

Comentarios Legislativos

ESTUDIO ANALÍTICO DE LAS DISPOSICIONES LABORALES FUNDAMENTADAS EN LA LEY HABILITANTE DE 1984

Daniel Bendahán
*Doctor en Ciencias Políticas
y Abogado de la República*

I. LEY ORGANICA QUE AUTORIZA AL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA PARA ADOPTAR MEDIDAS ECONOMICAS O FINANCIERAS REQUERIDAS POR EL INTERES PUBLICO

1. Esta Ley llamada "habilitante", por su razón y propósito, contiene, entre otras, las disposiciones de carácter laboral que a continuación se analizan y las cuales tienen por finalidad el establecimiento de medidas compensatorias en favor de los trabajadores, para mitigar los aumentos en el costo de vida, originados por la inflación.

2. La citada Ley en su artículo 1º, autoriza al Presidente de la República para que, en Consejo de Ministros y dentro del plazo de un año, contado desde la publicación de dicha Ley (Gaceta Oficial N° 33.005 de fecha 22 de junio de 1984) dicte las siguientes medidas:

"...15) Establecer la obligación de las personas jurídicas privadas dedicadas a actividades industriales, comerciales, financieras o de servicios, de pagar durante dos años a partir de la publicación del Decreto respectivo, un bono compensatorio de gastos de transporte por un monto de cien bolívares mensuales a sus trabajadores cuyo salario mensual sea inferior a tres mil bolívares.

16) Instaurar un programa de comedores en beneficio de los trabajadores al servicio de las personas jurídicas privadas dedicadas a actividades industriales, comerciales, financieras y de servicios que determine el Decreto respectivo, en el cual se establecerán además, los criterios para la fijación del valor del servicio, las características y formas de su prestación, así como las demás condiciones en que los patronos deberán cumplir dichas obligaciones.

18) Establecer los términos, condiciones y modalidades en que las personas jurídicas privadas dedicadas a actividades industriales, comerciales, financieras o de servicios deberán incrementar sus nóminas de personal. A estos efectos el incremento se determinará con base en las nóminas vigentes al 31 de enero de 1984, consolidadas según los criterios que señale el Decreto respectivo...".

3. Con fundamento en las disposiciones antes transcritas de la Ley, fueron, cronológicamente, promulgados los siguientes Decretos:

- (a) Decreto N° 178 de fecha 29 de junio de 1984 (publicado en la Gaceta Oficial N° 33010 de igual fecha), por el cual se establece el *Régimen para el pago del Bono Compensatorio de Transporte*.
- (b) Decreto N° 179 de fecha 29 de junio de 1984 (publicado en la Gaceta Oficial N° 33010 de igual fecha), por el cual se establece el *Régimen para el Incremento de la Nómina de Personal*.
- (c) Decreto N° 221 de fecha 1º de agosto de 1984 (publicado en la Gaceta Oficial N° 33048 del 24 de agosto de 1984), por el cual se establece el *Programa de Comedores*.

4. La Constitución Nacional en su artículo 190, ordinal 8º, faculta al Presidente de la República para promulgar estos instrumentos legales que, en doctrina, se denominan Decretos-Leyes, cuando por razones de interés público y mediante Ley especial, haya sido expresamente autorizado por el Congreso.

En el caso que nos ocupa, el Congreso ha delegado en el Presidente de la República la potestad legislativa, conforme a la disposición constitucional precitada, y con las limitaciones por materia y en el tiempo, que la propia Ley Habilitante establece.

De manera, pues, que los citados Decretos-Leyes son "actos con fuerza jurídica fundamentalmente igual a la de las normas que votan las Cámaras Legislativas actuando como cuerpos colegisladores"¹.

