



Consultoría Jurídica  
División de Dictámenes

Nº 21-2008

**CONSULTA:** Representantes de Sindicato regional de Trabajadores de la Salud (SIRTRASALUD D.C.), se han dirigido a esta Consultoría Jurídica, con la finalidad de solicitar: “...*formal pronunciamiento, respecto a la pertinencia de la cancelación del Ticket Alimentario para los Trabajadores de la Salud (MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA SALUD, IPASME, IVSS, etc.), el cual se ha venido realizando de acuerdo al 0,50 de la Unidad Tributaria, conforme a la revisión anual de la misma...*”. La razón de la solicitud obedece, a decir de los consultantes, que “...*el Ministerio del Poder Popular para la Salud, tiene otra interpretación de este asunto, desconociendo tanto la manera como se ha venido cancelando hasta ahora, tal como expresa la Cláusula 23 de la Normativa Laboral de Empleados y la Cláusula 54 de la Convención Colectiva Marco de los Funcionarios al Servicio de la Administración Pública Nacional, que define el indicador como se debe pagar.*”.

**DICTAMEN:** En opinión de esta Consultoría Jurídica, el Ministerio del Poder Popular para la Salud, atendiendo a lo previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores y en concordancia con lo dispuesto en la Cláusula 54 Convención Colectiva Marco de los Funcionarios al Servicio de la Administración Pública Nacional, deberá ajustar el valor de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, al límite máximo consagrado en la norma, (0,50 U.T.), con el valor de la Unidad Tributaria actual, que es de cuarenta y seis bolívares fuertes (46,00 BsF.), en efecto, el valor nominal de los mismos será de veintitrés bolívares fuertes (23,00 BsF.), tal como fue pactado en la referida Convención Colectiva.

Con el propósito de emitir opinión con respecto a la consulta planteada, es necesario atender las siguientes consideraciones:

Los principios del Derecho del trabajo, encuentran su consagración en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, específicamente en su artículo 89, así discrimina la norma el principio in dubio pro operario o favor, primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, intangibilidad, progresividad, e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, entre otros; y tales principios son los rectores en la relación de trabajo, en el entendido que esta última, debe ser considerada como un hecho social que goza de la protección especial del Estado.



Consultoría Jurídica  
División de Dictámenes

Nº 21-2008

En este mismo contexto y en relación al caso que nos ocupa, es menester señalar lo que debe entenderse como Principio de Progresividad en criterio del Tribunal Supremo de Justicia, el cual ha sido definido como:

“... la cualidad de progresivo, que significa que avanza, favorece el avance o lo procura o que progresa o aumenta en cantidad o perfección. De allí que, los derechos de los trabajadores en cuanto intangibles no pueden alterarse o modificarse luego de haberse establecidos; y que de modificarse se debe favorecer su avance o progreso.

De este modo, dentro de los fundamentos esenciales de los derechos de los trabajadores hay que resaltar la irregresividad y su correlativa progresividad (...) la intangibilidad y progresividad en el orden constitucional se relaciona íntimamente con el principio interpretativo in dubio pro operario, por lo que el significado y alcance dado, debe efectuarse de la manera mas favorable para el trabajador.”<sup>1</sup>

Igualmente, se destaca el contenido de la Sentencia de fecha 26 de enero de 2007, emanada del Juzgado Superior Segundo del Trabajo del Circuito Judicial del Área Metropolitana de Caracas, expediente Nº AC22- R-2005-000-101, la cual se pronunció con relación a este principio en los siguientes términos:

*“... vale la pena señalar que en materia laboral el principio de progresividad tiene una vigencia que no se ha desarrollado con toda su fuerza, ni hemos tenido la virtud, todavía, de darle ese primer alcance al mismo. No obstante, **no hay duda que dicho principio debe verse, con relación a los derechos laborales de manera ascendente, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo.***

*Si a su vez se adminicula el principio de progresividad con el principio de justicia material, surge un campo protectorio a favor de los trabajadores, mucho más amplio y profundo, que da vida a otros principio como es el de intangibilidad, que conlleva a que los derechos laborales sean realmente irrenunciables, pues todo esto implica nada mas y nada menos que una conquista que se obtenga, cuantitativa y/o cualitativamente, no puede, en el*

<sup>1</sup>Sent. Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, Ponente: Omar Mora Díaz, de fecha 30-10-2007.



