



ADMINISTRACIÓN DE CONDOMINIOS CON CUENTA PROPIA
EJE DE UNA ADMINISTRACIÓN PRODUCTIVA

www.grupoterra.net

CONOCIENDO LA NUEVA LEY ESPECIAL PARA LA DIGNIFICACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS RESIDENCIALES

En la Gaceta Oficial Número 39.668 del Seis (6) de Mayo de 2011 aparecen publicados dos decretos que afectan directamente a los condominios, a saber:

DECRETO Nro.8.190, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Contra el Desalojo y la Desocupación Arbitraria de Viviendas.

DECRETO Nro.8.197, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales.

Ese mismo día Seis (6) de Mayo de 2011, pero en la Gaceta Oficial Nro.6.024 Extraordinario aparece publicado el siguiente decreto:

DECRETO Nro.8.202, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo.

En esta entrega nos vamos a referir específicamente a los Decretos 8.202 y 8.197.

DECRETO Nro.8.202, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 1.- "Se elimina el Capítulo III, del Título V, intitulado "Del Trabajo de los Conserjes", contentivo de los artículos 282,283, 284, 285, 286, 287, 288, 289 y 290".

Artículo 2.- "Se incorpora una Disposición Final cuyo tenor es el siguiente:

Única.- Los trabajadores residenciales, anteriormente denominados "Conserjes", se regirán por la Ley Orgánica del Trabajo en cuanto les sea aplicable, en razón de la compatibilidad de sus normas con la índole de los servicios que prestan. Pero se aplicará con preferencia a dicha categoría de trabajadores las normas de la Ley Especial que se dicte a tales efectos:"

También ordena corregir la nomenclatura del articulado (se reenumeran los artículos de la LOT).

DECRETO Nro.8.197, mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales.

Contiene 54 artículos, dos disposiciones transitorias y dos disposiciones finales.

A continuación les vamos a resumir en que consiste el cargo, sus funciones, patrono, obligaciones de la comunidad de propietarios, obligaciones del trabajador (a) y prohibiciones expresas contenidas en la ley:

CARGO.-

Artículo 4.- “ Se entiende por trabajadores y trabajadoras residenciales aquellos y aquellas que tienen a su cargo la **LIMPIEZA Y ASEO DE LAS ÁREAS COMUNES** de un inmueble destinado a viviendas multifamiliares, establecimientos u oficinas.

QUEDA EN EL PASADO LA DENOMINACIÓN “CONSERJE” por ser un termino peyorativo y que refiere una forma contemporánea de esclavitud.

El presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley **regula** lo concerniente a los trabajadores y trabajadoras residenciales, **INDEPENDIEMENTE DE QUE ÉSTOS HABITEN EN EL INMUEBLE EN EL CUAL PRESTAN SUS SERVICIOS O FUERA DE ÉL.** ”

PATRONO.-

Artículo 9.- “...La figura del **PATRONO** estará representado por la **COMUNIDAD DE RESIDENTES**, quien actuará a los efectos de establecer las órdenes e instrucciones para el trabajador o trabajadora, a través de la **JUNTA DE CONDOMINIO**. No se considerarán patronos, ni actuarán como tales, las empresas u organizaciones que presten servicios de administración de condominio...”

Artículo 11.- “... **LA ASAMBLEA DE RESIDENTES O COPROPIETARIOS**, como máxima instancia, **APROBARÁ LA CONTRATACIÓN O REMOCIÓN DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA** residencial, y promoverá el respeto de sus derechos consagrados en esta ley, la constitución y demás leyes de la República, respondiendo corresponsablemente en la garantía de los mismos. **Los inquilinos e inquilinas tienen igualmente corresponsabilidad como miembros de la comunidad** beneficiaria de los servicios prestados por el trabajador o trabajadora”

ELIMINACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN.-

Artículo 11.- “...La contratación de los trabajadores y trabajadoras residenciales por medio de **COOPERATIVAS, EMPRESAS PRIVADAS, O CUALQUIER OTRA FORMA DE TERCERIZACIÓN, NO PODRÁ MENOSCABAR O DISMINUIR LOS DERECHOS CONSAGRADOS A FAVOR DE DICHS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN EL PRESENTE DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY Y EN LA LEGISLACIÓN LABORAL. SERÁN NULOS LOS NEGOCIOS JURÍDICOS Y CONTRATOS** a través de los cuales se pretenda evadir la relación de trabajo regulada por el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, **CON FINES DE EXCLUIR A ESTOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA PRESENTE REGULACIÓN Y PROTECCIÓN LEGAL, MEDIANTE LA SIMULACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO CON OTRAS FIGURAS JURÍDICAS...**”

