

**ZAIBERT & ASOCIADOS
ABOGADOS**

escritorio@zaibertlegal.com
www.zaibertlegal.com

BOLETÍN INFORMATIVO*

**REFORMA
LEY DE ALIMENTACIÓN**

En fecha 26 de abril de 2011, el Ejecutivo Nacional promulgó en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela signada con el número 39660, el Decreto N° 8.166 contentivo de las modificaciones a la Ley de Alimentación, la que había sido publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela signada con el número 38.094 de fecha 27 de diciembre de 2004.

En este sentido se presenta el cuadro comparativo de las modificaciones planteadas en la reforma publicada.

LEY DEL 2004

LEY DEL 2011

<p>Artículo 1. Esta Ley tiene por objeto regular el beneficio de alimentación para proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral.</p> <p>La designación de persona en masculino tiene en las disposiciones de esta Ley un sentido genérico, referido disposiciones de esta Ley un sentido genérico, referido siempre por igual a hombres y mujeres.</p>	<p>Artículo 1. Esta Ley tiene por objeto regular el beneficio de alimentación para proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores y trabajadoras, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral.</p> <p>Nota: Se eliminó la referencia del punto y aparte referida al género del artículo</p>
<p>Artículo 2. A los efectos del cumplimiento de esta Ley, los empleadores del sector público y del sector privado que tengan a su cargo veinte (20) o mas trabajadores otorgarán el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo.</p> <p>Parágrafo Primero: Se entenderá por comida balanceada aquella que reúna las condiciones calóricas y de calidad tomando como referencia las recomendaciones y criterios</p>	<p>Artículo 2. A los efectos del cumplimiento de esta Ley, los empleadores y las empleadoras del sector público y del sector privado otorgarán a los trabajadores y trabajadoras el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo.</p> <p>Parágrafo Primero: Se entenderá por comida balanceada aquella que reúna las condiciones calóricas y de calidad, tomando como referencia las recomendaciones y criterios</p>

<p>establecidos por el órgano competente en materia de nutrición.</p> <p>Parágrafo Segundo: Los trabajadores contemplados en el ámbito de aplicación de esta Ley serán excluidos del beneficio cuando lleguen a devengar un salario normal que exceda de tres (3) salarios mínimos urbanos decretados por el Ejecutivo Nacional.</p> <p>Parágrafo Tercero: El beneficio previsto en esta Ley podrá ser concedido, concertada o voluntariamente, por los empleadores que tengan a su cargo menos trabajadores de los exigidos en el encabezado de este artículo y podrá extenderse a los trabajadores que devenguen una remuneración superior al límite estipulado en el parágrafo anterior.</p>	<p>establecidos por el órgano competente en materia de nutrición.</p> <p>Parágrafo Segundo: Los trabajadores y trabajadoras contemplados en el ámbito de aplicación de esta Ley serán excluidos del beneficio cuando lleguen a devengar un salario normal que exceda de tres salarios mínimos decretados por el Ejecutivo Nacional.</p> <p>Parágrafo Tercero: El beneficio previsto en esta Ley podrá ser concedido, concertada o voluntariamente, por los empleadores y empleadoras a los trabajadores y las trabajadoras que devenguen una que devenguen una remuneración superior al límite estipulado en el parágrafo anterior.</p> <p>Parágrafo Cuarto: Por razones de interés social, el Ejecutivo Nacional queda facultado para aumentar mediante decreto el salario tope previsto en el Parágrafo Segundo</p> <p>Nota: Se eliminó el límite de éste beneficios para todas las empresas con más de 20 trabajadores, por lo que aplica a cualquier empleador o empleadora sin límite alguno. Se adicionó el Parágrafo Cuarto que contempla las razones de interese social que pueden llevar al ejecutivo al modificar el salario sobre el cual se aplica el beneficio.</p>
<p>Artículo 3. La determinación del régimen dietético de una comida balanceada estará a cargo del órgano competente en materia de nutrición, el cual deberá ejercer la supervisión y recomendaciones que estime pertinentes, así como emprender campañas de orientación y educación acerca del régimen alimentario y todo lo necesario al cumplimiento del objeto de esta Ley.</p>	
<p>Artículo 4. El otorgamiento del beneficio a que se refiriere el artículo 2 de esta Ley podrá implementarse, a elección del empleador, de las siguientes formas:</p> <p>1. Mediante la instalación de comedores propios de la empresa, operados por ella o contratados con terceros, en el lugar de trabajo</p>	

