



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**EL DERECHO A LA ALIMENTACION DE LOS
TRABAJADORES EN EL DERECHO LABORAL
VENEZOLANO**

**Proyecto de trabajo de grado para optar al título de Especialista
en Derecho del Trabajo**

Línea de Investigación: Relaciones Laborales y la Seguridad Social

**Autora: Moreno Guillen Karin Alejandra
Tutora: Sosa Moreno, Karlasileny**

San Cristóbal, 05 de Febrero de 2020



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**EL DERECHO A ALIMENTACION DE LOS TRABAJADORES
EN EL DERECHO DEL LABORAL VENEZOLANO**

**Trabajo de grado para optar al título de Especialista en
Derecho del Trabajo**
Línea de Investigación: Relaciones Laborales y la Seguridad Social

San Cristóbal, 05 de Febrero de 2020

San Cristóbal, 05 de Febrero de 2020.

Ciudadana

Lcda. Carolina Montilva

Directora del Decanato de Investigación y Postgrado

Presente.-

Formalmente presento el Trabajo de Grado titulado El Derecho a la Alimentación en el Derecho del Trabajo venezolano, para optar al título de Especialista en Derecho del Trabajo, que otorga la Universidad Católica del Táchira.

Atentamente,

Abg. Karin Alejandra Moreno Guillen.

C.I. V-.18.989.636.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutora del Trabajo de grado presentado por Karin Alejandra Moreno Guillen, titular de la cédula de identidad No. V-18.989.636., para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es EL DERECHO A LA ALIMENTACION EN EL DERECHO LABORAL VENEZOLANO, aprobado por el Consejo General de Postgrado, en su reunión de fecha 11 de Noviembre de 2019, según Acta No. 168.

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

Espc. Karlasileny Sosa Moreno
CI V.-14.606.444.

DEDICATORIA

A Dios

Por ser mí guía y darme fortaleza para continuar ante cada obstáculo que se me presentó y no desistir.

A Mis padres

Mi madre Moraima Guillen, por haberme apoyado en todo momento, por su bondad, amor y convicción en que todo se puede lograr.

Mi padre Luis Moreno, por ser mi ejemplo de perseverancia y fortaleza, gracias por el apoyo ante cada paso dado. A ambos gracias por esa humildad y honestidad.

A Mi hija

Camila Antonella, gracias por su amor, sonrisas, inteligencia, porque me enseñó el significado de valentía, y por ser mi inspiración para no renunciar ante las adversidades.

Mi tutora

Karlasileny Sosa, por su profesionalismo, cariño y dedicación, sin su ayuda no hubiese sido posible culminar esta tesis.

A mi tierra venezolana, por ser noble, acogedora, y enseñarnos a ser valientes y tener esperanza.

ÍNDICE GENERAL

Páginas preliminares.....	6
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I	14
EL DERECHO A LA ALIMENTACION EN EL MARCO DEL DERECHO INTERNACIONAL	14
1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos y los demás instrumentos internacionales	14
CAPITULO II	26
EL DERECHO A LA ALIMENTACION EN VENEZUELA	26
2.1 El Decreto No. 221 Programa de Comedores para los Trabajadores	26
2.2. Ley Programa de Comedores para los Trabajadores de 1988	27
2.3 Decreto 247 del año 1994	28
2.4. Decreto 1054 del año 1996	28
2.5. Decreto 1240. del año 1996	28
2.6. Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores de 1998.....	29
2.7. Ley de Alimentación para los Trabajadores de 2004.....	33
2.8. Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2011.....	33
2.9. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2014.....	39
2.10. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Cesta Ticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2015	42
2.11. Decretos mediante los cuales se ajusto el pago del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras en el año 2016.....	52
2.12. Decretos mediante los cuales se ajusto el pago del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras en el año 2017.....	54
2.13. Decretos, Providencias y Anuncios Presidenciales, mediante los cuales se ajusto el pago del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras en el año 2018.....	57
2.14. Anuncios y Decretos mediante los cuales se ajusto el pago del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras en el año 2019	59
2.15. Decreto mediante el cual se incremento el pago del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras en el año 2020.....	33
CAPITULO III	67
CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN RELACION AL BENEFICIO ALIMENTACION EN VENEZUELA.....	67
CONCLUSIONES	86

REFERENCIAS.....	95
------------------	----

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CN Constitución Nacional

CRBV Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

FAO Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación

LOT Ley del Trabajo

LOTTT Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

LPA Ley Programa de Alimentación

LOPT Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

LOPCYMAT Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

ONU Organización de las Naciones Unidas

PIDESC Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**Autora: Moreno G, Karin A.
Tutora: Sosa, Karlasileny.
Año: 2020**

RESUMEN

El presente trabajo, permitió hacer un completo análisis del derecho a la alimentación en el derecho del trabajo venezolano, en el contexto de los Tratados Internacionales y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la configuración legal que lo prevé, su evolución histórica, así como su aplicación e implementación práctica en el proceso laboral venezolano, las consecuencias de su incumplimiento y finalmente el tratamiento jurisprudencial. El objetivo general fue analizar el derecho a alimentación en el derecho del trabajo venezolano, el cual se desarrolló a través de los siguientes objetivos específicos: 1) Describir el nacimiento de la obligación de alimentación a nivel internacional y constitucional; 2) Analizar la evolución histórica legal del derecho a la alimentación como una obligación del empleador en Venezuela su configuración, contenido, tipos y consecuencias; 3) Analizar las sentencias dictadas en aplicación de la ley especial que regula la materia. Metodológicamente esta investigación es monográfica, se ubica dentro del enfoque cualitativo en la modalidad documental, de carácter hermenéutico y de tipo descriptivo. En consecuencia, en virtud al estudio realizado, de la investigación en fuentes doctrinarias, jurisprudenciales, del examen de sus normas sustantivas y procesales del derecho del trabajo, se analizaron diversos aspectos relacionados con el derecho a alimentación en el derecho del trabajo venezolano, su configuración internacional, constitucional, su configuración y evolución histórica en la ley, el tratamiento jurisprudencial, siendo concebido con flexibilidad estructural que permitirá su adaptación a los cambios que se susciten en la dinámica jurídica contemporánea.

Descriptores: Derecho a alimentación, Cestaticket, Leyes, Decretos, Sentencias.

INTRODUCCIÓN

El derecho a la alimentación fue consagrado por primera vez en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en la que a su vez se estableció como parte importante del nivel de vida adecuado.

En un Estado de derecho social, debería estar incluido el derecho a la alimentación, y por lo tanto en el sistema jurídico, de tal forma que pueda ser exigido por los ciudadanos a tener una política pública sobre el derecho que el Estado se ha comprometido, lo que no implica que este derecho quede subordinado al campo de las políticas públicas para su materialización, sino que implica muchos más aspectos a considerar.

Según el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas¹, el Derecho a la Alimentación adecuada se ejerce cuando todo hombre, mujer o niño, ya sea solo o en común con otros, tiene acceso físico y económico, en todo momento, a la alimentación adecuada o a medios para obtenerla.

Para Shutter², el Derecho a la Alimentación es el derecho a tener acceso, de manera regular, permanente y libre, sea directamente, sea mediante compra en dinero, a una alimentación cuantitativa y cualitativamente adecuada y suficiente, que corresponda a las tradiciones culturales de la población a que pertenece el consumidor y que garantice una vida psíquica y física, individual y colectiva, libre de angustias, satisfactoria y digna. En tal sentido, la protección del derecho de todos los seres humanos a

¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. ACNUDH, Folleto informativo N° 16 (Rev. 1): El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

² Olivier De Schutter. Relator Especial de las Naciones Unidas sobre el Derecho a la Alimentación. Université de Louvain — SSH/JURI/PJTD — Collège Thomas More — Place Montesquieu, 2, bte. [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 01 Diciembre de 2019. Disponible en: L2.07.01—1348Louvain-la-Neuve—Belgium.srfood@ohchr.org, (<http://www.srfood.org/index.php/es/derecho-a-la-alimentacion>)

alimentarse con dignidad, comprende la posibilidad de producir los alimentos o la adquisición de estos por otros medios.

El Derecho a la alimentación requiere que los Estados faciliten un entorno propicio en el que las personas puedan desarrollar plenamente su potencial para producir o procurarse una alimentación adecuada para sí mismas sus familias. Para adquirir los alimentos, una persona necesita una base de ingresos adecuada, por ello, el Derecho a la Alimentación requiere que los Estados garanticen, por consiguiente, políticas salariales y redes de seguridad social que permitan a los ciudadanos poder realizar su derecho a una alimentación adecuada.

Los países deben hacer posible y efectivo el Derecho a la alimentación a escala nacional, tal como señala el Comentario General No. 12 sobre el Derecho a la Alimentación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas³ (en lo adelante ONU) y las Directrices Voluntarias en apoyo de la Realización Progresiva del Derecho a una Alimentación Adecuada en el Contexto de la Seguridad Alimentaria Nacional.

Es por ello que la aplicación de la normativa relativa al derecho a la alimentación ha tenido una gran repercusión en las constituciones nacionales, legislaciones, sistemas judiciales, instituciones, políticas y programas, así como para varios temas relacionados con la seguridad alimentaria: pesca, tierras, tratamiento diferenciado de los grupos más vulnerables y acceso a los recursos en los Estados.

Por tanto el derecho a la alimentación se encuentra íntimamente vinculado al derecho del trabajo, pues el empleo y la seguridad social son

³ Olivier De Schutter. Relator Especial de las Naciones Unidas sobre el Derecho a la Alimentación. Université de Louvain — SSH/JURI/PJTD — Collège Thomas More — Place Montesquieu, 2, bte. [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 01 Diciembre de 2019. Disponible en: [L2.07.01—1348Louvain-la-Neuve—Belgium.srfood@ohchr.org, \(http://www.srfood.org/index.php/es/derecho-a-la-alimentacion\)](http://www.srfood.org/index.php/es/derecho-a-la-alimentacion)

los medios fundamentales para la obtención de los alimentos. En tal sentido, los salarios mínimos y los beneficios de la seguridad social suelen determinarse tomando en cuenta el costo de los alimentos básicos en el mercado.

En Venezuela, la obligación de alimentar a los trabajadores forma parte de los derechos individuales de los trabajadores, siendo incorporada legislativamente por primera vez en el año 1984, mediante el Decreto Programa de Comedores para los Trabajadores⁴, con el propósito de que los patronos del sector privado proveyeran a quienes fueren sus beneficiarios durante su jornada de trabajo de una comida dietéticamente balanceada.

En la actualidad todos los trabajadores, tanto del sector público y privado tienen el derecho a una comida balanceada durante la jornada de trabajo, previsto en el instrumento legal Decreto con Valor, Rango y Fuerza de Ley de Cesta Ticket Socialista, para los Trabajadores y Trabajadoras⁵, en consecuencia, conforme al contenido de los artículo 1 y 2, es el otorgamiento de una comida balanceada que reúna las condiciones calóricas y de calidad para fortalecer la salud, prevenir enfermedades ocupacionales y propender a la mayor productividad laboral.

Sin embargo, este beneficio conforme al contenido del referido decreto puede implementarse a elección del empleador: a) mediante comedores propios o contratados a terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones; b) mediante contratación de comida elaborada por establecimientos especializados; c) mediante la instalación de comedores comunes por varias entidades de trabajo; d) mediante comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición: e)

⁴ Decreto No.221 Programa de Comedores para los Trabajadores, publicado en Gaceta Oficial No. 33.048., de fecha 01 de Agosto de 1984.

⁵ Decreto No. 2066 con valor, rango y fuerza de Ley de Cesta Ticket Socialista, para los Trabajadores y las Trabajadoras, publicado en Gaceta Oficial No.40.773., de fecha 23 de Octubre de 2015.

mediante la provisión o entrega al trabajador de tickets para la adquisición de comidas y alimentos; f) mediante la provisión de una tarjeta electrónica de alimentación.

Ahora bien, posteriormente a esta Ley de Cesta Ticket Socialista del año 2015, se implementaron diversos decretos así como anuncios presidenciales hasta la presente fecha que incrementaron su valor, llegando inclusive a dejar de un lado la referencia de la unidad tributaria vigente y estableciendo como medida de su cálculo un monto en bolívares.

La última regulación del beneficio alimentación fue llevada a cabo por el Ejecutivo Nacional mediante Decreto No.1,⁶ que estableció su monto en la cantidad de doscientos mil bolívares (Bs.200.000, 00.).

Esta investigación es de gran interés para cualquier profesional del derecho así como estudiantes de pregrado, pues, analiza el derecho a alimentación como un derecho humano fundamental, los instrumentos internacionales que lo tipifican, como se incorpora como un derecho individual de los trabajadores, determina su conceptualización, describe su evolución histórica en Venezuela, determina su base legal, tipos, modalidades de cumplimiento en el contexto del derecho del trabajo venezolano. Así mismo, señala las sentencias que garantizan su cumplimiento en el marco de una tutela judicial efectiva.

De este modo, el objetivo general de la investigación fue analizar el derecho a alimentación en el derecho del trabajo venezolano, el cual se desarrolló a través de los siguientes objetivos específicos: 1) Describir el nacimiento de la obligación de alimentación a nivel internacional y constitucional; 2) Analizar la evolución histórica del derecho a la alimentación como una obligación del empleador en Venezuela su configuración legal, contenido, tipos y consecuencias; 3) Señalar y analizar

⁶ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.1. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.502., de fecha 09 de Enero de 2020.

las sentencias dictadas en aplicación de la ley especial que regula la materia.

La investigación estará compuesta de tres capítulos: el primer capítulo contiene una descripción del reconocimiento del derecho a la alimentación a nivel internacional los instrumentos internacionales (tales como: Declaraciones y Pactos) suscritos y ratificado por la República Bolivariana de Venezuela, su reconocimiento constitucional, fundamental para la comprensión del siguiente capítulo.

En el segundo capítulo, se analiza la evolución histórica del derecho a la alimentación de los trabajadores como un derecho individual, la descripción de los derechos que la componen; su fundamento jurídico, a saber, constitucional y legal, conceptualización, tipos y las modalidades de su cumplimiento, las sanciones impuestas por el Estado ante un eventual incumplimiento.

En el tercer capítulo se analizan y determinan las sentencias dictadas por la jurisdicción laboral relativa, al carácter del beneficio, las modalidades de cumplimiento al finalizar la relación de trabajo y causal de procedencia.

La investigación metodológicamente se ubica de tipo monográfica, dentro del enfoque cualitativo en la modalidad documental, de carácter hermenéutico y de tipo descriptivo.

Por lo que respecta a las referencias teóricas, en el proceso de la investigación se tomaron en cuenta diversos autores que han escrito sobre el derecho a la alimentación como un derecho humano fundamental, su configuración como un derecho individual de los trabajadores en Venezuela, su evolución histórica, tipología y modalidades de cumplimiento.

De esta misma manera, se describieron las sentencias que emanan de los Tribunales del Trabajo y las normas que deben ser observadas en el cumplimiento de la obligación alimentaria. Asimismo, se tendrá en cuenta la normativa aplicable, teniendo en cuenta desde los Tratados, Pactos y Acuerdos Internacionales, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela hasta las leyes orgánicas, especiales y decretos que competen, las decisiones emanadas del Tribunal Supremo de Justicia hasta la presente fecha, que deben ser tomadas en consideración.

CAPITULO I

EL DERECHO A LA ALIMENTACION EN EL MARCO DEL DERECHO INTERNACIONAL

1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos y los demás instrumentos internacionales:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue el documento que por primera vez, incorporo el derecho a la alimentación como un derecho humano, como resultado de un acuerdo entre las naciones a partir del reconocimiento de otros derechos humanos entre los que podemos señalar, la dignidad y la igualdad de todas las personas.

El derecho a la alimentación se estableció como un derecho humano en el artículo 25⁷, que señala:

ARTICULO 25: 1. 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, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. 2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”

Esta declaración nace como una necesidad de superar y corregir los hechos acaecidos en la segunda guerra mundial que implico la aniquilación de millones de seres humanos en razón de sus creencias, ideologías, origen étnico o racial, religión o profesión.

⁷ Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos. [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 02 Diciembre de 2019. Disponible en: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.

El reconocimiento de tales delitos contra la vida y los derechos humanos fue vital para que se reconociera que tales crímenes no deberían repetirse siendo necesario la creación de un instrumento internacional (desde el punto de vista legal) que obligara a los Estados a nivel mundial a proteger, respetar y garantizar los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas, lo que trajo como resultado que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 217 A (III), adoptara la declaración en fecha 10 de diciembre de 1948.

Aun cuando para ese momento, el mundo se encontraba dividido en dos concepciones diferentes y confrontadas sobre las formas de organización social y económica de los países (el socialismo y el capitalismo) se formularon con posterioridad dos pactos internacionales, el primero de ellos, relativo a los derechos políticos y civiles, promovido y defendido por los países de regímenes capitalistas, y el segundo de ellos, correspondiente a los derechos económicos, sociales y culturales, propuestas de los países socialistas. La idea de esta división era mostrar al mundo que el cuerpo de derechos era igualmente importante y que tenía como características el hecho de ser universales, interdependientes, inalienables, indivisibles y exigibles.

En tal sentido, se consagro el derecho a la alimentación como de igual jerarquía e importancia que el derecho a la vida, derecho a la libertad de expresión, derecho a una vida libre de violencia, entre otra cantidad de derechos humanos que se incluyeron en los instrumentos internacionales.

En el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁸ (en lo adelante PIDESC) de 1966, el derecho a la alimentación adecuada forma parte junto con los derechos al vestido y a la vivienda, del

⁸ Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 2200 A (XXI). Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 02 Diciembre de 2019. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf.

derecho a un nivel de vida adecuado para la persona y su familia y a la mejora permanente de las condiciones de existencia, a tal efecto estableció:

ARTICULO 11: 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, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento. 2. Los Estados Partes en el presente Pacto, reconociendo el derecho fundamental de toda persona a estar protegida contra el hambre, adoptarán, individualmente y mediante la cooperación internacional, las medidas, incluidos los programas concretos, que se necesitan para: 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; 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.

En tal sentido el PIDESC, determino el derecho fundamental de toda persona a estar protegidos contra el hambre, así como la obligación de los Estados miembros de garantizar mediante las medidas que fueren necesarias para mejorar los métodos de producción de alimentos así como su distribución equitativa.

En el año 1996, los países de la región latinoamericana y del Caribe redactaron y suscribieron el Protocolo de San Salvador⁹, que estableció:

ARTICULO 12:

⁹ Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Protocolo de San Salvador. [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 02 Diciembre de 2019. Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>.

Derecho a la Alimentación

1. Toda persona tiene derecho a una nutrición adecuada que le asegure la posibilidad de gozar del más alto nivel de desarrollo físico, emocional e intelectual.
2. Con el objeto de hacer efectivo este derecho y a erradicar la desnutrición, los Estados partes se comprometen a perfeccionar los métodos de producción, aprovisionamiento y distribución de alimentos, para lo cual se comprometen a promover una mayor cooperación internacional en apoyo de las políticas nacionales sobre la materia.

