
BOLETÍN INFORMATIVO*

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN SOCIAL

BONOS REGULARES EN MONEDA EXTRANJERA

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia dictó sentencia en fecha 13 de noviembre de 2025, en el expediente N° 24-058 de Sentencia 523, en el procedimiento seguido por Fernando José Bencomo Hernández contra la Sociedad Mercantil INDUSTRIA LÉCTEA VENEZOLANA, C.A. (INDULAC), mediante la cual declaró que los bonos entregados regularmente en moneda extranjera por las empresas a sus empleados no se consideraran parte del salario, ya que su propósito es de carácter social destinado a mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia conforme a lo establecido en el artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Establece:

Ponencia del Magistrado ELÍAS RUBÉN BITTAR ESCALONA

En el proceso que por jubilación y otros conceptos laborales sigue el ciudadano **FERNANDO JOSÉ BENCOMO HERNÁNDEZ**, titular de la cédula de identidad N° V-7.930.523, representado judicialmente por el profesional del Derecho Gonzalo Ponte-Dávila Stolk, inscrito en el Instituto de Previsión Social del Abogado (INPREABOGADO) bajo el N° 66.371, contra la sociedad mercantil **INDUSTRIA LÁCTEA VENEZOLANA, C.A. (INDULAC)**, inscrita originalmente ante el Juzgado de Primera Instancia en lo Mercantil del Distrito Federal, según asiento de Registro de Comercio N° 614 de fecha 28 de mayo de 1941, siendo su última modificación estatutaria inscrita ante el Registro Mercantil Primero de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y estado Miranda, en fecha 29 de agosto de 1997, bajo el N° 28, tomo 218-A-Pro, representada judicialmente por los abogados Carlos Felce, Mariana Roso Quintana, Daniel Alberto Fragiel Arenas, Sebastián Nastarí, Johana de la Rosa, Ariana Cabrera, Gustavo Ignacio Nieto, Douvelin Serra González, Eyda Andreina Ortega Girón, Carmen García, Juan Carlos Balzán Pérez, Gabriel de Jesús Goncalves y Johanán Ruíz, inscritos en el INPREABOGADO bajo los números 44.752, 77.304, 118.243, 139.521, 185.900, 219.359, 32.265, 61.041, 115.502, 171.636, 64.246, 71.182 y 112.077, en su orden; el Juzgado Superior Tercero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, publicó sentencia en fecha 29 de noviembre de 2023, mediante la cual declaró parcialmente con lugar los recursos de apelación interpuestos por ambas partes contra la decisión dictada el 21 de julio de 2023, por el Juzgado Primero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la referida Circunscripción Judicial, que declaró parcialmente con

lugar la demanda; en consecuencia, modificó el fallo apelado y declaró parcialmente con lugar la demanda.

Contra la decisión de alzada, la representación judicial de la parte demandante anunció recurso de casación el 19 de enero de 2024, ratificado el 24 de ese mismo mes y año. Asimismo, la parte demandada anunció recurso de casación el 23 de enero de 2024, siendo admitidos el 29 de enero de 2024.

Mediante oficio de fecha 29 enero de 2024, el Juzgado Superior Tercero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, remitió el expediente judicial a esta Sala de Casación Social.

El 5 de febrero de 2024, la representación judicial de la parte demandante recurrente, consignó ante esta Sala de Casación Social el escrito de formalización del recurso de casación.

El 15 de febrero de 2024, el apoderado judicial de la parte demandada recurrente, presentó ante esta Sala de Casación Social, el escrito contentivo de la formalización del recurso de casación.

Por su parte, en fecha 5 de marzo de 2024, la representación judicial de la parte demandante, consignó el escrito de contestación correspondiente. Asimismo, el 6 de marzo del mismo año, los apoderados judiciales de la parte demandada presentaron ante la Sala de Casación Social el escrito de contestación.

El 20 de marzo de 2024, se dio cuenta en Sala y se designó ponente al Magistrado [ELÍAS RUBÉN BITTAR ESCALONA](#), quien con tal carácter suscribe el presente fallo.

Mediante decisión N° 233 de fecha 21 de junio de 2024, se declaró concluida la sustanciación del recurso de casación.

En fecha 21 de marzo de 2025, esta Sala de Casación Social, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 173 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, acordó fijar la oportunidad para la celebración de la audiencia oral, pública y contradictoria correspondiente, para el día martes 8 de abril del presente año, a las doce del mediodía (12:00 m.), siendo reprogramada para el día viernes 09 de mayo de los corrientes a las diez de la mañana (10:00 a.m.).

En la mencionada oportunidad se celebró la audiencia oral, difiriéndose el dispositivo para el día viernes dieciséis (16) de mayo de 2025 a las doce del mediodía (12:00 m.), fecha en la cual se procedió a dar lectura al mismo.