IGUALDAD DE DERECHOS (Incluido la familia del Trabajador (a) / USO ÁREAS COMUNES.-

Artículo 8.- "Durante la relación de trabajo se considerará al trabajador y trabajadoras residencial, así como los habitantes de su familia que vivan con él o ella, como habitantes de la comunidad en la que presta el servicio, con los mismos derechos inherentes a la vida social, comunitaria, familiar y ciudadana, que el resto de los habitantes del inmueble, todo esto en concordancia y respeto mutuo de las normas de convivencia comunitaria".

Artículo 19.- "Los Trabajadores y las Trabajadoras residenciales, **JUNTO CON SU FAMILIA, TENDRÁN TODOS LOS DERECHOS COMO HABITANTES DEL INMUEBLE EN EL USO DE ÁREAS COMUNES, VISITAS DE FAMILIARES, AMIGOS Y AMIGAS.**

Artículo 22.- "El inmueble ocupado temporalmente por el trabajador o trabajadoras residencial es su vivienda familiar, en consecuencia **TIENE EL DERECHO, EL O ELLA Y SU FAMILIA, DE USAR EL INMUEBLE Y SUS ÁREAS COMUNES, ASÍ COMO TIENE LOS MISMOS DEBERES APLICABLES A TODOS LOS HABITANTES DE LA COMUNIDAD, SIN PRIVACIONES O DISCRIMINACIONES DE NINGÚN TIPO...**"

Artículo 45.- "Los espacios públicos y comunes del inmueble No podrán ser restringidos para el uso del trabajador o trabajadora residencial, ni para el de los integrantes de su núcleo familiar....Así mismo **DEBE GARANTIZÁRSELES EL ACCESO A LAS ÁREAS COMUNES, ASCENSORES Y SERVICIOS A LOS QUE TENGA ACCESO TODA LA COMUNIDAD, EN IGUALDAD DE CONDICIONES**".

OBLIGACIONES DE LA COMUNIDAD DE PROPIETARIOS PARA CON EL TRABAJADOR Ó TRABAJADORA RESIDENCIAL / DERECHOS DE LOS TRABAJADORES (AS) RESIDENCIALES.-

⇒ Los medios de comunicación y quienes ejerzan la REPRESENTACIÓN PATRONAL deben CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN DE LOS **VECINOS Y LAS VECINAS** SOBRE SU **CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DE LAS ÁREAS COMUNES** Y EN RESPETO AL OFICIO. (Ver Artículo 7)

⇒ SERÁ **RESPONSABILIDAD DE LOS HABITANTES QUE INTEGRAN LA COMUNIDAD CONSERVAR EN BUEN ESTADO DE LIMPIEZA LAS ÁREAS COMUNES**, a tal efecto deberán responder por los perjuicios de cualquier índole ocasionados en el inmueble. (Ver Artículo 11)

⇒ Es responsabilidad indelegable de la **JUNTA DE CONDOMINIO** las **OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA ADMINISTRACIÓN Y GARANTÍA DEL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DEL INMUEBLE.**

⇒ La garantía del buen **FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, INSTALACIONES, MAQUINARIAS Y EQUIPOS DEL INMUEBLE, ES RESPONSABILIDAD DE LA COMUNIDAD DE RESIDENTES**, por lo que NO PODRÁN PONERSE A CARGO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA RESIDENCIAL. (Ver Artículo 12)

⇒ Respeto a los derechos de las trabajadoras residenciales en: Protección laboral de la maternidad, la lactancia materna, descanso pre y post natal, fuero maternal y demás derechos como mujer trabajadora en materia de género. (Ver Artículo 16)

⇒ Los niños, niñas y adolescentes que convivan con los trabajadores y trabajadoras residenciales no podrán ser obligados a desempeñar cargos en el inmueble, ni mucho menos sometidos a tratos discriminatorios. (Ver Artículo 20)

⇒ Los trabajadores y trabajadoras residenciales tienen el derecho a utilizar su tiempo libre conforme a lo establecido en la Constitución, **NO ESTAN OBLIGADOS (AS) A PERMANECER DURANTE ESTE TIEMPO EN SU SITIO DE TRABAJO.** (Ver Artículo 23)