Una vez reconocido el derecho a la alimentación por los Estados mediante instrumentos internacionales (declaraciones, pactos y tratados) como un derecho humano fundamental se hizo necesario la determinación de su conceptualización, es decir, en qué consiste, que comprende, mecanismos jurídicos que garanticen su existencia y eficacia, el compromiso de los Estados, las medidas deben adoptar éstos para que efectivamente se realice y cuáles son los mecanismos para su exigibilidad y tutela judicial efectiva.

A tal efecto, los sistemas internacionales y regionales de los Derechos Humanos, a lo largo del tiempo han ido emitiendo diversos documentos, entre los que se consideran de mayor envergadura:

- a) La Observación General No.12 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- b) Los Informes y Recomendaciones de los relatores especiales en la materia y del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- c) Las directrices voluntarias aprobadas por la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (en lo adelante FAO) en noviembre de 2004.

Para Amartya Sen¹⁰ los derechos sociales, donde está incluido el derecho a la alimentación, deben estar incluidos en el sistema jurídico, de tal forma que puedan ser exigidos por los ciudadanos dentro de concepto del metaderecho, refiriéndose al derecho que tienen los ciudadanos a tener una política pública clara sobre el derecho que el Estado se ha comprometido a realizar, aunque esto no signifique que el cumplimiento de estos derechos quede subordinado al campo de las políticas públicas para su realización.

Todos los seres humanos, independientemente de su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro orden, origen nacional o social, posesiones, nacimiento u otra condición, tienen derecho a la alimentación adecuada y el derecho de vivir libres del hambre.

En tal sentido, en la Declaración del milenio, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2000, los Estados se comprometieron a reducir a la mitad para el año 2015, el número de personas que padecieran hambre.

En el año 2004, la FAO aprobó las Directrices Voluntarias en apoyo de la realización progresiva del derecho a una alimentación adecuada en el contexto de la seguridad alimentaria nacional, dando orientación práctica a los Estados en su aplicación del Derecho a la Alimentación adecuada.

Para garantizar la efectividad del derecho a la alimentación se creó el Comité de Seguridad Alimentaria Mundial (en lo adelante CSA), que tiene como objetivo la lucha por lograr un mundo libre de hambre en el que los Estados implementen las directrices voluntarias para la realización progresiva del derecho a una alimentación adecuada en el contexto de la

¹⁰ FAO. Sobre el Derecho a la alimentación, “El derecho a no tener hambre” de Amartya Sen y otros Documentos. Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 03 Diciembre de 2019. Disponible en: <http://www.fao.org/alc/legacy/iniciativa/pdf/DAtoria.pdf>

seguridad alimentaria nacional, dicho comité CSA fue reformado en el año 2009.

Para la Según la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (en lo adelante ACNUDH)¹¹, el derecho a la alimentación es determinado cuando todo hombre, mujer o niño, ya sea solo o en común con otros, tiene acceso físico y económico, en todo momento, a la alimentación adecuada o a medios para obtenerla.

De igual manera el Relator especial de las Naciones Unidas, De Schutter¹², define el derecho a la alimentación como:

...“El derecho a tener acceso, de manera regular, permanente y libre, sea directamente, sea mediante compra en dinero, a una alimentación cuantitativa y cualitativamente adecuada y suficiente, que corresponda a las tradiciones culturales de la población a que pertenece el consumidor y que garantice una vida psíquica y física, individual y colectiva, libre de angustias, satisfactoria y digna”....

Por tanto la protección del derecho de todos los seres humanos a alimentarse con dignidad, implica la posibilidad de producción de alimentos o la adquisición de estos por otros medios.

El derecho a la alimentación requiere que los Estados faciliten un entorno propicio en el que las personas puedan desarrollar plenamente su potencial para producir o procurarse una alimentación adecuada para sí mismas sus familias. Para comprar alimentos, una persona necesita una base de ingresos adecuada, por esto, el derecho a la alimentación requiere que los Estados garanticen, por consiguiente, políticas salariales y redes de

¹¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. ACNUDH, Folleto informativo N° 16 (Rev. 1). Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 01 Diciembre de 2019. Disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet16Rev.1sp.pdf>

¹² De Schutter Olivier. Relator Especial de las Naciones Unidas sobre el Derecho a la Alimentación. Université de Louvain — SSH/JURI/PJTD — Collège Thomas More — Place Montesquieu, 2, bte. Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 01 Diciembre de 2019. Disponible en: [L2.07.01—1348Louvain-la-Neuve—Belgium.srfood@ohchr.org, \(http://www.srfood.org/index.php/es/derecho-a-la-alimentacion\)](http://www.srfood.org/index.php/es/derecho-a-la-alimentacion).

seguridad social que permitan a los ciudadanos poder realizar su derecho a una alimentación adecuada.

De lo anteriormente expuesto puede señalarse, que los componentes que integran el derecho a la alimentación son:

a) La disponibilidad alimentaria, para lo cual es necesario que los alimentos estén disponibles a través de fuentes naturales, ya sea mediante la producción de alimentos (agricultura y ganadería) o por otros medios que permitan obtener alimentos: pesca, caza y recolección. Por otra parte, significa que los alimentos deben estar disponibles a la venta al detal.

b) La posibilidad de acceso, es decir, que se garantice el acceso físico y económico a los alimentos. La accesibilidad económica significa que los alimentos deben ser asequibles. Toda persona debería ser capaz de procurarse alimento para una alimentación adecuada sin tener que comprometer por ello ninguna otra necesidad básica: medicamentos, alquiler, gastos escolares, entre otras. La accesibilidad física significa que los alimentos deben ser accesibles a todos, incluyendo a los grupos más vulnerables físicamente: los niños, los enfermos, los discapacitados o los mayores, para los cuales resulta difícil salir para conseguir alimento.

c) El consumo implica aquello que se consume, su calidad y riesgos para la salud, formas de preparación para el consumo y cómo se distribuyen los alimentos dentro de la familia. Responde a patrones culturales dispuestos en el ser humano como hábitos alimentarios.

d) El aprovechamiento biológico incluye las funciones de utilización del cuerpo, quien aprovecha los alimentos consumidos, función condicionada por aspectos de saneamiento del medio, como agua segura y condiciones que no contaminen los alimentos, así como el estado de salud de la persona, que determinará la conversión de alimentos en nutrientes para la vida. La alimentación también debe ser apta para el consumo humano, libre

de sustancias adversas, como contaminantes procedentes de procesos industriales o agrícolas, especialmente residuos de pesticidas, hormonas o medicamentos veterinarios.

La aplicación de la normativa relativa al derecho a la alimentación ha tenido una gran repercusión en las constituciones nacionales, legislaciones, sistemas judiciales, instituciones, políticas y programas, es por ello, que Venezuela como Estado suscribiente ha ratificado las declaraciones, pactos y tratados internacionales en la materia que nos ocupa tales como la Declaración de los Derechos Humanos y el PIDESC que reconocen el derecho a la alimentación.

Por lo que respecta a Venezuela se han suscrito y ratificado las declaraciones, tratados y pactos Internacionales más significativos en materia de Derechos Humanos, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el PIDESC, entre otros, reconocen al derecho a la alimentación como un derecho humano, lo que indica que su garantía y efectividad plena es una obligación del Estado venezolano.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (en lo adelante CRBV) en su artículo 23¹³, señala:

ARTICULO 23: “Los Tratados, pactos y convenciones relativas a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorable a las establecidas en la Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los Tribunales y demás órganos del poder Público”.

¹³ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.453. Extraordinaria*. Marzo 24 2002.

En tal sentido, todos los tratados y pactos internacionales suscritos y ratificados por Venezuela son de jerarquía constitucional, de aplicación inmediata por los órganos administrativos y el poder judicial.

Así mismo la CRBV, señala en relación al derecho de alimentación:

ARTICULO 305: “El Estado promoverá la agricultura sustentable como base estratégica del desarrollo rural integral, y en consecuencia garantiza la seguridad alimentaria de la población; entendida 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. La seguridad alimentaria deberá alcanzarse desarrollando y privilegiando la producción agropecuaria interna, entendiéndose como tal la proveniente de las actividades agrícola, pecuaria, pesquera y acuícola. La producción de alimentos es de interés nacional y fundamental al desarrollo económico y social de la Nación. A tales fines, el Estado dictará las medidas de orden financiera, comercial, transferencia tecnológica, tenencia de la tierra, infraestructura, capacitación de mano de obra y otras que fueran necesarias para alcanzar niveles estratégicos de autoabastecimiento. Además, promoverá las acciones en el marco de la economía nacional e internacional para compensar las desventajas propias de la actividad agrícola”

En tal sentido, la CRBV, no consagra de forma expresa el derecho a la alimentación ya que solo se refiere a la seguridad alimentaria de la población como principio orientador del gobierno y lo titula dentro del título VI del sistema socioeconómico.

A diferencia de otras Constituciones como las de Brasil, Bolivia, Ecuador, Nicaragua y Colombia, que han ubicado el derecho a la alimentación como un derecho humano de todas las personas, en Venezuela la seguridad alimentaria es el acceso oportuno de alimentos y su disponibilidad suficiente y estable dentro del territorio nacional como objetivo a alcanzar dentro de las políticas socio económicas.

Al respecto, debe señalarse que debió haber sido incorporado dentro de la categoría de derechos humanos e incluirse como derecho individual para

que los órganos administrativos y judiciales pudieran desempeñar un papel más activo en su protección.

Para Abramovich y Courtis¹⁴, esa falta de manifestación expresa limita la exigibilidad del derecho, por lo que se requiere de leyes, normas y políticas públicas que, a partir de los principios constitucionales en materia de derechos humanos, contribuyan a diseñar líneas de acción que permitan a las personas estar libres de hambre y, establezcan claramente las vías y mecanismos para la exigibilidad y justiciabilidad del derecho a la alimentación.

Por lo tanto, aun cuando el derecho a la alimentación no está consagrado expresamente en la CRBV, de la lectura de los artículos antes citados y realizando un análisis integral de las disposiciones afines relativas a otros derechos humanos tales como: la vida, la salud, un nivel de vida adecuado, entre otros, lo que aunado al hecho de que exista la suscripción de tratados y pactos que le otorgan carácter constitucional al derecho a la alimentación, puede concluirse que está previsto aun cuando no expresamente, lo que permite su regulación mediante leyes y reglamentos que se dicten a tal efecto.

Al ser Venezuela, parte suscribiente y ratificado el PIDESC, debe seguir las Directrices voluntarias de la FAO, que orientan a los Estados en la realización progresiva del derecho a una alimentación adecuada, en el contexto de la seguridad alimentaria nacional. Dentro de los principios que le componen están la igualdad, la ausencia de discriminación, la participación, la inclusión, la obligación de rendir cuentas y el estado de derecho.

¹⁴ Bramovich, Víctor y Christian Courtis. Los derechos sociales como derechos exigibles. 2012, en: Teoría y realidad constitucional N° 12-13. (Internet) 2002 (Citada 20 de octubre de 2016). [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 02 Diciembre de 2019. Disponible en: <http://www.dialnet.unirioja.es>.

Sin embargo, hasta ahora las iniciativas venezolanas para dar cumplimiento a las referidas Directrices no han sido suficientes, en tal sentido, se han realizado algunas regulaciones en la materia tales como: a) el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007¹⁵; b) el Primer Plan Socialista, Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013¹⁶; c) el Segundo Plan Socialista, Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación¹⁷ y d) la promulgación del Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica de Seguridad y Soberanía Agroalimentaria¹⁸.

Por lo que respecta a los planes de desarrollo, debe señalarse que el primero de ellos contemplaba alcanzar el equilibrio económico, en el que además de privilegiar la producción nacional, se considera como de segundo plano y complementaria las importaciones.

En relación a la promulgación del Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica de Seguridad y Soberanía Agroalimentaria, esta tiene como objeto garantizar la seguridad y soberanía agroalimentaria, siguiendo los principios constitucionales, siendo aplicable en todas las actividades ejecutadas en el territorio nacional relacionadas con la producción, intercambio, distribución, comercialización, almacenamiento, importaciones, exportaciones y control de alimentos.

La referida Ley define la seguridad agroalimentaria como la capacidad efectiva que tiene el Estado de garantizar a toda la población la disponibilidad, acceso, intercambio y distribución equitativa de los

¹⁵ República Bolivariana de Venezuela (2001). Líneas generales del plan de desarrollo económico y social de la nación 2001-2007. Caracas: Ministerio de Planificación.

¹⁶ República Bolivariana de Venezuela (2007). Líneas generales del plan de desarrollo económico y social de la nación 2007-2013. Caracas: Gobierno Bolivariano de Venezuela.

¹⁷ República Bolivariana de Venezuela-Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, RBV-AN. (2013). Ley del Plan de la Patria. Segundo plan socialista de desarrollo económico y social de la Nación. Caracas: *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°6.118 Extraordinario*, de fecha 04 de diciembre de 2013

¹⁸ República Bolivariana de Venezuela. Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica de Seguridad y Soberanía Agroalimentaria *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5889 Extraordinario. Decreto Ley N° 6.071/08* del 31 de julio de 2008.

alimentos de forma estable, siendo las disposiciones de orden público y se declaran de utilidad pública y de interés social los bienes que aseguren la disponibilidad y acceso a los alimentos, pero no señala límites de temporales para el logro de los objetivos.

Por lo que respecta a los precios de los alimentos, productos o insumos agroalimentarios, declarados de primera necesidad es competencia de Ejecutivo Nacional, así como de fijar y establecer políticas de contingencia cuando lo considere necesario para garantizar el abastecimiento nacional de alimentos. Existe prohibición de los monopolios, así como las prácticas de monocultivos intensivos.

Se prevén los tipos de sanciones a los sujetos que cometan infracciones (multa, comiso, cierre temporal del establecimiento y prisión). Sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil o administrativa, que hubiere lugar, sin embargo, no señala responsabilidades gubernamentales, los recursos y las vías formales que tienen los ciudadanos para reivindicar el cumplimiento del derecho a la alimentación

Por otra parte, existe la posibilidad de establecer sujetos beneficiarios a los cuales se les otorga prioridad para la colocación de productos agrícolas, suministros de insumos y usos de servicios para la producción, pero no incentiva a los diferentes sectores a participar en esos procesos.

Crea la figura de las Asambleas Agrarias y Consejos Campesinos, cuya función principal es la ayudar a la concertación y planificación social de la producción y comercialización de los productos agroalimentarios.

CAPITULO II

EL DERECHO A LA ALIMENTACION EN VENEZUELA

2. Evolución Histórica del Derecho de Alimentación de los trabajadores:

2.1 El Decreto No. 221 Programa de Comedores para los Trabajadores:

En Venezuela la obligación de alimentar a los trabajadores forma parte de los derechos individuales, siendo incorporada legislativamente por primera vez en el año 1984, mediante el decreto ¹⁹Programa de Comedores para los Trabajadores, con el propósito de que los patronos del sector privado otorgarán a quienes fueren sus beneficiarios (sujetos de la ley) durante su jornada de trabajo de una comida dietéticamente balanceada.

Este decreto fue adoptado como una medida en el año 1984, fecha en la cual el Ejecutivo Nacional dictó medidas económicas y financieras requeridas por el interés público nacional en ejercicio de las atribuciones conferidas por la Constitución Nacional de 1961²⁰, cuyo objetivo fue incrementar los beneficios a los trabajadores, establecía la provisión a los trabajadores de una comida dietéticamente balanceada, durante la jornada de trabajo e igualmente, se contempló un límite salarial para la obtención del beneficio y un límite máximo para la pérdida del mismo, así como la implementación de comedores en las áreas de trabajo y una escala cuantificada por el número de trabajadores que conformaba la empresa, que hacía que el disfrute variara en su valor, con la salvedad que el

¹⁹ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.221 Programa de Comedores para los Trabajadores, publicado en *Gaceta Oficial No. 33.048.*, de fecha 01 de Agosto de 1984.

²⁰ Republica de Venezuela. Constitución de la República de Venezuela de 1961. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela No.662. Extraordinaria.* Enero 23 de 1961.

beneficio de alimentación otorgado no era considerado parte integrante del salario a los efectos del cálculo de las prestaciones sociales.

2.2. Ley Programa de Comedores para los Trabajadores de 1988:

Fue la primera ley especial creada para la protección alimentaria de los trabajadores denominada Ley Programa de Comedores para los Trabajadores²¹, de fecha 26 de septiembre de 1988, la cual instaura en su objeto la provisión de una comida dietéticamente balanceada para los trabajadores, durante su jornada de trabajo.

Esta ley presentaba diversos aspectos, el primero de ellos el hecho de que su valor era el equivalente a Bs.18,25., (valor nominal de la moneda para 1988), pero una parte de ese monto era pagada por el empleador lo correspondiente a Bs.15,00. y el restante de Bs.3,15., por el trabajador.

El segundo de ellos, en el ámbito del sector privado estaba dirigido el cumplimiento para empresas con más de diez (10) trabajadores y un capital superior a Bs.75.000.

El tercero de ellos, es que los sujetos beneficiarios de la ley eran los trabajadores del sector público y de la empresa privada, aquellos que devengaran hasta un salario de Bs.4.500., en el caso de devengar un monto de Bs.4.900,00., el beneficio se perdía.

Finalmente en los casos de provisión de una comida dietéticamente balanceada para los trabajadores, durante su jornada de trabajo, podían celebrarse convenios con empresas prestadoras de este servicio pero debía realizarse bajo la supervisión del Instituto Nacional de Nutrición.

²¹ Republica Bolivariana de Venezuela. Ley Programa de Comedores para los Trabajadores. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 34.059*; de fecha 26 de septiembre de 1988.

2.3 Decreto 247 del año 1994:

En fecha 30 de junio de 1994, mediante Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 35.493, se dictó Decreto No. 247, de fecha 29 de junio de 1994²², en el cual se estableció un subsidio a la alimentación y al transporte.

El subsidio a la alimentación consistía en un equivalente al 2% del salario mínimo mensual y se hacía la distinción entre los trabajadores del sector público y privado, estableciéndose las condiciones para el otorgamiento al sector público para lo cual debía estar ajustado a la disponibilidad presupuestaria.

2.4. Decreto 1054 del año 1996:

En fecha 07 de Febrero del año 1996, el Ejecutivo Nacional dictó Decreto No. 1.054., en Gaceta Oficial N° 35.900²³, mediante el cual se modificó el subsidio de alimentación y al transporte a Bs.600,00. (valor nominal de la moneda para esa fecha). Estableció un monto salarial específico para percibir el subsidio alimentación y un monto salarial para la pérdida o la no obtención del beneficio.

La regulación novedosa es que se incluyó de manera novedosa a los trabajadores domésticos y conserjes para ser beneficiarios del subsidio, que anteriormente habían sido excluidos de las medidas económicas dictadas por el Gobierno Nacional.

2.5. Decreto 1240. del año 1996:

²² Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No. 247. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N° 35.493, de fecha 29 de junio de 1994.