Ahora bien, promulgados, como lo fueron los Decretos-Leyes citados, el Presidente de la República ha agotado la facultad legislativa que, sobre la materia cubierta por dichos Decretos, le había delegado el Congreso. En consecuencia, no podrán modificarse ni ampliarse estos instrumentos legales por otros Decretos-Leyes, ni siquiera dentro del lapso de un año establecido en la Ley Habilitante, ya que, como se ha dicho, quedó agotada la facultad legislativa excepcionalmente delegada por el Congreso.

II. REGIMEN PARA EL PAGO DEL BONO COMPENSATORIO DE TRANSPORTE DECRETO Nº 178

1. *Bonificación Especial de Transporte*

Se establece una bonificación especial de transporte de cien bolívares (Bs. 100,00) mensuales para los trabajadores elegibles. (Artículo 1º). La obligación de pagar esta bonificación tendrá una vigencia de dos (2) años (Artículo 6º). Desde el 1º de julio de 1984 hasta el 30 de junio de 1986, ambos inclusive.

2. *Patronos obligados*

Quedan obligados al pago de la bonificación todas las personas naturales o jurídicas privadas *dedicadas a actividades industriales, comerciales, financieras o de servicios*, que den ocupación en sus establecimientos a cinco (5) o más trabajadores (Artículo 2).

En consecuencia quedan excluidas todas las empresas del Estado dedicadas a las actividades antes señaladas, entendiéndose por tales, aquellas en las cuales el Estado tenga por sí, o a través de personas jurídicas de derecho público, participación igual o mayor al cincuenta por ciento (50%) del capital social.

Igualmente quedan excluidas las personas naturales o jurídicas dedicadas a todas las demás actividades no incluidas en la lista taxativamente contenida en el citado artículo 2 del Decreto Nº 178, tales como: profesionales, agrícolas, educacionales, culturales, etc.

3. *Trabajadores elegibles*

A los efectos de la aplicación del Decreto Nº 178 deben considerarse todos los trabajadores de la empresa, sean obreros o empleados, independientemente de si fueron

1. Dr. Allan Randolph Brewer-Carías, *Las Instituciones Fundamentales del Derecho Administrativo y la Jurisprudencia Venezolana*, Ed. UCV, 1964, pág. 35.

contratados por tiempo determinado, o para una obra determinada, *siempre y cuando sean elegibles*.

Solamente *son elegibles* aquellos trabajadores que para la fecha de entrada en vigencia del citado Decreto (29-06-84), o posteriormente, *devenguen como remuneración por su trabajo, un ingreso en dinero efectivo inferior a tres mil bolívares (3.000,00) mensuales*. (Artículo 1º).

Ahora bien, para establecer la elegibilidad se pueden aplicar dos criterios en el mercado de trabajo venezolano, en el entendido que una vez escogido el criterio no podrá variarse unilateralmente:

- (a) La elegibilidad se calcula para cada mes calendario, en base al ingreso en dinero efectivo que el trabajador recibe del patrono por su trabajo dentro de ese mismo mes calendario. Si el ingreso es de Bs. 3.000 o más, no recibe la bonificación en dicho mes.
- (b) La elegibilidad se calcula para cada mes calendario, en base al promedio de ingresos en dinero efectivo que el trabajador recibe del patrono por su trabajo durante los tres o seis meses anteriores a dicho mes. Si el ingreso promedio es de Bs. 3.000 o más, no recibe la bonificación para ese mes.

Es obvio que el criterio descrito bajo (b) arriba, tiene particular aplicación a los trabajadores que laboran a destajo, por unidad de tiempo, por pieza² o cuyos salarios tienen fluctuaciones por razones de los agregados que forman su remuneración. Aquí también, una vez que se ha escogido el lapso para calcular el promedio, sea de tres o seis meses, éste no podrá variarse unilateralmente.

Para calcular el ingreso mensual del trabajador, a los efectos de su elegibilidad, se tomará en cuenta todo *lo pagado en efectivo* al trabajador conforme al artículo 106 del Reglamento de la Ley del Trabajo. Es decir, se tomarán en cuenta: salario fijo, sobretiempo, bono nocturno, primas de producción y, en general, cualesquiera otras cantidades que reciba el trabajador *en dinero efectivo a cambio de su labor ordinaria*. No se tomarán en cuenta las remuneraciones en especie, si las hubiere, cualquiera que fuese su origen.

