

## Nuevo ajuste del salario mínimo y beneficio de alimentación

BOLETÍN: 127

AÑO: 11

SEPTIEMBRE 2017

Durante asistencia a sesión especial de la Asamblea Nacional Constituyente el día de ayer siete (7) de septiembre de 2017, el Ejecutivo Nacional anunció nuevo ajuste del salario mínimo y beneficio de alimentación. Si bien es cierto al cierre del presente boletín no se encuentra publicado en la Gaceta Oficial, anticipamos el análisis de las implicaciones legales de esta medida, el cual queda sujeto a confirmación una vez sea publicado el Decreto respectivo.

1. **Ajuste del salario mínimo a partir del primero (1°) de septiembre de 2017 (40%):**

A partir del primero (1°) de septiembre de 2017, este será el nuevo sueldo mínimo nacional:

(i) Salario mínimo obligatorio para trabajadores del sector público y privado: La cantidad de Bs. 136.544,18 mensuales, equivalentes a Bs. 4551,47 diarios por jornada diurna.

(ii) Salario mínimo obligatorio para aprendices y adolescentes: La cantidad de Bs. 101.545,42 mensuales, equivalentes a Bs. 3.384,85 diarios por jornada diurna.



## 2. Otros aspectos relevantes:

- El salario mínimo fijado debe ser pagado en dinero en efectivo y no se computará como parte del mismo, ningún pago efectuado en especie.
- Si se pacta la relación de trabajo a tiempo parcial, el salario estipulado como mínimo podrá someterse al pago en forma proporcional conforme a lo dispuesto en el artículo 172 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y en concordancia con lo estipulado en el artículo 3° del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras sobre el Tiempo de Trabajo.
- Igualmente, se fija en un salario mínimo el monto de las pensiones de los trabajadores jubilados de la Administración Pública, así como también de las otorgadas por el IVSS (según lo anunciado por el Ejecutivo Nacional) quien además anunció un ajuste para el denominado bono especial de guerra económica el cual a partir de septiembre de 2017 equivale a Bs. 40.964,00.
- El patrono solo está obligado a efectuar los ajustes antes señalados en la medida que el salario devengado por el trabajador sea inferior al mínimo establecido para el período correspondiente.

## 3. Impacto del salario mínimo en otros beneficios laborales:

El salario mínimo es utilizado con frecuencia como unidad de medida para la fijación del cumplimiento de algunas obligaciones laborales, así como también para la determinación de aportes a Regímenes prestacionales y topes de cotización.

Si bien es cierto, con ocasión de la publicación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en la Gaceta Oficial N° 6.076 (extraordinario) en fecha siete (7) de mayo de 2012 (LOTTT) se instrumentó el régimen de guardería infantil (ahora bajo la nomenclatura de Servicio de Educación Inicial) no se precisó límites en cuanto al alcance de la cobertura de dicho beneficio, por lo que si bien es cierto en estricta legalidad ello podría conducir a la interpretación según la cual los patronos obligados deben cumplir el 100% del beneficio en los términos establecidos en el artículo 344 de la LOTT, en la práctica se mantienen los límites



# LABLABOR

¡LA GUÍA DEL GERENTE  
EXITOSO!

¿Ya conoces todo nuestro  
portafolios?

[Servicio de Suscripción](#)

[Auditoría legal en materia Laboral  
y de Seguridad Social](#)

[Calculadora laboral](#)

[Guía de Instrumentación Laboral  
\(G-LAB\)](#)

[Reglamento Interno de Trabajo](#)

[Cursos on-line en materia laboral](#)

[Asesoría legal en materia Laboral y  
de Seguridad Social](#)

[Negociación y resolución de  
conflictos](#)

[Representación en litigios](#)

¿Qué esperas?

