

## OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO DE ALIMENTACION EN CASO DE AUSENCIAS JUSTIFICADAS DEL TRABAJADOR BENEFICIARIO

***Mintra.gov.ve***

Resolución 09-2008

25 de junio de 2008

### CONSULTORÍA JURÍDICA DIVISIÒN DE DICTÁMENES CONSULTA:

La Dirección General de Relaciones Laborales del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, se ha dirigido a esta Consultoría Jurídica, con la finalidad de solicitar opinión respecto a la procedencia del beneficio social previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores y su Reglamento, cuando la trabajadora o el trabajador, gozan de reposo médico, expedido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), por encontrarse en circunstancias en las cuales ejercen su derecho/deber de prestar asistencia y cuidados necesarios a una hija, hijo o representado legal, por padecer enfermedad; y el empleador o empleadora da cumplimiento al beneficio social de alimentación, mediante la provisión o entrega de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.

DICTAMEN: El objeto de la Ley de Alimentación para los Trabajadores, es regular el beneficio del otorgamiento de una comida balanceada a cada trabajadora o trabajador para la protección y mejoramiento de su estado nutricional general, propendiendo así, a la disminución de enfermedades de cualquier índole, así como también aquellas que se deriven con ocasión a la prestación del servicio; y por ende favorecer una mayor productividad. Por tanto, sería incongruente que ante situaciones justificadas que impidan a la trabajadora o trabajador prestar sus servicios, se suspendiera el otorgamiento del mismo, precisamente ante aquellas circunstancia en las cuales las trabajadoras y los trabajadores mas lo requieren, aunado a dicha circunstancia que la modalidad de cumplimiento escogido por la empleadora o el empleador conforme a lo dispuesto en la Ley, es la entrega o provisión de tickets, cupones o tarjetas electrónicas.

Con la finalidad de dar respuesta a la solicitud de la Dirección General de Relaciones Laborales del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, es necesario realizar previamente algunas consideraciones:

La alimentación de las trabajadoras y los trabajadores venezolanos, ha sido abordada por nuestra legislación con suma preocupación en los últimos tiempos, por ello ante la necesidad de hacer efectivo tal propósito, surge la Ley de Alimentación para los Trabajadores y su Reglamento, instrumentos que garantizan el objeto de la Ley, y propician la efectiva realización del mismo, que no es más que regular el beneficio del otorgamiento de una comida balanceada a cada trabajadora o trabajador para la protección y mejoramiento de su estado nutricional general propendiendo, a la disminución de enfermedades derivadas de deficiencias nutricionales, así como también de las enfermedades ocupacionales.

Con estos fines, la Ley dispone que los empleadores de los sectores público y privado cuya nómina sea igual o superior a veinte (20) trabajadoras o trabajadores, están en la obligación de otorgar el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo a aquellos trabajadores o trabajadoras que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos. Igualmente la Ley estableció en el artículo 4, las modalidades mediante las cuales la empleadora o el empleador pueden dar cumplimiento a dicho beneficio de carácter social, siendo estas las siguientes:

“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.
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.

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.

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.

6. Mediante la utilización de los servicios de comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición.” (Destacado de esta Consultoría)

Se desprende de la transcripción de la norma, que aún cuando no establece una jerarquización en las modalidades para dar cumplimiento al beneficio de alimentación, si se infiere la intención del legislador en lo que respecta a la preeminencia de las modalidades de cumplimiento relacionadas con el establecimiento o utilización de servicios de comedores, como mecanismo idóneo para la consecución del objeto de la Ley; el cual no es otro, que suministrar a la trabajadora o trabajador una alimentación balanceada.

Ahora bien, las modalidades para dar cumplimiento al beneficio de alimentación, que no se encuentran inmersas en los supuestos antes mencionados, son equivalentes con aquellas, sin embargo, es criterio de esta Consultoría Jurídica, que las mismas deberían considerarse como modalidades de cumplimiento con carácter excepcional, por cuanto el objeto de la Ley es el suministro de una comida balanceada y no la provisión o entrega a la trabajadora o trabajador, de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, emitidas por empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales, lo cual indudablemente es una modalidad que propone la Ley con el fin de hacer efectivo su cumplimiento, sin imponer a las empleadoras o empleadores la instalación del servicio de comedores propios y asumir en consecuencia, las responsabilidades que se derivan de dicho servicio.

Expuesto como ha sido el criterio relacionado con tan fundamentales aspectos, se hace necesario precisar, el criterio que ha mantenido esta Consultoría Jurídica, en cuanto al cumplimiento del objeto de la Ley, cuando la trabajadora o el trabajador se encuentran en circunstancias ajenas a su voluntad que no le permitan la prestación del servicio; con base a esta aseveración, se analizará de seguidas el dictamen N° 14, emanado de esta Consultoría Jurídica en fecha 16 de octubre de 2006, que sobre el particular señala lo siguiente:

“En opinión de esta Consultoría Jurídica, cuando el trabajador o trabajadora ejerce su derecho a vacaciones, permisos y reposos, salvo los derivados de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, se encuentra en el disfrute legítimo de un derecho humano laboral, por lo que la causa de la no prestación de servicios durante dichas jornadas de trabajo es atribuible a él o a ella misma. En otras palabras, el motivo o razón de tal circunstancia es “imputable” al propio trabajador o trabajadora y no al patrono o patrona, no estando obligado este último a otorgarle el beneficio previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores, de conformidad con lo señalado en el artículo 19 de su Reglamento, en virtud de que por mandato del propio legislador el beneficio se genera por jornada de trabajo efectivamente laborada”. (Subrayado de esta Consultoría).