²³ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No. 1054. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N° 35.900, de fecha 13 de Febrero de 1996.

Posteriormente, en ese mismo año, se dictó el Decreto No. 1.240.²⁴, en fecha 07 de marzo de 1996, en el que se ajustó el subsidio al aumento salarial, exencionando de su aplicación para los trabajadores contratados por tiempo determinado, a los trabajadores contratados para una obra determinada, cuando ésta concluya y los trabajadores de dirección o de confianza o aquellos que actuasen como representantes del patrono, se mantuvo el pago para los trabajadores aún cuando se encuentren en disfrute de las vacaciones.

2.6. Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores de 1998:

La Ley Programa de Alimentación de los Trabajadores de 1998²⁵, fue la primera ley especial dictada con el objeto de la protección alimentaria de los trabajadores, su objetivo era crear un programa de alimentación para mejorar el estado nutricional de los trabajadores, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades profesionales y propender a una mayor productividad laboral.

Las entidades de trabajo que eran sujetos de la ley a los efectos del cumplimiento del Programa de Alimentación del Trabajador, eran los empleadores del sector privado y del sector público que tenían a su cargo más de cincuenta (50) trabajadores. Siendo los beneficiarios de la ley aquellos trabajadores que devengaran hasta dos (2) salarios mínimos mensuales, siendo excluidos cuando llegaren a devengar tres (3) salarios mínimos.

El beneficio de alimentación era una provisión total o parcial de una comida balanceada durante la jornada de trabajo, entendiéndose por ella

²⁴ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No. 1240. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N° 35.915, de fecha 07 de Marzo de 1996.

²⁵ Republica Bolivariana de Venezuela. Ley Programa de Alimentación de los Trabajadores de 1998. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N° 36.538., de fecha 07 de Marzo de 1998.

la que reuniera las condiciones calóricas y de calidad tomando como referencia las recomendaciones y criterios establecidos por el Instituto Nacional de Nutrición.

El beneficio también podía ser concedido voluntariamente por los empleadores que tenían a su cargo menos trabajadores de los exigidos en el límite mínimo (cincuenta 50) previamente indicado y podía extenderse a los trabajadores que devengaren una remuneración superior al límite estipulado en cuanto a los salarios.

El Instituto Nacional de Nutrición tenía la obligación de la determinación del régimen dietético de una comida balanceada, quien ejercería la supervisión y recomendación, así como la obligación de orientación y educación acerca del régimen alimentario y todo lo necesario al cumplimiento de la ley.

En cuanto a la forma de su otorgamiento podía implementarse, a elección del empleador, de las siguientes maneras:

- a) La instalación de comedores propios en las empresa, dirigidos y operados por ella o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones;
- b) Por contratación del servicio de comida elaborada por empresas especializadas en el área;
- c) A través de la provisión o entrega al trabajador de cupones o tickets con los que podría obtener comidas o alimentos en restaurantes o establecimientos similares, con los cuales la empresa hubiere celebrado convenio, directamente o a través de empresas de servicio especializadas;
- d) Mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias empresas, próximos a los lugares de trabajo, para que atendieran a los trabajadores beneficiarios del Programa;

- e) Mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el Instituto Nacional de Nutrición.

Existía una prohibición expresa de que el beneficio alimentación fuera cancelado en dinero efectivo. En cuanto a la determinación de la naturaleza del beneficio de alimentación señalaba expresamente la ley que no sería considerado como salario, excepto que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo se estipularan lo contrario.

En los casos de cumplimiento de la modalidad bajo la figura de de cupones o tickets, debía suministrarse un cupón o ticket por cada jornada de trabajo, cuyo valor no podía ser inferior a cero coma veinticinco unidades tributarias (0,25 U.T.) ni superior a cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T.).

Se estableció para las empresas que ya hubiesen estado otorgando un beneficio social con carácter similar de acuerdo a las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo que los empleadores sólo estarán obligados a ajustarlos.

En relación a los cupones o tickets debían señalar el valor era pagado al establecimiento proveedor, el nombre del empleador que concedía el beneficio, señalado que era exclusivamente para el pago de comidas o alimentos, estando prohibida la negociación total o parcial por dinero, el trabajador beneficiario y la fecha de vencimiento.

La ley tenía como objetivo que los cupones o tickets se destinarán exclusivamente a la compra de comidas o alimentos, siendo las formas de incumplimiento:

- a) el canje indebido del cupón o ticket, es decir, por dinero;

- b) el canje por cualquier bien o producto que no se destinara a la alimentación del trabajador;
- c) el cobro por parte del establecimiento habilitado de cualquier descuento sobre el valor real del cupón o ticket;
- d) el uso, por parte del establecimiento habilitado, de los cupones o tickets que recibiera de los beneficiarios para otros fines que no fueran el reembolso directo en la empresa emisora de los cupones o tickets.

En cuanto al control y supervisión, para el caso de las empresas prestadoras del servicio que emitieran y administrasen cupones o tickets dentro del ámbito del programa de alimentación del trabajador debían entregar al Instituto Nacional de Nutrición o al Ministerio del Trabajo cada tres (3) meses las listas de los establecimientos habilitados, a los fines de controlar la adecuación de los mismos al objetivo del programa.

A cargo de los Ministerios del Trabajo y de Sanidad y Asistencia Social, que para esa fecha eran dos, estaba la facultad de inspeccionar los establecimientos habilitados y en caso de existiesen irregularidades encontradas la ley preveía sanciones:

- a) Advertencias;
- b) Amonestaciones;
- c) Suspensiones temporales de la habilitación para la participación del programa de alimentación;
- d) Sanciones económicas como la multa desde diez unidades tributarias (10 U.T.) hasta cincuenta unidades tributarias (50 U.T.);
- e) Finalmente la cancelación definitiva de la habilitación para la participación del programa de alimentación.

Se encontraba establecida la garantía de cumplimiento del beneficio para los trabajadores en todo momento, pues, en los casos de suspensión temporal o cancelación definitiva de la habilitación de un establecimiento, el empleador debería tomar las medidas necesarias para que el beneficio se siguiera otorgando a los trabajadores a través de cualquier otra de las modalidades de cumplimiento.

A todo evento, el Ministerio del Trabajo tenía la facultad de resolver cualquier cuestión que no estuviese prevista expresamente en la ley, pudiendo el Ejecutivo Nacional aumentar mediante decreto el salario tope para el otorgamiento del beneficio.

En cuanto a la vigencia de la ley su vigencia para el sector público fue diferida hasta la posibilidad de la disponibilidad presupuestaria, mientras que para el sector privado fue desde el 01 de Enero de 1999.

2.7. Ley de Alimentación para los Trabajadores de 2004:

En el año 2004, se promulgo la ley de Alimentación para los Trabajadores²⁶, cuyo objeto fue regular el beneficio de alimentación para proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral.

Los empleadores que se encontraban obligados a su cumplimiento eran aquellos del sector público y privado, que tenían a su cargo veinte (20) o más trabajadores, quienes debían otorgar el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo, siendo el tope salarial para el otorgamiento del mismo hasta tres salarios mínimos urbanos decretados por el Ejecutivo Nacional.

²⁶ Republica Bolivariana de Venezuela. Ley de Alimentación de los Trabajadores. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N° 38.094., de fecha 27 de Diciembre de 2004.

En los casos de grupos de empresas, que tuvieran en conjunto más de veinte (20) trabajadores, era de obligatorio cumplimiento el otorgamiento el beneficio alimentación.

Se previó la posibilidad que el empleador, concediera de manera concertada o voluntaria, el beneficio alimentación por los empleadores que tuvieran menos trabajadores o a los trabajadores que devengaran una remuneración superior al límite estipulado.

La ley definió como comida balanceada aquella que reuniera las condiciones calóricas y de calidad, tomando como referencia las recomendaciones y criterios establecidos por el órgano competente en materia de nutrición, es decir, el Instituto Nacional de Nutrición.

Por lo que respecta a la supervisión su competencia era del Instituto Nacional de Nutrición quien podía incluso realizar recomendaciones necesarias así como emprender campañas de orientación y educación acerca del régimen alimentario y todo lo necesario al cumplimiento de la ley.

En relación al otorgamiento del beneficio alimentación, podía otorgarse a elección del empleador, de las siguientes modalidades:

- a) Instalación de comedores propios en la empresa, operados por ella o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones;
- b) La contratación de servicios de comida elaborada por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales;

- c) La provisión o entrega de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, emitidas por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, con los que el trabajador podía obtener comidas o alimentos en restaurantes o establecimientos de expendio de alimentos o comidas elaboradas;
- d) La provisión o entrega de una tarjeta electrónica de alimentación, emitida por una empresa especializada en la administración de beneficios sociales, la cual se destinaba a la compra de comidas y alimentos, y podía ser utilizado únicamente en restaurantes, comercios o establecimientos de expendio de alimentos, con los cuales la empresa hubiere celebrado convenio a tales fines, directamente o a través de empresas de servicio especializadas;
- e) La instalación de comedores comunes por parte de varias empresas, próximos a los lugares de trabajo.
- f) La utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición.

De manera tal, que se amplió la forma de cumplimiento del beneficio alimentación teniendo como novedoso el otorgamiento de las tarjetas electrónicas, sin embargo, existía prohibición expresa de su pago en dinero en efectivo.

Para los casos en que el beneficio alimentación estuviere previsto en convenciones colectivas de trabajo, la elección de las modalidades de cumplimiento debía ser hecha de común acuerdo entre el empleador y los sindicatos que sean parte de dicha convención.

A todo evento, el beneficio alimentación no sería considerado como salario, excepto que en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo se hubiese estipulado lo contrario.

Por lo que respecta a la modalidad de cumplimiento a través de la entrega de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, debía suministrarse un (1) cupón o ticket, o una (1) carga a la tarjeta electrónica, por cada jornada de trabajo, cuyo valor no podía ser inferior a cero coma veinticinco unidades tributarias (0,25 U.T.) ni superior a cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T.).

A los fines de verificar el cumplimiento del beneficio alimentación constituían medios de pruebas las facturas, constancias, estados de cuenta o informes que expidieran las empresas emisoras de tarjetas electrónicas de alimentación, así como los contratos que éstas celebren con el empleador.

En los casos de cumplimiento mediante cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, la provisión mensual de estos suministros no debía exceder el treinta por ciento (30%) del monto de sumar al salario mensual del respectivo trabajador el valor de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación recibidos por éste en el respectivo período mensual.

Ahora bien, si en las convenciones colectivas de trabajo o acuerdos colectivos se hubiese pactado, podría excederse dicho porcentaje, sin embargo, en el caso de que los trabajadores para los cuales el beneficio exceda del límite fijado el empleador debía tomar las previsiones para que gradualmente, en los sucesivos ajustes del salario y del beneficio, se apliquen los correctivos necesarios para respetar el límite del treinta por ciento (30%).

También se previó la situación cuando en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo vigentes existiesen

beneficios sociales con carácter similar, los empleadores sólo estarían obligados a ajustarlos si fuesen menos favorables.

Los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación debían contener las siguientes especificaciones:

- a) La razón social del empleador;
- b) La mención: exclusivamente para el pago de comidas o alimentos, está prohibida la negociación total o parcial por dinero u otros bienes o servicios;
- c) El nombre del trabajador;
- d) La fecha de vencimiento;
- e) La razón social de la empresa que emite el instrumento;

Adicionalmente a ello, los cupones o tickets debían contener, el valor que iba a ser pagado al establecimiento proveedor y las tarjetas electrónicas de alimentación el acceso a la consulta del saldo disponible por el trabajador beneficiario.

Constituían infracciones a la ley:

- a) El canje del cupón o ticket por dinero, o la obtención de dinero, financiamiento o crédito con la tarjeta electrónica de alimentación.
- b) El canje, pago o compra de cualquier bien o servicio que no se destine a la alimentación del trabajador.
- c) El canje o compra de bebidas alcohólicas o cigarrillos.
- d) El cobro al trabajador beneficiario, por parte del establecimiento habilitado de cualquier descuento sobre el valor real del cupón o ticket, o sobre el valor representado o pagado con la tarjeta electrónica de alimentación.
- e) El cobro o transferencia al trabajador beneficiario, por parte de las empresas de servicio especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, de cualquier descuento, comisión

o carga fiscal por la emisión o el uso de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.

- f) El uso, por parte del establecimiento habilitado, de los cupones, tickets o comprobante de utilización de las tarjetas electrónicas de alimentación que reciba de los beneficiarios para otros fines que no sean el reembolso directo en la empresa emisora de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.

Existía obligación de los empleadores en orientar a sus trabajadores sobre la correcta utilización de los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación.

Por lo que respecta a las empresas de servicio especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales que emitan y administraren cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación debían inscribirse en el Ministerio del Trabajo, debiendo reunir uno requisitos de ley a saber:

- a) Tener como objeto social principal la emisión, administración y gestión de beneficios sociales;
- b) Tener un capital social con un límite mínimo en unidades tributarias que señala la ley.
- c) Disponer de adecuada estructura organizativa, amplia red de establecimientos afiliados y excelente capacidad financiera, que le permitieran satisfacer con ventajas los requerimientos de los empleadores y trabajadores;
- d) Asegurar el destino que se debía dar a los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación. Las empresas de servicio especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales que emitan y administren cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación.

- e) No se podía conceder crédito o financiamiento a los empleadores para el pago de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación;
- f) Debían destinar los fondos que recibían de los empleadores al reembolso de los establecimientos afiliados receptores de los mismos, no pudiendo utilizar estos fondos en ningún caso para fines especulativos;
- g) Debían entregar al órgano competente en materia de nutrición o al ministerio (INN y MT), cada seis (6) meses, las listas de los establecimientos habilitados a los fines de controlar su adecuación

Dentro de las sanciones que tenía prevista la ley, tenemos:

- a) Advertencia;
- b) Suspensión temporal de la habilitación;
- c) En los casos de cierre temporal o cancelación definitiva de la habilitación de un establecimiento, el empleador debía tomar las medidas necesarias para que el beneficio siguiera siendo otorgado a los trabajadores a través de cualquiera de las formas previstas en la ley.

En caso de incumplimiento del beneficio alimentación el empleador era sancionado con multas en unidades tributarias por cada trabajador afectado, quedando igualmente obligado a su cumplimiento y la competencia para la imposición de las sanciones le correspondía a la Inspectoría del Trabajo (de la localidad) perteneciente al Ministerio del Trabajo.

Se previó también la posibilidad de disminuir el número de trabajadores y aumentar el tope de los trabajadores para ser beneficiarios de la ley con la finalidad de preservar el beneficio.

Por lo que respecta a su entrada en vigencia la ley señaló que en el sector público y en el sector privado se mantendría la aplicación del programa, para aquellos trabajadores que estuvieren gozando del beneficio de alimentación. Ahora bien, en aquellos casos en los cuales los organismos de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal no hubieren otorgado el beneficio deberían en el lapso de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia, otorgarlo incorporando en el presupuesto siguiente la disponibilidad presupuestaria necesaria a los efectos del pago efectivo del beneficio otorgado, dando así su cumplimiento.

2.8. Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2011:

La primera reforma parcial del año 2011, que se realizó en la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras,²⁷ fue publicada en gaceta oficial el 26 de abril de 2011.

En esta oportunidad se mantuvo el objeto de regular el beneficio de alimentación para proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores y las trabajadoras, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral, tal como estuvo señalado en la ley.

Uno de los aspectos más relevantes de la reforma fue la eliminación del límite mínimo en cuanto al número de trabajadores que debía tener la empresa para ser sujetos de la ley, pues, señaló que los empleadores del sector público y del sector privado, otorgarían a los trabajadores el beneficio

²⁷ Republica Bolivariana de Venezuela. Reforma Parcial de la Ley de Alimentación de los Trabajadores. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* No.39.660., de fecha 26 de Abril de 2011.

de una comida balanceada durante la jornada de trabajo. Esta comida balanceada debía reunir condiciones calóricas y de calidad, tomando como referencia las recomendaciones y criterios establecidos por el organismo competente en materia de nutrición.

No obstante, la ley excluyó a los trabajadores cuando llegaran a devengar un salario normal que excediera de tres (03) salarios mínimos decretados por el Ejecutivo Nacional.

El beneficio alimentación podría ser concedido, concertada o voluntariamente, por los empleadores a los trabajadores que devenguen una remuneración superior al límite tres (03) salarios mínimos, sin embargo, se previó la facultad que el Ejecutivo Nacional pudiera aumentar el monto del salario tope.

La competencia en la determinación del régimen dietético de una comida balanceada estaría a cargo del órgano competente en materia de nutrición, el cual debería ejercer la supervisión y recomendaciones pertinentes, así como la orientación y educación acerca del régimen alimentario y todo lo necesario al cumplimiento de la ley.

Por lo que respecta al otorgamiento del beneficio alimentación podría implementarse a elección del empleador bajo las mismas modalidades dispuestas en la ley, a saber:

- a) Mediante la instalación de comedores propios en la empresa, operados por ella o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones;
- b) Mediante la contratación del servicio de comida elaborada por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales;

- c) Mediante la provisión o entrega al trabajador o la trabajadora de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, emitidas por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, con los que el trabajador o la trabajadora podrá obtener comidas o alimentos en restaurantes o establecimientos de expendio de alimentos o comidas elaboradas;
- d) Mediante la provisión o entrega al trabajador o la trabajadora de una tarjeta electrónica de alimentación, emitida por una empresa especializada en la administración de beneficios sociales, la cual se destinará a la compra de comidas y alimentos, y podrá ser utilizado únicamente en restaurantes, comercios o establecimientos de expendio de alimentos, con los cuales la empresa haya celebrado convenio a tales fines, directamente o a través de empresas de servicio especializadas;
- e) Mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias empresas, próximos a los lugares de trabajo, para que atiendan a los beneficiarios y beneficiarias de la Ley;
- f) Mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición.

Se mantuvo la disposición de prohibición del pago en dinero en efectivo o su equivalente, ni por otro medio que desvirtuase el propósito la ley y en ningún caso no sería considerado como salario excepto, salvo que en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo se estipule lo contrario.

La segunda modificación importante que trajo consigo la reforma de la ley, fue la incorporación de una nueva regulación referida a la jornada de trabajo y el beneficio alimentación, pues, señaló los casos en que era

obligatorio su cumplimiento aun cuando hubiera sido cumplida por el trabajador:

- a) Por causas imputables a la voluntad del patrono;
- b) Por situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad pública derivada de hechos de la naturaleza que afectasen directa y personalmente al trabajador, pero no al patrono, impidiéndole cumplir con la prestación del servicio;
- c) En los casos de cumplimiento de derechos vacacionales;
- d) En los casos de incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses;
- e) En el descanso pre y post natal y permiso o licencia de paternidad.