<p>o en sus inmediaciones.</p> <p>2. Mediante la contratación del servicio de comida elaborada por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales.</p> <p>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.</p> <p>4. Mediante la provisión o entrega al trabajador de una tarjeta electrónica de alimentación, emitida por una empresa especializada en la administración de beneficios sociales, la cual se destinará a la compra de comidas y alimentos, y podrá ser utilizado únicamente en restaurantes, comercios o establecimientos de expendio de alimentos, con los cuales la empresa haya celebrado convenio a tales fines, directamente o a través de empresas de servicio especializadas.</p> <p>5. Mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias empresas, próximos a los lugares de trabajo, para que atiendan a los beneficiarios de la Ley.</p> <p>6. Mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición.</p> <p>En ningún caso el beneficio de alimentación será pagado en dinero en efectivo o su equivalente, ni por otro medio que desvirtúe el propósito de esta Ley.</p> <p>Cuando el beneficio previsto en esta Ley se encuentre consagrado en convenciones colectivas de trabajo, la elección de las modalidades de cumplimiento deberá ser hecha de común acuerdo entre el empleador y los sindicatos que sean parte de dicha convención.</p>	
<p>Artículo 5. El beneficio contemplado en esta Ley no será considerado como salario de</p>	

conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, salvo que en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo se estipule lo contrario.

Parágrafo Primero: En caso que el empleador otorgue el beneficio previsto en esta Ley, a través de la entrega de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, suministrará un (1) cupón o ticket, o una (1) carga a la tarjeta electrónica, por cada jornada de trabajo, cuyo valor no podrá ser inferior a cero coma veinticinco unidades tributarias (0,25 U.T.) ni superior a cero coma cincuenta unidades tributarias(0,50 U.T.).

Parágrafo Segundo: Las facturas, constancias, estados de cuenta o informes que expidan las empresas emisoras de tarjetas electrónicas de alimentación, así como los contratos que éstas celebren con el empleador, constituirán prueba del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores bajo esta Ley.

Parágrafo Tercero: Cuando el beneficio previsto en esta Ley se otorgue a través del suministro de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, la provisión mensual de estos suministros no deberá exceder el treinta por ciento (30%) del monto que resulte de sumar al salario mensual del respectivo trabajador el valor de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación recibidos por éste en el respectivo período mensual. Quedan a salvo las situaciones especiales que puedan preverse en las convenciones colectivas de trabajo o acuerdos colectivos.

Parágrafo Cuarto: En los casos de aquellos trabajadores para los cuales el beneficio establecido en esta Ley exceda del límite fijado en este artículo, conservarán dicho beneficio, y el empleador deberá tomar las previsiones para que gradualmente, en los sucesivos ajustes del salario y del beneficio, se apliquen los correctivos necesarios para respetar el límite

<p>del treinta por ciento (30%) antes referido.</p> <p>Parágrafo Quinto: Cuando en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo vigentes existiesen beneficios sociales con carácter similar a los establecidos en esta Ley, los empleadores sólo estarán obligados a ajustarlos a las previsiones de esta Ley, si aquéllos fuesen menos favorables.</p>	
<p>Se crea este nuevo artículo</p>	<p>Artículo 6. En caso que la jornada de trabajo no sea cumplida por el trabajador o trabajadora por causas imputables a la voluntad del patrono o patrona, o por una situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad pública derivada de hechos de la naturaleza que afecten directa y personalmente al trabajador o trabajadora, pero no al patrono o patrona, impidiéndole cumplir con la prestación del servicio, así como en los supuestos de vacaciones, incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses, descanso pre y post natal y permiso o licencia de paternidad, no serán motivo para la suspensión del otorgamiento del beneficio de alimentación.</p> <p>Parágrafo Único: Cuando el otorgamiento del beneficio de alimentación se haya implementado a través de las modalidades previstas en los numerales 1, 2, 5 y 6 del artículo 4 de la presente Ley, el beneficio de alimentación deberá ser pagado mediante la provisión o entrega al trabajador o trabajadora de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, mientras dure la situación que le impida cumplir con la prestación del servicio.</p> <p>Nota: Este artículo es agregado como nuevo. Se establece el ticket de alimentación en situaciones excepcionales imputables al patrono, por situación de riesgo, emergencia, catástrofes o calamidad pública, vacaciones, incapacidades y permisos</p>
<p>Artículo 6. Las modalidades establecidas en los</p>	<p>Artículo 7. Las modalidades establecidas en el</p>

