimentación a partir del primer mes del año 2018 se volverá a cancelar mediante talonario o tickera (artículo 3) indicando que se estará estableciendo controles para el seguimiento, vigilancia y cumplimiento. El jefe de Estado decidió volver al uso del ticket de alimentación socialista en talonario, en lugar del depósito en efectivo como regía desde abril de 2017; a 61 U.T. por día, a razón de treinta (30) días por mes, pudiendo percibir hasta un máximo del equivalente a 1.830 U.T. al mes. (Artículo 1)

En este mismo orden de ideas se puede señalar que este valor para el pago del beneficio viene aumentando aproximadamente cada 2 meses en el país vía decreto, igualmente hubo un cambio del cono monetario en el país en el 2008 así como también el valor de la unidad tributaria que venía cambiando históricamente en forma anual, pero este último año han existido 3 aumentos de la misma.

Se debe señalar que a diferencia de la Ley de Alimentación el Decreto Ley del Cesta Ticket Socialista no establece límite salarial para gozar del beneficio.

---

[32] Cámara Venezolana de Empresas Administradoras de Beneficios Sociales (Cavedebes) Disponible en http://www.analitica.com/economia/pago-del-cestaticket-en-efectivo-no-contribuye-a-la-alimentacion-del-trabajador/ [Consulta junio 13, 2018]

[33] Decreto N° 3.233 (2017) Gaceta Oficial Extraordinaria N° N° 6.354 de fecha 31 de octubre de 2017

Además señala que mientras dure la emergencia económica las entidades públicas y privadas que mantienen en funcionamiento el beneficio como lo establece el artículo 4º en sus numerales 1 y 4, deberán otorgar el pago adicionalmente al trabajador o trabajadora.

El análisis de la evolución de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y Trabajadoras corrobora que el espíritu y razón de la Ley sigue siendo aquel por el cual esta nació que es asegurarle al trabajador una comida por cada jornada trabajada, sin embargo, después de analizar el procedimiento de la modificación que en un principio se llamaba Beneficio de Alimentación y ahora es llamado Cesta Ticket Socialista. Este es un crédito a favor del trabajador que el patrono deposita a un tercero y que el trabajador puede usar, para su alimentación a través de talonarios o cupones. Equivale a una modalidad para que el patrono cumpla con la imposición que le hace la Ley, de conformidad con la norma, este crédito únicamente puede ser cambiado por alimentos, y el valor del mismo no se considera salario.

En este sentido el artículo 4 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cesta ticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras[34] señala:

> El otorgamiento del beneficio a que refiere el artículo 2° de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley podrá implementarse, a elección del empleador o la empleadora, de las siguientes formas:
>
> …omissis…
>
> 5. Mediante la provisión o entrega al trabajador o a la trabajadora de cupones o tickets, emitidos por establecimientos especializados en la administración y gestión de beneficios sociales, con los que el trabajador o la trabajadora podrá adquirir comidas o alimentos en establecimientos de expendio de alimentos que hayan celebrado convenio con los emisores de los cupones o tickets de alimentación….

[34] Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cesta ticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras *Ibidem*

Finalmente esta obligación de pago del cesta ticket socialista se debe regir por la ley que se encuentre vigente en el momento que se genera la obligación contractual, beneficio que debe cancelarse con el monto de la U.T., en el momento que se origine.

Capítulo II

Caracteres del Bono de Alimentación como beneficio no salarial

Beneficios Sociales

Las organizaciones en su mayoría establecen planes de beneficios sociales los cuales en sus inicios fueron orientados hacia una perspectiva paternalista que buscaba retener a los trabajadores y a su vez disminuir la rotación de personal. En la actualidad los beneficios sociales de la empresa, además del aspecto competitivo en el mercado de trabajo, constituyen actividades tendientes a preservar las condiciones físicas e intelectuales de sus empleados. Además de la salud, las actitudes de los empleados son los principales objetivos de estos planes.

Dentro de cualquier organización es de suma importancia mantener el desarrollo de las personas, lo cual es vital para el logro de los objetivos, para ello tanto las empresas como el Estado deben desarrollar planes para el mejoramiento de la calidad de vida de manera que los trabajadores apunten a una mayor productividad para su propio beneficio y el de la organización de esta manera nacen los beneficios sociales, los cuales son definidos por Chiavenato[35]

> Los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos parcial o totalmente. Estos beneficios constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad.

Según la definición anterior, estos beneficios son sumamente importantes tanto para los trabajadores como para el núcleo familiar, debido a que los

[35] Chiavenato (2010) *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá. Colombia. Editorial Mc Graw Hill. V Edición p. 173

mismos permiten satisfacer las necesidades que pueden ser de diferentes tipos: económicas, sociales, recreativas y psicológicas, los cuales deben ser lo más favorables posibles para ambas partes, igualmente puede decirse que los beneficios tienen un aspecto competitivo entre las empresas en el mercado de trabajo, y a su vez constituyen actividades destinadas a salvaguardar las condiciones tanto físicas como intelectuales de los trabajadores. Estos beneficios son positivos para los patronos porque los mismos no repercuten en las prestaciones sociales que motivan a los trabajadores a una mayor calidad de vida laboral. Algunos autores señalan que implementar beneficios sociales en las organizaciones repercute directamente en el aumento del rendimiento de la fuerza laboral, así como también potencian la satisfacción laboral.

Werther y Davis[36] definen a los panes de beneficios no remunerados como: "Todo aquello que no tiene aportes y contribuciones, no se tiene en cuenta para liquidar aguinaldos, vacaciones, no son embargables". Según los autores, este tipo de beneficios entre otras cosas busca aumentar el espíritu de trabajo, cumple con su responsabilidad social y le permite el aprovechamiento al máximo de la fuerza laboral dentro de la organización.

Beneficio de Alimentación

El Estado en su poder de imperio cumpliendo con base a su fin social en pertinencia con la función pública que tiene de velar por los derechos y garantías de los ciudadanos en condición de trabajadores y trabajadoras con preeminencia a la igualdad, justicia, responsabilidad social, entre otros, establece el cabal cumplimiento de la obligación que tienen las empresas tanto pública como privada de conceder el beneficio social de alimentación el cual

[36] Werther y Davis (2008) *Administración de Recursos Humanos*: El *capital humano de las empresas.* Sexta edición. Editorial Mc.Graw Hill. Bogotá. p. 276

es de carácter no remunerativo, beneficio este que parte de un mandato de rango constitucional, que se encuentra regulado en su propia ley.