⇒ Los trabajadores y trabajadoras residenciales deben ser respetados (as) en cuanto a sus opiniones políticas, creencias religiosas, origen cultural, racial, género y orientación e identidad sexual, grado académico y clase social. **NO PODRÁN SER REPRIMIDOS LOS ESPACIOS QUE TENGA EL TRABAJADOR (A) O SU FAMILIA PARA DESARROLLAR NINGUNA DE SUS EXPRESIONES U OPINIONES.** (Ver Artículo 24)

⇒ Los trabajadores y trabajadoras residenciales estarán sometidos a la **JORNADA DIURNA DE TRABAJO, Y FINES DE SEMANA LIBRES.** (Ver artículo 26)

⇒ El cumplimiento de la Jornada Laboral será garantizado por un **PLAN DE TRABAJO DISEÑADO DE MUTUO ACUERDO.** (Ver Artículo 27)

⇒ **NO PUEDE OBLIGARSE** al trabajador ó trabajadora residencial **A TRABAJAR HORAS EXTRAS,** pues corresponde a éste (a) decidirlo de manera voluntaria (Ver Artículo 28) (además deberá tramitarse previamente un permiso ante el MINTRA según el RLOT y pagarlas con el recargo del 1.5)

⇒ El **SALARIO** debe ser pagado de forma **QUINCENAL.** Se le debe **ENTREGAR** un **RECIBO DE PAGO.** (Ver Artículo 29)

⇒ En período de **VACACIONES** o **REPOSOS** es preciso **CONTRATAR A UN O UNA SUPLENTE** durante dichos períodos el (la) cual no podrá habitar la vivienda del trabajador o trabajadora. (Ver Artículo 30)

⇒ La **COMUNIDAD DE PROPIETARIOS ESTÁ OBLIGADA A CONTRATAR A PERSONAL CALIFICADO PARA EL DESEMPEÑO DE LABORES QUE REPRESENTEN PELIGROSIDAD** para el trabajador ó trabajadora residencial. (Ver Artículo 32)

⇒ Además de los implementos y útiles necesarios para el desempeño de labores, el patrono (a) debe **ENTREGARLE AL TRABAJADOR (A) UN BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS.** (Ver Artículo 35)

⇒ **DEBE CREARSE UN ESPACIO IDÓNEO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES, EL CUAL DEBE CONTAR CON TODOS LOS SERVICIOS NECESARIOS PARA EL ASEO.** No pueden estar en la vivienda los implementos y útiles de trabajo. (Ver Artículo 36)

⇒ Los Patronos (as) y el Estado promoverán y facilitarán **PROGRAMAS DE FORMACIÓN PERMANENTE PARA LOS TRABAJADORES (AS) RESIDENCIALES** que les permitan un mejor

desempeño de sus actividades, desarrollo de sus capacidades, aspiraciones y necesidades, acordando las modificaciones al horario de trabajo, entre otros **INCENTIVOS, BECAS Y AYUDANTÍAS.** (Ver Artículo 37)

PROHIBICIÓN EXPRESA A REALIZAR LAS SIGUIENTES LABORES.-

Artículo 13.- " **SE PROHÍBE** la sobreexplotación del trabajador y trabajadora, entendiéndose como la asignación de labores que no se corresponden a la definición del oficio (limpieza y aseo de las áreas comunes de un inmueble), y que se describe a continuación:

- a) Ejecutar trabajos distintos a la limpieza y el aseo de las áreas comunes del inmueble.
- b) Ejecutar tareas que impliquen trabajos especializados o que sean responsabilidad de la Junta de Condominio.
- c) La realización de esfuerzos que estén por encima de sus posibilidades físicas.
- d) El control, observancia y supervisión del cumplimiento de los servicios públicos tales como luz, agua y gas, así como otras obligaciones derivadas de la administración del inmueble o quienes habiten en el mismo.
- e) La vigilancia y custodia del edificio, la limpieza, aseo y mantenimiento de las áreas comerciales en caso que existan, así como de aquellos espacios distintos a los que componen las áreas comunes internas del inmueble.
- f) Reparación de daños y desperfectos ocurridos en el inmueble.
- g) Cualquier otro trabajo considerado como pesado, conforme a las normas que rigen la materia.
- h) Labores que impliquen riesgo, de conformidad con la normativa relativa a seguridad laboral.