Así mismo se previó que en los casos de que el beneficio alimentación se hubiese otorgado mediante comedores, contratación de comidas especializadas, comedores comunes o administrados por el organismo competente, el beneficio de alimentación debería ser pagado mediante la provisión o entrega al trabajador o trabajadora de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, mientras durara la situación que le impidiera cumplir con la prestación del servicio.

Finalmente se señaló la regulación de lo no previsto en la ley mediante reglamento del beneficio alimentación, teniendo como principio preservar el carácter laboral del beneficio.

La segunda reforma que se llevo a cabo en la ley en la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras,²⁸ fue publicada en

²⁸ Republica Bolivariana de Venezuela. Reforma Parcial de la Ley de Alimentación de los Trabajadores. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela No.39.666.*, de fecha 04 de Mayo de 2011.

gaceta oficial el 04 de Mayo de 2011, es decir, a menos de un mes de la primera.

En dicha reforma el otorgamiento del beneficio podía implementarse, a elección del empleador:

- a) Mediante comedores propios operados por el empleador o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones;
- b) Mediante la contratación del servicio de comida elaborada por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales;
- c) Mediante la provisión o entrega al trabajador de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, emitidas por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, con los que el trabajador pudiera obtener comidas o alimentos en restaurantes o establecimientos de expendio de alimentos o comidas elaboradas;
- d) Mediante la provisión o entrega al trabajador de una tarjeta electrónica de alimentación, emitida por una empresa especializada en la administración de beneficios sociales, la cual se destinará a la compra de comidas y alimentos, y podrá ser utilizado únicamente en restaurantes, comercios o establecimientos de expendio de alimentos, con los cuales la empresa haya celebrado convenio a tales fines, directamente o a través de empresas de servicio especializadas;
- e) Mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias empresas, próximos a los lugares de trabajo, para que atiendan a los beneficiarios y beneficiarias de la ley;
- f) Mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición.

Ahora bien, en cuanto a la prohibición del pago del beneficio de alimentación, se mantuvo la misma disposición, sin embargo, allí viene la reforma sustancial, se previó la posibilidad de su pago en dinero efectivo en los siguientes supuestos:

- a) Podría ser pagado en dinero en efectivo o su equivalente, cuando el empleador con menos de veinte (20) trabajadores, se le dificulte cumplir con el beneficio de alimentación, de las formas o modalidades señaladas;
- b) Podría ser pagado en dinero en efectivo o su equivalente, cuando a los trabajadores independientemente del número de empleados con que cuente su empleador, se les dificulte acceder a los establecimientos habilitados para canjear los cupones o tickets de alimentación, o utilizar la tarjeta electrónica;
- c) En el caso de las situaciones previstas en la propia ley cuando no se cumpla la jornada de trabajo, a saber, por causas imputables a la voluntad del patrono, por situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad pública derivada de hechos de la naturaleza que afectasen directa y personalmente al trabajador, pero no al patrono, impidiéndole cumplir con la prestación del servicio, cumplimiento de derechos vacacionales, incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses, en el descanso pre y post natal y permiso o licencia de paternidad.

Por lo que respecta a la elección de la modalidad de cumplimiento cuando el beneficio se encontrare consagrado en convenciones colectivas de trabajo, la elección de las modalidades de cumplimiento debía ser hecha de común acuerdo entre el empleador y los sindicatos que sean parte de dicha convención.

En la reforma de la ley también se incluyó la determinación que el beneficio alimentación no sería considerado como salario, excepto que en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo se estipulara lo contrario.

Así mismo, en caso que el empleador otorgara el beneficio alimentación, a través de la entrega de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, se suministraría un (1) cupón o ticket, o una (1) carga a la tarjeta electrónica, por cada jornada de trabajo, cuyo valor no podría ser inferior a cero coma veinticinco unidades tributarias (0,25 U.T.) ni superior a cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T.). De igual manera, cuando el beneficio de alimentación fuera 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.).

2.9. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2014:

Esta reforma se llevo a cabo mediante Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley de Reforma Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2014²⁹, constituyó la tercera reforma a la Ley de Alimentación del 2004³⁰.

²⁹ Republica Bolivariana de Venezuela. Reforma Parcial de la Ley de Alimentación de los Trabajadores. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* No.6.147., Decreto No. 1.393., de fecha 13 de Noviembre de 2014.

³⁰ Republica Bolivariana de Venezuela. Ley de Alimentación de los Trabajadores. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N° 38.094., de fecha 27 de Diciembre de 2004.

La modificación sustancial se llevo a cabo en diversos aspectos relativos al cumplimiento del beneficio, así, en lo relativo al otorgamiento del beneficio alimentación, a través de la entrega de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, se suministraría un (1) cupón o ticket, o una (1) carga a la tarjeta electrónica, por cada jornada de trabajo, incrementando su valor que no podría ser inferior a cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T.) ni superior a cero coma setenta y cinco unidades tributarias (0,75 U.T.). De igual manera, cuando el beneficio de alimentación fuera entregado en dinero en efectivo o su equivalente, no podrá ser inferior a cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T.) ni superior a cero coma setenta y cinco unidades tributarias (0,75 U.T.).

En los casos de cumplimiento mediante cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, la provisión mensual de estos suministros no debía exceder el cuarenta por ciento (40%) del monto de sumar al salario mensual del respectivo trabajador el valor de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación recibidos por éste en el respectivo período mensual.

Sin embargo, en los casos de que los trabajadores para los cuales el beneficio exceda del límite fijado, el empleador debía tomar las previsiones para que gradualmente, en los sucesivos ajustes del salario y del beneficio, se apliquen los correctivos necesarios para respetar el límite del cuarenta por ciento (40%).

Ahora bien, cuando en las convenciones colectivas de trabajo, acuerdos colectivos o contratos individuales existiesen beneficios sociales con carácter similar el empleador solo quedaría obligado a ajustarlos a las previsiones de la ley.

En lo relativo a las especificaciones que debían contener los cupones, tickets y tarjetas electrónicas, debían señalar:

- a) La razón social de la entidad de trabajo que concede el beneficio;
- b) La mención: exclusivamente para el pago de comidas o alimentos, está prohibida la negociación total o parcial por dinero u otros bienes o servicios;
- c) El nombre del trabajador beneficiario;
- d) La fecha de vencimiento;
- e) La razón social de la entidad de trabajo especializada en administración y gestión de beneficios sociales que emite el instrumento;
- f) Los cupones o tickets deberían contener, además de lo indicado anteriormente, el valor que será pagado al establecimiento o proveedor;
- g) Las tarjetas electrónicas de alimentación tendrían acceso a la consulta del saldo disponible por el trabajador beneficiario.

Finalmente dentro de la disposición transitoria se señaló la obligatoriedad que a partir del 01 de Diciembre de 2014, para las empresas que cuando el valor del beneficio que venían percibiendo los trabajadores se encontrare entre cero coma veinticinco unidades tributarias (0,25 U.T.) y cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T.), debían incrementar el valor del beneficio a cero coma veinticinco unidades tributarias (0,25 U.T.).

Para los casos en que el valor del beneficio sea mayor a cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T.) pero menor a cero coma setenta y cinco unidades tributarias (0,75 U.T.), se ajustara al límite superior de cero coma setenta y cinco unidades tributarias (0,75 U.T.).

2.10. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Cesta Ticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2015:

Es el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Cesta Ticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras³¹, el que sustituyo a la tan reformada Ley de Alimentación de Trabajadores³², en la que se incorporaron nuevas modalidades de cumplimiento, nueva terminología y montos aplicables.

Así pues, el objeto de la ley tiene por objeto regular el cestaticket socialista, como beneficio de alimentación para proteger y defender la capacidad adquisitiva de los trabajadores en materia alimentaria, con la finalidad de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral, como puede observarse no hay un reconocimiento al derecho a la alimentación de los trabajadores sino que se busca es la regulación de ley de una figura denominada cesta ticket socialista.

A tal efecto, las entidades de trabajo del sector público y del sector privado, otorgarán a los trabajadores y las trabajadoras el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo, denominado cestaticket socialista. Entendiéndose por comida balanceada aquella que reúna las condiciones calóricas y de calidad, tomando como referencia las recomendaciones y criterios establecidos por el órgano competente en materia de nutrición.

³¹ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Cesta Ticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.40.773.*, de fecha 23 de Octubre de 2015.

³² Republica Bolivariana de Venezuela. Ley de Alimentación de los Trabajadores. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.094.*, de fecha 27 de Diciembre de 2004.

El control y supervisión de la comida balanceada estará a cargo del órgano competente en materia de nutrición, el cual ejercerá la supervisión y recomendaciones que estime pertinentes, así como emprender campañas de orientación y educación acerca del régimen alimentario y todo lo necesario al cumplimiento del objeto de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.

En cuanto a las modalidades de aplicación del cesta ticket puede implementarse, a elección del empleador, de las siguientes maneras:

- a) Mediante comedores propios operados por las entidades de trabajo o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones;
- b) Mediante la contratación del servicio de comida elaborada por establecimientos especializados en la administración y gestión de beneficios sociales;
- c) Mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias entidades de trabajo, próximos a los lugares de trabajo, para que atiendan a los beneficiarios y beneficiarias de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley;
- d) Mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición;
- e) 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;

- f) Mediante la provisión o entrega al trabajador o la trabajadora de una tarjeta electrónica de alimentación, emitida por una entidad financiera o establecimiento especializado en la administración y gestión de beneficios sociales, la cual se destinará a adquirir comidas y alimentos, y podrá ser utilizada en establecimientos de expendio de alimentos que hayan celebrado convenio con el emisor de la tarjeta electrónica de alimentación.

Cuando el beneficio previsto la ley se encontrara consagrado en convenciones colectivas de trabajo, la elección de las modalidades de cumplimiento se adoptará de común acuerdo entre el empleador y los sindicatos que sean parte de dicha convención.

Se estableció que las entidades de trabajo deberían orientar a sus trabajadores sobre la correcta utilización de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.

En lo relativo al pago del beneficio alimentación se estableció en principio, que no podía ser pagado en dinero en efectivo, ni por otro medio que desvirtuara su propósito, sin embargo, se establecieron algunas circunstancias excepcionales para su pago en dinero efectivo:

- a) En el caso que la entidad de trabajo cuente con menos de veinte (20) trabajadores y resulte imposible o desproporcionadamente oneroso para el empleador el cumplimiento de las modalidades previstas;
- b) Cuando determinadas circunstancias impidan a los trabajadores el acceso factible y oportuno a los establecimientos de expendio de alimentos que hubieren celebrado convenio con los emisores de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, independientemente del número de empleados o empleadas con que cuente su empleador;

- c) Cuando el trabajador o trabajadora recibiere normalmente el beneficio de cestaticket socialista mediante una de las modalidades diferentes y dejare de percibirlo temporalmente como consecuencia del disfrute de vacaciones, descanso pre y post natal, permiso o licencia de paternidad, o en caso de incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses. El empleador podrá otorgar el beneficio de manera temporal, mediante dinero en efectivo, o su equivalente, mientras dure la situación que impida al trabajador cumplir con la efectiva prestación del servicio.

En tal sentido, debería ser notificada por la entidad de trabajo al Inspector del Trabajo (con competencia territorial) dentro de los cinco (5) días siguientes al de la implementación del pago en dinero efectivo.

Se continuo con la previsión relativa a la obligatoriedad del cumplimiento del cesta ticket socialista mientras el trabajador se encontrare disfrutando de su derecho a vacaciones, descanso pre y post natal, permiso o licencia de paternidad o en caso de incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses, bajo cualesquiera de las modalidades previstas en la ley, a saber: provisión de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, o mediante dinero en efectivo o su equivalente.

En lo relativo al monto mínimo del cesta ticket socialista se estableció que cuando se cumpliera mediante la entrega de cupones, tickets, tarjetas electrónicas de alimentación o en dinero en efectivo o su equivalente, el trabajador percibirá mensualmente, como mínimo, el equivalente a una unidad tributaria y media (1,5 U.T.) por día, a razón de treinta (30) días por mes, pudiendo percibir hasta un máximo del equivalente a cuarenta y cinco unidades tributarias (45 U.T.).

Sin embargo, se previó la posibilidad que cuando medien razones de interés social que así lo ameriten, el Ejecutivo Nacional podría decretar

variaciones en cuanto a las modalidades, términos y monto aplicables al cumplimiento del beneficio.

Por lo que respecta al monto mínimo del cesta ticket socialista, cuando en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo vigentes existiesen beneficios sociales con carácter similar, los empleadores sólo estarán obligados a ajustarlos a las previsiones de la ley.

Como mecanismo probatorio se estableció que las facturas, constancias, estados de cuenta o informes, que expidan las entidades, de trabajo emisoras de tarjetas electrónicas de alimentación, así como los contratos que éstas celebren con la entidad de trabajo, constituirían prueba del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores.

A todo evento, el beneficio contemplado la ley no sería considerado como salario, excepto que se le reconozca como tal en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo, lo cual debe entenderse como una invitación a acordarlo en ellas.

Una novedad que se incorporó en la ley fue la posibilidad del descuento por inasistencia a la jornada de trabajo por motivos que le sean imputables, la entidad de trabajo puede descontar, por cada jornada incumplida, la porción del beneficio de alimentación que correspondiere. Dicha porción sería el cociente de dividir el monto total que le correspondería percibir al trabajador o trabajadora por concepto de beneficio de cestaticket socialista en el respectivo mes, entre treinta (30).

Este descuento no es aplicable si la ausencia del trabajador resulta de causas imputables a la voluntad de la entidad de trabajo, o como consecuencia de una situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad pública derivada de hechos de la naturaleza que afecten directa y personalmente al trabajador o trabajadora, pero no a la entidad de trabajo,

impidiéndole cumplir con la prestación del servicio, así como en los supuestos de vacaciones, incapacidad por enfermedad o accidente; que no exceda de doce (12) meses, descanso pre y post natal y permiso o licencia de paternidad.

Por lo que respecta a los establecimientos especializados en la administración y gestión de beneficios sociales que emitan y administren cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación deben inscribirse en el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) Su objeto social principal debe ser la emisión, administración y gestión de beneficios sociales.
- b) Deben tener un capital social pagado que no sea inferior al equivalente a quince mil unidades tributarias (15.000 U.T.).
- c) Deben disponer de adecuada estructura organizativa, amplia red de establecimientos afiliados y excelente capacidad financiera, que le permita satisfacer con ventajas los requerimientos de los empleadores y trabajadores, así mismo, deben asegurar el destino que se debe dar a los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación.

Se establecieron obligaciones de los establecimientos especializados, a saber:

- a) Destinar los fondos que reciban de las entidades de trabajo y que respalden los tickets, cupones y tarjetas electrónicas de alimentación emitidas, al reembolso de los establecimientos afiliados receptores de los mismos, no pudiendo utilizar estos fondos en ningún caso para fines especulativos;

- b) Entregar al órgano competente en materia de nutrición y al Ministerio, del Poder Popular con competencia en materia del proceso social del Trabajo, cada seis meses, las listas de los establecimientos afiliados.
- c) No conceder crédito o financiamiento a las entidades de trabajo para el pago de dichos cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.

En cuanto a las especificaciones de los cupones, tickets y tarjetas electrónicas se incluyeron algunas más, en tal sentido, deberían contener:

- a) La expresión “CESTATICKET SOCIALISTA”;
- b) La razón social de la entidad de trabajo que concede el beneficio.
- c) La mención “Este cestaticket socialista es intransferible y está destinado exclusivamente al pago de alimentos. Está prohibida y sancionada por la Ley su negociación total o parcial por dinero u otros bienes o servicios.”.
- d) El nombre del trabajador beneficiario y su número de cédula de identidad.
- e) La razón social de la entidad de trabajo especializada en la administración y gestión de beneficios sociales que emite el instrumento.
- f) Los cupones o tickets deberán contener, además de lo indicado anteriormente, el valor que será pagado al establecimiento proveedor.
- g) Las tarjetas electrónicas de alimentación tendrían acceso a la consulta del saldo disponible por el trabajador.

Se incorporó la tipificación de las infracciones de los trabajadores, que no había sido previsto en leyes anteriores, las siguientes conductas:

- a) El canje del cupón o ticket por dinero, o la obtención de dinero, financiamiento o crédito con la tarjeta electrónica de alimentación;
- b) El canje, pago o compra de cualquier bien o servicio que no se destine a la alimentación del trabajador.

Como sanción a las infracciones de la ley, los trabajadores que incurran en ellas serán sancionados con multa equivalente al doscientos por ciento (200%) del monto canjeado, el crédito o dinero obtenido, calculado en bolívares, o el mismo porcentaje del equivalente en bolívares de los bienes o servicios obtenidos.

Así mismo, la tipificación de las infracciones de los empleadores y empleadoras, las siguientes:

- a) El cobro o transferencia al trabajador beneficiario de cualquier gasto que genere la emisión o el servicio de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.
- b) La retención de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación o demora injustificada en su entrega al trabajador.

Así mismo, las conductas de infracciones de los establecimientos de expendio de alimentos, tales como:

- a) El cobro al trabajador beneficiario o trabajadora beneficiaria, de cualquier descuento sobre el valor real del cupón o ticket, o sobre el valor representado o pagado con la tarjeta electrónica de alimentación.
- b) El uso de los cupones, tickets o comprobantes de utilización de las tarjetas electrónicas de alimentación que reciba de los beneficiarios o las beneficiarias para fines distintos al reembolso

directo en el establecimiento emisor de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.

También lo relativo a las infracciones de los establecimientos especializados en la administración y gestión de beneficios sociales:

- a) El cobro al trabajador beneficiario o trabajadora beneficiaría, de cualquier monto por la emisión de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.
- b) El cobro al trabajador beneficiario o trabajadora beneficiaría, de cualquier monto por la sustitución de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, en caso de extravío o vencimiento.

En el caso, que las personas naturales o jurídicas, incurriesen en las infracciones antes descritas serían sancionadas con multa entre cien unidades tributarias (100 U.T.) y doscientas unidades tributarias (200 U.T.). En caso de reincidencia, por un establecimiento especializado en la administración y gestión de beneficios sociales o de expendio de alimentos, se procedería al cierre temporal y se le cancelaría definitivamente la habilitación, correspondiéndole al ente u organismo con competencia en materia de defensa y protección de las personas para el acceso a los bienes y servicios, ejecutar la acción de conformidad con el ordenamiento jurídico aplicable.

La inspección cuando lo consideren conveniente, de los comedores, establecimientos especializados en la administración y gestión de beneficios sociales, establecimientos afiliados a los establecimientos especializados en la administración y gestión de beneficios sociales y demás establecimientos relacionados con el ticket de alimentación socialista le correspondería al Ministerio del Poder Popular con competencia en materia del Proceso Social del trabajo, el Ministerio del

Poder Popular con competencia en materia de salud y el ente u organismo con competencia en materia de defensa y protección de las personas para el acceso a los bienes y servicios.

En cuanto a las sanciones que pudieran aplicarse:

- a) Advertencia;
- b) Suspensión temporal de la afiliación;
- c) Las multas señaladas previamente.