El beneficio de alimentación hoy en día conocido como cesta ticket socialista el cesta ticket permite a las empresas otorgar a sus empleados un beneficio social de provisión de alimentos o comidas con el cual puede mejorar su alimentación y la de su familia, es una orden de compra que permite a los trabajadores y trabajadoras adquirir alimentos de la canasta básica bien sean congelados, preparados y/o enlatados, estos pueden ser carnes tanto rojas como blancas, vegetales, legumbres y frutas, así como también cualquier insumo para la preparación de estos que puede cambiarse en abastos, supermercados, restaurantes, panaderías, comida rápidas, frigoríficos y otros, puede decirse que es la alternativa más conveniente para cualquier tipo de empresas que no requiere inversión previa.

Caracteres

1. El objeto de la Ley de Cesta Ticket Socialista para trabajadores y Trabajadoras (LCSTT) es el suministro de una comida balanceada y no la provisión o entrega al trabajador o trabajadora de cupones, tickets, y/o tarjetas electrónicas.

2. No tiene carácter salarial, ni incidencia en el cálculo de las prestaciones.

3. Las empresas tienen la obligación de mantener el beneficio durante el descanso vacacional, permiso pre y post natal semanal y reposos por incapacidad.

4. Es un beneficio social que incide directamente en el régimen alimenticio.

5. El propósito de la Ley es beneficiar al trabajador para que recupere las energías pérdidas durante la labor diaria.

6.- El incumplimiento de la obligación por parte del patrono acarrea sanciones que serán canceladas en un rango establecido en la ley en U.T., de conformidad con lo establecido en la LOTTT.

7. El artículo 101 de la LOTTT señala que el Cesta Ticket no es de libre disposición; este solamente debe usarse para la compra de alimentos. Aquí se visualiza claramente que es totalmente opuesto a una de las características esenciales del Salario: que es la LIBERTAD que tiene el trabajador de usarlo para lo que desee: ahorro, gasto, inversión.

8. No es moneda de curso legal, es un cupón o tarjeta electrónica representativa de dinero que puede usarse con un fin específico: adquirir alimentos.

9. No tiene libre disponibilidad para utilizarlo en el intercambio de bienes y servicios.

10. No puede usarse como sustituto del salario.

11. Es personalísimo únicamente puede ser cobrado por el trabajador.

Por otra parte, es importante señalar que el beneficio de alimentación puede otorgarse (artículo 4 LCSTT) mediante una comida balanceada a través de comedores, la contratación de servicios de comida elaborada, o por otra parte, mediante el empleo de cupones, tickets (cesta tickets) o tarjetas electrónicas de alimentación emitidas por empresas especializadas, con los que el trabajador podrá adquirir víveres, comidas preparadas, o alimentos en establecimientos de comida. Existen algunas empresas especializadas en proveer tickets impresos y electrónicos como: Cestaticket, Valeven, Uniticket, Todo Ticket y Sodexo, sin embrago es necesario acotar que el Cesta Ticket puede otorgarse en efectivo a partir del 1 de mayo de 2007.

Bono de alimentación como Derecho

Primeramente debe concebirse como un derecho fundamental de todo ser humano, establecido por el hecho que el alimento es un elemento esencial sin el que los individuos no pueden vivir. Por ello la alimentación debe ser concebida como el consumo necesario que tiene una persona en cuanto a calidad y cantidad que cubra los requerimientos diarios nutricionales para su desarrollo. Dentro del derecho internacional, la alimentación fue reconocida como derecho humano recientemente a pesar que en la Declaración Universal de Derechos Humanos[37] data de 1.948 se hacía mención de ello en el artículo 25 el cual señala en forma expresa en el numeral 1 lo siguiente: "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación…", pero sin embargo no se torgo a ello la debida importancia; posteriormente aparece el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales[38] el cual señala en su artículo 11 lo siguiente:

> 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación…
>
> 2. Los Estados Partes en el presente Pacto, reconociendo el derecho fundamental de toda persona a estar protegida contra el hambre…
>
> a) Mejorar los métodos de producción, conservación y distribución de alimentos mediante la plena utilización de los conocimientos técnicos y científicos, la divulgación de principios sobre nutrición y el perfeccionamiento o la reforma de los regímenes agrarios de modo que se logren la explotación y la utilización más eficaces de las riquezas naturales;

[37] Declaración Universal de Derechos Humanos Disponible en la página Web http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/ [consulta 22 de junio de 2018]
[38] Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976) Disponible en la página Web https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx [consulta 22 de junio de 2018]

> b) Asegurar una distribución equitativa de los alimentos mundiales en relación con las necesidades, teniendo en cuenta los problemas que se plantean tanto a los países que importan productos alimenticios como a los que los exportan. (s/p)

El artículo anterior hace un reconocimiento evidente sobre el derecho de alimentación el cual concentra y reconoce la alimentación como derecho primordial y la responsabilidad que tiene el Estado como garante fundamental. El estado venezolano desde hace muchos años ha venido reconociendo la alimentación como derecho, en el año 1996 el gobierno reconoció la alimentación como un derecho fundamental en el marco de la Cumbre Mundial de Alimentación en Roma.

Bono de alimentación como Beneficio

Conocido desde 2015 llamado Cesta Ticket Socialista, es un medio de pago promovido como beneficio en materia alimentaria para las y los trabajadores, es un beneficio obligatorio para quienes laboran en empresas o instituciones del sector público o privado, indiferentemente del número de trabajadores, es un beneficio social de carácter no remunerativo.

Bono de alimentación como Incentivo

El desarrollo de los Trabajadores y Trabajadoras es estratégicamente importante para las organizaciones, de allí la necesidad de motivar al personal, a través de planes que apuntan al mejoramiento de las condiciones de vida, tanto a nivel laboral como personal, que sirve para mantener el grado de compromiso y esfuerzo de los trabajadores y trabajadoras. La empresa debe desarrollar un proceso de gestión, que garantice la asignación de beneficios sociales no remunerados que funcionen como incentivos para el sustento y satisfacción de necesidades de todos.

Naturaleza del Beneficio de Alimentación

El beneficio tiene su fundamento jurídico en articulado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)[39], la cual establece en su artículo 305 la obligación del Estado venezolano de promover "la agricultura sustentable como base estratégica del desarrollo rural integral, a fin de garantizar la seguridad alimentaria de la población, entendida ésta como la disponibilidad suficiente y estable de alimentos en el ámbito nacional y el acceso oportuno y permanente a éstos por parte del público consumidor…".