<p>literales c) del artículo 4 y en el primer aparte del artículo 5 de esta Ley, son instrumentos que acreditan al beneficiario a abonar el importe señalado o representando en el mismo, para el pago total o parcial del beneficio establecido en la Ley.</p> <p>Parágrafo Primero: Los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación deberán contener las siguientes especificaciones.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La razón social del empleador que concede el beneficio. 2. La mención “Exclusivamente para el pago de comidas o alimentos, está prohibida la negociación total o parcial por dinero u otros bienes o servicios”. 3. El nombre del trabajador beneficiario. . 4. La fecha de vencimiento. 5. La razón social de la empresa especializada en la administración y gestión de beneficios sociales que emite el instrumento. <p>Parágrafo Segundo: Los cupones o tickets deberán contener, además de lo indicado anteriormente, el valor que será pagado al establecimiento proveedor. Las tarjetas será pagado al establecimiento proveedor. Las tarjetas electrónicas de alimentación tendrán acceso a la consulta del saldo disponible por el trabajador beneficiario.</p>	<p>numera 3 del artículo 4 y en el Parágrafo Primero del artículo 5 de esta Ley, son instrumentos que acreditan al beneficiario o a la beneficiaria a abonar el importe señalado o representando en el mismo, para el pago total o parcial del beneficio establecido en la Ley.</p> <p>Parágrafo Primero: Los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación deberán contener las siguientes especificaciones.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La razón social del empleador o empleadora que concede el beneficio. 2. La mención “Exclusivamente para el pago de comidas o alimentos, está prohibida la negociación total o parcial por dinero u otros bienes o servicios”. 3. El nombre del trabajador o trabajadora beneficiario. . 4. La fecha de vencimiento. 5. La razón social de la empresa especializada en la administración y gestión de beneficios sociales que emite el instrumento. <p>Parágrafo Segundo: Los cupones o tickets deberán contener, además de lo indicado anteriormente, el valor que será pagado al establecimiento proveedor. Las tarjetas electrónicas de alimentación tendrán acceso a la consulta del saldo disponible por el trabajador beneficiario o trabajadora beneficiaria.</p> <p>Nota: Se modifica este artículo 6 y pasa a la numeración del artículo 7.</p>
<p>Artículo 7. Los cupones, tickets y tarjetas electrónicas previstos en esta Ley, serán instrumentos de único propósito que se destinarán exclusivamente a la compra de comidas o alimentos, constituyendo infracción:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El canje del cupón o ticket por dinero, o la obtención de dinero, financiamiento o crédito con la tarjeta electrónica de alimentación. 2. El canje, pago o compra de cualquier bien o servicio que no se destine a la alimentación del 	<p>Artículo 7. Los cupones, tickets y tarjetas electrónicas previstos en esta Ley, serán instrumentos de único propósito que se destinarán exclusivamente a la compra de comidas o alimentos, constituyendo infracción:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El canje del cupón o ticket por dinero, o la obtención de dinero, financiamiento o crédito con la tarjeta electrónica de alimentación. 2. El canje, pago o compra de cualquier bien o servicio que no se destine a la alimentación del