4. Pérdida del derecho

Establece el artículo 5 del Decreto N° 178 que el disfrute de la bonificación especial de transporte se perderá cuando el trabajador llegare a devengar, como remuneración por su trabajo, un ingreso en dinero efectivo superior a tres mil ciento cincuenta bolívares (Bs. 3.150) mensuales.

Ello significa que, durante los dos (2) años de vigencia de la obligación, el trabajador perderá el derecho a la bonificación que estuviere recibiendo, en el mes calendario en el cual su ingreso en efectivo sea superior a tres mil ciento cincuenta bolívares (Bs. 3.150), pero volverá a adquirir ese derecho en el mes calendario en que su ingreso en efectivo vuelva a ser inferior a tres mil bolívares (Bs. 3.000).

Es oportuno observar que esta bonificación se paga por meses calendarios completos y *no debe pagarse parcialmente por fracciones de mes*. La primera oportunidad de pago fue el 31 de julio de 1984, para quienes siendo elegibles trabajaron durante todo el mes de julio de 1984.

5. Suspensión de la bonificación

En cualesquiera de los casos en que haya suspensión del contrato individual de trabajo, conforme al artículo 52 del Reglamento de la Ley del Trabajo, quedará tam-

2. Reglamento de la Ley del Trabajo, artículos 109 y 110.

bién suspendida la obligación de pagar al trabajador esta bonificación, mientras dure dicha suspensión de su citado contrato individual de trabajo.

Durante el período de disfrute de las vacaciones, cesará la obligación de pagar esta bonificación, ya que en dicho período no hay prestación de servicios.

No habrá obligación de pagar esta bonificación al trabajador que devenga un ingreso mensual de tres mil bolívares (Bs. 3.000) o más, cuando por razones de ausentismo, sea justificado o no, dicho trabajador llegare a devengar una cantidad menor.

6. *Carácter especial de la bonificación*

El pago de la bonificación especial de transporte se hará independientemente de cualquier otra remuneración que por igual concepto reciba el trabajador, de acuerdo con los contratos de trabajo vigentes dentro de la empresa (Artículo 3º).

La bonificación especial de transporte, no se tomará en consideración a los efectos del cálculo de los beneficios y prestaciones que legal y contractualmente pudieran corresponder al trabajador (Artículo 4º). Ello quiere decir que, a todos los efectos de la relación laboral, la cantidad aquí pagada debe equipararse, por analogía, a la gratificación esporádica no relacionada con la prestación en sí de los servicios por parte del trabajador, a que se refiere el artículo 107 del Reglamento de la Ley del Trabajo aún cuando esta última es una concesión voluntaria del patrono y aquella le ha sido impuesta por el Decreto Nº 178.

7. *Sanciones*

Las infracciones a las obligaciones impuestas por el Decreto Nº 178, en que pudiere incurrir el patrono, serán sancionadas con multas de un mil (1.000) a diez mil bolívares (Bs. 10.000), las cuales serán aplicadas por la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente, aplicando las normas contenidas en el Título XI de la Ley del Trabajo (Artículo 7º).

Los patronos podrán apelar de las multas, por ante el Ministro del Trabajo, según lo dispuesto por los artículos 281 y 283 de la Ley del Trabajo, y la apelación será despachada dentro de los cinco (5) días contados desde la llegada del expediente al Ministerio citado, pudiendo presentarse informes escritos.