El mismo artículo establece que tal objetivo "se alcanzará desarrollando y privilegiando la producción agropecuaria interna". Posteriormente la Ley orgánica del trabajo, incluye en su definición de salario el beneficio de alimentación, siendo considerado como un beneficio social de carácter no remunerativo, cuya finalidad es mejorar la calidad de vida del trabajador y la de su familia, apareciendo como beneficio el cesta ticket, que tiene sus sustentos en bases constitucionales y legales ya ampliamente comentadas pero igualmente ha sido analizadas a la luz de la Interpretación Jurisprudencial

El beneficio de alimentación de los trabajadores, y en concreto, la utilización del "Cesta Ticket" o "cupón" para materializar ese derecho laboral, ha sido interpretado por las decisiones de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia que se señalan a continuación:

1. Sentencia de fecha 15 de mayo de 2003 Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia[40] (CASO: José L. Carrasquero Vs. Seguros La Seguridad).

> La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, declaró que en el caso sometido a su consideración el beneficio de cesta ticket recibido por el trabajador tenía carácter salarial. Para

[39] Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) *Ibidem*

[40] Sentencia del 15 de mayo del 2003, Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia Disponible en http://www.tsj.gob.ve/decisiones [consulta 15 de junio de 2019]

> adoptar esa decisión, la Sala de Casación Social, calificó a los cesta tickets dentro de los beneficios que prevé el Parágrafo Primero del artículo 133 de la LOT, es decir: "Los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de sus familiares, tienen incidencia salarial".
>
> Sin embargo, de la propia decisión se desprende que "...tal declaratoria vino dada por las consideraciones particulares de ese caso y en modo alguno puede extenderse en forma genérica al resto de situaciones en las que el trabajador recibe este tipo de beneficios...".
>
> Las consideraciones que llevaron al sentenciador a conferir carácter salarial al beneficio del cesta ticket, en el caso de la sentencia de fecha 15 de mayo de 2003 fueron: (i) que el beneficio fue otorgado al trabajador con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores (LPAT) que niega el carácter salarial a este tipo de concepto laboral; y (ii) que el beneficio de cesta ticket que la empresa demandada pagaba al trabajador, no estaba limitado al rubro alimentos, sino que, por el contrario, habilitaba al empleado a adquirir bienes de carácter esencial no comestibles (i.e. medicinas, calzado, textiles, entre otros.).

Por ello, se insiste, aun cuando la sentencia dictada por la Sala Casación Social declaró que el beneficio de cesta ticket recibido por el trabajador tenía carácter salarial, tal declaratoria sólo produjo efectos respecto del caso concreto analizado por el Máximo Tribunal y, no aplica en forma general.

2. Sentencia del 30 de julio de 2003 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia[41] (Caso: Febe Briceño De Haddad vs. Banco Mercantil).

> Mediante sentencia del 30 de julio de 2003, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia reconsideró su criterio analizando la naturaleza de los cesta tickets, cupones o vales y demás sistemas de pago utilizados con apego a la LOT referidos al beneficio de la alimentación establecidos en el artículo 133, Parágrafo Primero de la citada Ley.

[41] Sentencia del del 30 de julio del 2003, Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia Disponible en http://www.tsj.gob.ve/decisiones [consulta 15 de junio de 2019]

> Mediante sentencia del 30 de julio de 2003, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia reconsideró su criterio analizando la naturaleza de los cesta tickets, cupones o vales a los que se refiere la LPAT, y demás sistemas de pago utilizados con apego a la LOT son un instrumento para la materialización del beneficio de alimentación y, por lo tanto, no debe confundirse con el beneficio mismo, el cual puede ser entregado lícitamente por otros medios, como el servicio de comedores para el trabajador. En base a ello, se concluyó que "...los tickets, vales o cupones en las disposiciones laborales vigentes no revisten carácter salarial....
>
> En esa misma decisión, la Sala advirtió que "...tales tickets, vales o cupones deben satisfacer todas las exigencias legales y reglamentarias..." a objeto de preservar su carácter no salarial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del Reglamento de la LOT, destacándose expresamente la proporcionalidad que debe guardar el uso de ese instrumento, es decir, que el beneficio del cesta ticket no puede ser utilizado para simular pagos o aumentos de salario otorgándose en montos exagerados que excedan de manera irracional las necesidades de alimentación del trabajador.

En este sentido se puede observar que el beneficio del Cesta Ticket tiene naturaleza legal y ha sido analizado de forma pacífica y reiterada por la jurisprudencia dejando sentada las decisiones que sustentan la obligatoriedad de velar por la alimentación del trabajador

Capítulo III

Características del Salario

Salario en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La Carta Magna[42] en el Capítulo V De los Derechos Sociales y de las Familias señala el derecho al salario que tienen los ciudadanos en el Artículo 91 el cual establece lo siguiente:

> Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantiza el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. (s/p)

Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Es una retribución económica que le da el derecho a una persona que presta los servicios a otra bajo dependencia, esta cantidad debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y trabajadoras. En este artículo que da establecida la protección del mismo, evitando que tanto el patrono como terceros puedan ejercer algún mecanismo abusivo que perjudique al trabajador. Es así como el salario representa la contraprestación necesaria para la existencia de una relación laboral.

Según lo citado, la legislación reconoce y protege la institución del salario, consagrándolo como un derecho constitucional el cual adquieren los trabajadores por la ejecución de un trabajo dado, considerando que a igual trabajo corresponde igual salario, a su vez reconoce aquellos beneficios que se puedan derivar del él, estableciendo una fijación mínima, pronunciándose

[42] Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 5.453 del 24 de marzo de 2000

a su vez sobre el alcance del salario, el cual debe ser éste suficiente, para que el trabajador pueda tener una vida digna, además que sirva para cubrir las necesidades (básicas, sociales e intelectuales) tanto propias como las de su familia.

Noción de Salario

La palabra salario deriva del latín salarium, que significa en un principio era la sal otorgada a los soldados romanos que servía para sazonar los alimentos, como parte de pago por los servicios prestados, este también se conoce como remuneración que proviene del latin remuneratio cuyo sentido es "acción y efecto de remunerar, premio o recompensa merecida", Ferrari citado por Rendón[43] explica que es un término común que es entendido como aquellos beneficios de carácter material que recibe el trabajador por la prestación de un servicio (carácter de subordinación), esta expresión a recibido con el tiempo diversas acepciones como: emolumento, salario, sueldo, honorario, entre otras.

Desde la perspectiva del Derecho Civil, Rendón[44] (ob. Cit) señala que el salario puede ser definido como "aquel precio que se obliga a pagar el patrono bajo un simple contrato de arrendamiento de servicios, a los fines de poder recibir a su favor el provecho del trabajo de una persona" (p. 23). Como puede observarse, el origen del salario es contractual, en el cual el contrato de trabajo establece una serie de obligaciones tanto al patrono como al trabajador (sinalagmático), cuya contraprestación es el salario que constituye una obligación para el patrono a la obligación o prestación de laborar del trabajador (trabajo contratado y no trabajo ejecutado).