<p>trabajador.</p> <p>3. El canje o compra de bebidas alcohólicas o cigarrillos.</p> <p>4. El cobro al trabajador beneficiario, por parte del establecimiento habilitado de cualquier descuento sobre el valor real del cupón o ticket, o sobre el valor representado o pagado con la tarjeta electrónica de alimentación.</p> <p>5. El cobro o transferencia al trabajador beneficiario, por parte de las empresas de servicio especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, de cualquier descuento, comisión o carga fiscal por la emisión o el uso de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.</p> <p>6. El uso, por parte del establecimiento habilitado, de los cupones, tickets o comprobante de utilización de las tarjetas electrónicas de alimentación que reciba de los beneficiarios para otros fines que no sean el reembolso directo en la empresa emisora de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.</p> <p>Los empleadores deberán orientar a sus trabajadores sobre la correcta utilización de los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación. Aquellos establecimientos que incurran en las infracciones señaladas en el presente artículo serán sancionados con multa que oscilará entre veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) y cincuenta unidades tributarias (50 U.T.). En caso de reincidencia, se procederá al cierre temporal del establecimiento infractor y se le cancelará, definitivamente, la habilitación, correspondiéndole al Instituto para la Defensa y Educación del Consumidor y el Usuario (INDECU) ejecutar la acción, de conformidad con la Ley respectiva</p>	<p>trabajador.</p> <p>3. El canje o compra de bebidas alcohólicas o cigarrillos.</p> <p>4. El cobro al trabajador beneficiario, por parte del establecimiento habilitado de cualquier descuento sobre el valor real del cupón o ticket, o sobre el valor representado o pagado con la tarjeta electrónica de alimentación.</p> <p>5. El cobro o transferencia al trabajador beneficiario, por parte de las empresas de servicio especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, de cualquier descuento, comisión o carga fiscal por la emisión o el uso de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.</p> <p>6. El uso, por parte del establecimiento habilitado, de los cupones, tickets o comprobante de utilización de las tarjetas electrónicas de alimentación que reciba de los beneficiarios para otros fines que no sean el reembolso directo en la empresa emisora de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.</p> <p>Los empleadores o las empleadas deberán orientar a sus trabajadores y trabajadoras sobre la correcta utilización de los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación. Aquellos establecimientos que incurran en las infracciones señaladas en el presente artículo serán sancionados con multa que oscilará entre veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) y cincuenta unidades tributarias (50 U.T.). En caso de reincidencia, se procederá al cierre temporal del establecimiento infractor y se le cancelará, definitivamente, la habilitación, correspondiéndole al ente u organismo con competencia en materia de defensa y protección de las personas para el acceso a los bienes y servicios ejecutar la acción, de conformidad con la Ley respectiva</p> <p>Nota: Se modifica este artículo 7 y pasa a la numeración como 8</p>
<p>Artículo 8. Las empresas de servicios</p>	<p>Artículo 8. Las empresas de servicios</p>

especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales que emitan y administren cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación en el ámbito de esta Ley, deberán inscribirse en el ministerio con competencia en materia de trabajo, para lo cual deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Tener como objeto social principal la emisión, administración y gestión de beneficios sociales.
2. Tener un capital social pagado que no sea inferior al equivalente de quince mil unidades tributarias (15.000 U.T.).
3. Disponer de adecuada estructura organizativa, amplia red de establecimientos afiliados y excelente capacidad financiera, que le permitan satisfacer con ventajas los requerimientos de los empleadores y trabajadores en los términos de la presente Ley, y asegurar el destino que se debe dar a los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación.

Las empresas de servicio especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales que emitan y administren cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación, no podrán conceder crédito o financiamiento a los empleadores para el pago de dichos cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación. Adicionalmente, deberán destinar los fondos que reciban de los empleadores y que respalden los tickets, cupones y tarjetas electrónicas de alimentación emitidas, al reembolso de los establecimientos afiliados receptores de los mismos, no pudiendo utilizar estos fondos en ningún caso para fines especulativos. Finalmente, deberán entregar al órgano competente en materia de nutrición o al ministerio con competencia en materia de trabajo, cada seis (6) meses, las listas de los establecimientos habilitados a los fines de controlar la adecuación de los mismos al objetivo de esta Ley.

Quedan facultados el ministerio con

especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales que emitan y administren cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación en el ámbito de esta Ley, deberán inscribirse en el ministerio **del Poder Popular** con competencia en materia de trabajo, para lo cual deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Tener como objeto social principal la emisión, administración y gestión de beneficios sociales.
2. Tener un capital social pagado que no sea inferior al equivalente de quince mil unidades tributarias (15.000 U.T.).
3. Disponer de adecuada estructura organizativa, amplia red de establecimientos afiliados y excelente capacidad financiera, que le permitan satisfacer con ventajas los requerimientos de los empleadores **y las empleadoras** y trabajadores **y trabajadoras** en los términos de la presente Ley, y asegurar el destino que se debe dar a los cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación.