Celebrada la audiencia y pronunciada la decisión, procede esta Sala de Casación Social a reproducir la misma, conforme a lo previsto en el artículo 174 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, bajo las consideraciones siguientes:

DEL RECURSO DE CASACIÓN DE LA PARTE ACTORA

I

De conformidad con lo previsto en el numeral 2 del artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la parte actora denuncia la existencia del vicio de errónea interpretación de los artículos 104 y 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en concordancia con una falta de aplicación de lo dispuesto en la Ley de Cestaticket Socialista, en sus artículos 1, 4, 5, 7, 9, 10 y 11 (Gaceta Oficial N° 6.691 Extraordinario del martes 15 de marzo de 2022, Decreto N° 4.654 de esa misma fecha), por cuanto la recurrida consideró que *“la naturaleza jurídica de las cantidades de dinero recibidas de forma regular y periódica por concepto de **bono complementario de cestaticket por US\$ 530,00**, recibido en la cuenta custodia en dólares, no revestían carácter salarial sino que era un beneficio social no remunerativo. Esa cantidad de dinero indiscutiblemente es considerado un salario encubierto debido a que el patrono no le reconoce el efecto salarial.”*

Al respecto, esta Sala considera necesario transcribir textualmente lo expuesto por la parte recurrente en el escrito de formalización, siendo el mismo del tenor siguiente:

(...) De conformidad con el ordinal 2° del artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (en adelante LOPT) denunciamos la infracción de Ley cuando incurre en **errónea interpretación del artículo 105** (beneficios sociales no remunerativos) **de la LOTTT en concordancia con una falta de aplicación de lo dispuesto a la Ley de Cestatickets Socialista** en sus artículos 1, 4, 5, 7, 9, 10 y 11 (Gaceta Oficial 4.654 del 15-03-2022), cuando consideró que la naturaleza jurídica de las cantidades en dinero recibidas de forma regular y periódica por concepto de **bono complementario de cestaticket por US\$ 530,00** recibido en la cuenta custodia en dólares (antes en la cuenta nomina en bolívares) no revestían carácter salarial sino que era un beneficio social no remunerativo. Esa cantidad de dinero indiscutiblemente es considerado un salario encubierto debido a que el patrono no le reconoce el efecto salarial.

El vicio de **interpretación errónea** según la doctrina de SCC-TSJ del 11-04-2003, *“...Consiste en el error acerca del contenido y alcance de una disposición expresa de la ley, comprensiva, por ende, de los errores de interpretación en los que puede incurrir el juez, en lo relativo a la hipótesis abstractamente prevista en la norma, como a la determinación de sus consecuencias legales...”*. Lo anterior ocurre cuando la recurrida sostiene:

“...H.- En razón de lo ante expuesto, concluye esta juzgadora que fue acertada la decisión dictada por el juez de la recurrida al establecer que los pagos se realizaron como un complemento al Beneficio de Alimentación, para coadyuvar a

que el trabajador pudiera obtener una buena alimentación para el y su grupo familiar, por lo que al ser un beneficio para combatir el proceso degenerativo de la economía del país, producido por factores externos, consideró que la naturaleza de los pagos realizados no tienen carácter salarial y en razón de lo anterior, visto que la demanda está fundamentada en el pago adicional que se realizaba como Beneficio de Alimentación, determinó que al no ser procedente el pago de "salarios encubiertos", no existe Diferencia de Prestaciones Sociales y demás beneficios laborales, que se le adeuden al trabajador. Motivo por la cual se declara sin lugar la apelación de la parte actora en lo que respecta a este concepto de salarios encubiertos. Así se establece..."

De la revisión de la sentencia recurrida, se aprecia que el sentenciador erró en la interpretación del artículo 105 (beneficios sociales no remunerativos) de la LOTTT, cuando calificó que un bono complementario de cestaticket por US\$ 530,00 depositado en divisa en la cuenta corriente en moneda extranjera (custodia) No. 105-0049-48-5049001730 abierta en el Banco Mercantil desde el 07/10/2021 hasta el 02/08/2022, pero desde el 18/03/2018 hasta el 24/09/2021 se recibió en bolívares depositado en la cuenta corriente en bolívares No. 105-0049-48-1049297962, abierta también en el Banco Mercantil. Ello demuestra que esas cantidades de dinero son regulares y permanentes, de libre disponibilidad al ingresar al patrimonio del trabajador, que existe una desproporción excesiva con respecto al salario básico del trabajador (Bs. 2.020,00, lo cual representaba para esa fecha la cantidad de US\$350,69).