[43] Rendón, J. (2006) Derecho del Trabajo, Ed. Tarpuy, Barcelona-España. 3ra. Edición. Ediciones Orbis p. 54
[44] Rendón, J. (2006) *Ibidem*

El mismo puede ser abordado desde diversos puntos de vista: económico, jurídico, por el trabajador, por el patrono, entre otros, lo cierto es que el mismo es inseparable de la persona del trabajador, entre otros. Pernaut citado por Urquijo[45] considera desde el punto de vista económico al salario como aquella remuneración cierta, anticipada a la producción, que se establece sobre lo pactado por las partes, de la misma manera el autor (ob. Cit) señala que la remuneración, son aquellos pagos totales que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, de allí a consideración de muchos autores de considerar esta como una contraprestación.

La CRBV, concede jerarquía constitucional a los Acuerdos, Convenios, Tratados, entre otros, suscritos y ratificados por Venezuela, razón por la cual tienen primacía respecto al Derecho Interno. (artículos 19 y 23 CRBV). Por ello es importante citar la definición de salario dada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)[46] sobre la protección del salario, ratificado en Venezuela en 1981 en el convenio 095, define al salario en su artículo 1 como:

> La remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o su método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud del contrato escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar, o por los servicios que haya prestado o deba prestar (s/p)

Según el artículo anterior salario es todo aquello que le concierne al trabajador acorde al contrato de trabajo, pero el mismo termina detallando que lo que se retribuye es el trabajo efectuado o que deba efectuar el trabajador, bien sea por los servicios prestados o los que vayan a prestar. En el ámbito mundial todas las constituciones sociales del mundo consagran al más alto

[45] Urquijo, J. (1997). La Administración de Sueldos y Salarios. Buenos Aires - Argentina. Editorial PLUS ULTRA

[46] Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección del salario. Disponible en http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/Convenio_95.pdf [consulta 25 de junio de 2018]

rango el derecho a la remuneración como medio de acceso a dignas condiciones de vida.

Desde el punto de vista jurídico el salario se encuentra establecido en el marco jurídico venezolano vigente en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) el cual reza lo siguiente:

> 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 o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.
>
> Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtengan bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.
>
> A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre sí mismo. (s/p).

De igual manera, se conoce un salario integral es todo lo que se percibe, no solo por la remuneración diaria, fija o variable, sino que para su cálculo se debe tomar en cuenta todo aquello que reciba el trabajador como son: comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios, utilidades, bono vacacional, recargos por días feriados, sobresueldos, horas extras, trabajo nocturno, alimentación y vivienda, que aunque no son parte del salario normal si constituyen el llamado salario integral.

Para explicarlo de manera sencilla el salario integral es una forma de remuneración que contiene prestaciones sociales y recargos nocturno,

dominical y festivo, y el trabajo extra, tal como su nombre lo indica integra todos los conceptos que puedan componer salario en un solo pago, mientras que Salario Normal o Básico: es la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio, delimitando la norma los Beneficios Sociales de carácter no remunerativo, están expresamente señalados en la Ley Orgánica del Trabajo, (LOTTT) en el artículo 105 LOTTT, se señalan los beneficios sociales de carácter no remunerativo, tal como se cita a continuación:

> Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:
>
> 1. Los servicios de los centros de educación inicial.
>
> 2. El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.
>
> 3. Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
>
> 4. Las provisiones de ropa de trabajo.
>
> 5. Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
>
> 6. El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.
>
> 7. El pago de gastos funerarios.
>
> Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.

Estos beneficios se encuentran contenidos igualmente en el Reglamento parcial de la LOT del año 2006, en el artículo 72 el cual establece que no revisten carácter salarial aquellas percepciones o provisiones que no ingresen, ciertamente, al patrimonio del trabajador; que fueren libremente disponibles; o que las mismas estuvieren predestinadas a restablecer los gastos en que hubiere incidido el trabajador en razón a la prestación de sus servicios y cuyo

costo deba ser asumido por el patrono; que a la vez proporcionen al trabajador aquellos medios, elementos o facilidades para la realización de su labor, tales como: herramientas, uniformes, implementos de seguridad, y provisión de habitación y establezcan gratificaciones voluntarias que hayan sido originadas por cuestiones diferentes a la relación de trabajo.

La fijación legal de una cantidad mínima por concepto de salario ha sido objeto de numerosos debates contemporáneos. En principio, responde a la necesidad de proscribir los trabajos insuficientemente remunerados y, en consecuencia, la eliminación de una forma de explotación laboral

Es importante señalar que dentro del contenido de la derogada Ley Orgánica del Trabajo del año 1997 la Comisión Tripartita Nacional (CTN) tenía preeminencia –para los efectos de la fijación del salario mínimo, le otorgaba a esta la facultad de revisarlo anualmente (artículo 167, LOT), dicha comisión quedo inoperativa con la llegada a la presidencia en 1998 de Hugo Chávez Farías siendo este sustituido de manera gradual por otros que permitieron al gobierno central el establecimiento del salario mínimo con base a un único albedrio

Luego de la promulgación de la LOTTT, mermaron considerablemente los mecanismos legales referidos a la materia quedando establecido únicamente en el artículo 129 de la mencionada Ley señala la existencia de un salario mínimo único para todo el territorio nacional, el cual debe pagarse en moneda de curso legal y solo será fijado mediante decreto del Ejecutivo Nacional, de forma anual, a través de la consulta de las organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica.

De igual forma, en el artículo 130 de la LOTTT tipifica la sanción que existe ante el pago inferior del mismo (violación del pago del salario mínimo); señalando taxativamente que el infractor debe cancelar la diferencia entre

ambos más intereses que deben ser calculados a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela (BCV).

De las disposiciones legales y constitucionales anteriormente señaladas, emana una excepción que es lógica al principio de libre estipulación del salario consagrado en el artículo 99 de la LOTTT, donde se prescribe de manera expresa este límite. Cabe indicar que aquí ya no se estipula la participación de la CTN, infringiendo lo que determina el Convenio Nº 26 de la OIT (firmado y ratificado por Venezuela) sobre los métodos existentes para la fijación del salario mínimo, dado que la misma requiere la previa consulta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Por otra parte, no le da carácter legal, así como también deja sin asidero a las Mesas de Diálogo Social que establece el Reglamento de la LOT del 2006.