Sin embargo, en los casos de cierre temporal o cancelación definitiva de la afiliación de un establecimiento, la entidad de trabajo deberá tomar las medidas necesarias para que el beneficio continúe siendo otorgado a los trabajadores.

En los casos de incumplimiento del cesta ticket por la entidad de trabajo será sancionada con multas equivalentes en bolívares a un monto de entre diez unidades tributarias (10 U.T.) y cincuenta unidades tributarias (50 U.T.) por cada trabajador afectado, correspondiéndole a la Inspectoría del Trabajo de la localidad imponer la sanción, sin perjuicio del cumplimiento de la obligación frente a los trabajadores beneficiarios y las trabajadoras beneficiarias.

En cuanto a la vigencia se otorgó un plazo de treinta (30) días, contado a partir de la publicación del decreto para que las entidades de trabajo que cumplen con la obligación de otorgar el cestaticket socialista mediante pago en dinero efectivo o su equivalente, efectuaran la notificación al Inspector del Trabajo.

Para los establecimientos especializados en la administración y gestión de beneficios sociales, se otorgó el plazo hasta el 31 de Diciembre de 2015, para que adecuaran las características y especificaciones de los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación.

En el caso de los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación que ya hubieren sido emitidas mantendrían su validez y vigencia, hasta la fecha de su vencimiento, aún cuando no cumplieren con las especificaciones.

2.11. Decretos mediante los cuales se ajusto el pago del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras en el año 2016:

Durante el año 2016, se dictaron cuatro (04) decretos por el Ejecutivo Nacional con la finalidad de incrementar el pago del cesta ticket socialista. El primero de ellos el Decreto No.2.224.³³, de fecha 19 de Febrero de 2016, en el que ajusto el pago del cestaticket a partir del 01 de Marzo de 2016, para los trabajadores que presten servicios en los sectores públicos y privados a dos y media unidades tributarias (2,5) UT por día a razón de treinta (30) días por mes pudiendo recibir un máximo equivalente a setenta (75) unidades tributarias por mes. El ajuste es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores del territorio de la República Bolivariana de Venezuela.

El segundo de ellos el Decreto No.2.308., de fecha 29 de Abril de 2016³⁴, en el que ajusto el pago del cestaticket a partir del 01 de Mayo de 2016, para los trabajadores que presten servicios en los sectores públicos y privados a tres y media unidades tributarias (3,5) UT por día a razón de treinta (30) días por mes pudiendo recibir un máximo equivalente a ciento cinco (105) UT unidades tributarias por mes. El ajuste era de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores del territorio de la República Bolivariana de Venezuela.

³³ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.2.224. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.40.852.*, de fecha 19 de Febrero de 2016.

³⁴ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.2.308. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.40.893.*, de fecha 29 de Abril de 2016.

El tercero de ellos, el Decreto No.21. en el Marco de Excepción y de Emergencia Económica se incrementa la base cálculo para el pago del beneficio del Cestaticket socialista, de fecha 12 de Agosto de 2016³⁵, en el que ajusto el pago del cestaticket a partir del 01 de Agosto de 2016, para los trabajadores que presten servicios en los sectores públicos y privados a ocho unidades tributarias (8) UT por día a razón de treinta (30) días por mes pudiendo recibir un máximo equivalente a doscientos cuarenta (240) UT unidades tributarias por mes. El ajuste era de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores del territorio de la República Bolivariana de Venezuela, así mismo se garantiza el pago del beneficio cesta ticket mediante la provisión de cupones o tickets o una tarjeta electrónica alimentación.

El cuarto y último decreto del año 2016, fue el Decreto No.11, en el Marco del Estado de Excepción y de Emergencia Económica, mediante el cual se incrementa la base de cálculo para el pago del beneficio cestaticket socialista³⁶, de fecha 28 de Octubre de 2016, en el que ajusto el pago del cestaticket a partir del 01 de Noviembre de 2016, para los trabajadores que prestaren servicios en los sectores públicos y privados a doce unidades tributarias (12) UT por día a razón de treinta (30) días por mes pudiendo recibir un máximo equivalente a trescientos sesenta (360) UT unidades tributarias por mes, equivalente a sesenta y tres mil setecientos veinte (63.720,00.).

El referido Decreto, estableció que aun cuando el empleador suministrar la comida elaborada, adicionalmente también debía otorgar el beneficio (mientras durare la emergencia económica y en forma temporal)

³⁵ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.21. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.40.965.*, de fecha 12 de Agosto de 2016.

³⁶ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.11. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.269.*, de fecha 28 de Octubre de 2016.

a través de tickets, tarjeta electrónica o efectivo en casos excepcionales (por todos los días del mes, así como en vacaciones, reposos y otros supuestos, salvo inasistencias injustificadas).

2.12. Decretos mediante los cuales se ajusto el pago del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras en el año 2017:

Durante el año 2017, se dictaron cinco decretos relativos al ajuste del pago del cestaticket socialista, el primero de ellos el Decreto No.27.³⁷, de fecha 02 de Mayo de 2017, en el que ajusto el pago del cestaticket a partir del 01 de Mayo de 2017, para los trabajadores que presten servicios en los sectores públicos y privados a quince unidades tributarias (15) UT por día a razón de treinta (30) días por mes pudiendo recibir un máximo equivalente a cuatrocientos cincuenta (450) unidades tributarias por mes.

Se estableció la obligación a los empleadores del pago en efectivo o mediante cuenta nómina el monto por concepto de cestaticket socialista, expresando en recibo de pago separado el monto que resulte por los días laborados, así como indicando que el mismo no genera incidencia salarial alguna, en consecuencia no podrían efectuarse deducciones sobre el salario, a menos que el trabajador lo autorizare para la adquisición de bienes y servicios en el marco del programa y misión social del Estado venezolano.

Así mismo, aun cuando el empleador suministrare la comida elaborada, también debían temporalmente otorgar el beneficio en efectivo o mediante depósito de cuenta nomina (por todos los días del mes, así como en vacaciones, reposos y otros supuestos, salvo inasistencias injustificadas).

³⁷ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.2.833. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* No.6.296., de fecha 02 de Mayo de 2017.

Sin embargo, para los cupones o tarjetas que ya hubiesen sido emitidas mantendrían su vigencia y validez para su uso hasta el 31 de Diciembre de 2017.

El segundo de ellos, el Decreto No.2.967.³⁸, de fecha 02 de Julio de 2017, en el que ajusto el pago del cestaticket a partir del 01 de Julio de 2017, para los trabajadores que presten servicios en los sectores públicos y privados a diecisiete unidades tributarias (17) UT por día a razón de treinta (30) días por mes pudiendo recibir un máximo equivalente a quinientos diez (510) unidades tributarias por mes.

Se mantuvo la previsión de la obligación del pago del beneficio en efectivo o mediante depósito de cuenta nomina (por todos los días del mes, así como en vacaciones, reposos y otros supuestos, salvo inasistencias injustificadas) aún cuando se suministrare la comida elaborada.

El tercer Decreto ajusto el pago del cestaticket socialista desde el 01 de Septiembre de 2017 y fue el Decreto No.62.³⁹, de fecha 07 de Septiembre de 2017, para los trabajadores que presten servicios en los sectores públicos y privados a veintiún unidades tributarias (21) UT por día a razón de treinta (30) días por mes pudiendo recibir un máximo equivalente a seiscientos treinta (630) unidades tributarias por mes. El referido decreto, mantuvo lo relativo al pago en efectivo y deposito en cuenta nómina ya previsto.

El cuatro Decreto No.21⁴⁰, fue dictado en fecha 01 de Noviembre de 2017, para su entrada en vigencia en esa misma fecha estableciendo el

³⁸ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.2.967. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.313.*, de fecha 02 de Julio de 2017.

³⁹ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.62. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.41.231.*, de fecha 07 de Septiembre de 2017.

⁴⁰ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.21. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.41.269.*, de fecha 01 de Noviembre de 2017.

cestaticket socialista para los trabajadores que prestaren servicios en los sectores públicos y privados a treinta y uno unidades tributarias (31) UT por día a razón de treinta (30) días por mes pudiendo recibir un máximo equivalente a novecientos treinta (930) unidades tributarias por mes. El referido decreto, mantuvo lo relativo al pago en efectivo y deposito en cuenta nómina ya previsto.

El quinto decreto del año 2017, fue dictado el 31 de Diciembre y fue el Decreto No.49⁴¹, aún cuando fue decretado en el año 2017, su vigencia fue a partir del 01 de Enero de 2018.

Este decreto, retomo la preferencia al cestaticket socialista mediante la modalidad de ticket, cupón o tarjeta electrónica, en tal sentido, para las empresas que otorgaren el beneficio alimentación mediante la provisión de comidas debían concederlo únicamente mediante a través de tickets o tarjeta electrónica.

Modifico el monto del cestaticket socialista para los trabajadores que prestaren servicios en los sectores públicos y privados a sesenta y un unidades tributarias (61) UT por día a razón de treinta (30) días por mes pudiendo recibir un máximo equivalente a mil ochocientos treinta (1830) unidades tributarias por mes.

2.13. Decretos, Providencias y Anuncios Presidenciales, mediante los cuales se ajusto el pago del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras en el año 2018:

El primer decreto del año 2018, aún cuando no fue un Decreto dirigido a modificar los límites mínimos o máximos del beneficio alimentación, fue

⁴¹ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.49. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.354.*, de fecha 31 de Diciembre de 2017.

incrementado el valor del pago del cestaticket socialista mediante la Providencia Administrativa SNAT/2018/0017 emitida por el Ministerio del Poder Popular de Economía y Finanzas Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria⁴², de fecha 01 de Marzo de 2018, que incremento la unidad tributaria en bolívares de trescientos (300,00.) a quinientos (500,00.), por lo que el cestaticket para los trabajadores que prestaren servicios en los sectores públicos y privados sería a razón de ese nuevo valor de sesenta y un unidades tributarias (61) UT por día a razón de treinta (30) días por mes pudiendo recibir un máximo equivalente a mil ochocientos treinta (1830) unidades tributarias por mes.

La segunda modificación al monto del cestaticket socialista se realizó mediante la Providencia Administrativa SNAT/2018/0028, emitida por el Ministerio del Poder Popular de Economía y Finanzas Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria⁴³, de fecha 30 de Abril de 2018, que incremento la unidad tributaria en bolívares de trescientos (500,00.) a ochocientos cincuenta (850,00.), por lo que el cestaticket para los trabajadores que prestaren servicios en los sectores públicos y privados sería a razón de ese nuevo valor como base de cálculo.

Posteriormente, en ese mismo año se dicto nuevamente Providencia Administrativa SNAT/2018/0120, emitida por el Ministerio del Poder Popular de Economía y Finanzas Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria⁴⁴, de fecha 20 de Junio de 2018, que incremento la unidad tributaria en bolívares de ochocientos cincuenta (850,00.) a mil doscientos (1200,00.), por lo que el cestaticket para los trabajadores que

⁴² Republica Bolivariana de Venezuela. SNAT/2018/0017. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.41.351.*, de fecha 01 de Marzo de 2018.

⁴³ Republica Bolivariana de Venezuela. SNAT/2018/0017. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.41.388.*, de fecha 02 de Mayo de 2018.

⁴⁴ Republica Bolivariana de Venezuela. SNAT/2018/0017. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.383.*, de fecha 20 de Junio de 2018.

prestaren servicios en los sectores públicos y privados sería a razón de ese nuevo valor como base de cálculo.

La cuarta modificación en el año 2018, se realizó esta vez mediante Decreto No. 73.⁴⁵, dictado en el Marco del Estado de Excepción y de Emergencia Económica mediante la cual se incrementa el beneficio del cestaticket socialista, lo novedoso de este decreto es que ya no se uso más la referencia de base de cálculo de la unidad tributaria vigente sino un monto en bolívares para los trabajadores que prestaren servicios en los sectores públicos y privados a razón de ciento ochenta (Bs.180,00.).

La última modificación del cestaticket socialista fue en el mes de Diciembre de 2018, mediante anuncio presidencial que no fue publicado en Gaceta Oficial, limitándose solo a anunciar que desde el 01 de Diciembre de 2018, el monto a pagar por concepto del beneficio cestaticket socialista sería la cantidad de cuatrocientos cincuenta bolívares (Bs.450,00.)⁴⁶.

2.14. Anuncios y Decretos mediante los cuales se ajusto el pago del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras en el año 2019:

El 15 de Enero de 2019, el cestaticket socialista fue incrementado mediante anuncio presidencial que no fue publicado en Gaceta Oficial, limitándose solo a anunciar que desde el 15 de Enero de 2019, el monto a

⁴⁵ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.3.602. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.403.*, de fecha 31 de Agosto de 2018.

⁴⁶ El Nacional. [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 18 de Diciembre de 2019. Disponible en: https://www.elnacional.com/economia/este-sera-nuevo-monto-los-cestaticket_262163/.

pagar por concepto del beneficio cestaticket socialista sería la cantidad de mil ochocientos bolívares (Bs.1.800,00.)⁴⁷.

Posteriormente, en fecha 25 de Abril de 2019, se retomo la vía de los decretos para la modificación del cestaticket socialista, así en Decreto No.19⁴⁸, en el marco del Estado de Excepción y de Emergencia Económica, mediante el cual se incrementa el beneficio del cestaticket socialista, para su entrada en vigencia en fecha 16 de Abril de 2019, se estableció para los trabajadores que prestaren servicios en los sectores públicos y privados a razón de veinticinco mil (Bs.25.000,00.).

El segundo decreto del año 2019, fue el Decreto No.03, en el Marco del Estado de Excepción y de Emergencia Económica, mediante el cual se incrementa el Beneficio del Cestaticket Socialista⁴⁹, para su entrada en vigencia en fecha 01 de Octubre de 2019, se estableció para los trabajadores que prestaren servicios en los sectores públicos y privados a razón de ciento cincuenta mil (Bs.150.000,00.).

2.15. Decreto mediante el cual se incremento el pago del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras en el año 2020:

Hasta la fecha de la presentación de este trabajo especial de grado, el Decreto No. 1⁵⁰, ha sido el último decreto dictado en el Marco del Estado de Excepción y de Emergencia Económica, mediante el cual se incrementa

⁴⁷ El Universal. [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 18 de Diciembre de 2019. Disponible en: <https://www.eluniversal.com/politica/30747/a-partir-del-30-de-enero-se-hara-efectivo-el-aumento-salarial>.

⁴⁸ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.19. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.452.*, de fecha 25 de Abril de 2019.

⁴⁹ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.03. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.484.*, de fecha 11 de Octubre de 2019.

⁵⁰ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.1. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.502.*, de fecha 09 de Enero de 2020.

el Beneficio del Cestaticket Socialista para los trabajadores que prestaren servicios en los sectores públicos y privados a razón de doscientos mil bolívares (Bs.200.000,00.).

Se estableció que el cesta ticket socialista para los trabajadores no tiene incidencia salarial alguna, no pudiendo hacerse deducciones sobre él, excepto en los casos autorizados por el trabajador para las adquisiciones de bienes y servicios en el marco de los programas sociales del Estado.

Así mismo, que las entidades de trabajo mediante comedores deberán otorgarlos mediante la provisión de tarjeta electrónica de alimentación o de cupones o tickets conforme a la Ley de Cesta Ticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2015, ya analizada previamente.

CAPITULO III

CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN RELACION AL BENEFICIO ALIMENTACION EN VENEZUELA

Una vez analizada la evolución histórica de beneficio alimentación otorgado en Venezuela a los trabajadores, corresponde el análisis de las decisiones del Tribunal Supremo de Justicia que han establecido criterios en cuanto a la naturaleza, modalidades, de cumplimiento del beneficio alimentación, sanciones entre otros particulares, contemplados hoy día como el cestaticket socialista.

3.1. El carácter no salarial del cesta ticket:

Al respecto, es importante señalar en primer término el contenido de la decisión de la Sala de Casación Social expresada en sentencia No.335., de fecha 15 de Mayo de 2003, Expediente No.02-695, (Caso: José Luis Carrasquero Vs. Seguros La Seguridad)⁵¹, en la que con respecto a naturaleza salarial del beneficio alimentación estableció:

... “Establece el numeral 1º del párrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, que se entiende como beneficios sociales de carácter no remunerativo, los servicios de comedores, provisión de comidas y alimentos y de guarderías infantiles, sin hacer mención alguna a la remuneración que recibe el trabajador a través de tickets o vales que pueden ser canjeados por bienes de carácter esencial, de lo que observa la Sala que no puede ubicarse el cesta ticket, como señala el formalizante, dentro de la categoría de provisión de comidas y alimentos, por cuanto ésta no fue la voluntad del legislador, puesto que estableció en el párrafo primero de la norma en comento, como salario, 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 su familia, dentro de los cuales se ha incluido los mencionados tickets o vales, dado los caracteres de generalidad, inmediatez, proporcionalidad y certeza. (...) En el caso bajo estudio, la recurrida acertadamente estableció el carácter salarial del cesta ticket que recibía el trabajador, el cual debe ser considerado como parte del salario a los fines de la liquidación de las prestaciones sociales, por cuanto lo recibía de forma regular y permanente y además, porque entra a formar parte de su patrimonio, todo ello de conformidad con el párrafo primero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo”...

Del extracto de la decisión in comento, conforme a la Ley del Trabajo de 1990⁵², el cesta ticket, no podía ubicarse dentro de la categoría de

⁵¹ VENEZUELA. Tribunal Supremo de Justicia. (TSJ). Sala Casación Social, Sentencia No. 335, de fecha 15/05/2003, (Caso: José Luis Carrasquero Vs. Seguros La Seguridad). [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 15 de Enero de 2020. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/RC334-150503-02539.HTM>.

⁵² Republica Bolivariana de Venezuela. Ley del Trabajo. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N° 5.292., de fecha 27 de Noviembre de 1990.

provisión de comidas y alimentos, por haber sido fue la voluntad del legislador, al establecer como salario, 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 su familia, dentro de los cuales se incluyó los referidos tickets o vales, bajo las características de generalidad, inmediatez, proporcionalidad y certeza.

En tal sentido, se evidencia la naturaleza salarial que para ese momento se otorgó al cesta ticket recibido por el trabajador a los fines de la liquidación de las prestaciones sociales, por cuanto lo recibía de forma regular y permanente y además, porque entraba a formar parte de su patrimonio, de conformidad con la Ley del Trabajo Vigente para esa fecha⁵³.

Posteriormente, la Sala de Casación Social, modificó el criterio que en relación al carácter salarial del cesta ticket, en tal sentido, la Sala de Casación Social mediante sentencia No.916., de fecha 15 de Mayo de 2003, Expediente No.08-332, (Caso: José Manuel Palmo Vs. Aero Expresos Ejecutivo C.A.)⁵⁴, señaló:

..“Así las cosas, lo primero que salta a la vista, es que el concepto que se reclama por SIETE MIL BOLIVARES de “Alimentación Diaria”, trata de una provisión de comida que no alcanzaba a incorporarse al patrimonio del trabajador y por tanto no era de su libre disposición.