LÍMITES DE ÁREAS DE TRABAJO – CONTRATACIÓN DE AYUDANTES.-

Artículo 14.- "El Reglamento del presente Decreto con Rango, valor y Fuerza de Ley podrá establecer un límite máximo de área física común asignada a un solo trabajador o trabajadora residencial para la prestación de sus servicios, la cual podrá ser establecida por superficie o por número de unidades habitacionales, oficinas, locales o establecimientos.

A tal efecto, **EL PATRONO (A) DEBERÁ CONTRATAR UN (01) TRABAJADOR O TRABAJADORA RESIDENCIAL POR CADA ÁREA FÍSICA DETERMINADA Y TANTOS AYUDANTES COMO SEA NECESARIO, PARA CUBRIR EL ÁREA FÍSICA TOTAL DEL INMUEBLE...**"

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.-

Artículo 38.- "... SE PROHÍBE TODA FORMA DE DESPIDO SIN QUE MEDIE JUSTA CAUSA PREVIAMENTE CALIFICADA POR LA AUTORIDAD COMPETENTE"

Artículo 41.- "... En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, las prestaciones sociales deberán ser canceladas a sus descendientes ido en el caso de que no los hubiere a sus ascendientes."

DESOCUPACIÓN DEL INMUEBLE (una vez finalizada la relación laboral).-

☀ **Plazo mínimo de TRES (3) MESES contado desde A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE HAGA EFECTIVO EL PAGO DEL TOTAL DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y DEMÁS DERECHOS LABORALES.**

☀ **La DEVOLUCIÓN DE LA VIVIENDA por parte del trabajador o trabajadora residencial NO IMPLICA LA RESPONSABILIDAD DE CUBRIR EL DETERIORO DEL INMUEBLE POR LOS DAÑOS TRANSCURRIDOS U OCASIONADOS POR TERCEROS.**

☀ **La Junta de Condominio preverá la CONTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR O TRABAJADORA SUPLENTE DURANTE EL TIEMPO QUE LLEVE EL PROCESO DE DESOCUPACIÓN, no estando obligado a trabajar durante dicho período la trabajadora o trabajador residencial.**

☀ **El Reglamento de la ley podrá establecer un plazo mayor para la desocupación de la vivienda.
(Ver Artículo 40)**

☀ **Hasta tanto no se efectúe el pago de las prestaciones sociales y demás derechos laborales no comenzará a correr el lapso de los tres (3) meses. (Ver Artículo 41)**

Comentario TERRAESTE.- Aún cuando falta por ver cuál será la interpretación que darán nuestros Tribunales o la Autoridad Laboral, sostenemos el criterio que en el caso que el trabajador ó trabajadora residencial no desocupen la vivienda en el plazo establecido, deberá activarse el procedimiento contemplado en la Ley contra el Desalojo y la Desocupación Arbitraria de Viviendas.

VIVIENDA DEL TRABAJADOR / TRABAJADORA RESIDENCIAL.-

Artículo 42 .- *"La vivienda del trabajador o trabajadora residencial debe tener las mismas condiciones de habitabilidad que el resto de las viviendas multifamiliares que componen el inmueble..."*

➤ **Será destinada únicamente para HABITACIÓN.**

➤ **SE PROHÍBE INCORPORAR EN LA VIVIENDA DISPOSITIVOS QUE CONTROLLEN EL FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS CORRESPONDIENTES AL CONDOMINIO.**

➤ **En NINGÚN CASO podrá ALTERARSE EL DESTINADO DE LA VIVIENDA familiar temporal del trabajador o trabajadora residencial, en perjuicio del mismo o su familia. (Ver Artículo 43)**

➤ **EL PAGO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUA, GAS Y ELECTRICIDAD, ASÍ COMO LA RENTA BÁSICA DEL SERVICIO DE TELEFONÍA, con los cuales está dotada la VIVIENDA del trabajador o trabajadora residencial, CORRERÁ POR CUENTA DEL PATRONO.
(Ver Artículo 43)**

➤ **SE PROHÍBE al patrono el cobro al trabajador o trabajadora residencial de alguna cantidad por concepto de arrendamiento de la vivienda que habite.**

NUEVAS INSTANCIAS DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS RESIDENCIALES.-

Artículo 48 .- "...**LA DEFENSA PÚBLICA HABILITARÁ LA DEFENSA Y ATENCIÓN JURÍDICA gratuita, con la finalidad de contener los atropellos y violaciones de derechos humanos EN TODAS LAS ÁREAS DE ACCIÓN DE ESTA LEY, garantizando el debido proceso"**

Artículo 54 .- "El Ejecutivo Nacional, en ejercicio de la potestad organizativa de la Administración Pública Nacional, podrá crear un **CONSEJO DE PROTECCIÓN INTEGRAL,** como instancia encargada de velar por la protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras residenciales.

