

Actualización legal

Aumento del salario mínimo nacional

Septiembre 2018 Laboral

En fecha 31 de agosto de 2018, el Presidente de la República promulgó: (i) el Decreto N° 3.601, mediante el cual se incrementó el salario mínimo nacional para todos los trabajadores del sector público y privado (“Decreto de Aumento de Salario Mínimo”), y se fijó en Bs.S. 1.800,00 mensuales. Asimismo, se actualizó el monto de la pensión para jubilados y pensionados, fijándose en la cantidad de Bs.S. 1.800,00 mensuales; y, (ii) el Decreto N° 3.602, mediante el cual se fijó el beneficio del Cestaticket Socialista (“Decreto de Incremento del Cestaticket Socialista”) en la cantidad de Bs.S. 180,00 mensuales. Ambos decretos fueron publicados en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.403 Extraordinario del 31 de agosto de 2018.

Seguidamente señalamos los aspectos más relevantes del mencionado Decreto:

Salario mínimo

Salario Mínimo Nacional

El Decreto de Aumento de Salario Mínimo fijó un aumento del salario mínimo nacional equivalente al 6.000%, para todos los trabajadores del sector público y privado, con efecto a partir del 1° de septiembre de 2018:

Categoría	(jornada diurna)	
	Mensual	Diario
Trabajadores y Trabajadoras del sector público y privado	Bs.S. 1.800,00	Bs.S. 60,00
Adolescentes/ Aprendices	Bs.S. 1.350,00	Bs.S. 45,00

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 Aumento de Salario Mínimo fijó el monto de las pensiones de jubilados y pensionados por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales en Bs.S. 1.800,00 mensuales, a partir del 1° de septiembre de 2018.

Forma de pago

De acuerdo con el Decreto de Aumento de Salario Mínimo, el salario mínimo debe ser pagado en dinero efectivo, sin que forme parte del mismo ningún tipo de pago en especie.

Sanción

En caso que el patrono pague un salario inferior al establecido como salario mínimo nacional quedará obligado a pagar la diferencia que corresponda con su respectivo impacto en beneficios laborales conforme lo previsto en el artículo 130 de la LOTTT, y además será sancionado, con una multa no menor del equivalente a 120 Unidades Tributarias¹ ("UT") ni mayor al equivalente a 360 UT, de conformidad con lo previsto en el artículo 533 de la LOTTT.

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 cuyo salario sea inferior a 5 salarios mínimos y que tengan hijos menores de 6 años de edad, que a partir del 1° de septiembre de 2018 asciende a la cantidad de Bs.S. 9.000,00. 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 debe corresponder al 40% del salario mínimo nacional, equivalente a partir del 1° de septiembre de 2018 a la cantidad de Bs.S. 720,00, 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 en Salarios Mínimos: Bs.S. 9.000,00 a partir del 1° de septiembre de 2018.
- 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.S. 18.000,00 a partir del 1° de septiembre de 2018.
- Base de Cálculo de Salarios Mínimos: Diez salarios mínimos
- Salario Base: Salario Normal

¹ Unidad Tributaria equivalente a Bs.S. 0,0120 Providencia Administrativa N° SNAT/2018/0120, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Extraordinario N° 6.383 de fecha 20 de junio de 2018. Monto reconvertido a Bolívar Soberano según la Resolución N° 18-07-02 del Banco Central de Venezuela.

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.

Vigencia

El Decreto de Aumento de Salario Mínimo entró en vigencia a partir del 1° de septiembre de 2018.

Cestaticket socialista

Valor del beneficio de alimentación

El Decreto de Incremento del Cestaticket Socialista fijó en Bs.S. 180,00 mensuales el beneficio de alimentación de los trabajadores que laboran en los sectores público y privado. El artículo 3° del Decreto de Incremento del Cestaticket Socialista dispone que dicho monto no generará incidencia salarial; no pudiendo practicarse sobre dicho monto deducciones distintas a las autorizadas por el trabajador para la adquisición de bienes y servicios, en el marco de los programas y misiones sociales.

Preferencia de pago del beneficio de alimentación mediante tickets, cupones o tarjetas electrónicas

El Decreto de Incremento del Cestaticket Socialista indicó que el beneficio del Cestaticket Socialista deberá pagarse mediante la provisión de tarjeta electrónica de alimentación o, preferentemente, de cupones o tickets emitidos por una entidad financiera o establecimiento especializado en la administración y gestión de servicios sociales. Sin embargo, prevé que se mantiene la aplicación de las modalidades previstas en los numerales 1 al 4 del artículo 4° del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cesta Ticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras, con las preferencias antes referidas.

Resolución mediante la cual el Ministerio con competencia en el trabajo pudiera imponer la obligación de pago del beneficio de alimentación de manera total o parcial mediante cupones, tickets o tarjetas electrónicas

El Decreto de Incremento de Cestaticket Socialista prevé que previa aprobación del Vicepresidente Ejecutivo de la República, el Ministro del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo podrá imponer al patrono, la obligación de pagar total o parcialmente el Cestaticket Socialista mediante cupones, tickets o tarjetas electrónicas.

Vigencia

El Decreto de Ajuste del Cestaticket Socialista entró en vigencia a partir del 1° de septiembre de 2018.

Yanet C. Aguiar
Esther Cecilia Blondet
Victor Duran
Eirys Mata Marcano
Juan Carlos Pró-Rísquez

Para mayor información por favor contactar a:

> Yanet C. Aguiar	Caracas	+58 212.276.0011	yanet.aguiar@nortonrosefulbright.com
> Esther Cecilia Blondet	Caracas	+58 212.276.0018	esthercecilia.blondet@nortonrosefulbright.com
> Victor Duran	Caracas	+58 212.276.0025	victor.duran@nortonrosefulbright.com
> Eirys Mata Marcano	Caracas	+58 212.276.0026	eirys.mata@nortonrosefulbright.com
> Juan Carlos Pró-Rísquez	Caracas	+58 212.276.0008	juancarlos.pro@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada LLP, Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc and Norton Rose Fulbright US LLP are separate legal entities and all of them are members of Norton Rose Fulbright Verein, a Swiss Verein. Norton Rose Fulbright Verein helps coordinate the activities of the members but does not itself provide legal services to clients.

References to "Norton Rose Fulbright", "the law firm", and "legal practice" are to one or more of the Norton Rose Fulbright members or to one of their respective affiliates (together "Norton Rose Fulbright entity/entities"). No individual who is a member, partner, shareholder, director, employee or consultant of, in or to any Norton Rose Fulbright entity (whether or not such individual is described as a "partner") accepts or assumes responsibility, or has any liability, to any person in respect of this communication. Any reference to a partner or director is to a member, employee or consultant with equivalent standing and qualifications of the relevant Norton Rose Fulbright entity.

The purpose of this communication is to provide general information of a legal nature. It does not contain a full analysis of the law nor does it constitute an opinion of any Norton Rose Fulbright entity on the points of law discussed. You must take specific legal advice on any particular matter which concerns you. If you require any advice or further information, please speak to your usual contact at Norton Rose Fulbright.