En este orden de ideas, es menester destacar lo dispuesto en los artículos 156 numeral 32 y 187 numeral 1 constitucionales, que establecen que le corresponde a la Asamblea Nacional le corresponde la potestad de legislar en materia del trabajo; en consecuencia, podría aumentar salarios y fijar el salario mínimo a través de la vía legislativa. Carballo (2013)

Con base a las disposiciones establecidas en la norma ut supra, se ha desarrollada en la LOTTT, Título III De la Justa Distribución de la Riqueza y las Condiciones de Trabajo, Capítulo IV De la Protección al Trabajo, al Salario y las Prestaciones Sociales; y tomando como base las recomendaciones establecidas en el Convenio 095 de la OIT, se han plasmado disposiciones legales, tendientes a lograr servir como una efectiva garantía a la protección del salario y los derechos laborales. Según se puede inferir de lo anteriormente señalado, la ausencia de independencia de poderes, permite al Ejecutivo Nacional, violar impunemente los compromisos internacionales adquiridos por la República.

Según lo señalado anteriormente puede señalarse que el marco normativo laboral venezolano consagra el salario mínimo como una excepción al principio de libre estipulación del salario.

Características

Desde el punto de vista doctrinal existen autores que señalan diferentes características del salario Guzmán[47] reconoce como tales a la seguro, continuo y regular, por otro lado Ruprecht citado por Hori[48] señala que son la proporcional, continuo e invariable, mientras que Arria[49] reconoce la proporcional, continuo, intransmisible e irrenunciable; otros autores hacen referencia a la conmutatividad, disponibilidad e individualidad del salario. A continuación se explicaran cada una de estas características del salario.

1. Conmutativo: Características referida a la contraprestación pues el trabajador o trabajadora recibe a cambio de un trabajo prestado un pago por su labor, por ello se puede afirmar que este no tiene en ningún caso el carácter de donación. Lo anterior viene dado por la relación contractual que existe a título oneroso, por cuanto el desembolso que se realiza se abona, no es una donación, tampoco tiene por causa un título gratuito, en ella hay de por medio una prestación que es el trabajo y una contraprestación que es la remuneración. El salario se paga, en principio, como una retribución de los servicios prestados. Se trata, pues, de la consecuencia típica de un contrato bilateral perfecto como el contrato de trabajo. Es la reciprocidad al esfuerzo o servicios prestados mediante un contrato de trabajo en calidad de dependiente. Este elemento es utilizado como un criterio fundamental para decidir sobre la existencia o no del vínculo laboral.

---

[47] Guzmán R. (2000) *Ibidem,* p. 130.

[48] Hori R. (1977) *Las prestaciones y el salario en el Derecho Mexicano del Trabajo*". Estudios sobre Derecho Laboral Homenaje a Rafael Caldera, Tomo 1. Caracas. Editorial Sucre. p.913

[49] Arria S. Ensayo sobre el Salario. Caracas. Ediciones Edime, p. 26.

2. Subordinado: es necesario que el trabajador se encuentre bajo las órdenes del patrono, el trabajador o trabajadora al estar obligado a cumplir con todas las órdenes e instrucciones que imparta su empleador o contratante, se convierte sin lugar a dudas en un subordinado.

3. Disponible: El trabajador puede disponer libremente de su salario, puede darle el uso que el determine, y se encuentra esta característica en el artículo 101 de la LOTTT “Los trabajadores y trabajadoras dispondrán libremente de su salario. Es nula cualquier limitación a este derecho no prevista en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o la ley”. (s/p)

4. Proporcional: esto se encuentra contemplado en el Artículo 109 de la LOTTT el cual reza

> A trabajo igual, desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador o trabajadora con relación a la clase de trabajo que ejecuta.

De acuerdo con lo señalado en la norma el monto del salario debe estar de acuerdo con el esfuerzo, tipo de trabajo y duración (se pretende remunerar igual esfuerzos idénticos) recibido por aquellos trabajadores en proporción a su trabajo (desempeño jornada y condiciones). La cantidad y tipo de trabajo realizado puede ser variado según su naturaleza para lo cual será estimado por unidad de tiempo, por piezas u obra realizada.

5. Periódico: Se percibe con regularidad y permanencia, a través de la relación contractual.

6. Individual: debe ser pagado a quien presto el servicio

7. Se puede presupuestar. Debe presentar una ventaja económica y ser evaluada en forma de dinero

8. Continuidad: El pago del salario no puede interrumpirse aun cuando el trabajador, por causas ajenas a su voluntad y atribuibles al empleador, dejare de prestar sus servicios. Dentro de las razones por las que no se puede dejar de pagar el salario, se encuentran aquellas establecidas por Ley, como el caso del derecho a vacaciones remuneradas, descansos semanales, entre otros, pues lo contrario significaría permitir rupturas sucesivas en el contrato de trabajo, a pesar de ser el principio de permanencia, uno de los esenciales del contrato de trabajo.

9. Invariabilidad este término es utilizado en el sentido que el salario debe ser entregado siempre en el lugar, en la forma y en el tiempo previamente convenido por las partes, sin que puedan alterarse las condiciones de la retribución, salvo que sea en beneficio del trabajador, se refiere a que el trabajador tendrá certeza de recibir por sus servicios una cantidad determinada (salario fijo),

10. Intransmisibilidad, El salario se debe pagar directamente al trabajador o a la persona que él autorice y, en todo caso, el trabajador tiene derecho a exigir que su salario le sea pagado directamente a su persona (o a quien autorice).

11. Irrenunciabilidad: Se encuentra establecida en el marco normativo en el Artículo 103 de la CNRB[50] el cual expresa:

> El derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo a los hijos e hijas y al cónyuge o persona con quien tenga unión estable de hecho el trabajador o trabajadora.
>
> Los trabajadores y trabajadoras podrán autorizar al patrono o patrona que les descuenten de su salario cuotas únicas o periódicas en beneficio de la organización sindical o caja de ahorros a que estén afiliados o afiliadas de conformidad con sus estatutos y la Ley. (s/p)

[50] Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) *Ibidem*

El salario por ser la contraprestación de los servicios del trabajador como se señaló anteriormente el trabajador no puede renunciar a su derecho a percibir el salario, el principio de irrenunciabilidad en materia laboral es amplísimo y según este el trabajador no podrá renunciar a las disposiciones legales que lo favorezcan (entre ellas, el derecho a recibir una remuneración por los servicios prestados), por lo menos no durante la vigencia de la relación laboral.

12. Variabilidad: Esto viene dado por las continuas fluctuaciones económicas, por medio del cual esta cantidad debe ajustarse, de allí que esta variabilidad guarda relación con la situación social, económica y política presente en la relación laboral. En los tiempos actuales el salario varía constantemente.

13.Intangibilidad: Por cuanto el mismo garantiza y otorga seguridad jurídica al salario, tanto frente al empleador como frente a terceros, además este solo puede ser cobrado por el trabajador o trabajadora

14. Carácter Alimentario: Es alimentario porque está destinado a satisfacer las necesidades del trabajador y trabajadora como la de su familia, debiendo ser un salario justo, este se basa en el hecho de que al trabajador, por las horas que dedica en exclusividad al patrono para el desempeño de sus funciones para el cumplimiento de la jornada laboral, por lo que en ese tiempo no puede realizar otras actividades ajenas a través de las cuales pueda satisfacer necesidades de subsistencia.