El referido **CONSEJO DE LA PROTECCIÓN INTEGRAL,** ejercerá la rectoría en las políticas de atención integral de los trabajadores y las trabajadoras residenciales.

En la formación del **CONSEJO DE LA PROTECCIÓN INTEGRAL** deberán participar representantes de las vocerías de los **CONSEJOS POPULARES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS RESIDENCIALES,** y de otras formas de organización popular de dichos trabajadores y trabajadoras."

DEL DERECHO A SER INDEMNIZADOS.-

 **LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEBERÁN SER INDEMNIZADOS POR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS CAUSADOS POR LOS PATRONOS EN CUALQUIER CASO DE VIOLACIÓN DEL TEXTO DE ESTA LEY. (Ver Artículo 25)**

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

☞ Se da un plazo de Seis (6) meses, a partir del 6-5-2011, para adecuarse a las normas y previsiones establecidas en la ley.

☞ Se indica un plazo no mayor a Seis (6) meses, a partir del 6-5-2011, para que sea dictado el Reglamento de la ley.

SALARIO MÍNIMO 2011

El 26-4-2011 fueron publicados en la Gaceta Oficial del la República Bolivariana de Venezuela Nro. 39.660 del 26-04-2011, los Decretos número 8.166 mediante el cual se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y Decreto número 8.167 mediante el cual se fija una aumento del veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo mensual para los trabajadores y trabajadoras de los sectores público y privado.

En cuanto al DECRETO 8.167 Ajuste del SALARIO MÍNIMO

Como punto previo debemos aclararles que No se trata de un aumento general de sueldos y salarios. Se trata simplemente de un ajuste al salario mínimo mensual que estaba en BsF.1.223,89.

El decreto en su artículo 1 establece textualmente: "Se fija un aumento del veinticinco (25%) del salario mínimo mensual obligatorio en todo el territorio nacional, para los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en los sectores público y privado, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2 de este decreto, pagando la cantidad de **UN MIL CUATROCIENTOS SIETE BOLÍVARES CON CUARENTA Y SIETE CÉNTIMOS (BsF.1.407,47) mensuales**, esto es, cuarenta y seis bolívares con noventa y un céntimos (Bs.46,91) diarios por jornada diurna, **a partir del PRIMERO (1ero.)DE MAYO DE 2011**, el cual representa un aumento del quince por ciento (15%), y el diez por ciento (10%) restante se incrementará el **PRIMERO (1ero.)DE SEPTIEMBRE DE 2011**, quedando, a partir de esta fecha, en la cantidad de **UN MIL QUINIENTOS CUARENTA Y OCHO BOLÍVARES CON VEINTIÚN CÉNTIMOS (Bs.1.548,21) mensuales**, esto es, cincuenta y un Bolívares con sesenta céntimos (Bs.51,60) diarios por jornada diurna."

Por su parte el artículo 3 del referido decreto señala: "Los salarios mínimos fijados en los artículos anteriores deberán ser pagados en dinero efectivo y no comprenderán, como parte de los mismos, ningún tipo de salario en especie". Con relación a este artículo les recordamos que en el caso de los conserjes, éstos deberán devengar como mínimo el salario señalado en el párrafo anterior y, adicional y sólo para el cálculo de prestaciones, el valor de la vivienda conforme a lo dispuesto en el artículo 288 de la Ley Orgánica del Trabajo. Con relación a este punto nada cambia.

Dado que el ajuste está fundamentado en un Decreto Ley no es necesario recibir la autorización de la Junta de Condominio para que efectuemos el ajuste en el salario de aquellos trabajadores que perciben el mínimo, es decir, efectuaremos el ajuste de manera automática que los trabajadores (as) comenzarán a percibir a partir del pago de la primera quincena del mes de mayo 2011. En el caso de aquellos trabajadores que tienen establecido su salario por encima de este nuevo mínimo y la Junta de Condominio acuerde ajustarlo, deberán notificarnos por escrito con indicación del nuevo salario a devengar por cada trabajador y fecha de entrada en vigencia.

