

Actualización legal

Aumento del Salario Mínimo y Ajuste del pago del Cestaticket Socialista para los Trabajadores

Noviembre 2016 Laboral

En fecha 28 de octubre de 2016, el Presidente de la República promulgó: (i) el Decreto N° 2.504 mediante el cual se fija un aumento del 20% del salario mínimo nacional para todos los trabajadores del sector público y privado (“Decreto de Aumento de Salario Mínimo”); y (ii) el Decreto N° 2.505 mediante el cual se ajusta el Cestaticket Socialista para todos los trabajadores del sector público y privado (“Decreto de Ajuste del Cestaticket Socialista”); ambos publicados en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 41.019 del 28 de octubre de 2016 y cuyo texto fue publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.269 del 28 de octubre de 2016. Seguidamente señalamos los aspectos más relevantes de ambos decretos.

Salario Mínimo

Salario Mínimo Nacional

El Decreto de Salario Mínimo fijó un aumento del salario mínimo nacional equivalente al 20% para todos los trabajadores del sector público y privado, efectivo a partir del 1° de noviembre de 2016:

Categoría	(jornada diurna)	
	Mensual	Diario
Trabajadores y Trabajadoras del sector público y privado	Bs. 27.092,10	Bs. 903,07
Adolescentes/ Aprendices	Bs. 20.147,90	Bs. 671,59

Según lo previsto en el artículo 172 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”) y el artículo 6 del Decreto de Aumento de Salario Mínimo, el salario mínimo de los trabajadores contratados a tiempo parcial podrá pagarse en forma proporcional a la jornada convenida.

Jubilados y Pensionados

El Decreto de Salario Mínimo homologó las pensiones de jubilados y pensionados de la Administración Pública Nacional a la misma cantidad fijada como salario mínimo, a saber Bs.27.092,10 mensuales a partir del 1° de noviembre de 2016.

Se establece el monto mínimo de las pensiones otorgadas por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales ("IVSS") en Bs. 27.092,10 mensuales, a partir del 1° de noviembre de 2016.

Forma de pago

De acuerdo con el Decreto de Aumento de Salario Mínimo, el salario mínimo debe ser pagado en dinero efectivo y no se comprenderán como formando parte del mismo ningún tipo de salario en especie.

Sanción

El artículo 7 del Decreto de Aumento de Salario Mínimo establece que en caso de que un patrono pague un salario inferior al establecido como salario mínimo nacional será sancionado, de conformidad con el artículo 533 de la LOTTT, con una multa no menor del equivalente a 120 Unidades Tributarias¹ ("UT") ni mayor al equivalente a 360 UT.

Incidencia del aumento salarial en la legislación laboral

En la legislación laboral muchos de los beneficios y obligaciones laborales se encuentran establecidos con base en el salario mínimo nacional. A continuación presentamos la variación que el aumento del salario mínimo causa en los beneficios y obligaciones laborales de mayor importancia en la legislación laboral venezolana:

Cuidado integral para los hijos de los trabajadores

De acuerdo con los artículos 343 y 344 de la LOTTT y los artículos 101 y 102 del Reglamento de la derogada Ley Orgánica del Trabajo² ("RLOT") aún vigente, todo patrono que ocupe más de 20 trabajadores deberá mantener un servicio de guarderías o de educación inicial durante la jornada de trabajo, para aquellos trabajadores con hijos menores de seis (6) años de edad, y cuyo salario sea inferior a cinco (5) salarios mínimos, que a partir del 1° de noviembre de 2016 corresponde a la cantidad de Bs.135.460,50. Si el patrono selecciona para el cumplimiento de esta obligación el pago de una cantidad mensual de dinero a una institución debidamente autorizada por el Ministerio del Poder Popular para la Familia, dicho pago mensual debe corresponder al 40% del salario mínimo nacional, equivalente a partir del 1° noviembre de 2016, a la cantidad de Bs.10.836,84 por concepto de matrícula y de cada mensualidad.

Contribuciones parafiscales

Seguridad Social (Salud y Pensiones):

- Tasa del Patrono: 9 a 11%.
- Tasa del Empleado: 4%.
- Monto Máximo de Salarios Mínimos: Bs.135.460,50 a partir del 1° de noviembre de 2016.
- Base de Cálculo de Salarios Mínimos: Cinco salarios mínimos.
- Salario Base: Salario Normal.