15. Seguridad: Este le permite la certeza que con lo que gana por su labor puede satisfacer las necesidades básicas, y este en no depende en ningún caso de la casualidad.

16. Disponibilidad: El trabajador o trabajadora tiene la libertad de disponer su salario para los fines que él desee, sin limitación. Este es de libre disposición, las asignaciones económicas pagadas al Trabajador o Trabajadora, pueden

ser utilizados libremente, en los gastos que crean necesario, sin necesidad de consultar o informar a su empleador.

17. Es Inembargable: las deudas contraídas con terceros por el trabajador o trabajadora, no pueden originar medidas de embargo sobre ellas. La excepción a ésta regla es la pensión alimenticia autorizada con orden judicial a los niños, niñas y adolescentes en razón del interés superior (artículo 152 LOTTT).

18. Carácter preferencial o prevalencia: En caso de quiebra o liquidación de la empresa, las remuneraciones, así como los beneficios sociales del colaborador, tienen preferencia frente a otras deudas del patrono. (artículo 151 LOTTT).

En el contenido de los artículos 151 y 152 de la LOTTT, se puede inferir la tanto la intención del legislador como del constituyente de proteger el ingreso salarial. La institución del salario va regida por principios fundamentales como justa distribución de la riqueza, libre estipulación del salario y libre disponibilidad, consagrado como un derecho irrenunciable y proporcional al trabajo realizado; para hacer el pago efectivo al trabajador debe establecerse las condiciones de plazo, lugar y forma. A pesar que el salario es de libre estipulación el trabajador tiene derecho a percibir una remuneración justa que le permita cubrir las necesidades primarias y vivir dignamente.

Según lo estudiado hasta ahora el salario y el bono de alimentación tienen una serie de características que son comunes.

Capítulo IV

Determinación de las características actuales del beneficio de alimentación en Venezuela

La intención del legislador y el espíritu del decreto N° 2.066[51], se expone en el primer artículo “regular el Cesta Ticket Socialista, como beneficio de alimentación para proteger y defender la capacidad adquisitiva de los trabajadores y trabajadoras en materia alimentaria, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender una mayor productividad laboral”. Sin embargo la capacidad adquisitiva se ve mermada por la situación actual que atraviesa el país que ha afectado a todos los trabajadores tanto del sector público como privado en todas las escalas laborales existentes.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, la autora considera que son pocos y casi nulos los beneficios proporcionados por el cesta ticket, considerando la situación económica del país a causa de la hiper inflación la cual no permite la adquisición de comidas balanceadas, nutritivas y con el contenido calórico necesario para que el trabajador o trabajadora pueda suplir esta necesidad según los requerimientos nutricionales, esto se debe a los incrementos exponenciales y progresivos que se dan en todos los rubros de la cadena alimenticia en los diferentes expendidos por lo cual el beneficio no es efectivo.

Actualmente se señala que se ha desnaturalizado el ingreso del trabajador, a través de la política del Estado donde se vienen realizando con más frecuencia aumentos paulatinos del salario los cuales desde hace mucho han sido menores a lo percibido a través de beneficios de carácter no salarial, según especialistas en derecho laboral es un recurso legal utilizado por el

[51] Decreto 2066 publicado en Gaceta Oficial N° 40.773

actual gobierno, que es el mayor empleador del país con el fin que los mismos no afecten el pasivo laboral, con la finalidad de evitar un pago más elevado por prestaciones sociales las cuales según la legislación vigente son calculadas por el último salario. Tal cual lo señala Econométrica[52]

> La "desalarización" del ingreso o la "bonificación" del salario es un fenómeno que se ha acentuado en los últimos dos años en Venezuela,
>
> Además de restringir el beneficio del salario a efectos de prestaciones sociales, la "desalarización" del ingreso también genera limitaciones en las libertades de los trabajadores para disponer de su dinero, ya que el "cesta ticket socialista" está concebido para ser usado en la adquisición de alimentos.

Muchas han sido las críticas acerca del cestaticket por tener carácter no remunerativo, Provea señala que este carece de efectos salariales y no se pueden capitalizar sus efectos, lo que reduce aún más la ya mermada capacidad de ahorro del trabajador. Lo que originó la reforma del 97 de la Ley del Trabajo, fue con la intención de suprimir los bonificaciones no salariales, porque la remuneración era más baja que los mismos beneficios.

Actualmente al igual que con la ley anterior, el gobierno ha venido bonificando el salario mínimo legal, así mismo se ha venido tergiversando el salario cosa que no persigue el Derecho Laboral, este es un derecho constitucional el cual está referido al derecho que tienen los trabajadores a la progresividad que es el de avanzar en sus beneficios y la intangibilidad. La remuneración mínima, salario mínimo o sueldo mínimo, es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador en un determinado país y a través de una ley establecida oficialmente, para un determinado período laboral (hora,

[52] "Bonificación del Salario" Deteriora Derechos de los Trabajadores Disponible en http://www.econometrica.com.ve/blog/bonificacion-del-salario-deteriora-derechos-de-los-trabajadores/[consulta 26 de junio de 2018]

día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores, en Venezuela se paga con una parte como sueldo y otra como bono de alimentación o Cesta Ticket Sociales y el argot popular lo entienden como salario o sueldo mínimo.

Según la Ley el Cesta Ticket Socialista o bono de alimentación, no es otra cosa que un bono exclusivo para la alimentación del trabajador que no se toma en cuenta para el cálculo de las prestaciones sociales u otros pasivos laborales, a menos que se establezca lo contrario en la convención colectiva, acuerdo colectivo o en contratos individuales de trabajo.

Por otra parte, el Cesta Ticket Socialista, según se ha visto no se ajusta a la inflación, puede decirse que es una política errada del gobierno pues mientras no se tomen las acciones adecuadas desde el punto de vista social, económico y legal no funcionarán estos paliativos, esto actúa como un sistema y por ello no pueden tomarse medidas aisladas.

