

Actualización legal

Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras

Octubre 2015 Laboral

En fecha 23 de octubre de 2015, el Presidente de la República dictó el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (“Ley de Cestaticket Socialista”)¹. Seguidamente señalamos sus aspectos más novedosos:

Ámbito de aplicación

Los trabajadores del sector público y del sector privado deberán recibir el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo denominado Cestaticket Socialista.

Modalidades de cumplimiento

Se mantienen las modalidades de cumplimiento del beneficio de alimentación, a saber:

1. Comedores propios o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o inmediaciones;
2. Contratación del servicio de comida elaborada por establecimientos especializados;
3. Instalación de comedores comunes entre varias entidades de trabajo, próximos a los lugares de trabajo;
4. Utilización de servicios de comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición;
5. Provisión o entrega de cupones o tickets, emitidos por establecimientos especializados; o
6. Provisión o entrega de tarjeta electrónica de alimentación emitida por una entidad financiera o establecimiento especializado.

Asimismo, se mantiene la posibilidad del pago del beneficio de alimentación en dinero efectivo sólo para las excepciones detalladas en el artículo 5 de la Ley de Cestaticket Socialista a saber:

1. Entidades de trabajo que cuenten con menos de 20 trabajadores y resulte imposible o desproporcionadamente oneroso el cumplimiento del beneficio a través de otras modalidades;

2. Cuando determinadas circunstancias impidan a los trabajadores al acceso oportuno a los establecimientos de expendio de alimentos permitidos bajo esta Ley, independientemente del número de trabajadores con que cuente el patrono; o
3. Cuando el beneficio se otorgue mediante alguna de las modalidades descritas en los numerales 1 al 4, ambos inclusive, antes descritas, y el trabajador dejare de percibirlo como consecuencia de:
 - a. Disfrute de vacaciones;
 - b. Descanso pre y post natal;
 - c. Licencia de paternidad; o
 - d. Incapacidad derivada de enfermedad o accidente que no exceda de 12 meses.

Cuando el beneficio se encuentre consagrado en una convención colectiva de trabajo, la elección de la modalidad de cumplimiento se adoptará de común acuerdo entre el patrono y los sindicatos correspondientes.

Las entidades de trabajo deberán orientar a los trabajadores sobre la correcta utilización de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.

Notificación a la Inspectoría del Trabajo

Las entidades de trabajo deberán notificar al Inspector del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la implementación de la modalidad de pago del beneficio en dinero efectivo únicamente si encuadra bajo las excepciones detalladas en los numerales 1 y 2 del Artículo 5 de la Ley de Cestaticket Socialista, a saber: (i) entidades de trabajo que cuenten con menos de 20 trabajadores y resulte imposible o desproporcionadamente oneroso el cumplimiento del beneficio a través de otras modalidades; y (ii) cuando determinadas circunstancias impidan a los trabajadores al acceso oportuno a los establecimientos de expendio de alimentos permitidos bajo esta Ley, independientemente del número de trabajadores con que cuente el patrono.

Valor del beneficio de alimentación

Cuando el beneficio se otorgue mediante cupones, tickets, tarjetas electrónicas, dinero efectivo o su equivalente, se establece el valor diario del beneficio en 1,50 unidades tributarias ("UT")² por día, a razón de 30 días por mes, equivalente a 45 UT mensuales (actualmente Bs.225 diarios y Bs.6.750 mensuales).

Cuando en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos de trabajo se otorguen beneficios similares, el patrono sólo estará obligado a ajustarlo a las previsiones de la Ley de Cestaticket Socialista, si aquellos fuesen menos favorables.

Carácter no salarial y prueba del otorgamiento

El beneficio de alimentación no tendrá carácter salarial, salvo que se le otorgue dicho carácter en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo.

Las facturas, constancias, estados de cuenta o informes expedidos por las entidades de trabajo emisoras de tarjetas electrónicas, así como los contratos que se celebren, constituyen prueba del cumplimiento de las obligaciones del patrono.

Descuento por inasistencia

Cuando el trabajador incumpla su jornada de trabajo por motivos que le sean imputables, se podrá descontar la porción del beneficio por jornada incumplida. La porción será el cociente de dividir el monto total que le correspondería recibir al trabajador en el respectivo mes, entre 30.