De la opinión anteriormente transcrita, se desprende en primer lugar, que en su interpretación se consideró que el objeto de la Ley de Alimentación para los Trabajadores, no es más que un incentivo para el incremento de la productividad, siendo en realidad que el mismo es un beneficio social que incide directamente en el régimen alimenticio de las trabajadoras o los trabajadores y trasciende aquellas consideraciones de carácter meramente económico. Igualmente se observa que se le atribuye al ejercicio de derechos consagrados legalmente, un carácter de imputabilidad (Aptitud o capacidad del trabajador o trabajadora para responder por los actos que realiza voluntariamente.), opinión esta que no se comparte, por cuanto considerar que el descanso vacacional, los permisos, los períodos de incapacidad o descansos maternales son voluntad propia de la trabajadora o el trabajador, y por lo tanto son ausencias injustificadas al trabajo, sería considerar que la trabajadora o el trabajador ante tales circunstancias, en lugar de ejercer sus derechos, podría eventualmente renunciar a ellos con la finalidad de obtener otros fines

que incluso atenten contra su bienestar y salud, dejando nugatoria la naturaleza de orden público de nuestro ordenamiento jurídico laboral y el carácter irrenunciable de los derechos socio laborales contenidos en la propia Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En este orden de ideas y dentro de la lógica interpretativa que desarrolla la opinión transcrita, se observa que no incluye los descansos maternales previstos en el TITULO VI, De la Protección Laboral de la Maternidad y la Familia, artículo 385 de la L.O.T, descansos pre y post natal, permisos durante los cuales la trabajadora tiene el derecho de percibir dicho beneficio social, cuando su empleadora o empleador da cumplimiento a esta obligación mediante la provisión o entrega de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, no obstante, que en la sociedad actual, tanto el embarazo como el parto, se entienden como actos voluntarios ya que es posible su planificación, aunado a que este período de descanso pre y postnatal, corresponden a una categoría que consagra la legislación laboral universal y en particular la legislación venezolana que garantiza desde el texto Constitucional en su artículo 76, la protección a la maternidad y la paternidad integralmente.

Así mismo, la opinión comentada establece que: “si el motivo o razón de tal circunstancia, (no prestación del servicio) es “imputable” al propio trabajador o trabajadora y no al patrono o patrona, no estando obligado este último a otorgarle el beneficio previsto en la Ley de Alimentación...”; indudablemente, ésta es la interpretación que se infiere de la disposición contenida en el artículo 19 del Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores.

Ahora bien, se comparte la interpretación antes transcrita, sin embargo, es incongruente que de la misma se pretenda otorgar un carácter de imputabilidad al ejercicio de derechos consagrados legalmente, como son: el descanso vacacional, los permisos, los descansos pre y post natal y los períodos de incapacidad (reposos), ya que los mismos son derechos sociolaborales, no se originan de la voluntad del trabajador o trabajadora y su disfrute o ejercicio no podrá invocarse en ningún caso como argumento que enerven la obligación de la empleadora o empleador de otorgar el beneficio de alimentación, menos aún, cuando da cumplimiento a este beneficio mediante la

provisión o entrega de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.

Esta Consultoría Jurídica con base en los razonamientos y la normativa anteriormente invocada, **concluye que** la no prestación de servicio de la trabajadora o del trabajador justificada, no podrá entenderse en caso alguno, como un hecho imputable a su persona y en consecuencia no constituirá causa para la suspensión de este beneficio, más aún, cuando la empleadora o empleador de cumplimiento al mismo, mediante la provisión o entrega de tickets de alimentación a sus trabajadoras y/o trabajadores, tal como lo establece el artículo 19 del Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores .

En consecuencia la trabajadora y/o el trabajador, que se encuentre en las circunstancias, o en ejercicio de los derechos anteriormente descritos, deberá recibir el beneficio de alimentación, durante el lapso en el cual persistan estas condiciones y por ende le impidan la prestación del servicio, por lo tanto la empleadora o el empleador dará cumplimiento a la obligación, tal como lo dispone el artículo 2 de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y en los términos previstos en el artículo 19 de su Reglamento.

Para salvaguardar este beneficio social, el artículo 10 de la Ley de Alimentación para los Trabajadores, dispone que 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.) y cincuenta unidades tributarias (50 U.T.) por cada trabajadora o trabajador afectados, 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 las trabajadoras o trabajadores beneficiarios.

Finalmente, resulta pertinente señalar que el presente Dictamen modifica la opinión contenida en el Dictamen N° 14 de esta Consultoría Jurídica, de fecha 16 de octubre de 2006. En estos términos queda expuesta la opinión de este Despacho.

En Caracas, a los 25 días del mes de Junio de 2008.

Atentamente,  
Por delegación del Ministro del Poder Popular  
Para el Trabajo y Seguridad Social  
Abog. RAFAEL GILBERTO MADRID MAYA  
Director General de Consultoría Jurídica  
Según Resolución N° 5.867 de fecha 06/05/2008  
Gaceta Oficial N° 38.925 de fecha 07/05/2008  
YRT/JG/OMCG/TYPB