Según lo señala el correo del Caroní[53]

> El actual gobierno está utilizando un instrumento que se creó como un complemento del salario en un elemento distorsionador del ingreso laboral. Al superar en un alto porcentaje el salario del trabajador, es así como el salario pasa a ser un complemento de la cestaticket, invirtiendo la ecuación y convirtiéndose en un integrante subalterno del ingreso total. (s/p)

Lo anteriormente citado permite ratificar que el gobierno posee pocas herramientas para controlar los precios de los productos necesarios para el sustento de las familias trabajadoras, la medida más coherente hasta ahora ha sido el aumento del salario mínimo nacional y las escalas de los

[53]Correo del Caroní Disponible en http://correodelcaroni.com/index.php/economia/item/48373-gobierno-persiste-en-farsa-del-salario-minimo-integral-al-incluir-en-el-calculo-el-bono-de-alimentacion /[consulta 26 de junio de 2018]

Trabajadores de la Administración Pública por lo cual debería sincerarse el salario normal, para permitir un aumento del nivel adquisitivo realmente y cada vez que se hagan los aumentos que estos tengan mayor impacto.

Son muchos los cambios que se han venido dando en este beneficio social de carácter no remunerativo por lo cual la autora considera que todo se hace sobre una base empírica sin ningún tipo de planificación previa ni organización, pudiendo señalar como desventaja que las empresas hoy en día tienen la obligación del pago del Cesta Ticket Socialista aunque este como patrono les provea la comida a los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de la emergencia económica.

En cuanto al Cesta Ticket Socialista este representa un monto adicional a la retribución que en ningún momento es fijado por la libre voluntad de las partes, así como tampoco es producto de un laudo arbitral, tal como lo señala el convenio 095 de la OIT, sino que es fijado vía Decreto que es un acto administrativo que, pasa por encima de la voluntad de las partes, el Estado ordena entregar una retribución adicional y advierte que este no forma parte del salario, es una práctica constante de ensayo y error. Según señala Rondón[54]

> Hoy la Ley del Cesta Ticket Socialista no responde adecuadamente a la realidad que los trabajadores y trabajadoras experimentamos en Venezuela, en consecuencia, necesaria es su eliminación inmediata. Amparados en el artículo 87 de nuestra Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su numeral 1 que establece:*"Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales",* el monto correspondiente al Cesta Ticket Socialista debe formar parte de manera inmediata del salario normal. Siendo así, se sincera el salario normal y su incidencia en los cálculos de vacaciones, utilidades o aguinaldos, prestaciones sociales, entre otros conceptos. Sincerado el salario tiene más incidencia en el

[54] Rondón Disponible en línea en https://www.aporrea.org/contraloria/a254349.html /[consulta 26 de junio de 2018]

> ingreso familiar la política de ajuste salarial que se viene implementando. (s/p)

Ahora bien, según se señala en la cita anterior el Estado debe tener la prioridad debido a la importancia del salario como medio de subsistencia, tomar en cuenta estos dos elementos principales que deben considerarse al momento de fijar su cuantía: el costo de la canasta básica y el índice inflacionario el cual hace tiempo no es publicado. Lo anterior redundaría en la estimación de un "salario realmente suficiente" para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su núcleo familiar.

Finalmente se señala la Encíclica Cuadragésimo anno del Papa Pio XI[55] del año 1931 la cual dispone el salario debe ser << suficientemente amplio para que puedan los padres de familia atender convenientemente las necesidades domésticas ordinarias> >.

[55] Hernández A. (2003) Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Tercera Edición. Jurídicas Rincón. Venezuela

CONCLUSIONES

Puede señalarse que desde épocas remotas ha existido la necesidad de regular uno de los derechos humanos fundamentales como lo es la alimentación, la cual se obtiene muchas veces a través del hecho social trabajo, que se encuentra establecido en las distintas leyes, decretos, convenios colectivos, contratos entre otros.

En vista de la misma necesidad del Estado de regular el salario y sus beneficios laborales como consecuencia del trabajo señala las características básicas para otorgar los beneficios de carácter no remunerativo y que son de orden público, los cuales no pueden ser relajados por convenio de particulares, dada su importancia social.

Ahora bien, el salario y sus características son unos de los conceptos más estudiados en el Derecho del Trabajo, que en términos muy generales, se trata de la remuneración, provecho o ventaja concedida a una persona con ocasión de su carácter de trabajador, sin embrago es de acotar que este debe ser suficiente y estar adaptado al costo de la vida que le permita cubrir sus necesidades básicas.

Actualmente el Cestaticket Socialista como beneficio de carácter no remunerativo sigue manteniendo las características y se mantiene vigente el espíritu de la Ley por las cuales fue creado, a pesar del sentido que en la práctica se quiere desvirtuar y de la situación de crisis social, política y económica que atraviesa el país que indudablemente afecta en forma desmedida tanto al patrono como al trabajador.

A manera de conclusión final aun cuando el Legislador ha tratado de blindar la capacidad adquisitiva del trabajador en materia alimentaria, observando el comportamiento de las regulaciones a través del tiempo se puede confirmar la desnaturalización del sentido inicial de este beneficio, puesto que el trabajador

en la práctica es quien desvía el uso de esta bonificación adquiriendo bienes y servicios distintos a los alimentarios.

La naturaleza del beneficio de alimentación o Cesta Ticket Socialista su fundamento jurídico en articulado de la Constitución La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) establece en su artículo 305, a pesar de tener naturaleza legal no puede considerarse salario, puede decirse que este es un subsidio de tipo obligatorio que no tiene carácter salarial, el mismo tiene como finalidad ser una ayuda de tipo social y no retributiva.

Es importante destacar que el cesta tickets en la práctica ha perdido la naturaleza para el cual fue creado, ya que establecimientos comerciales de naturaleza distinta a la alimentaria que los reciben como forma de pago, y allí es donde se desvirtúa el fin para el cual fue creado. Sin embargo, la Naturaleza jurídica del cesta tickets o bono de alimentación, es la de mejorar la alimentación del trabajador y su familia, no tiene carácter salarial si no que forma parte de los beneficios sociales, tal como lo menciona el convenio 95 de la OIT, el cual es importante resaltar ya que se puede concluir luego de toda la investigación realizada en la materia, que las prestaciones económicas de seguridad social entre ellas el bono de alimentación no tienen carácter en el contrato de trabajo si no su espíritu fundamentalmente son las circunstancias sociales y especialmente familiares del trabajador.

RECOMENDACIONES

Una vez examinado y estudiado todo lo correspondiente al bono de alimentación (Cestaticket Socialista) como beneficio no salarial, siendo pública y notoria la situación actual, se está consciente que a pesar de los aumentos constantes de salario, bono de alimentación, Unidad Tributaria, entre otros aunado a la falta de publicación de los Índices de Precios al Consumidor y la dificultad de la obtención del dinero en efectivo además, de la perdida acelerada de valor de la moneda de curso legal, surge la necesidad que el Estado tome las medidas necesarias respecto a la funcionabilidad del cono monetario y el control de la inflación, puesto que ello ha traído como consecuencia que el valor del Cestatiket sea insuficiente para cubrir la necesidad alimentaria básica, que permitan recuperar las fuerzas para seguir trabajando, además de gozar de una alimentación digna, tanto para el trabajador como para su familia.