Las empresas de servicio especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales que emitan y administren cupones, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación, no podrán conceder crédito o financiamiento a los empleadores **y empleadoras** para el pago de dichos cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación. Adicionalmente, deberán destinar los fondos que reciban de los empleadores **y empleadoras** y que respalden los tickets, cupones y tarjetas electrónicas de alimentación emitidas, al reembolso de los establecimientos afiliados receptores de los mismos, no pudiendo utilizar estos fondos en ningún caso para fines especulativos. Finalmente, deberán entregar al órgano competente en materia de nutrición o al ministerio **del Poder Popular** con competencia en materia de trabajo, cada seis (6) meses, las listas de los establecimientos habilitados a los fines de controlar la adecuación de los mismos al objetivo de esta

<p>competencia en materia de trabajo, el ministerio con competencia en materia de salud y el Instituto para la Defensa y Educación del Consumidor y el Usuario (INDECU), para inspeccionar cuando lo consideren conveniente los establecimientos habilitados.</p> <p>Sobre las irregularidades encontradas podrán aplicarse las siguientes sanciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Advertencia. 2. Suspensión temporal de la habilitación, en los términos que disponga el Reglamento de esta Ley. 3. Las sanciones indicadas en el artículo anterior. <p>En los casos de cierre temporal o cancelación definitiva de la habilitación de un establecimiento, el empleador deberá tomar las medidas necesarias para que el beneficio previsto en esta Ley siga siendo otorgado a los trabajadores a través de cualquiera de las formas previstas en el artículo 4 de esta Ley.</p>	<p>Ley.</p> <p>Quedan facultados el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo, y seguridad social, el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de salud y el ente u organismo con competencia en materia de defensa y protección a las personas para el acceso a los bienes y servicios para inspeccionar cuando lo consideren conveniente los establecimientos habilitados.</p> <p>Sobre las irregularidades encontradas podrán aplicarse las siguientes sanciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Advertencia. 2. Suspensión temporal de la habilitación, en los términos que disponga el Reglamento de esta Ley. 3. Las sanciones indicadas en el artículo anterior. <p>En los casos de cierre temporal o cancelación definitiva de la habilitación de un establecimiento, el empleador deberá tomar las medidas necesarias para que el beneficio previsto en esta Ley siga siendo otorgado a los trabajadores y trabajadoras a través de cualquiera de las formas previstas en el artículo 4 de esta Ley.</p> <p>Nota: Se modifica este artículo 8 que pasa a la numeración como 9</p>
<p>Artículo 9. Cuando existan grupos empresariales, en los términos contenidos en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, y en éstas laboren en conjunto más de veinte (20) trabajadores, será de obligatorio cumplimiento el otorgamiento del beneficio previsto en esta Ley.</p>	<p>Nota: Se elimina o suprime este artículo</p>
<p>Artículo 10. El empleador que incumpla con el otorgamiento del beneficio previsto en esta Ley será sancionado con multas que oscilarán entre diez unidades tributarias (10 U.T.) multas que oscilarán entre diez unidades tributarias (10 U.T.) y cincuenta unidades tributarias (50 U.T.) por cada trabajador afectado,</p>	<p>No se observa cambio alguno</p>