Ahora bien, la parte demandante recurrente denuncia la falsa aplicación del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, ya que a su entender, debió haber aplicado para la resolución de la demanda el contenido principal, según el cual la “Alimentación” es salario...(.)

Determinar que los SIETE MIL BOLÍVARES percibidos diariamente por alimentación, constituye o no salario, conlleva a la necesaria aplicación del artículo 133 de la Ley Orgánica del

⁵³ Republica Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N° 5.152., de fecha 19 de Junio de 1997.

⁵⁴ VENEZUELA. Tribunal Supremo de Justicia. (TSJ). Sala Casación Social, Sentencia No. 335, de fecha 15/05/2003, (Caso: José Luis Carrasquero Vs. Seguros La Seguridad). [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 15 de Enero de 2020. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/RC334-150503-02539.HTM>.

Trabajo, pues, es la norma que define lo que debe entenderse por salario, así como el dispositivo técnico legal que explica los beneficios de carácter no remunerativo.

Con vista de lo señalado por el mismo actor, cabe referir lo que debe entenderse del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, cuando hace referencia acerca de los beneficios sociales de carácter no remunerativo.

Así pues, ha explicado reiteradamente la Sala, que debe considerarse al salario como un medio remunerativo del trabajo, como una contraprestación al trabajo subordinado y, en consecuencia, no todas las cantidades, beneficios y conceptos que un patrono pague a un empleado durante la relación de trabajo, tendrá naturaleza salarial...(..)

En este mismo sentido, estima el autor, Dr. Rafael Alfonso Guzmán que salario es: ‘...la remuneración del servicio del trabajador, integrado por la suma de dinero convenida expresa o tácitamente con su patrono, y por el valor estimado de los bienes en especie que éste se haya obligado a transferirle en propiedad o a consentir que use para su provecho personal en propiedad o a consentir que use para su provecho personal y familiar’. (Nueva didáctica del Derecho del Trabajo)’.”

De acuerdo con los criterios anteriormente mencionados y conforme a los hechos indicados por el propio actor en su escrito libelar, observa la Sala que el reclamo por “alimentación diaria”, no posee naturaleza salarial, pues, el mismo trata de un concepto que si bien es evaluable en efectivo, en este caso por un valor de siete mil bolívares diarios (Bs. 7.000,00), en modo alguno llegó a incorporarse dentro de su patrimonio y, por tanto, no tuvo libre disposición de ello, subsumiéndose entonces en el supuesto contenido en el parágrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, esto es, en un beneficio social consistente en provisión de comida”..

La decisión previamente expuesta, señaló que el beneficio alimentación al que estaba obligado la empresa no era de carácter salarial, por cuanto no había llegado a incorporarse dentro del patrimonio del trabajador y, por tanto, no tuvo libre disposición de ello, lo que convirtió en un beneficio social.

Así mismo, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, expreso en sentencia No.489., de fecha 30 de Julio de 2003, Expediente No.02-562, (Caso: Fede Briceño de Haddab Vs. Banco Mercantil

C.A.S.A.C.A.)⁵⁵, con respecto a naturaleza salarial del beneficio alimentación:

...En criterio de la Sala, durante la vigencia del literal b), del Parágrafo Único del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990, los tickets, vales o cupones constituían una modalidad de subsidio de iniciativa patronal excluido del salario cuando su costo total o parcial era asumido por el patrono y tenía como finalidad asegurar a los trabajadores la adquisición de bienes o servicios esenciales a menor precio del corriente. Es importante destacar que resultaba irrelevante a los fines de la aplicación de la norma en cuestión, que el precio de los bienes adquiridos fuese el mismo mediante el pago de tickets o mediante el pago en moneda de curso legal, por cuanto si el costo total o parcial de los tickets lo asumía el patrono ello constituía efectivamente un subsidio.

En este sentido se debe señalar que el valor monetario del total de tickets entregados al trabajador siempre debía guardar relación de proporcionalidad con las necesidades del trabajador y su familia que se pretendían satisfacer; pues si el valor de los tickets entregados resultaba exorbitante, o por lo menos alto en relación con el salario devengado por el trabajador, quedaba de manifiesto el ánimo del patrono de enriquecer al trabajador, de aumentar su patrimonio, al margen de la ayuda a la satisfacción de las necesidades esenciales, lo cual constituía el fin de la norma, y en virtud del principio de *primacía de la realidad* que informa la aplicación e interpretación de la legislación laboral, el monto de los tickets, vales o cupones entregados debía ser considerado como salario al no encontrarse dentro de los supuestos de hecho fijados por el Parágrafo Único, literal b), del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990.

Además, si los montos totales entregados por el patrono en tickets resultaban altos en relación con el salario del trabajador, y ello debe determinarlo en cada caso quien aplica la norma, quedaba evidenciado un fraude a la ley mediante el cual el empleador, antes que subsidiar o conceder facilidades al trabajador para la satisfacción de las necesidades, estaba proporcionando aumentos salariales.

En el caso bajo examen no se desprende de los hechos establecidos por la sentencia recurrida que la trabajadora pagara parte de los cestatickets que le entregaba el patrono, por lo que debe asumirse que éste último asumía completamente su costo y por tanto el de los bienes que con los mismos se adquirían.

⁵⁵ VENEZUELA. Tribunal Supremo de Justicia. (TSJ). Sala Casación Social, Sentencia No.489, de fecha 30/07/2003, (Caso: Caso: Fede Briceño de Haddab Vs. Banco Mercantil C.A.S.A.C.A.). [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 15 de Enero de 2020. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/RC489-300703-02562.HTM>.

Igualmente, establece la sentencia en partes distintas del fallo que el monto de los cestatickets entregados a la trabajadora era de bolívares Treinta y Siete Mil, (Bs. 37.000,00), y que en el mes de mayo de 1997 el salario básico de la trabajadora demandante era de bolívares, Quinientos Treinta y Ocho Mil, (Bs. 538.000,00), es decir, el monto de los tickets entregados era equivalente al 6,8% del salario básico percibido por la trabajadora, lo cual esta Sala no considera una suma exorbitante ni muy alta y de la misma no se puede desprender la intención del patrono de encubrir ingresos salariales.

Establecido que la entrega de cestatickets constituía en el caso bajo examen un subsidio otorgado por el patrono en beneficio de los trabajadores, resulta inoficioso hacer consideraciones sobre las características salariales de los mismos, pues el legislador de 1990 excluyó dicho subsidio del salario.

Por las razones antes expuestas debe concluirse que el Juez de alzada incurrió en errónea interpretación del dispositivo del Parágrafo Único, literal b), del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990.

Por otra parte el artículo 133, Parágrafo Primero, de la Ley Orgánica del Trabajo vigente dispone que 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 su familia tienen carácter salarial.

Sin embargo, los subsidios son asignaciones que otorga el patrono, dentro del ámbito del contrato de trabajo, y que poseen un esencial carácter de ayuda, otorgados no por la prestación del servicio sino por la existencia del contrato de trabajo.

Sobre el particular estima la Sala de particular relevancia, a los fines de esclarecer el sentido y alcance del artículo 133, Parágrafo Primero, de la Ley Orgánica del Trabajo vigente del cual no sólo depende el carácter salarial o no de los tickets sino de todas las asignaciones no salariales, analizarla cuidadosamente tomando en consideración la definición de salario contenida en la primera parte del artículo 133 *eiusdem*, según la cual "...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...".

Al confrontar ambos preceptos se evidencia que entre ellos hay una antinomia, toda vez que si los subsidios son una ayuda de carácter familiar que complementa el salario, no pueden, a la vez ser salario, de donde se infiere que el Parágrafo Primero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, debe ser interpretado en el sentido de que los subsidios o facilidades que el patrono otorga al trabajador con la finalidad de obtener bienes y servicios para mejorar su vida y la de su familia no son salario, pues sería ilógico y jurídicamente imposible que los subsidios y facilidades referidos sean, al mismo tiempo, salario y complemento del salario.

Asimismo estima la Sala de la mayor importancia la conclusión antes dicha, para determinar la naturaleza de los tickets, cupones o vales a los que se refiere la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores, así como aquellos sistemas de pago como el cestatickets que son utilizados con apego a la Ley Orgánica del Trabajo vigente, para otorgar al trabajador y a su familia el beneficio establecido en el artículo 133, Parágrafo Primero de la citada Ley.

En este sentido los tickets, vales o cupones que son utilizados, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 133, Parágrafo Primero, de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, son un instrumento para la materialización del beneficio correspondiente y que por lo tanto no se confunde con el beneficio mismo, el cual puede ser entregado lícitamente por otros medios, como el servicio de comedores para el trabajador, por tal razón, los tickets, vales o cupones en las disposiciones laborales vigentes no revisten carácter salarial. Sin embargo, debe advertirse que tales tickets, vales o cupones deben satisfacer todas las exigencias legales y reglamentarias a objeto de preservar su carácter no salarial, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo”...

La extensa cita antes expuesta justifica su existencia en el cambio de criterio en cuanto a considerar la naturaleza del beneficio alimentación como salario, pues, la referida sentencia realiza el análisis del concepto de salario señalado en la Ley del Trabajo de 1990 (derogada) y la de 1997 (vigente para el momento en que se dictó la decisión).

Señala la decisión que, para la vigencia de la Ley del Trabajo de 1990, era irrelevante que el precio de los bienes adquiridos fuese el mismo mediante el pago de tickets o mediante el pago en moneda de curso legal, pues, si el costo total o parcial de los tickets lo asumía el patrono ello constituía efectivamente un subsidio.

En consecuencia, el elemento a considerar era que el valor monetario del total de tickets entregados al trabajador debía guardar relación de proporcionalidad con las necesidades del trabajador y su familia que se pretendían satisfacer; ya que si el valor de los tickets entregados resultaba alto en relación con el salario devengado por el trabajador, quedaba de

manifiesto el ánimo del patrono de enriquecer al trabajador, de aumentar su patrimonio, al margen de la ayuda a la satisfacción de las necesidades esenciales, lo cual constituía el fin de la norma, y en virtud del principio de primacía de la realidad que informa la aplicación e interpretación de la legislación laboral, el monto de los tickets, vales o cupones entregados debía ser considerado como salario.

Así mismo, la decisión señaló que conforme a la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, los tickets, vales o cupones que son utilizados, como un instrumento para la materialización del beneficio correspondiente y que por lo tanto no se confunde con el beneficio mismo, el cual puede ser entregado lícitamente por otros medios, como el servicio de comedores para el trabajador, por tal razón, los tickets, vales o cupones en las disposiciones laborales vigentes no revisten carácter salarial. Sin embargo, debe advertirse que tales tickets, vales o cupones deben satisfacer todas las exigencias legales y reglamentarias a objeto de preservar su carácter no salarial, criterio acorde a Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores vigente para esa fecha, en tal sentido, el beneficio no será considerado como salario, siempre y cuando se otorgue bajo las condiciones establecidas en ella.

En tal sentido, si los cesta tickets se otorgaban conforme a los parámetros establecidos en la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores (vigente para esa fecha) y teniendo proporcionalidad con el salario efectivo, no el beneficio de cesta ticket no debía ser calificado como parte del salario y, en consecuencia, no podría ser considerado como parte de las prestaciones sociales.

Para la vigencia de la Ley de Alimentación del año 2011⁵⁶, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, expreso en sentencia No.304., de fecha 24 de Abril de 2017, Expediente No.14-1245, (Caso:

56

Jorge Juvencio Monsalve Montilla Vs. Venedica C.A.)⁵⁷, con respecto a naturaleza salarial del beneficio alimentación:

...“Por otra parte, el citado artículo 133, en su párrafo tercero, numeral 1, señala que son beneficios sociales de carácter no remunerativo y por tanto no tienen naturaleza salarial, los servicios de comedores, provisión de comidas y alimentos. Ahora bien, la palabra “provisión”, es definida por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, como “acción y efecto de proveer”, mientras que “proveer” es definido como “suministrar o facilitar lo necesario o conveniente para un fin”. La provisión de alimentos, prevista en la citada norma como elemento no salarial, debe ser entendida como la entrega de éstos o el suministro de lo necesario para obtenerlos. Resulta pertinente acotar que lo consagrado en el referido párrafo del precepto legal analizado, concuerda con el espíritu de lo previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2011) –aplicable por cuanto la relación se inició el 7 de octubre de 2007 hasta el 15 de mayo de 2012- que prevé la obligación para el patrono del otorgamiento de una comida balanceada durante la jornada de trabajo, cuyo cumplimiento, a elección del patrono, puede ser mediante comedores propios operados por el empleador o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones; mediante la contratación del servicio de comida elaborada por empresas especializadas; mediante la provisión o entrega al trabajador de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, emitidas por empresas especializadas, con los que el trabajador únicamente podrá obtener comidas o alimentos en restaurantes o establecimientos de expendio de alimentos; mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias empresas, próximos a los lugares de trabajo; mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición. Con lo cual el propósito de la Ley de Alimentación, es que el trabajador reciba un beneficio social de carácter no remunerativo, pues se pretende que reciba la comida o en todo caso tickets, cupones o tarjetas electrónicas de alimentación que puedan ser utilizadas solo para la obtención de alimentos.

En ese mismo sentido, se establece en dicha Ley, específicamente en el párrafo primero del artículo 4, que el beneficio de alimentación no podrá ser pagado en dinero en efectivo, pues allí el dinero ingresaría en el patrimonio del trabajador, generando una ventaja económica y él tendría la

⁵⁷ VENEZUELA. Tribunal Supremo de Justicia. (TSJ). Sala Casación Social, Sentencia No.304, de fecha 24/04/2017, (Caso: Jorge Juvencio Monsalve Montilla Vs. VENEDICA C.A.). [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 24 de Enero de 2020. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/197784-0304-24417-2017-14-1245.HTML>.

disponibilidad del mismo para emplearlo de la forma que él decida, no teniendo la limitación de la adquisición de alimentos, lo que acarrea que se desvirtúe el propósito de la ley y la naturaleza propia del beneficio.

Sin embargo, la referida Ley de Alimentación para los trabajadores y las trabajadoras (2011) consagra unos casos de excepción en los que sí se permite que este beneficio sea otorgado en dinero, a saber, cuando el empleador con menos de veinte (20) trabajadores, se le dificulte cumplir con el beneficio de alimentación, mediante las formas enumeradas en el presente artículo; cuando a los trabajadores, independientemente del número de empleados con que cuente su empleador, se les dificulte acceder a los establecimientos habilitados para canjear los cupones o tickets de alimentación, o utilizar la tarjeta electrónica; en caso de que la jornada de trabajo no pueda ser cumplida por el trabajador por causas imputables a la voluntad del patrono, o por una situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad pública derivada de hechos de la naturaleza que afecten directa y personalmente al trabajador, pero no al patrono, así como en los supuestos de vacaciones, incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses, descanso pre y post natal y permiso o licencia de paternidad, mientras dure cualquiera de las situaciones mencionadas, y; cuando en convenciones colectivas de trabajo se haya establecido el pago en efectivo.

Realizadas las precedentes consideraciones, debe esta Sala acotar que, según lo establecido en la sentencia recurrida, el denominado en los recibos de pago “bono de alimentación”, no cumplía con las características implícitas en el párrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) ni en la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2011) para considerar ese pago un beneficio social de carácter no remunerativo, pues no constituía la provisión de una comida balanceada, en especie, ni tampoco se verificó la entrega de cupones, tickets o tarjeta electrónica de alimentación, sino un pago en efectivo, que tampoco se configuró en alguno de los supuestos de hecho que prevé dicha ley especial como excepción para que se permita el cumplimiento de la obligación allí establecida al empleador en dinero efectivo; por lo que no se puede imputar ese pago como cumplimiento de una comida balanceada bajo esa modalidad de efectivo, sino que por el contrario, el pago percibido por el trabajador bajo esa denominación de “bono de alimentación” revestía las características propias de las percepciones que integran el salario normal, pues constituyó una remuneración en efectivo proveniente de la prestación de servicios, que era devengada de forma regular y permanente, que ingresaba a su patrimonio y podía ser utilizada según la voluntad del trabajador, no estando solo limitada a la obtención de alimentos”...

En la decisión antes expuesta la Sala de Casación Social, considero que al entregar el beneficio fuera de las excepciones o modalidades y bajo los requisitos de Ley de Alimentación del 2011⁵⁸, se debía reconocer su carácter salarial. En tal sentido, en el caso que el empleador otorgara el beneficio a través de dinero en efectivo sin estar incurso en alguno de los tres (03) supuestos de excepción establecidos en la referida ley, pudiera presentarse por algún trabajador un reclamo o demanda judicial en el que se considerare que ese dinero pagado sea parte del salario y por lo tanto, debía usado para el cálculo de las prestaciones sociales y otros conceptos laborales que pudieren corresponderle.

Mantiene, la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, la postura del cumplimiento de los extremos de ley para la consideración del carácter no salarial del cestaticket, pues, en su defecto se daría la presunción de que cualquier cantidad de dinero entregado al trabajador forma parte de sus ingresos con carácter salarial.

3.2. De las formas del cumplimiento del beneficio alimentación (cestaticket) no disfrutado durante la vigencia de la relación de trabajo:

Por lo que respecta a la forma del cumplimiento del beneficio de alimentación que no se hubiese realizado durante la duración de la relación de trabajo bajo las modalidades previstas en la ley, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, estableció criterio mediante sentencia No. 629., de fecha 16 de Junio de 2005, Expediente No.04-1611,

58

(Caso: Mayrin Rodríguez Vs. Consorcio Las Plumas y Asociados, C.A.)⁵⁹, en el que señaló:

...“En tal sentido y por cuanto la accionada no cumplió con su obligación de otorgar total o parcialmente a la actora una comida balanceada durante la jornada de trabajo, bajo ninguna de las modalidades contempladas en la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores, se declara la procedencia de lo reclamado en la demanda por este concepto. Sin embargo, considera la Sala necesario aclarar que si bien la accionante solicita el otorgamiento de los cesta tickets adeudados, en virtud de la prohibición contenida en el artículo 4, parágrafo único de la referida Ley, referente a que en ningún caso dicho beneficio deberá ser cancelado en dinero, en este caso, se condena a la empresa accionada al pago del referido beneficio en dinero, por cuanto la mencionada prohibición legal está dirigida al otorgamiento del beneficio durante la existencia de la relación laboral, puesto que persigue que el mismo no se desnaturalice, pues al ser cancelado en dinero puede ser usado para fines distintos al previsto en la Ley. No obstante, una vez terminada la misma, y dado el incumplimiento del patrono en cuanto a proveer este beneficio, la obligación contenida en dicha Ley especial se transforma en una obligación de dar, de otorgarle al trabajador el monto del dinero respectivo, equivalente a la provisión total o parcial de alimentos que no recibió durante cada jornada trabajada, mientras duró la relación de trabajo, y es por ello que se condena a la empresa demandada al pago en efectivo de lo que corresponda a la trabajadora por concepto del referido beneficio.