Visita nuestra página web y  
descubre las mejores y más  
sofisticadas herramientas para el  
manejo de las relaciones laborales  
diseñadas pensando en las  
unidades de Gestión Humana.  
Ingresa a:

[www.lablabor.com.ve](http://www.lablabor.com.ve)

| BENEFICIO  | ENTRE EL 01/07/2017 Y EL 31/08/2017   | A PARTIR DEL 01/09/2017   |
|--|---|---|
| <b>Trabajador incluido en Centro de Educación Inicial</b>                  | Aquellos trabajadores que devenguen un Salario igual o inferior a <b>Bs. 487.657,80</b> | Aquellos trabajadores que devenguen un Salario igual o inferior a <b>Bs. 682.720,92</b> |
| <b>Tope de Aporte Patronal al Centro de Educación Inicial</b>              | Pago como modalidad de cumplimiento (344. b LOTTT) tope de <b>Bs. 39.012,62</b>         | Pago como modalidad de cumplimiento (344. b LOTTT) tope de <b>Bs. 54.617,67</b>         |
| <b>Tope salarial para cotización al Seguro Social Obligatorio</b>          | <b>Bs. 487.657,80</b>   | <b>Bs. 682.720,92</b>   |
| <b>Tope Salarial para el paro forzoso - régimen prestacional de empleo</b> | <b>Bs. 975.315,60</b>   | <b>Bs. 1.365.441,84</b>   |

establecidos en el artículo 101 y siguientes del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del año 2006 (RLOT).

Bajo esta salvedad, a continuación presentamos un cuadro resumen del impacto del salario mínimo en otros beneficios:

#### 4. Nuevo ajuste del beneficio de alimentación:

Igualmente el Ejecutivo Nacional anunció una modificación para el beneficio de alimentación, el cual contiene el ajuste en el factor para el cálculo tanto en el sector público como en el privado. A continuación presentamos un resumen analítico del contenido de las principales implicaciones laborales.

A partir del día primero (1°) de septiembre de 2017 se ajusta el valor del ticket, cupón, tarjeta electrónica de alimentación o efectivo a Veintiún Unidades Tributarias (21 U.T.) por día, a razón de treinta (30) días máximo por mes (nuevo valor, según artículo 1° de EL DECRETO). A continuación presentamos un resumen de los aspectos más relevantes, veamos.

1. A partir del día primero (1°) de septiembre de 2017 se ajusta el valor del beneficio de alimentación a Veintiún Unidades Tributarias (21 U.T.) por día, a razón de treinta (30) días máximo por mes.

2. Teniendo en cuenta el importe actual de la Unidad Tributaria, ello quiere decir que partir del día primero (1°) de septiembre de 2017 el cálculo del beneficio de alimentación se efectuará bajo la siguiente fórmula: 21 U.T. x Bs. 300,00 x N° de días, esto es, de Bs. 6.300,00 por cada jornada laboral.

3. Se desconoce si se mantendrá o no lo establecido en el artículo 5° del Decreto predecesor, según el cual temporalmente las entidades de trabajo que cumplan el beneficio de alimentación mediante comedores propios o contratados con terceros en el centro de trabajo, contratación de servicio de comida elaborada, instalación de comedores comunes; o mediante el uso de servicios de comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición, están obligados a mantener dicha modalidad y al mismo tiempo deberán otorgar el beneficio en efectivo o mediante depósito en la cuenta nómina.

4. Pago en efectivo y riesgo salarial: De no existir mayor variación, entendemos que se repetiría lo establecido en el artículo 3° del Decreto predecesor según el cual, el pago del beneficio de alimentación debe hacerse en efectivo o mediante abono en cuenta nómina, siendo que además debe entregarse un recibo de pago separado y detallado. Ello en nuestro criterio confiere el atributo de “libre disponibilidad”, lo cual aunado a los demás elementos (periodicidad, incremento del patrimonio del trabajador, consecuencia de la prestación de servicios) implica un alto riesgo salarial.

## VENTAJAS DE NUESTRO PORTAFOLIOS

✓ **Suscripción:** acceso inmediato a la base de datos jurídico laboral más completa de Venezuela, con la mayor velocidad y frecuencia de actualización.

✓ **Auditorías legales:** con informes emitidos en 48 horas luego de su ejecución.

✓ **G-Lab:** el sistema patentado más eficaz para documentar relaciones laborales, que disminuye contingencias (reclamos, demandas y sanciones)

✓ **Cursos virtuales de relevancia actual:** con la plataforma digital tecnológica más moderna

✓ **RIT:** el Reglamento Interno de Trabajo más robusto del mercado, que disminuye: vacíos legales, interpretaciones desfavorables y conflictos.

✓ **Asesoría permanente:** esquema preventivo que reduce en más de un 90% el índice de litigios en 24 meses.

✓ **Negociaciones laborales:** de la mano de profesionales altamente calificados para negociar conflictos individuales y colectivos.

✓ **Representación en litigios:** 95% de causas negociadas y respuestas favorables con eficacia entre 85% y 90%