Consultoría Jurídica  
División de Dictámenes

Nº 21-2008

*ordenamiento jurídico venezolano, verse soslayada hacia abajo, menos aún al prever el constituyente a favor de los trabajadores, al principio pro operario. “*

Ahora bien, de la presente consulta se desprende, que el ente empleador ha vulnerado el Principio de Progresividad, toda vez que por razones lógicas, la intención de expresar los montos en Unidades Tributarias, tanto en la Ley como en las Convenciones Colectivas, es conseguir un ajuste real conforme al índice de inflación, y así, evitar restarle efectividad a la aplicación de la norma; en este sentido, ante el incremento de la Unidad Tributaria de Treinta y Siete Mil Seiscientos Treinta y Dos Bolívares sin céntimos (37.632,00 Bs.) a Cuarenta y Seis Bolívares Fuertes (46 BsF.), lo ajustado a derecho conforme al Principio de Progresividad será de igual manera, aumentar el valor nominal de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, a la cantidad Veintitrés Bolívares Fuertes (23,00 BsF.), lo que resulta de multiplicar el monto de la Unidad Tributaria actual por 0,50 (46,00 BsF. X 0,5 U.T. = 23,00 BsF.).

De manera que, con el propósito de determinar la veracidad de la anterior afirmación conviene hacer referencia, en primer término al artículo 4 de La Ley de Alimentación para los Trabajadores, que dispone taxativamente las diferentes modalidades mediante las cuales la empleadora o el empleador pueden dar cumplimiento al beneficio alimentación:

**“Artículo 4:** *El otorgamiento del beneficio a que se refiere el artículo 2 de esta Ley podrá implementarse, a elección del empleador, de las siguientes formas:*

- 1. Mediante la instalación de comedores propios de la empresa, operados por ella o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones.*
- 2. Mediante la contratación del servicio de comida elaborada por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales.*



Consultoría Jurídica  
División de Dictámenes

Nº 21-2008

**3. Mediante la provisión o entrega al trabajador, de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, emitidas por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, con los que el trabajador podrá obtener comidas o alimentos en restaurantes o establecimientos de expendio de alimentos o comidas elaboradas.**

*(Omissis).*” (Destacado de esta Consultoría).

De la norma transcrita se desprende, que una de las modalidades previstas por el legislador para otorgar este beneficio de carácter social, es mediante la provisión o entrega al trabajador, de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, los cuales deberán tener asignado un valor nominal, que se encuentra determinado dentro de un límite mínimo (0,25 U.T.) y un máximo (0,50 U.T.), dándose cumplimiento a esta modalidad, según lo previsto en el artículo 5 ejusdem, al acatar el baremo previsto en la norma.

Por tanto, desde el punto de vista legal, el empleador cumple con el beneficio, siempre que su actuación se enmarque dentro del supuesto señalado en la norma o en la Convención Colectiva, tal como lo acordaron las partes en la cláusula N° 54, de la Convención Colectiva Marco de los Funcionarios al Servicio de la Administración Pública Nacional, que al efecto dispone lo siguiente:

**“CLÁUSULA 54 TICKET ALIMENTARIO:** *Los Ministerios e Institutos Autónomos del sector salud, acuerdan mantener a los trabajadores a su servicio activo, el disfrute del cupón o ticket alimentario a que se refiere la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores, sin distinción salarial ni discriminación alguna por concepto de vacaciones, enfermedad o permiso debidamente justificado.*

**Dicho cupón o ticket alimentario quedará sujeto a revisión, con el fin de ajustarlo al indicador más alto que corresponda a los organismos y entes de la Administración Pública Nacional responsables de la aplicación de la presente normativa laboral. Todo lo anterior se hará extensivo a cualquier otra forma de pago que**



Consultoría Jurídica  
División de Dictámenes

Nº 21-2008

*implemente el gobierno nacional por concepto de “ticket Alimentario.”*.(Destacado de esta Consultoría).

Como se observa de la Cláusula anteriormente transcrita, las partes mediante el mecanismo que ofrecen los acuerdos entre trabajadores y empleadores, se obligaron a la revisión del valor nominal de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, a fin de ajustarlo al indicador más alto establecido en la norma, atendiendo al incremento anual que opera en el valor de la Unidad Tributaria.

