

# **VALLES MARQUEZ HECTOR**

*ABOGADO*

*(Mención Cumlaude)*

## **TIPS LABORAL**

### **ANÁLISIS SOBRE LA REFORMA DE LA LEY DE ALIMENTACIÓN PARA TRABAJADORES**

**DECRETO: 8.166      FECHA: 25/04/2011      GACETA OFICIAL: 39.660**  
**FECHA: 26/04/2011      ENLACE: <http://www.tsj.gov.ve/gaceta/Abril/2642011/2642011-3122.pdf#page=2>**

**Esta reforma, en primer lugar, materializa el anuncio realizado hace 2 años por el Ejecutivo Nacional, de que la mencionada ley seria de obligatorio cumplimiento para todas las empresas independientemente del número de trabajadores. Como ya sabemos antes solamente estaban obligadas las empresas con mas de 20 trabajadores. Podemos observar dicho cambio en los siguientes artículos de la ley en mención:**

#### **ARTÍCULO 2 (DEROGADO)**

“A los efectos del cumplimiento de esta ley, los empleadores del sector público y del sector privado que tengan a su cargo veinte (20) o más trabajadores, otorgarán el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo.....(omissis)”

#### **ARTICULO 2 (MODIFICADO-VIGENTE)**

“A los efectos del cumplimiento de esta ley, los empleadores 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.....(omissis)”

**En segundo lugar, pone fin a la incertidumbre de los patronos referente a cuando se paga la cesta ticket. Hay que mencionar, que aunque el reglamento de la presente ley en su Artículo 19 establece que debe pagarse la cesta ticket cuando el trabajador deje de prestar servicios por una causa no imputable a él, existía todavía la laguna sobre las vacaciones y reposos pre y post natal, licencias de paternidad entre otros. Pues bien, aunque la incorporación del nuevo Artículo 6 pone fin a cualquier duda al respecto, en mi opinión, quedó en el aire la solución a los días feriados cuando no sean laborados por el trabajador o trabajadora. Considerando que por una parte, LOS DÍAS FERIADOS NO SON IMPUTABLES AL TRABAJADOR O TRABAJADORA porque no fue él quien**

**fijó o decretó el día feriado, y tomando en cuenta por la otra parte que, LOS DIAS FERIADOS TAMPOCO SON IMPUTABLES AL PATRONO O PATRON, ya que es el Estado quien fija dichos días. En mi opinión, basado en el PRINCIPIO DE MAS FAVOR pienso que debe pagársele la cesta ticket al trabajador o trabajadora durante los días feriados por no ser imputable a él, aplicando con primacía el Artículo 19 del reglamento de la presente ley.**

**Ahora bien, otro punto aclarado por este Artículo 6 incorporado a la Ley de Alimentación para Trabajadores, en su párrafo único, también resuelve la incertidumbre de ¿Cómo cumple el patrono o patrona con esta obligación, cuando el trabajador no puede prestar servicio y la empresa usualmente provee este beneficio mediante las modalidades de los numerales 1, 2, 5 y 6; es decir a través de comedores o entrega de comida balanceada?, estableciendo que *“deberá ser pagado mediante la provisión o entrega al trabajador o trabajadora, de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, mientras dure la situación que le impida cumplir con la prestación del servicio.”***

**El novedoso Artículo 6 de la Ley de Alimentación para Trabajadores establece textualmente lo siguiente:**

#### **ARTICULO 6 (NUEVO)**

**“En caso que la jornada de trabajo no sea cumplida por el trabajador o trabajadora por causas imputables a la voluntad del patrono o patrona, o por una situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad pública derivada de hechos de la naturaleza que afectan directa y personalmente al trabajador o trabajadora, pero no al patrono o patrona, 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, no serán motivo para la suspensión del otorgamiento del beneficio de alimentación.**

#### **Parágrafo Único:**

**Cuando el otorgamiento del beneficio de alimentación se haya implementado a través de las modalidades previstas en los numerales 1, 2, 5 y 6 del Artículo 4 de la presente ley, el beneficio de alimentación deberá ser pagado mediante la provisión o entrega al trabajador o trabajadora, de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, mientras dure la situación que le impida cumplir con la prestación del servicio.”**

**En tercer lugar, el Artículo 7 (antes Artículo 6) en su penúltimo aparte, ratifica la obligación de los empleadores o empleadoras, a que orienten a sus trabajadores y trabajadoras en la correcta utilización de la cesta ticket otorgada en cupones, ticket o tarjeta electrónica. Esto quiere decir, que los patronos y patronas deben de asegurarse de crear los mecanismos que le permitan probar a la hora de una inspección laboral, el cumplimiento de esta obligación, para evitar una sanción que oscila entre 25 UT y 50 UT. Lo cual en mi opinión, aconsejaría hacerlo mediante alguna de las alternativas siguiente:**

- a. Entregándole a los trabajadores y trabajadoras recomendaciones por escrito sobre cómo utilizar la cesta ticket correctamente, al momento de iniciar el cumplimiento de dicha obligación. Asegurándose de que el trabajador le firme y coloque su huella dactilar en la copia de recibido que le quedará a la empresa y archivará en el expediente del trabajador o trabajadora.
- b. Hacer charlas periódicas sobre la correcta utilización de la cesta ticket, asegurándose de identificar los tópicos tratados en el acta de las mismas, y de que todos los presentes la firmen y coloquen su huella dactilar.
- c. Fijar carteles en el sitio de trabajo donde se oriente sobre la utilización adecuada de la cesta ticket.

**En cuarto lugar, el Artículo 6 de la Reforma suprime al Artículo 9 de la Ley, ya que obviamente se hace ineficaz por el cumplimiento obligatorio de todo patrono o patrona con el beneficio de alimentación. Por lo que ya no es necesario evaluar los grupos de empresa para determinar el número de trabajadores. Todos tienen que cumplir independientemente de la cantidad de trabajadores.**

**En quinto lugar, el Artículo 7 de la Reforma modifica el Artículo 11 de la Ley, dejando únicamente el carácter supletorio del reglamento de la Ley de Alimentación para Trabajadores. Ya que la facultad del ejecutivo de ampliar el salario tope, la trasladó al parágrafo cuarto del Artículo 2 de esta Ley.**

**Finalmente, quiero señalar que la facultad de que el patrono concertada o voluntariamente decidiera otorgar a los trabajadores el beneficio de alimentación aunque tuviera menos de 20 trabajadores, fue reemplazado por la facultad de que el patrono concertada o voluntariamente pueda otorgar a los trabajadores que superen los 3 salarios mínimos de ingresos, el beneficio de alimentación. Lo que es razonable ya que el tope de 20 trabajadores ya no existe, pero el tope del salario sí.**