En consecuencia, para la determinación del monto que por concepto de los referidos cesta tickets adeuda la accionada a la demandante, se ordena la realización de una experticia complementaria del fallo realizada por un solo experto contable, designado por el Tribunal que por distribución le corresponda, quien deberá realizar el cómputo de los días efectivamente laborados por la actora, para lo cual la empresa demandada deberá proveer el libro de control de asistencia del personal al experto contable designado, en caso contrario se deducirá por días hábiles calendario, quien deberá determinar los días hábiles laborados, excluyendo los días no laborables establecidos en el artículo 212 de la Ley Orgánica del Trabajo, así como los correspondientes a las vacaciones disfrutadas, excluyendo además el día 13 de junio, por ser éste día de fiesta regional. Y una vez computados los días efectivamente laborados, calculará el valor correspondiente por cupón o ticket, cuyo valor será el

⁵⁹ VENEZUELA. Tribunal Supremo de Justicia. (TSJ). Sala Casación Social, Sentencia No. 629, de fecha 16/06/2005, (Caso: Mayrin Rodríguez Vs. Consorcio Las Plumas y Asociados, C.A.). [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 16 de Enero de 2020. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/0629-160605-041611.HTM>.

mínimo establecido por el párrafo primero del artículo 5 de la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores, es decir, el 0.25 del valor de la unidad tributaria correspondiente al día efectivamente laborado y en el cual nació el derecho a percibir el referido beneficio. Así se decide”...

Conforme al criterio antes expuesto, aun cuando la ley vigente para esa fecha señalaba la prohibición del pago del beneficio alimentación (cestaticket) en dinero efectivo durante la vigencia de la relación laboral para evitar su desnaturalización, una vez terminada, dado el incumplimiento del empleador en cuanto a proveer este beneficio, la obligación contenida en dicha Ley especial se transforma en una obligación de dar, en tal sentido, debe otorgarle al trabajador el monto del dinero respectivo, equivalente a la provisión total o parcial de alimentos que no recibió durante cada jornada trabajada.

Posteriormente en el año 2013, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, ratificó el criterio antes expuesto mediante sentencia No.569., de fecha 29 de Julio de 2013, Expediente No.10-1335, (Caso: Jairo Aponte Vs. Prebafoc y otros)⁶⁰, señaló:

...“Sobre este particular, cabe destacar que de las pruebas cursantes a los autos, quedó demostrado que la empresa demandada venía cumpliendo con dicho pago desde el año 2005 a la finalización de la relación laboral. En tal sentido, solo prospera una diferencia por este concepto, el cual se ordena a calcular mediante la experticia complementaria del fallo, para lo cual el experto deberá efectuar el cómputo de los días efectivamente laborados por el actor a partir del 1° de enero de 1999 hasta la finalización de la relación de trabajo, pudiendo proveerse de los libros de control de asistencia del personal, y en caso de no ser posible, deberá deducirlos por días hábiles calendarios, es decir, excluyendo los días no laborables establecidos en la Ley, y el día sábado, toda vez que es un hecho no controvertido que la jornada laboral del trabajador era de lunes a viernes. Una vez computados los días efectivamente

⁶⁰ VENEZUELA. Tribunal Supremo de Justicia. (TSJ). Sala Casación Social, Sentencia No. 569, de fecha 29/07/2013, (Caso: Jairo Aponte Vs. Prebafoc y otros). [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 16 de Enero de 2020. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/0569-29713-2013-10-1355.HTML> .

laborados, calculará el valor correspondiente por cupón o ticket, cuyo valor será el mínimo establecido por la Convención Colectiva que rige la Industria de la Construcción, es decir, 0,35% del valor de la unidad tributaria correspondiente al día efectivamente laborado, y en el cual nació el derecho a percibir el referido beneficio. Previo descuento de los pagos de “alimentación pass” que constan en el expediente, el pago de lo adeudado por este concepto deberá efectuarse en bolívares, atendiendo a criterio de esta Sala sentado en sentencia N° 629 de fecha 16 de junio de 2005”...

En consecuencia, en el caso en que durante la vigencia de la relación de trabajo no se hubiese dado cumplimiento al beneficio alimentación (cestaticket), una vez finalizada la relación de trabajo debía pagarse en dinero efectivo, ya que se convierte en una obligación de dar.

Así mismo, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, ratifico criterio mediante sentencia No.896., de fecha 18 de Julio de 2014, Expediente No.12-530, (Caso: Luis Ramón Rincones Vs. Frutin C.A.)⁶¹, en el que señaló:

...“De la lectura del artículo transcrito se desprende que el patrono que deje de pagar a sus trabajadores el beneficio de alimentación, deberá pagarle en efectivo dicho beneficio desde el momento en que haya nacido la obligación, en base a la unidad tributaria vigente al momento en que se verifique el cumplimiento.

Por tanto, el cálculo del concepto de bono de alimentación correspondiente al demandante, se efectuará tomando en consideración la unidad tributaria vigente al momento en que se verifique el cumplimiento de dicho concepto por parte del patrono, es decir, en base a ciento veintisiete bolívares (Bs. 127,00). Asimismo, el pago debe realizarse en efectivo de conformidad con la transcrita disposición reglamentaria y de acuerdo a lo establecido en sentencia de esta Sala de Casación Social N° 569 de 29 de julio de 2013, que a su vez ratifica la decisión N° 629 de 16 de junio de 2005, la cual establece que:

(...) si bien la accionante solicita el otorgamiento de los cesta tickets adeudados, en virtud de la prohibición contenida en el artículo 4, parágrafo único de la referida Ley, referente a que en

⁶¹ VENEZUELA. Tribunal Supremo de Justicia. (TSJ). Sala Casación Social, Sentencia No. 896, de fecha 18/07/2014, (Caso: Luis Ramón Rincones Vs. Frutin C.A.). [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 16 de Enero de 2020. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/166963-0896-18714-2014-12-530.HTML>

ningún caso dicho beneficio deberá ser cancelado en dinero, en este caso, se condena a la empresa accionada al pago del referido beneficio en dinero, por cuanto la mencionada prohibición legal está dirigida al otorgamiento del beneficio durante la existencia de la relación laboral, puesto que persigue que el mismo no se desnaturalice, pues al ser cancelado en dinero puede ser usado para fines distintos al previsto en la Ley. No obstante, una vez terminada la misma, y dado el incumplimiento del patrono en cuanto a proveer este beneficio, la obligación contenida en dicha Ley especial se transforma en una obligación de dar, de otorgarle al trabajador el monto del dinero respectivo, equivalente a la provisión total o parcial de alimentos que no recibió durante cada jornada trabajada, mientras duró la relación de trabajo, y es por ello que se condena a la empresa demandada al pago en efectivo de lo que corresponda a la trabajadora por concepto del referido beneficio.

Para la determinación del monto, que por concepto de bono alimentario se le adeuda al demandante, se tomará como base los días hábiles y efectivamente laborados y no pagados por la demandada, correspondiente al período demandado comprendido entre el 1º de enero de 2007 hasta el 30 de octubre de 2008. Una vez computados los días efectivamente laborados, se calculará el valor correspondiente por cupón o ticket, cuyo valor será el mínimo establecido por el parágrafo primero del artículo 5 de la Ley de Alimentación para los Trabajadores, es decir, el 0,25 % del valor de la unidad tributaria correspondiente al día efectivamente laborado y en el cual nació el derecho a percibir el referido beneficio”...

De la lectura del extracto de la sentencia antes expuesta, continuó ratificando la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia que en los casos de incumplimiento del beneficio alimentación durante la relación de trabajo, una vez esta hubiere finalizado deberá pagarse en dinero efectivo al convertirse en una obligación de dar y que adicionalmente para la forma de cálculo de su pago debería usarse la unidad tributaria vigente al momento en que este logre efectuarse.

Al respecto, debe señalarse que para la fecha en que esta decisión fue tomada, aún el beneficio alimentación (cestaticket) estaba expresado en la ley conforme a unidades tributarias y no a un monto, pues, tal como se analizó en el capítulo anterior desde el 31 de Agosto de 2018, el Ejecutivo

Nacional modifico por vía de Decreto esa referencia y uso un monto en bolívares por la jornada laborada.

3.3. De la procedencia del pago del beneficio alimentación:

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, también ha establecido criterio en cuanto al pago del beneficio alimentación por jornada efectivamente laborada, así en sentencia No.1.354., de fecha 23 de Noviembre de 2010, Exp. 09-1299, (Caso: Naudy Eduardo Atacho Leo Vs. Cadel C.A. y otros)⁶², señalo:

...“ Cesta Tickets: conforme a la Ley de Alimentación para los Trabajadores, debe acordarse el pago de este beneficio durante el tiempo que duró la relación laboral y por jornada efectiva de servicio, tomando como base para su determinación los días hábiles para el trabajo, consagrados en el artículo 212 de la Ley Orgánica del Trabajo, excluyéndose los días feriados y los domingos, por lo que le corresponde 26 días por cada mes laborado, para un total de 156 días. Se acuerda el pago en bolívares de este beneficio por cuanto no fue satisfecho por la parte demandada en su debido momento, calculados al 0,25% del valor de la unidad tributaria vigente para el momento de la ejecución del fallo, conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Ley de Alimentación para los trabajadores, de fecha 28 de abril del año 2006”...

En tal sentido, conforme a la decisión in comento, la procedencia del pago del beneficio alimentación es por jornada efectiva de servicio, excluyendo los días feriados y domingos, así mismo que su pago al no haberse disfrutado durante la vigencia de la relación de trabajo debería hacerse en efectivo, conforme al valor de la unidad tributaria vigente para el momento en el cual se verifique su pago.

⁶² VENEZUELA. Tribunal Supremo de Justicia. (TSJ). Sala Casación Social, Sentencia No.401, de fecha 18/05/2017, (Caso: Naudy Eduardo Atacho Leo Vs. Cadel C.A. y otros). [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 18 de Enero de 2020. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/1354-231110-2010-09-1299.HTML>

En relación a la procedencia del pago del beneficio alimentación, igualmente en sentencia No.595., la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, estableció criterio, en fecha 22 de Junio de 2016, Expediente No.13-1651. (Caso: Olimpia Gutiérrez de Simanca y otro Vs. Lolet, C.A. y otra)⁶³, en el que señaló:

... “No obstante lo anterior, advierte la Sala que a pesar de que el trabajador no esté bajo la supervisión del patrono, ello no es óbice para desvirtuar que para ejecutar la actividad, la actora debía cumplir una jornada de trabajo, y siendo que la demandada incumplió con su carga probatoria de desvirtuar la relación entre el resultado del trabajo y la jornada empleada para ello, en aplicación del artículo 9 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, resulta procedente a favor de la trabajadora el beneficio de alimentación en los términos condenados por el juez de alzada, ello en aplicación del principio de la *non reformatio in peius*, que comprende del 1° de enero exclusive de 2007 al 30 abril de 2011, así como su estimación la cual ordenó, a razón del número de días hábiles laborables previa exclusión de los días domingos, feriados y de disfrute correspondiente a los períodos vacacionales 2007, 2008, 2009, 2010 y fracción 2011”...

En tal sentido, se mantuvo el criterio en cuanto a la procedencia del pago del beneficio alimentación por jornada efectivamente laborada excluyendo los días feriados y domingos, así mismo que su pago al no haberse disfrutado durante la vigencia de la relación de trabajo debería hacerse en efectivo, conforme al valor de la unidad tributaria vigente para el momento en el cual se verifique su pago.

Así mismo, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, estableció criterio mediante sentencia No.401., de fecha 18 de Mayo de

⁶³ VENEZUELA. Tribunal Supremo de Justicia. (TSJ). Sala Casación Social, Sentencia No.401, de fecha 18/05/2017, (Caso: Milagros Josefina Avilan Vs. Estación de Servicio Nelly Coromoto Tortoza Borges C.A.). [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 18 de Enero de 2020. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/199112-0401-18517-2017-2016-899.HTML>

2017, Expediente No.16-899. (Caso: Estación de Servicio Nelly Coromoto Tortoza Borges C.A.)⁶⁴, en el que señaló:

...“Precisado lo anterior, corresponde a esta Sala resolver lo relativo al beneficio de alimentación petitionado por la ciudadana Milagros Josefina Avilán Adrián, en el libelo de demanda, observándose que a los autos, quedó demostrado y reconocido por las partes que la trabajadora estuvo de reposo en el lapso comprendido desde el 15 de abril de 2008 hasta el 18 de junio de 2011, para cuyo período era aplicable el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y Trabajadoras de fecha 4 de mayo de 2011, publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 39.666, en el que se previó que el ticket alimentación se debió pagar por jornada efectiva de servicio, por lo tanto, a la accionante no le corresponde el aludido concepto por el tiempo en que estuvo de reposo. Así se decide”...

De la sentencia antes expuesta, en cuanto a la procedencia del pago del beneficio alimentación durante la suspensión de la relación de trabajo durante la vigencia del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y Trabajadoras del año 2011 (previamente analizado en el capítulo anterior), el beneficio alimentación debía ser pagado solo por jornada efectivamente laborada y no cuando la relación de trabajo estuviere suspendida.

Al respecto, es importante señalar que conforme a la Decreto No. 1⁶⁵, último decreto dictado en el Marco del Estado de Excepción y de Emergencia Económica, en el que se incremento el Beneficio del Cestaticket Socialista para los trabajadores que prestaren servicios en los

⁶⁴ VENEZUELA. Tribunal Supremo de Justicia. (TSJ). Sala Casación Social, Sentencia No.401, de fecha 18/05/2017, (Caso: Milagros Josefina Avilan Vs. Estación de Servicio Nelly Coromoto Tortoza Borges C.A.). [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 18 de Enero de 2020. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/199112-0401-18517-2017-2016-899.HTML>

⁶⁵ Republica Bolivariana de Venezuela. Decreto No.1. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.502.*, de fecha 09 de Enero de 2020. op cit.

sectores públicos y privados fue a razón de doscientos mil bolívars (Bs.200.000,00.).

Por lo que respecta al pago del cestaticket cuando se hubiere laborado una jornada superior al límite máximo establecido en la ley especial, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, estableció criterio mediante sentencia No.498., de fecha 28 de Abril de 2014, Expediente No.12-1667. (Caso: Yusmary Josefina González Rojas y otros Vs. Últimas Noticias C.A.)⁶⁶, en el que señaló:

...“Demanda la parte actora la suma de cuatro mil setecientos siete bolívars con ochenta y un céntimos (Bs. 4.707,81), por concepto de seiscientos cincuenta y cinco (655) “cesta ticket”, resultante de la fracción de 5 horas adicionales laboradas por día durante el período comprendido entre el 1º de mayo de 2006 y el 10 de noviembre de 2008. Por su parte, la demandada niega la procedencia de la cantidad reclamada de “cesta ticket” por exceso de jornada.

El Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38.426 de 28 de abril de 2006, prevé en sus artículos 17 y 18 el derecho de percibir el beneficio de alimentación al laborar en déficit o exceso a los límites de la jornada de trabajo, en los siguientes términos (...) Determinada la procedencia de las horas extras diurnas y nocturnas laboradas por el ciudadano José Noel David Chirinos, procede entonces en derecho el pago prorrateado al trabajador del beneficio de alimentación por el número de horas extraordinarias, computado desde el 28 de abril de 2006, fecha de entrada en vigencia del Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores hasta el 10 de noviembre de 2008. Para el cálculo del prorrateo del beneficio de alimentación que corresponde al actor, se ordena la realización de una experticia complementaria del fallo, en la cual se empleará el número de horas extraordinarias laboradas por el trabajador mensualmente, tomando como base el valor de la unidad tributaria vigente, esto es, ciento veintisiete bolívars (Bs. 127,00), de conformidad con el artículo 36 del aludido Reglamento. Así se decide”...

⁶⁶ VENEZUELA. Tribunal Supremo de Justicia. (TSJ). Sala Casación Social, Sentencia No.498, de fecha 28/04/2014, (Yusmary Josefina González Rojas y otros Vs. Últimas Noticias C.A.). [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 20 de Enero de 2020. Disponible en: historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/163300-0498-28414-2014-12-1667.HTML

Conforme al extracto de la anterior sentencia, cuando el trabajador hubiere laborado horas extraordinarias, es decir, una jornada superior al límite máximo señalado permitido en la ley especial, es procedente el pago del beneficio alimentación (cestaticket) de forma prorrateada en atención a esas horas extraordinarias laboradas.

CONCLUSIONES

En este trabajo especial de grado, se analizó el derecho a alimentación en el derecho del trabajo venezolano, el cual se desarrolló a través de una descripción del derecho a alimentación como un derecho humano fundamental, los instrumentos internacionales que lo tipifican.

Por otra parte, se analizó su incorporación como derecho individual de los trabajadores, a nivel constitucional y legal, su conceptualización jurídica. Así mismo, se describió su evolución histórica en Venezuela desde el punto de vista jurídico, se determinó su base legal, tipos, modalidades de cumplimiento, sanciones ante un eventual incumplimiento de la normativa de los sujetos de la ley (empleadores, trabajadores, empresas prestadoras del servicio), en el contexto del derecho del trabajo venezolano.

Se determinaron y analizaron las sentencias que se dictan por el Tribunal Supremo de Justicia de la Sala de Casación Social, en el proceso laboral que fijan los criterios relativos al carácter del beneficio alimentación (cestaticket), su fundamento legal, tipos, modalidades de cumplimiento y causales de procedencia no previstas en la ley especial, pudiendo concluirse lo siguiente:

1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, fue el documento que por primera vez, incorporo el derecho a la alimentación como un derecho humano, en tal sentido, se consagro el derecho a la alimentación como de igual jerarquía e importancia que el derecho a la vida, derecho a la libertad de expresión, derecho a una vida libre de violencia, entre otra cantidad de derechos humanos que se incluyeron en los instrumentos internacionales.

Así mismo, en el PIDESC de 1966, el derecho a la alimentación adecuada forma parte junto con los derechos al vestido y a la vivienda, del derecho a un nivel de vida adecuado para la persona y su familia y a la mejora permanente de las condiciones de existencia.

El PIDESC, determino el derecho a la alimentación como derecho fundamental de toda persona a estar protegidos contra el hambre, así como la obligación de los Estados miembros de garantizar mediante las medidas que fueren necesarias para mejorar los métodos de producción de alimentos así como su distribución equitativa. Así mismo, en el año 1996, los países de la región latinoamericana y del Caribe redactaron y suscribieron el Protocolo de San Salvador, que reconoció el derecho a la alimentación.

En tal sentido, reconocido el derecho a la alimentación por los Estados mediante instrumentos internacionales (declaraciones, pactos y tratados) como un derecho humano fundamental se hizo necesario la determinación de su conceptualización, es decir, en qué consiste, que comprende, mecanismos jurídicos que garanticen su existencia y eficacia, el

compromiso de los Estados, las medidas deben adoptar éstos para que efectivamente se realice y cuáles son los mecanismos para su exigibilidad y tutela judicial efectiva.