LEY DE ALIMENTACIÓN

En cuanto al DECRETO 8.166 Ley de Alimentación para los Trabajadores (as)

Este instrumento legal, vigente desde 2004, establecía que los patronos pagarían el Ticket de Alimentación sólo cuando la nómina superara a los 20 empleados, ahora con la entrada en vigencia del Decreto 8.166, este beneficio favorecerá a todos los trabajadores sin límite mínimo de personas.

El artículo 2 del referido decreto establece textualmente lo siguiente: "A los efectos del cumplimiento de esta ley, los empleadores y empleadoras del sector público y del sector privado, otorgarán a los trabajadores y las trabajadoras el beneficio (*)de una comida balanceada durante la jornada de trabajo"

(*) Este beneficio puede ser dado por alguna de las siguientes formas, según lo indicado en el artículo 4:

Mediante la instalación de comedores propios.

Mediante la contratación del servicio de comida elaborada.

Mediante la provisión o entrega al trabajador (a) de cupones, tickets ó tarjetas electrónicas de alimentación emitidas por empresas especializadas.

Mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias empresas (condominios)

Mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición.

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. **(VER REFORMA)**

Por su parte el artículo 5 aclara que: " El beneficio contemplado en esta ley NO SERÁ CONSIDERADO COMO SALARIO de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo..."

En el caso que el empleador o la empleadora otorgue el beneficio previsto en esta ley, a través de la entrega de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, suministrará un cupón o ticket, o una carga a la tarjeta electrónica, por cada jornada de trabajo (día de trabajado) (*), cuyo valor no podrá ser inferior a 0,25 Unidades Tributarias (BsF.19), ni superior a 0,50 Unidades Tributarias (BsF.38).

- ✓ Por ejemplo en el caso de un trabajador que trabaje de Lunes a Sábado, considerando un mes de 4 semanas (24 días laborables) y tomando el valor inferior de 0,25 Unidades Tributarias (BsF.19), se le tendrían que asignar BsF.456,00 por ticket alimentación.

(*) Sin embargo, como novedad adicional de este decreto se establece en el artículo 6 lo siguiente: " 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 ó 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 meses, descanso pre y post natal y permiso o licencia de paternidad, no será motivo para la suspensión del otorgamiento del beneficio de alimentación.

Es la Junta de Condominio la que debe decidir qué valor de UT (entre 0,25 a 0,50) se le asignará al ticket diario de alimentación de sus respectivos trabajadores.

MODIFICACIÓN A LA LEY DE ALIMENTACIÓN

En la Gaceta Oficial Número 39.666 del Miércoles Cuatro (4) de Mayo de 2011 figura publicado el Decreto Número 8.189 del 3-5-2011 a través del cual se modifica nuevamente la Ley de Alimentación para los Trabajadoras y las Trabajadoras (publicada en Gaceta Oficial 39.660 del 26-4-2011).

Este nuevo Decreto 8.189 de modificación a la Ley de Alimentación contiene como novedad lo siguiente:

- Se MODIFICA el Parágrafo Primero del artículo 4 el cual, en lo sucesivo, señala lo siguiente: "**El beneficio de alimentación no podrá ser pagado en dinero en efectivo** o su equivalente, ni por otro medio que desvirtúe el propósito de esta ley, **salvo en los siguientes supuestos:**

a) **Podrá ser pagado en dinero en efectivo o su equivalente**, cuando el empleador o la empleadora, con **menos de veinte (20) trabajadores ó trabajadoras**, **se le dificulte cumplir con el beneficio de alimentación mediante las formas enumeradas en el presente artículo** (Mediante la instalación de comedores propios; mediante la contratación del servicio de comida elaborada; mediante la provisión o entrega al trabajador (a) de cupones, tickets ó tarjetas electrónicas de alimentación emitidas por empresas especializadas; mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias empresas (condominios) ó mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición.)

b) **Podrá ser pagado en dinero en efectivo ó su equivalente, cuando a los trabajadoras ó trabajadoras, independientemente del número de empleados o empleadas con que cuente su empleador o empleadora, se les dificulte acceder a los establecimientos habilitados para canjear los cupones o tickets de alimentación, ó utilizar la tarjeta electrónica.**"

Comentario TERRAESTE.- En el supuesto "a" sólo faltaría definir sobre la base de qué criterio se establecerá el grado de dificultad que justificaría el pago en efectivo. Aplicando el supuesto "b" quizá sea conveniente obtener de parte del trabajador (a) una declaración escrita en la que el (ella) manifiesten que se les dificulta acceder a los establecimientos habilitados para canjear los cupones o tickets de alimentación, ó utilizar la tarjeta electrónica.