III. REGIMEN PARA EL INCREMENTO DE LA NOMINA DE PERSONAL. DECRETO Nº 179

1. *Obligación de incrementar la nómina de personal*

Se establece la obligación de incrementar en un diez por ciento (10%) la nómina consolidada de personal, vigente al 31 de enero de 1984, en el entendido que si al aplicar el citado porcentaje quedare una fracción mayor de seis (6) o más trabajadores, se deberá contratar una persona más por esa fracción (Artículo 1º). Dicha obligación debe cumplirse dentro del plazo único e improrrogable de sesenta (60) días contados desde la publicación del Decreto Nº 179 (29 de junio de 1984).

La obligación de mantener la nómina así incrementada, estará vigente hasta el 31 de diciembre de 1985 (Artículo 4º), sin perjuicio del derecho del patrono de actuar conforme a lo previsto en el Artículo 7º de la Ley de Despidos Injustificados.

Las disposiciones del Decreto Nº 179, se aplican independientemente de las obligaciones que a cargo de los patronos establece la Ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE).

2. *Patronos obligados*

Las obligaciones impuestas recaen sobre todas las personas naturales o jurídicas privadas, que *den ocupación a diez (10) o más trabajadores contratados por tiempo indeterminado y que se dediquen a actividades industriales, comerciales, financieras o de servicios* (Artículo 1º).

En consecuencia, quedan excluidas todas las empresas del Estado dedicadas a las actividades antes señaladas, entendiéndose por tales, aquellas en las cuales el Estado tenga por sí, o a través de personas jurídicas de derecho público, participación igual o mayor al cincuenta por ciento (50%) del capital social.

Igualmente quedan excluidas las personas naturales o jurídicas dedicadas a todas las demás actividades no incluidas en la lista taxativa contenida en el citado artículo 1º del Decreto 179, tales como: profesionales, agrícolas, educacionales, culturales, etc.

3. *Trabajadores elegibles*

A los efectos del cálculo para la aplicación del Decreto N° 179, únicamente deben considerarse *los trabajadores a tiempo indeterminado*, conforme lo establece el Artículo 1º.

Ahora bien, para cumplir con la obligación de aumento de la nómina, el patrono tiene libertad de contratar obreros y empleados, por tiempo determinado o por obra determinada, siempre y cuando numéricamente cumpla con dicha obligación y siempre que el salario de los trabajadores así contratados, para incrementar la nómina, no sea inferior al salario inicial de quienes ejecuten en la empresa labores de igual naturaleza en igualdad de condiciones (Artículo 6º).

4. *Consolidación de nóminas*

El artículo 2 del Decreto N° 179, permite a los establecimientos que formen parte de empresas o de un conjunto de empresas que constituyan un grupo económico o que estuvieran vinculadas por razón de su capital accionario, administración, organización o funcionamiento, que consoliden sus nóminas tomando en cuenta el personal en forma global, a los efectos de dar cumplimiento a la obligación impuesta, en uno o varios de dichos establecimientos o empresas existentes o que se crearen.

Para determinar cuándo un conjunto de empresas forman un grupo económico o están vinculadas, a los efectos de la disposición legal antes comentada, el mismo artículo 2 del Decreto N° 179, remite a los criterios establecidos para la aplicación de la Ley de Mercado de Capitales, sin perjuicio de que el Ejecutivo Nacional (por órgano de los Ministerios de Fomento y del Trabajo), pueda aplicar otros criterios.

Las "Normas Relativas a la Oferta Pública y Colocación Primaria de Títulos Valores y a la Publicidad de Emisiones" dispone que son:

- (a) Empresa matriz: Aquella sociedad que controla más del cincuenta por ciento (50%) del capital de otra sociedad bien sea directamente o a través de una o más de sus filiales o afiliadas.
- (b) Empresa filial o subsidiaria: Aquella sociedad cuyo capital está controlado directa o indirectamente en más de un cincuenta por ciento (50%) por otra sociedad. (Empresa Matriz).
- (c) Empresa afiliada: Aquella sociedad cuyo capital está controlado directa o indirectamente por otra sociedad que posea más del veinte y hasta el cincuenta por ciento de su capital.
- (d) Empresa asociada: Aquella sociedad que haya celebrado contratos con otra sociedad para la realización, conjunta o separada, de actividades determinadas,

siempre que en los beneficios y pérdidas derivadas de dichas actividades participen ambas empresas.