En el caso que nos ocupa, en Venezuela se han suscrito y ratificado las declaraciones, tratados y pactos Internacionales más significativos en materia de Derechos Humanos, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el PIDESC, entre otros, reconocen al derecho a la alimentación como un derecho humano, lo que indica que su garantía y efectividad plena es una obligación del Estado venezolano.

El derecho a la alimentación se encuentra íntimamente vinculado al derecho del trabajo, pues el trabajo y la seguridad social son los medios fundamentales para la obtención de los alimentos. En tal sentido, los salarios mínimos y los beneficios de la seguridad social suelen determinarse tomando en cuenta el costo de los alimentos básicos en el mercado.

Ahora bien, la CRBV, no consagra de forma expresa el derecho a la alimentación ya que solo se refiere a la seguridad alimentaria de la población como principio orientador del gobierno y lo titula dentro del título VI del sistema socioeconómico, en tal sentido, realizando un análisis integral de las disposiciones afines relativas a otros derechos humanos tales como: la vida, la salud, un nivel de vida adecuado, entre otros, lo que aunado al hecho de que exista la suscripción de tratados y pactos que le otorgan carácter constitucional al derecho a la alimentación, puede concluirse que está previsto aun cuando no expresamente, se permite su regulación mediante leyes y reglamentos que se dicten a tal efecto.

Adicionalmente a ello, al ser Venezuela, parte suscribiente y ratificado el PIDESC, debe seguir las Directrices voluntarias de la FAO, que orientan a los Estados en la realización progresiva del derecho a una alimentación

adecuada, en el contexto de la seguridad alimentaria nacional. Dentro de los principios que le componen están la igualdad, la ausencia de discriminación, la participación, la inclusión, la obligación de rendir cuentas y el estado de derecho.

Sin embargo, aún cuando las iniciativas venezolanas para dar cumplimiento a las referidas Directrices no han sido suficientes, se han realizado algunas regulaciones en la materia, tales como, los planes de desarrollo previamente analizados, en los que se contemplaba alcanzar el equilibrio económico, en el que además de privilegiar la producción nacional, se considera como de segundo plano y complementaria las importaciones.

Así mismo, la promulgación de la Ley Orgánica de Seguridad y Soberanía Agroalimentaria, que tiene como objeto garantizar la seguridad y soberanía agroalimentaria, siguiendo los principios constitucionales, siendo aplicable en todas las actividades ejecutadas en el territorio nacional relacionadas con la producción, intercambio, distribución, comercialización, almacenamiento, importaciones, exportaciones y control de alimentos.

2. En Venezuela la obligación de alimentar a los trabajadores forma parte de los derechos individuales, siendo incorporada legislativamente por primera vez en el año 1984, en el decreto Programa de Comedores para los Trabajadores, con el propósito de que los patronos del sector privado otorgarán a quienes fueren sus beneficiarios durante su jornada de trabajo de una comida dietéticamente balanceada.

En la actualidad todos los trabajadores, tanto del sector público y privado tienen el derecho a una comida balanceada durante la jornada de trabajo, previsto en el instrumento legal Decreto con Valor, Rango y Fuerza de Ley de Cesta Ticket Socialista, para los Trabajadores y Trabajadoras, es decir, el otorgamiento de una comida balanceada que reúna las condiciones

calóricas y de calidad para fortalecer la salud, prevenir enfermedades ocupacionales y propender a la mayor productividad laboral.

El beneficio alimentación conforme al contenido del referido decreto puede implementarse a elección del empleador: a) mediante comedores propios o contratados a terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones; b) mediante contratación de comida elaborada por establecimientos especializados; c) mediante la instalación de comedores comunes por varias entidades de trabajo; d) mediante comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición; e) mediante la provisión o entrega al trabajador de tickets para la adquisición de comidas y alimentos; f) mediante la provisión de una tarjeta electrónica de alimentación.

En lo relativo al pago del beneficio alimentación se estableció en principio, que no podía ser pagado en dinero en efectivo, ni por otro medio que desvirtuara su propósito, sin embargo, se establecieron algunas circunstancias excepcionales para su pago en dinero efectivo: a) en el caso que la entidad de trabajo cuente con menos de veinte (20) trabajadores y resulte imposible o desproporcionadamente oneroso para el empleador el cumplimiento de las modalidades previstas; b) cuando determinadas circunstancias impidan a los trabajadores el acceso factible y oportuno a los establecimientos de expendio de alimentos que hubieren celebrado convenio con los emisores de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, independientemente del número de empleados o empleadas con que cuente su empleador; c) cuando el trabajador o trabajadora recibiere normalmente el beneficio de cestaticket socialista mediante una de las modalidades diferentes y dejare de percibirlo temporalmente como consecuencia del disfrute de vacaciones, descanso pre y post natal, permiso o licencia de paternidad, o en caso de incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses. El empleador podrá otorgar el beneficio de manera temporal, mediante dinero

en efectivo, o su equivalente, mientras dure la situación que impida al trabajador cumplir con la efectiva prestación del servicio.

Se continuo con la previsión relativa a la obligatoriedad del cumplimiento del cesta ticket socialista mientras el trabajador se encontrare disfrutando de su derecho a vacaciones, descanso pre y post natal, permiso o licencia de paternidad o en caso de incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses, bajo cualesquiera de las modalidades previstas en la ley, a saber: provisión de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, o mediante dinero en efectivo o su equivalente.

Una novedad que se incorporó en la ley fue la posibilidad del descuento por inasistencia a la jornada de trabajo por motivos que le sean imputables, la entidad de trabajo puede descontar, por cada jornada incumplida, la porción del beneficio de alimentación que correspondiere. Dicha porción sería el cociente de dividir el monto total que le correspondería percibir al trabajador o trabajadora por concepto de beneficio de cestaticket socialista en el respectivo mes, entre treinta (30).

Este descuento no es aplicable si la ausencia del trabajador resulta de causas imputables a la voluntad de la entidad de trabajo, o como consecuencia de una situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad pública derivada de hechos de la naturaleza que afecten directa y personalmente al trabajador o trabajadora, pero no a la entidad de trabajo, impidiéndole cumplir con la prestación del servicio, así como en los supuestos de vacaciones, incapacidad por enfermedad o accidente; que no exceda de doce (12) meses, descanso pre y post natal y permiso o licencia de paternidad.

Por lo que respecta a los establecimientos especializados en la administración y gestión de beneficios sociales que emitan y administren

cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación se establecieron obligaciones a su cargo.

Así mismo, se incorporó la tipificación de las infracciones de los trabajadores, infracciones de los empleadores y las infracciones de los establecimientos de expendio de alimentos, con sanciones a estos últimos de a) advertencia; b) suspensión temporal de la afiliación; y c) las multas

Ahora bien, posteriormente a esta Ley de Cesta Ticket Socialista del año 2015, se implementaron diversos decretos así como anuncios presidenciales hasta la presente fecha que incrementaron su valor, llegando inclusive a dejar de un lado la referencia de la unidad tributaria vigente y estableciendo como medida de su cálculo un monto en bolívares. La última regulación del beneficio alimentación fue llevada a cabo por el Ejecutivo Nacional mediante Decreto No.1, que estableció su monto en la cantidad de doscientos mil bolívares (Bs.200.000, 00.).

3. El Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social, competente en la materia, durante la aplicación en el tiempo de las diversas leyes que hay regulado la materia ha fijado criterios a considerar.

Por lo que respecta al carácter salarial del beneficio alimentación (cesta ticketsocialista), para la vigencia de la Ley del Trabajo de 1990, era irrelevante que el precio de los bienes adquiridos fuese el mismo mediante el pago de tickets o mediante el pago en moneda de curso legal, pues, si el costo total o parcial de los tickets lo asumía el patrono ello constituía efectivamente un subsidio.

En consecuencia, el elemento a considerar era que el valor monetario del total de tickets entregados al trabajador debía guardar relación de proporcionalidad con las necesidades del trabajador y su familia que se pretendían satisfacer; ya que si el valor de los tickets entregados resultaba alto en relación con el salario devengado por el trabajador, quedaba de

manifiesto el ánimo del patrono de enriquecer al trabajador, de aumentar su patrimonio, al margen de la ayuda a la satisfacción de las necesidades esenciales, lo cual constituía el fin de la norma, y en virtud del principio de primacía de la realidad que informa la aplicación e interpretación de la legislación laboral, el monto de los tickets, vales o cupones entregados debía ser considerado como salario.

Así mismo, conforme a la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, los tickets, vales o cupones que son utilizados, como un instrumento para la materialización del beneficio correspondiente y que por lo tanto no se confunde con el beneficio mismo, el cual puede ser entregado lícitamente por otros medios, como el servicio de comedores para el trabajador, por tal razón, los tickets, vales o cupones en las disposiciones laborales vigentes no revisten carácter salarial. Sin embargo, debe advertirse que tales tickets, vales o cupones deben satisfacer todas las exigencias legales y reglamentarias a objeto de preservar su carácter no salarial, criterio acorde a Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores vigente para esa fecha, en tal sentido, el beneficio no será considerado como salario, siempre y cuando se otorgue bajo las condiciones establecidas en ella.

Finalmente, se considero que al entregar el beneficio fuera de las excepciones o modalidades y bajo los requisitos de Ley de Alimentación del 2011, se debía reconocer su carácter salarial. En tal sentido, en el caso que el empleador otorgara el beneficio a través de dinero en efectivo sin estar incurso en alguno de los tres (03) supuestos de excepción establecidos en la referida ley, pudiera presentarse por algún trabajador un reclamo o demanda judicial en el que se considerare que ese dinero pagado sea parte del salario y por lo tanto, debía usado para el cálculo de las prestaciones sociales y otros conceptos laborales que pudieren corresponderle.

Mantiene en la actualidad, la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, la postura del cumplimiento de los extremos de ley para la consideración del carácter no salarial del cestaticket, pues, en su defecto se daría la presunción de que cualquier cantidad de dinero entregado al trabajador forma parte de sus ingresos con carácter salarial

Por lo que respecta a las modalidades de cumplimiento del beneficio alimentación (cesta ticket) que no se hubiese realizado durante la duración de la relación de trabajo bajo las modalidades previstas en la ley, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, estableció criterio, que aun cuando la ley vigente para esa fecha señalaba la prohibición del pago del beneficio alimentación (cestaticket) en dinero efectivo durante la vigencia de la relación laboral para evitar su desnaturalización, una vez terminada, dado el incumplimiento del empleador en cuanto a proveer este beneficio, la obligación contenida en dicha Ley especial se transforma en una obligación de dar, en tal sentido, debía otorgarle al trabajador el monto del dinero respectivo, equivalente a la provisión total o parcial de alimentos que no recibió durante cada jornada trabajada.

En relación a la procedencia del pago del beneficio alimentación la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, también ha establecido criterio en cuanto al pago del beneficio alimentación por jornada efectivamente laborada, así mismo que su pago al no haberse disfrutado durante la vigencia de la relación de trabajo debería hacerse en efectivo, conforme al valor de la unidad tributaria vigente para el momento en el cual se verifique su pago, sin embargo, desde el Decreto de entrada en vigencia el 01 de Septiembre de 2018 hasta la presente fecha, el cestaticket no tiene como valor referencial la unidad tributaria sino un monto en bolívaes señalado por esa misma vía por el Ejecutivo Nacional.

Por lo que respecta al pago del cestaticket cuando se hubiere laborado una jornada superior al límite máximo establecido en la ley especial, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, estableció criterio mediante el cual señaló que cuando el trabajador hubiere laborado horas extraordinarias, es decir, una jornada superior al límite máximo señalado permitido en la ley especial, es procedente el pago del beneficio alimentación (cestaticket) de forma prorrateada en atención a esas horas extraordinarias laboradas.

REFERENCIAS

- ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 02 Diciembre de 2019. Disponible en: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.
- BRAMOVICH, VÍCTOR Y CHRISTIAN COURTIS. Los derechos sociales como derechos exigibles. 2012, en: Teoría y realidad constitucional N° 12-13. (Internet) 2002 (Citada 20 de octubre de 2016). [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 02 Diciembre de 2019. Disponible en: <http://www.dialnet.unirioja.es>.
- COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. ACNUDH, Folleto informativo N° 16 (Rev. 1). Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 01 Diciembre de 2019.

Disponible en:

<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet16Rev.1sp.pdf>

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. (1999).

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.453. Extraordinaria. Marzo 24 2002.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA DE 1961. Gaceta Oficial de la República de Venezuela No.662. Extraordinaria. Enero 23 de 1961.

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. PROTOCOLO DE SAN SALVADOR. [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 02 Diciembre de 2019. Disponible en:

<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>.

DE SCHUTTER OLIVIER. Relator Especial de las Naciones Unidas sobre el Derecho a la Alimentación. Université de Louvain — SSH/JURI/PJTD — Collège Thomas More — Place Montesquieu, 2, bte. [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta: 01 Diciembre de 2019. Disponible en: L2.07.01—1348Louvain-la-Neuve—Belgium.srfood@ohchr.org, (<http://www.srfood.org/index.php/es/derecho-a-la-alimentacion>)

DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY DE CESTA TICKET SOCIALISTA PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.40.773., de fecha 23 de Octubre de 2015.

DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGÁNICA DE SEGURIDAD Y SOBERANÍA AGROALIMENTARIA Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5889 Extraordinario. Decreto Ley N° 6.071/08 del 31 de julio de 2008.

DECRETO NO. 1054. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 35.900, de fecha 13 de Febrero de 1996.

DECRETO NO. 1240. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 35.915, de fecha 07 de Marzo de 1996.

DECRETO NO. 2066 CON VALOR, RANGO Y FUERZA DE LEY DE CESTA TICKET SOCIALISTA, PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS, publicado en Gaceta Oficial No.40.773., de fecha 23 de Octubre de 2015.

DECRETO NO. 247. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 35.493, de fecha 29 de junio de 1994.

DECRETO NO.03. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.484., de fecha 11 de Octubre de 2019.

DECRETO NO.1. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.502., de fecha 09 de Enero de

DECRETO NO.1. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.502., de fecha 09 de Enero de 2020.

DECRETO No.11. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.269., de fecha 28 de Octubre de 2016.

DECRETO NO.19. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.452., de fecha 25 de Abril de 2019.

DECRETO NO.2.224. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.40.852., de fecha 19 de Febrero de 2016.

DECRETO NO.2.308. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.40.893., de fecha 29 de Abril de 2016.

DECRETO NO.2.833. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.296., de fecha 02 de Mayo de 2017.

DECRETO NO.2.967. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.313., de fecha 02 de Julio de 2017.

DECRETO NO.21. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.40.965., de fecha 12 de Agosto de 2016.

DECRETO NO.21. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.41.269., de fecha 01 de Noviembre de 2017.

DECRETO NO.221 Programa de Comedores para los Trabajadores, publicado en Gaceta Oficial No. 33.048., de fecha 01 de Agosto de 1984.

DECRETO NO.221 PROGRAMA DE COMEDORES PARA LOS TRABAJADORES, publicado en Gaceta Oficial No. 33.048., de fecha 01 de Agosto de 1984.

DECRETO NO.3.602. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.403., de fecha 31 de Agosto de 2018.

DECRETO NO.49. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.354., de fecha 31 de Diciembre de 2017.

DECRETO NO.62. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.41.231., de fecha 07 de Septiembre de 2017.

FAO. SOBRE EL DERECHO A LA ALIMENTACIÓN, “El derecho a no tener hambre” de Amartya Sen y otros Documentos. Base de datos en línea].

Fecha de la consulta: 03 Diciembre de 2019. Disponible en:

<http://www.fao.org/alc/legacy/iniciativa/pdf/DAtoria.pdf>

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/163300-0498-28414-2014-12->

[1667.HTML](http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/163300-0498-28414-2014-12-1667.HTML)

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/197784-0304-24417-2017-14->

[1245.HTML](http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/197784-0304-24417-2017-14-1245.HTML).

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/0569-29713-2013-10-1355.HTML> .

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/166963-0896-18714-2014-12->

[530.HTML](http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/166963-0896-18714-2014-12-530.HTML)

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/RC489-300703-02562.HTM>.

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/0629-160605-041611.HTM>.

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/199112-0401-18517-2017-2016->

[899.HTML](http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/199112-0401-18517-2017-2016-899.HTML)

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/199112-0401-18517-2017-2016->

[899.HTML](http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/199112-0401-18517-2017-2016-899.HTML)

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/RC334-150503-02539.HTM>.

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/RC334-150503-02539.HTM>.

<http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/1354-231110-2010-09->

[1299.HTML](http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/1354-231110-2010-09-1299.HTML)

https://www.elnacional.com/economia/este-sera-nuevo-monto-los-cestaticket_262163/.

LEY DE ALIMENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 38.094., de fecha 27 de Diciembre de 2004.

LEY DE ALIMENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 38.094., de fecha 27 de Diciembre de 2004.

LEY DEL PLAN DE LA PATRIA. SEGUNDO PLAN SOCIALISTA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA NACIÓN. Caracas: Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°6.118 Extraordinario, de fecha 04 de diciembre de 2013

LEY DEL TRABAJO. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.292., de fecha 27 de Noviembre de 1990.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152., de fecha 19 de Junio de 1997.

LEY PROGRAMA DE ALIMENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE 1998. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.538., de fecha 07 de Marzo de 1998.

LEY PROGRAMA DE COMEDORES PARA LOS TRABAJADORES. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 34.059; de fecha 26 de septiembre de 1988.

LÍNEAS GENERALES DEL PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA NACIÓN 2001-2007. Caracas: Ministerio de Planificación.

LÍNEAS GENERALES DEL PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA NACIÓN 2007-2013. Caracas: Gobierno Bolivariano de Venezuela.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. ACNUDH, Folleto informativo N° 16 (Rev. 1): El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

REFORMA PARCIAL DE LA LEY DE ALIMENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. Gaceta Oficial de la República de Venezuela No.39.660., de fecha 26 de Abril de 2011.

REFORMA PARCIAL DE LA LEY DE ALIMENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. Gaceta Oficial de la República de Venezuela No.39.666., de fecha 04 de Mayo de 2011.

REFORMA PARCIAL DE LA LEY DE ALIMENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. Gaceta Oficial de la República de Venezuela No.6.147., Decreto No. 1.393., de fecha 13 de Noviembre de 2014.

SNAT/2018/0017. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.41.351., de fecha 01 de Marzo de 2018.

SNAT/2018/0017. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.41.388., de fecha 02 de Mayo de 2018.

SNAT/2018/0017. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.6.383., de fecha 20 de Junio de 2018.

[tps://www.eluniversal.com/politica/30747/a-partir-del-30-de-enero-se-hara-efectivo-el-aumento-salarial](https://www.eluniversal.com/politica/30747/a-partir-del-30-de-enero-se-hara-efectivo-el-aumento-salarial).