<p>correspondiéndole a la Inspectoría del Trabajo de la localidad imponer la sanción de conformidad con el procedimiento para la imposición de sanciones previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, sin perjuicio del cumplimiento de la obligación laboral frente a los trabajadores beneficiarios.</p>	
<p>Artículo 11. Todo lo no previsto en esta Ley será desarrollado en su Reglamento por el Ejecutivo Nacional, desarrollado en su Reglamento por el Ejecutivo Nacional, teniendo como principio preservar el carácter laboral del beneficio; además, el Ejecutivo Nacional queda facultado, cuando lo considere conveniente, mediante decreto, para disminuir el número de trabajadores y aumentar el salario tope, previstos en el artículo 2 de esta Ley.</p>	<p>Artículo 11. Todo lo no previsto en esta Ley será desarrollado en su Reglamento por el Ejecutivo Nacional, teniendo como principio preservar el carácter laboral del beneficio.</p> <p>Nota: Se modifica este artículo eliminando la facultad final del Ejecutivo Nacional de disminuir el número de trabajadores y aumentar el tope salarial, lo que quedó establecido igualmente en el Parágrafo Cuarto del Artículo 2.</p>
<p>Artículo 12. La presente Ley estará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, bajo las condiciones, y con las salvedades señaladas a continuación: En el sector público y en el sector privado se mantendrá la aplicación del programa, para aquellos trabajadores que estén gozando del beneficio de alimentación en el momento de la entrada en la vigencia de la presente Ley. En aquellos casos en los cuales los organismos de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal no hayan otorgado el beneficio establecido en la presente Ley, deberán, en el lapso de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la misma, otorgar el beneficio, incorporando en el presupuesto siguiente la disponibilidad presupuestaria necesaria a los efectos del pago efectivo del beneficio otorgado, dando así cumplimiento a los establecido en el artículo 2 de la presente Ley. En todo caso, el beneficio nacerá para el trabajador desde el mismo momento en que le sea otorgado.</p>	<p>No se observa cambio alguno</p>
<p>Artículo 13. Se deroga la Ley Programa de Alimentación para los Trabajadores, publicada</p>	<p>No se observa cambio alguno</p>

<p>en Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.538, de fecha 14 de septiembre de 1998.</p>	
	<p>Nota: Se Incorpora la DISPOSICION FINAL UNICA, en la que se ordena copiar en un solo texto la Ley de Alimentación con los cambios allí efectuados. Esto traerá como consecuencia una nueva publicación en Gaceta Oficial ya que en este texto no se observa que se hayan transcritos todos los artículos de la Ley.</p>

Los puntos más relevantes en esta modificación se generan en el artículo 2 y en el artículo 6, del Decreto.

En el artículo 2 se plantea que los patronos otorgarán a los trabajadores el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo. En el Parágrafo Segundo se plantea la exclusión del beneficio cuando el trabajador llegue a devengar un salario normal que exceda de tres salarios mínimos decretados por el Ejecutivo Nacional. El salario mínimo al que refería la Ley era el urbano, distinción que fue eliminada en esta reforma.

Al igual que en resto de todo el texto de la ley, se incorpora el femenino de “trabajadoras, patronas y empleadoras”.

Se adiciona el Parágrafo Cuarto en el que se establece que por razones de interés social, el Ejecutivo Nacional queda facultado para aumentar mediante decreto el salario tope previsto en el Parágrafo Segundo de esta mismo artículo; de ahí cobra sentido la eliminación de la distinción del salario urbano, ya que no corresponderá sino a una categoría establecida y con monto o tope fijado por el Ejecutivo por decreto.

En ese mismo Artículo 2 se establecía que las empresas estarían obligadas a estos beneficios, cuando tuvieran un límite de 20 o más trabajadores. Este límite quedó eliminado en la reforma, por lo que todos los empleadores, sin importar el número de empleados que tenga, están obligados a facilitar este beneficio.

Por otra parte el nuevo artículo 6, establece que cuando la jornada de trabajo no sea cumplida por el trabajador por causas imputables al patrono, o por una situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad pública derivada de hechos de la naturaleza que afecten directa y personalmente al trabajador, pero que dicha situación no afecte al patrono e igualmente en vacaciones, incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses, descanso pre y post natal y permiso o licencia de paternidad, debe entregarle al trabajador el beneficio de alimentación.

**El presente boletín fue preparado y divulgado por ZAIBERT & ASOCIADOS. Su objetivo es difundir información que pueda ser de interés general en materia jurídica. El contenido de este informe es una opinión y no puede ser interpretado como una recomendación o asesoría para algún caso específico. Se recomienda consultar especialistas en la materia para la aplicación de su contenido. Quedan expresamente reservados todos los derechos.*

Boletín redactado en fecha 30 de abril de 2011
Zaibert & Asociados