Régimen Prestacional de Empleo³:

- Tasa del Patrono: 2%
- Tasa del Empleado: 0,5%
- Monto Máximo de Salarios Mínimos: Bs.270.921,00 a partir del 1° de noviembre de 2016.
- Base de Cálculo de Salarios Mínimos: Diez salarios mínimos

- Salario Base: Salario Normal

Vigencia

El Decreto de Aumento de Salario Mínimo entrará en vigencia a partir del 1° de noviembre de 2016.

Cestaticket Socialista

Valor del beneficio de alimentación

El Decreto de Ajuste de Cestaticket Socialista aumentó la base de cálculo del beneficio de alimentación de los trabajadores que laboren en los sectores público y privado a doce (12) UT por día, a razón de 30 días por mes, hasta un máximo del equivalente a 360 UT mensuales (actualmente Bs.2.124,00 diarios y Bs.63.720,00 mensuales).

De conformidad con el artículo 4 del Decreto de Ajuste de Cestaticket Socialista las entidades de trabajo del sector público y privado que otorguen el beneficio a través de una provisión de alimentos de acuerdo con lo establecido en el artículo 4, numerales 1 al 4 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cesta Ticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras, deberán pagar adicionalmente a la provisión de alimentos, el beneficio del Cestaticket mediante la entrega de cupones o ticket o de una tarjeta de alimentación a razón de doce (12) UT por día, a razón de 30 días por mes, hasta un máximo del equivalente a 360 UT mensuales (actualmente Bs.2.124,00 diarios y Bs.63.720,00 mensuales), de forma temporal mientras dure la emergencia económica decretada por el Ejecutivo Nacional.

Vigencia

El Decreto de Ajuste del Cestaticket Socialista entrará en vigencia el 1° de noviembre de 2016.

Juan Carlos Pró-Rísquez
Esther Cecilia Blondet Serfaty
Yanet C. Aguiar
Eirys Mata Marcano
Yeoshua Bograd Lamberti

Notas al pie

¹ Unidad Tributaria equivalente a Bs. 177, Providencia Administrativa No. SNAT/2016/0006, Gaceta Oficial N° 40.846 de fecha 11 de febrero de 2016.

² Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.426, de fecha 28 de abril de 2006.

³ Ley del Régimen Prestacional de Empleo, Gaceta Oficial N° 38.281, de fecha 27 de septiembre de 2005.

Para mayor información por favor contactar a:

> Juan Carlos Pró-Rísquez	Caracas	+58 212.276.0008	Juancarlos.pro@nortonrosefulbright.com
> Esther Cecilia Blondet	Caracas	+58 212.276.0018	Esthercecilia.Blondet@nortonrosefulbright.com
> Yanet C. Aguiar	Caracas	+58 212.276.0011	Yanet.Aguiar@nortonrosefulbright.com
> Eirys Mata Marcano	Caracas	+58 212.276.0026	Eirys.Mata@nortonrosefulbright.com
> Yeoshua Bograd Lamberti	Caracas	+58 212.276.0027	Yeoshua.Bograd@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada LLP, Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc y Norton Rose Fulbright US LLP son entidades legales separadas y todas ellas forman parte de Norton Rose Fulbright Verein, una asociación suiza. Norton Rose Fulbright Verein ayuda a coordinar las actividades de sus miembros pero no proporciona servicios legales a clientes.

Las referencias a "Norton Rose Fulbright", "la firma de abogados" y la "práctica legal" son referencias a uno o más de los miembros de Norton Rose Fulbright, o a una de sus respectivas filiales (todas juntas denominadas "las entidades Norton Rose Fulbright"). Ninguna persona que sea miembro, socio, accionista, director, empleado o consultor de, o en alguna entidad de Norton Rose Fulbright (sea o no que dicha persona sea descrita como un "socio") acepta o asume responsabilidad, o tiene alguna obligación con alguna persona con respecto a esta comunicación. Cualquier referencia a un socio o director es a un miembro, empleado o consultor con una situación y calificación equivalente a la entidad de Norton Rose Fulbright relevante.

El objetivo de esta comunicación es proporcionar información en cuanto a los desarrollos de la ley. No contiene un análisis completo de la ley y no constituye una opinión de ninguna entidad de Norton Rose Fulbright sobre los temas legales discutidos. El cliente debe solicitar asesoría legal específica sobre cualquier asunto en particular que lo preocupe. Si requiere cualquier asesoría o más información, comuníquese con su contacto usual en Norton Rose Fulbright.