De manera, pues, que la *primera categoría* de empresas autorizadas para consolidar sus nóminas, a los efectos del Decreto Nº 179, son aquellas que cumplen con las normas antes mencionadas, establecidas para la aplicación de la Ley de Mercado de Capitales. Hay una *segunda categoría* de empresas que también pueden consolidar sus nóminas y son aquellas que se rijan por los criterios que eventualmente establezca el Ejecutivo Nacional.

Separadamente, el artículo 3º del Decreto Nº 179, contempla una *tercera categoría* de empresas que también pueden consolidar su nóminas. Se trata de empresas que formen parte de una misma rama industrial y no se encuentren dentro de los supuestos que identifican a las otras dos categorías descritas en el párrafo precedente. En el caso de estas empresas, por Resolución conjunta de los Ministerios de Fomento y Trabajo, se podrán dictar normas de excepción que permitan la consolidación de sus nóminas.

Obviamente, dado el poder discrecional que se reservó el Estado, en cuanto a las categorías segunda y tercera, y dado también el plazo perentorio de sesenta (60) días, establecido en el artículo 1º del Decreto, para dar cumplimiento a las obligaciones impuestas por éste, en la práctica solamente consolidaron las empresas que se encontraban comprendidas en la primera categoría. Lo demás fue letra muerta.

5. *Obligación de información*

Conforme a lo dispuesto por el artículo 7, los patronos tenían la obligación de informar a la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción, el haber cumplido con el correspondiente incremento de su nómina, dentro del término de cinco (5) días hábiles, luego de expirado el primer término establecido (de 60 días) para hacerlo. Como este segundo término (a diferencia del primero) se calculaba a base de días hábiles, el último día del mismo fue el 4 de septiembre de 1984.

Por aviso oficial de la Dirección del Trabajo del Ministerio del Trabajo, que recibió amplia difusión en la prensa, se les exigió a los patronos que en el informe que debían presentar, en cumplimiento del citado artículo 7 del Decreto Nº 179, debían indicar el código de establecimiento asignado por dicho Ministerio del Trabajo, el código asignado por el Seguro Social Obligatorio, así como la cantidad de trabajadores al 31 de enero de 1984 y la cantidad de trabajadores al 31 de agosto de 1984, anexando las correspondientes nóminas.

La obligación de informar se complica cuando un grupo de empresas, con operaciones en diversas jurisdicciones, hace uso de la opción de consolidar sus nóminas, a los efectos de la obligación que le impone el Decreto Nº 179. Es nuestro criterio que en este caso, la información oportuna ha podido hacerse por ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción de la empresa matriz, o bien, por ante la Inspectoría Nacional del Trabajo (del Ministerio del Trabajo), con la solicitud de que este último oficie a las Inspectorías regionales informándoles que las empresas de ese grupo, ubicadas en sus respectivas jurisdicciones, dieron cumplimiento al Decreto Nº 179. A todo evento, una copia sellada con nota de recibo de la información oportunamente consignada por ante una u otra, sea la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción o la Inspectoría Nacional del Trabajo, bastará para atender a cualquier requerimiento que pudieran hacer las autoridades laborales a cualesquiera de las empresas agrupadas.

6. *Sanciones*

El incumplimiento por parte del patrono de la obligación que le impone el Decreto Nº 179, acarrea la pena de multa que se calcula a razón de cinco mil bolívares

(Bs. 5.000) por cada trabajador dejado de contratar, sin perjuicio de tener que cumplir con dicha obligación dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha del acta levantada al efecto (Artículo 8).