En este mismo orden de ideas, vale indicar que el artículo 398 de la Ley Orgánica del Trabajo, señala que las Convenciones Colectivas de Trabajo, prevalecerán sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, en cuanto beneficien a las trabajadoras y los trabajadores, y su extensión alcanza a todos los trabajadores, incluso a los no inscritos en las organizaciones sindicales signatarias de la convención. Esta disposición se encuentra en perfecta concordancia con las fuentes del Derecho del Trabajo consagradas en la misma Ley y que establecen que para la decisión de un caso determinado se aplicarán además de las disposiciones constitucionales y legales de la materia, en primer lugar, la convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso y es también una manifestación del principio de progresividad de los derechos del trabajo que establece la Constitución de la República de 1999.<sup>2</sup>

Aunado a lo anterior y en torno al caso en estudio, observa este Despacho que el ente empleador, desde el pasado año 2007 hasta la presente fecha, ha venido otorgando el beneficio alimentación a sus trabajadores por la cantidad de Dieciocho

---

<sup>2</sup> PANORAMA ACTUAL DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. Trabajo presentado por el Magistrado Juan Rafael Perdomo, ante la International Society for Labour Law and Social Security, Estocolmo, 4-6 Septiembre 2002.



Consultoría Jurídica  
División de Dictámenes

**Nº 21-2008**

Bolívares Fuertes con Ochenta céntimos (18,80 BsF.), es decir, el equivalente a cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T), correspondientes al valor de la unidad tributaria del pasado año<sup>3</sup>, sin atender al incremento del presente año, que es la cantidad de Cuarenta y Seis Bolívares Fuertes (46 BsF.)<sup>4</sup>, lo que representa el cero coma cuarenta unidades tributarias (0,40 U.T.) actuales; evidenciándose de esta practica una desmejora en detrimento de las trabajadoras y trabajadores, de lo que se infiere, que el Ministerio del Poder Popular para la Salud, no ha ajustado hasta el momento, el monto del valor de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, al importe actual de la unidad tributaria, vulnerando en consecuencia el Principio de Progresividad.

De lo señalado se destaca, que el monto de Dieciocho Bolívares Fuertes con Ochenta céntimos (18,80 BsF.), debe ser incrementado a la cantidad de Veintitrés Bolívares Fuertes (23,00 BsF.), lo que resulta de multiplicar el monto de la Unidad Tributaria actual por 0,50 (46,00 BsF. X 0,5 U.T. = 23,00 BsF.), que es el tope máximo establecido en la norma, tal como fue pactado en el acuerdo de voluntades plasmado en la Convención Colectiva Marco de los Funcionarios al Servicio de la Administración Pública Nacional, la cual será aplicada en primer orden y en correspondencia con el Principio de Progresividad de los Derechos Laborales.

En virtud de lo expuesto, concluye esta instancia administrativa, que el Ministerio del Poder Popular para la Salud, atendiendo a lo previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores, en lo que respecta al valor nominal de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación y en concordancia con lo previsto en la

---

<sup>3</sup> La Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.603, de fecha 12 de enero de 2007, estableció que el monto de la Unidad Tributaria a partir de esa fecha, era la cantidad de Treinta y Siete Mil Seiscientos Treinta y Dos Bolívares sin céntimos (37.632,00 Bs.).

<sup>4</sup> Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.855, publicada en fecha 22 de enero 2008.



Consultoría Jurídica  
División de Dictámenes

**Nº 21-2008**

Convención Colectiva Marco de los Funcionarios al Servicio de la Administración Pública Nacional, específicamente en su Cláusula 54, debe ajustar el valor de los mismos al tope máximo es decir, el cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T.), con el valor de la Unidad Tributaria actual, que es de Cuarenta y Seis Bolívares Fuertes (46 BsF.), en consecuencia el cupón, ticket, o carga a la tarjeta electrónica, entregado a las trabajadoras y trabajadores, debe tener un valor nominal de veintitrés bolívares fuertes (23 BsF.); pues en materia laboral deben aplicarse los principios tuitivos a favor de los trabajadores.

En estos términos, queda expuesta la opinión de esta Consultoría Jurídica en Caracas, a los 05 días del mes de noviembre de 2008.

**MARLON VÁSQUEZ MONTOYA**  
Director General de Consultoría Jurídica  
Resolución Nº 6.147 de fecha 02/10/2008  
Gaceta Oficial Nº 39.032 de fecha 07/10/2008

OMC/MMG/TPB