Se requiere que el Estado use una buena dosis de creatividad para reenfocar los planes y estrategias que le permitan salir de esta situación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias (2012) *El Proyecto e Investigación*. Editorial Episteme. Caracas. Venezuela.

- Ariza, José (2004) *Dirección y Administración Integrada de Personas*. Madrid-España. Editorial Mc Graw Hill.

- Arria S. (2003) *Ensayo sobre el Salario*. Caracas. Ediciones Edime.

- Barrantes (2012) *Investigación un Camino al Conocimiento un enfoque cualitativo y cuantitativo*. Primera edición. EUNED Editorial Universidad Estatal a Distancia. San José de Costa Rica

- "Bonificación del Salario" Deteriora Derechos de los Trabajadores Disponible en http://www.econometrica.com.ve/blog/bonificacion-del-salario-deteriora-derechos-de-los-trabajadores/[consulta 26 de junio de 2018]

- Cabanellas (s/f) disponible en http://mairecita.blogspot.com/2008/03/el-salario-su-acepcin-jurdica-y-su.html [consulta 9 de enero 2018]

- Cámara Venezolana de Empresas Administradoras de Beneficios Sociales (Cavedebes) Disponible en http://www.analitica.com/economia/pago-del-cestaticket-en-efectivo-no-contribuye-a-la-alimentacion-del-trabajador/ [Consulta junio 13, 2018]

- Chiavenato (2010) *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá. Colombia. Editorial Mc Graw Hill. V Edición.

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial Nº 36.860 del 30 de diciembre de 1999

- Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección del salario. Disponible en http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/Convenio_95.pdf [consulta 25 de junio de 2018]

- Correo del Caroní Disponible en http://correodelcaroni.com/index.php/economia/item/48373-gobierno-persiste-en-farsa-del-salario-minimo-integral-al-incluir-en-el-calculo-el-bono-de-alimentacion /[consulta 26 de junio de 2018]

- Declaración Universal de Derechos Humanos Disponible en la página Web http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/ [consulta 22 de junio de 2018]

- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial a la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2011) Gaceta Oficial Nº 39.666 del 4 de mayo 2011Decreto Nº 8.189 del 3 de mayo

- Decreto con Rango, Valor y fuerza de Ley de Reforma Parcial del Decreto de Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2014) Gaceta Extraordinaria N° 6.147, del 18 de noviembre de 2014, Decreto N° 1.393

- Decreto N° 2.244 (2016) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 40852 de fecha viernes 19 de febrero de 2016

- Decreto N° 2.505 (2016) Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6269 de fecha 28 de octubre de 2016

- Decreto N° 2.833 (2017) Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.296 de fecha 2 de mayo de 2017

- Decreto N° 3.233 (2017) Gaceta Oficial Extraordinaria N° N° 6.354 de fecha 31 de octubre de 2017

- Díaz (2012) “Impacto de la Reforma de la Ley de Alimentación en las Pequeñas y Medianas Empresas en Venezuela” Trabajo presentado como requisito para optar al grado de Magíster en Derecho del Trabajo en la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín

- Duarte y Parra (2014) *Lo que debes saber sobre un trabajo de Investigación.* Maracay, Venezuela. Graficolor, C.A. Tercera Edición.

- Guzmán R. (2000) *Nueva Didáctica del Derecho al Trabajo Adaptada a la Constitución de 1999 y a la Ley Orgánica del Trabajo*. Editorial Melvín. Caracas.

- Hernández A. (2003) *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*. Tercera Edición. Jurídicas Rincón. Venezuela

- Hori R. (1977) *Las prestaciones y el salario en el Derecho Mexicano del Trabajo*”. Estudios sobre Derecho Laboral Homenaje a Rafael Caldera, Tomo 1. Caracas. Editorial Sucre.

- Levy-Carciente, Sary, Phélan C, Mauricio, Fernández, O, & J, Francisco. (2010). Primeros resultados de la implementación de la ley de alimentación de los trabajadores en Venezuela. Caso: Los cupones de alimentación. *Agroalimentaria*, *16*(30), 47-59. [Recuperado el 15 de febrero de 2018] de

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-03542010000100003&lng=es&tlng=es.

- Ley de Alimentación para los Trabajadores (2004) Gaceta Oficial no 38.094 del pasado 27 de diciembre de 2004

- Ley de la Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) Gaceta Oficial, del 19 de junio de 1997, número 5152

- Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (2015) Gaceta Oficial Nª 40.773 del 23 de octubre de 2015. Decreto Nº 2066 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras

- Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores (1998) Gaceta Oficial 38.538 del 15 septiembre de 1998

- Organización Internacional de Trabajo (OIT) Documento en línea disponible en http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v60s1/v60s1a09.pdf [18 de junio de 2019]

- Ospina (2012) *Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica*. 5ª edición. Madrid. Paraninfo

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976) Disponible en la página Web https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx [consulta 22 de junio de 2018]

- Perdomo (2010). *Cómo hacer un proyecto de Investigación socio jurídico.* Tercera edición España: Deusto.

- Reforma Parcial del Reglamento de la Ley De Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) Gaceta Oficial dela República Bolivariana de Venezuela N° 40.077 del 21 de Diciembre de 2012, reimpreso en la Gaceta Oficial N° 40.078 del 26 de Diciembre de 2012.

- Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores (2006) Gaceta Oficial Nº 38.426 del 28 de abril de 2006. Decreto Nº 4.448 del 25 de abril de 2006

- Rendón, J. (2006) *Derecho del Trabajo.* Ed. Tarpuy, Barcelona-España. 3ra. Edición. Ediciones Orbis

- Rondón Disponible en https://www.aporrea.org/contraloria/a254349.html /[consulta 26 de junio de 2018]

- Sentencia del 15 de mayo del 2003, Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia Disponible en http://www.tsj.gob.ve/decisiones [consulta 15 de junio de 2019]

- Sentencia del del 30 de julio del 2003, Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia Disponible en http://www.tsj.gob.ve/decisiones [consulta 15 de junio de 2019]

- Schuler y Otros (1999) *Administración de Recursos Humanos*. México. Sexta Edición

- Tamayo y Tamayo (1997) *El Proceso de la Investigación Científica*. Editorial Limusa, S.A. México.

- Urquijo, J. (1997). *La Administración de Sueldos y Salarios*. Buenos Aires - Argentina. Editorial PLUS ULTRA

- Werther y Davis (2008) *Administración de Recursos Humanos*: El *capital humano de las empresas.* Sexta edición. Editorial Mc.Graw Hill. Bogotá.