Las multas que serán aplicadas por la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción, conforme a las normas establecidas, en el Título XI de la Ley del Trabajo, deberán ser pagadas en el término de tres (3) días. Contra las mismas los patronos podrán ejercer el recurso de apelación por ante el Ministro del Trabajo, conforme a los artículos 281 y 283 de dicha Ley. La apelación será despachada dentro de cinco (5) días contados desde la llegada del expediente al Ministerio citado.

IV. PROGRAMA DE COMEDORES PARA LOS TRABAJADORES. DECRETO N° 221

1. *Objeto del programa*

El Decreto N° 221, publicado en la Gaceta Oficial N° 33040 de fecha 24 de agosto de 1984, establece este programa que tiene por objeto proveer a los trabajadores beneficiarios del mismo, una comida dietéticamente balanceada durante sus jornadas de trabajo (Artículo 1°).

2. *Patronos obligados*

Quedan obligados por las disposiciones del Decreto N° 221, los patronos que tengan a su cargo empresas, explotaciones y establecimientos de carácter privado dedicados a *actividades industriales, comerciales, financieras y de servicios*, cuando tengan diez (10) o más trabajadores (Artículo 2°).

En consecuencia, quedan excluidas todas las empresas del Estado dedicadas a las actividades antes señaladas, entendiéndose por tales, aquellas en las cuales el Estado tenga por sí o a través de personas jurídicas de derecho público, participación igual o mayor al cincuenta por ciento (50%) del capital social.

Igualmente quedan excluidas las personas naturales o jurídicas dedicadas a todas las demás actividades no incluidas en la lista taxativamente contenida en el citado artículo 2 del Decreto N° 221, tales como: profesionales, agrícolas, educacionales, culturales, etc.

3. *Trabajadores beneficiarios*

Deben considerarse todos los trabajadores de la empresa, sean obreros o empleados, independientemente de si fueron contratados por tiempo determinado o indeterminado, o para una obra determinada, *siempre que sean beneficiarios* del programa de comedores establecido por el citado Decreto.

Solamente son beneficiarios aquellos trabajadores que para la fecha del Decreto N° 221 (24 de agosto de 1984) o posteriormente, *devenguen como remuneración por su trabajo un ingreso en dinero efectivo inferior a tres mil bolívares (Bs. 3.000,00) mensuales*, y siempre que el patrono tenga diez (10) o más trabajadores en su nómina (Artículo 2°).

4. *Categorías a los efectos del programa*

A los efectos del programa de comedores, se establecen tres categorías, a saber:

- A. Los patronos que en un mismo lugar de trabajo utilicen cien (100) o más trabajadores beneficiarios, deberán:
- Instalar y poner en funcionamiento, en dicho lugar o inmediaciones, comedores para sus trabajadores beneficiarios, en los cuales cada comida tendrá un valor de catorce bolívares (Bs. 14), de los cuales doce bolívares con cincuenta céntimos (Bs. 12,50) serán pagaderos por el patrono y un bolívar con cincuenta céntimos (Bs. 1,50) por el trabajador;
 - Dar cumplimiento a la obligación que antecede dentro de los seis meses siguientes a la publicación del Decreto Nº 221, o sea, a más tardar el 24 de febrero de 1985;
 - Mientras no hayan instalado y puesto en funcionamiento dichos comedores, deberán pagar *por cada día laborable a cada trabajador beneficiario*, la porción del precio de la comida que corresponde al patrono, o sea, doce bolívares con cincuenta céntimos (12,50). Estas cantidades comienzan a pagarse a partir del primer día laborable del mes de septiembre de 1984.
 - Los patronos podrán acordar con los sindicatos que representan la mayoría de sus trabajadores, en sustituir la obligación de instalar y poner en funcionamiento comedores, mediante el pago continuado de los doce bolívares con cincuenta céntimos (Bs. 12,50) anteriormente referidos.
 - Dos o más patronos podrán acordarse para dar cumplimiento en común a la obligación de instalar un comedor próximo a sus lugares de trabajo para ofrecer comida a sus trabajadores beneficiarios. También podrán celebrar los patronos convenios con terceros para dar cumplimiento a dicha obligación.
- B. Respecto a los patronos que están en todos los demás casos, los trabajadores beneficiarios utilizarán los comedores que proveerá el Instituto Nacional de Nutrición, en los cuales las comidas tendrán un valor de catorce bolívares (Bs. 14), pero serán pagadas así:

<i>Número de beneficiarios</i>	<i>Pago del patrono Bs.</i>	<i>Pago del trabajador Bs.</i>
10 a 15	10,50	3,50
26 a 50	11,50	2,50
más de 50	12,50	1,50

Mientras el Instituto Nacional de Nutrición no haya puesto en servicio sus comedores, y al respecto, el Decreto Nº 221 no establece plazos, los patronos comprendidos dentro de esta categoría deberán *pagar por cada día laborable a cada trabajador beneficiario*, la porción del precio de la comida que le corresponde según la tabla anterior.

- C. Esta tercera categoría corresponde a los patronos que para la fecha de promulgación del Decreto Nº 221, mantenían comedores para sus trabajadores, o, en los contratos colectivos, habían acordado el pago de bonificaciones de similar naturaleza, en cuyos casos:
- Si las condiciones vigentes en sus comedores son menos favorables que las establecidas por el citado Decreto, deberán hacer todos los ajustes necesarios para adecuarlos a las normas que el mismo establece.

- (b) Si en los contratos colectivos se hubiesen acordado bonificaciones con igual carácter que las establecidas por el Decreto N° 221, los patronos solamente están obligados a ajustarlas cuando dichas bonificaciones fueren menos favorables.

5. *Definición del derecho*

El trabajador beneficiario tendrá solamente derecho a una comida por jornada de trabajo efectivamente trabajada, entendiéndose por tales, a los efectos del Decreto N° 221, aquellas que tengan una duración mayor de seis (6) horas efectivas de labor. La misma norma se aplica cuando el patrono cumple la obligación mediante pagos hechos al trabajador beneficiario.

Obviamente, estos beneficios no tienen aplicación cuando el trabajador no labora, como serían los casos de: vacaciones, suspensiones, etc.

De otra parte, los beneficios recibidos por los trabajadores de conformidad con el Decreto N° 221, no forman parte del salario y, en consecuencia, no se tomarán en cuenta para el cálculo de los beneficios y prestaciones sociales que legal o contractualmente pudieren corresponderles. (Artículo 13).

6. *Aplicación*

Las situaciones no contempladas que surjan con motivo de la aplicación del Decreto N° 221, serán resueltas por el Ministerio de Trabajo. Forzosamente, tenemos que señalar la discrecionalidad tan amplia que esta disposición confiere al Ministerio citado. Contra las decisiones que dicte el Ministerio del Trabajo en uso de las facultades que le confiere el artículo 19 del Decreto N° 221, podrán ser ejercidos todos los recursos jurisdiccionales.

7. *Sanciones*

Cualesquiera violaciones de las normas establecidas por el Decreto N° 221, serán sancionadas con multas desde cinco mil (5.000) hasta cincuenta mil (50.000) bolívaes, según sea la gravedad de la infracción y las cuales serán impuestas por el Inspector del Trabajo de la correspondiente jurisdicción, conforme a las normas establecidas en el Título XI de la Ley del Trabajo, sin perjuicio del cumplimiento por parte del patrono de las obligaciones en el plazo que se le fije y que no podrá exceder de noventa (90) días. (Artículo 15).

En caso de reincidencia la sanción se incrementará en el cincuenta por ciento (50%) del monto de la multa impuesta. (Artículo 16).

Contra estas multas se podrá ejercer el recurso de apelación por ante el Ministro del Trabajo, conforme a los artículos 281 y 283 de la Ley del Trabajo. La apelación será despachada dentro de cinco (5) días contados desde la llegada del expediente al Ministerio citado.