En el caso de que el condominio opte por la alternativa dada a través de este decreto de que el beneficio de alimentación se pague (en vez de tramitar la cuponera de cestaticket ó la tarjeta electrónica) les informamos que el concepto que se colocará en los recibos de pago de los trabajadores (as) es: PAGO DE XX DIAS MES XX AÑO XX ARTÍCULO 4 DECRETO 8.189 GO39.666 DEL 4-5-2011. De igual forma y para blindar jurídicamente esta alternativa recomendamos que cada trabajador (a) suscriba de su puño y letra un escrito dirigido a la Comunidad de Propietarios indicando que se le dificulta acceder a los establecimientos habilitados para canjear los cupones o tickets alimentación y que en virtud de esta problemática solicita a la Comunidad de Propietarios por conducto de la Junta de Condominio que con fundamento al literal B artículo 4 del Decreto 8.189 publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela en fecha 4-5-2011, el bono de alimentación le sea pagado en efectivo por vía de excepción.

- Se MODIFICA el Parágrafo Primero del artículo 5 el cual, en lo sucesivo, señala lo siguiente: " Paragrafo Primero: En el caso que el empleador o la empleadora 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 como veinticinco unidades tributarias (0,25 U.T.) ni superior a cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T.). **De igual manera, cuando el beneficio de alimentación sea entregado en dinero en efectivo o su equivalente, no podrá ser inferior a cero como veinticinco unidades tributarias (0,25 U.T.) (BsF.19) ni superior a cero coma cincuenta unidades tributarias (0,50 U.T.) (BsF.38).** "
- Se MODIFICA el Parágrafo Único del artículo 6 el cual, en lo sucesivo, señala lo siguiente: " Paragrafo Único: Cuando el otorgamiento del beneficio de alimentación se haya implementado a través de las formas previstas en los numerales 1, 2, 5 y 6 del artículo 4 de la presente ley, **dicho beneficio deberá ser pagado** mediante la provisión o entrega al trabajador o trabajadora de cupones, tickets ó tarjetas electrónicas de alimentación, o **mediante dinero en efectivo o su equivalente, mientras dure la situación que impida al trabajador o trabajadora cumplir con la prestación del servicio, conforme a lo establecido en este artículo, o mientras se encuentra disfrutando su derecho a vacaciones, descanso pre y post natal, el permiso o licencia de paternidad, así como por incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses.**

Todas las Gacetas Oficiales se encuentran publicadas en nuestra página web

www.grupoterra.net



**ES IMPRESCINDIBLE QUE ESTE MATERIAL SEA
DIVULGADO A TODA LA COMUNIDAD
DE MANERA REITERATIVA
A LOS FINES DE EVITAR INCURRIR EN
RESPONSABILIDADES LEGALES.**

TERRAESTE /TERRAVARGAS INMOBILIARIA, C.A.

"Administración de Condominios con Cuenta Propia, Eje de una Administración Productiva"

WWW.GRUPOTERRA.NET

Avenida Ernesto Blohm, Torre Diamen, Piso 4, Oficina 9, Urb. Chuao, Caracas, Venezuela

Telefax: +58 212 9593009

Telefax: +58 212 9599139

Telefax: +58 212 9599632

Telefax: +58 212 9597058

Telefax: +58 212 9590864

Telefax: +58 212 9599658

Te invitamos a seguirnos en TWITTER a través de [@grupoterra](https://twitter.com/grupoterra)

Te invitamos a seguirnos en FACEBOOK a través de [Condominios Organizados](#)

Te invitamos a seguirnos en el BLOG a través de eltipicondominio.blogspot.com



ADMINISTRACIÓN DE CONDOMINIOS CON CUENTA PROPIA
EJE DE UNA ADMINISTRACIÓN PRODUCTIVA

www.grupoterra.net



Copyright 2011 Gonzalo Pérez Rubio
TERRAESTE/TERRAVARGAS INMOBILIARIA, C.A.