

**Las opiniones expresadas por los expositores en reuniones de los Comités de VenAmCham, reflejados en este reporte, representan los criterios profesionales de sus autores sobre los temas tratados y no una posición de la Cámara ni la de sus Comités**

**VENAMCHAM- COMITÉ AL DÍA  
Inmobiliario-Julio 2018**

**Beneficios laborales en tiempos de hiperinflación. Fabiana Benaim y Patricia Lozada (Escritorio Araque Reyna)**

Para el mes de julio, el Comité recibió a Fabiana Benaim y Patricia Lozada para conversar sobre los beneficios laborales en tiempos de hiperinflación.

En primera instancia, es preciso tener claro los conceptos de salario (estipulado en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras), así como también es necesario distinguir si el beneficio que se otorga tiene intención retributiva.

Luego de tener claridad sobre dichos conceptos, así como los referentes a los beneficios sociales de carácter no remunerativo (artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, se vislumbran ciertas alternativas:

**1. Pago en moneda local**

**1.1. Incrementos continuos de salario y/o bonificaciones especiales**

- Los aumentos de salario pueden hacerse con una alta frecuencia, incluso mensualmente, para tratar de mantener sueldos competitivos que le hagan frente a la inflación.
- Pueden otorgarse bonificaciones regulares por cualquier motivo (Día del padre, del trabajador, etc.)
- Produce un impacto salarial que afecta, entre otros conceptos, el cálculo de utilidades, del bono vacacional, de bono nocturno, de horas extras y prestaciones.
- En el caso del otorgamiento de bonos, debe tenerse en cuenta el riesgo de discriminación.

**1.2. Beneficios sociales de carácter no remunerativo (no salariales)**

Su implementación trae aparejado algunas ventajas y desventajas que se deben considerar según cada caso. El efecto que tiene: no aplica para todos, son de carácter discrecional.

### **1.3. Fondos o cajas de ahorro.**

Son entidades creadas por las empresas conjuntamente con los trabajadores, en beneficio exclusivo de estos, que permiten recibir, administrar e invertir aportes acordados.

Características de los fondos:

- Los fondos no son de libre acceso para los trabajadores, están sometidos a ciertas limitaciones.
- Son de adhesión libre y voluntaria, aunque deben ser establecidos con carácter general para las mismas categorías de trabajadores.
- Está conformado por una parte del aporte de los trabajadores y por otra parte de aporte patronal.
- Recursos líquidos exclusivamente en bancos e instituciones financieras o en títulos de valores que generen rendimiento económico de fácil acceso.

### **2. Bono único**

- Si el pago se realiza en más de una oportunidad, se corre el riesgo de que sea considerado salario normal y que, por lo tanto, impacte en los beneficios laborales.

### **3. Utilidades**

- Si se permite el pago adelantado de utilidades, siempre y cuando las mismas sean convenidas previamente, y hasta un máximo de 4 veces al año.
- No se puede disminuir y/o pagar menos utilidades que las previstas por la ley (un mes), debido a que sería considerado una desmejora de las condiciones laborales y una violación a los derechos de los trabajadores.

**Daniela Oropeza**  
**Gerencia Corporativa de Comités e Información**