El descuento no podrá realizarse cuando la ausencia sea imputable a la voluntad del patrono o como consecuencia de una situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad que afecten al trabajador pero no a la entidad de trabajo, así como en los supuestos de vacaciones, incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de 12 meses, descanso pre y post natal o licencia de paternidad.

Especificaciones en los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación

La Ley de Cestaticket Socialista establece que los cupones, tickets y tarjetas electrónicas deben contener, entre otras especificaciones: (i) la expresión *Cestaticket Socialista* y (ii) La mención "*Este cestaticket socialista es intrasferible y está destinado exclusivamente para el pago de comidas o alimentos, está prohibida la negociación total o parcial por dinero u otros bienes o servicios*". (Artículo 11 de la Ley de Cestaticket Socialista).

Infracciones de los trabajadores

Constituye una infracción y es sancionable con una multa equivalente al 200% del monto canjeado o el dinero obtenido del canje del ticket o cupón por dinero; la obtención de dinero, financiamiento o crédito con la tarjeta electrónica de alimentación y el canje para el pago de cualquier bien o servicio que no se destine a la alimentación del trabajador.

Multas

Se contemplan infracciones detalladas para los patronos, los establecimientos de expendio de alimentos y los establecimientos especializados.

Las multas por las infracciones descritas en los Artículos 14,15 y 16 de la Ley de Cestaticket Socialista serán de entre 100 UT y 200 UT.

En el caso de los establecimientos especializados o de expendio de alimentos, la sanción acarreará el cierre temporal y la cancelación de la habilitación correspondiente.

La entidad de trabajo que incumpla con el otorgamiento del beneficio de alimentación será sancionada con multas de entre 10 UT y 50 UT por trabajador afectado, siendo impuesta la sanción por la Inspectoría del Trabajo.

Vigencia

Desde su publicación en Gaceta.

Régimen transitorio

1. Se otorga el plazo de 30 días desde la publicación en Gaceta para la notificación al Inspector del Trabajo que deben realizar las entidades de trabajo que cumplan con el beneficio mediante el pago en dinero efectivo según las excepciones previstas en los numerales 1 y 2 del Artículo 5 de la Ley de Cestaticket Socialista.
2. Se otorga plazo hasta el 31 de diciembre de 2015 para la adecuación de los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación a las nuevas características detalladas en el Artículo 11 de la Ley de Cestaticket Socialista.
3. Los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación que ya hubieren sido emitidos, mantienen su validez y vigencia hasta la fecha de vencimiento.

Disposición Derogatoria

Se deroga el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de Alimentación para los Trabajadores y Trabajadoras³.

Juan Carlos Pró-Rísquez,
 Esther Cecilia Blondet Serfaty,
 Yanet C. Aguiar ,
 Eirys Mata Marcano
 Valentina Albarrán Luttinger

Notas al pie

¹ Decreto N° 2.066 Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela ("GORBV") N° 40.773, de fecha 23 de octubre de 2015.

² Unidad Tributaria equivalente a Bs.150, Providencia Administrativa No. SNAT/2015/0019, GORBV N° 40.608, de fecha 25 de febrero de 2015.

³ Decreto N° 1.393 GORBV N° 6.147 Extraordinario, de fecha 17 de noviembre de 2014.

Para mayor información por favor contactar a:

| | | | |
|---------------------------------------|---------|------------------|---|
| > Juan Carlos Pró-Rísquez | Caracas | +58 212.276.0008 | Jc.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 |
| > Valentina Albarrán Luttinger | Caracas | +58 212.276.0017 | Valentina.Albarran@nortonrosefulbright.com |

Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright Canada LLP, Norton Rose Fulbright South Africa (constituida como Deneys Reitz Inc.) y Fulbright & Jaworski LLP cada una de las cuales es una entidad legal separada, son miembros ("los miembros de Norton Rose Fulbright") de Norton Rose Fulbright Verein, una Sociedad suiza. Norton Rose Fulbright Verein ayuda a coordinar las actividades de los miembros de Norton Rose Fulbright pero no presta servicios legales a los clientes ella misma.

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.