Cabe resaltar, que la recurrida viola la doctrina pacífica de esta Sala expuesta en: i) sentencia del 15/12/2010, caso Marlon Jesús Guía Madriz y otros contra Taco Taco de Venezuela, C.A., sobre el salario cuando dispone que "...Debiendo advertirse que para que un concepto devengado por el trabajador tenga naturaleza salarial, aún cuando sea de los enunciados en el referido artículo, tal como lo ha señalado reiteradamente esta Sala debe tener la intención retributiva del trabajo, es decir, debe tratarse de bienes o servicios de sus servicios, formando parte de su patrimonio y de libre disposición; por lo que no tendrán naturaleza salarial cuando los mismos sean proporcionados al trabajador para la ejecución del servicio y para el normal y buen desempeño de las labores, (Vid. Sent. N° 263 de fecha 24 de octubre de 2001, caso: José Francisco Pérez Áviles contra Hato La Vergareña, C.A.)..."ii)

sentencia No. 489 del 30/07/03, caso de Febe Briceño de Haddad vs Banco Mercantil y ratificada como jurisprudencia reiterada, incluso avalada por la Sala de Constitucional (sentencia N° 1848 de 01 de diciembre de 2011, en ocasión al Recurso de Revisión Constitucional, caso Banco Occidental de Descuento, Banco Universal, C.A.), esta transgresión constituye una **denuncia por violación de una máxima de experiencia (conocimiento privado del Juez) previsto en el artículo 12 del Código de Procedimiento Civil, de conformidad con el ordinal 2° del artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.**

Adicionalmente, observamos que de conformidad con el ordinal 2° del artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (en adelante LOPT) denunciamos la recurrida comete en una **falta de aplicación de lo dispuesto a la Ley de Cestaticket Socialista** en sus artículos 1, 4, 5, 7, 9, 10 y 11 (Gaceta Oficial No. 6.691 Extraordinario del martes 15 de marzo de 2022, Decreto N 4.654 del 15-03-2022), cuando no consideró aplicar esa Ley, conllevando a concluir erradamente que la naturaleza jurídica del **bono complementario de cestaticket por US\$ 530,00 no es salarial**, pese a que no está enmarcado en la Ley de Cestaticket Socialista constituye un salario encubierto, tanto más cuando esas cantidades de dinero son regulares y permanentes, de libre disponibilidad al ingresar al patrimonio del trabajador, que existe una desproporción excesiva con respecto al salario básico del trabajador.

En efecto, la recurrida omite expreso aplicar lo dispuesto a la Ley de Cestaticket Socialista, ya que se percataría de la incuestionable práctica abusiva y exagerada por parte del patrono de bonificar el salario pretendiendo excluirle su impacto salarial. Si bien, el artículo 1 de esa Ley busca para proteger y defender la capacidad adquisitiva de los trabajadores en materia alimentaria, fortalecer su salud, prevenir enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral, también es cierto, que no tiene por objeto bonificar los salarios para encubrir sus efectos.

El artículo 4, prevé los mecanismos legales de otorgamiento del beneficio a texto expreso, por lo que cualquier otra modalidad sirve para encubrir el salario. En el caso de marras, el patrono cumplió con la obligación legal puntualmente, mediante la tarjeta electrónica expedida por el Consorcio Credicard bajo la denominación Ticket Bienestar con chip Maestro con el No. 627920-000000-0246-0816 por orden de INDULAC a favor de Fernando Bencomo. Esta información fue corroborada por la respuesta a la prueba de informes llegada el 22/03/23 de parte de

CREDICARD, quien manifiesta que existe un instrumento permitido legalmente como es la tarjeta de debito llamada Ticket Bienestar, en la cual se pagaba a Fernando Bencomo ese concepto legal. Esto significa e implica que cualquier otro pago por este concepto fuera de esta tarjeta de débito y sin autorización de pagarse en efectivo es salario encubierto, por ende, debe ser reconocido como salario encubierto a todos los efectos legales pertinentes.

El patrono pagaba en efectivo o transferencia en dólares americanos y antes en depósitos y transferencias en bolívares, un supuesto bono complementario de cestaticket de alimentación cuyo monto siempre fue de libre disposición, desproporcionado, regular y permanente, sin tener siquiera la autorización del Ministerio del Trabajo prevista en el artículo 5 eiusdem para pagar este supuesto beneficio. Esa cantidad de dinero pagada como contraprestación de los servicios no era otro caso que salarios encubiertos, ya que su exceso y desproporción solo demuestra la práctica de esa empresa en encubrir el salario, causándole un perjuicio económico al trabajador al negarse su incidencia salarial (viola el artículo 7 eiusdem)

Al incurrir en esa práctica de encubrir los salarios, los establecimientos especializados sumen en una conducta cuestionable cuando colaboran y/o apoyan con los patronos en intentar ocultar el salario (artículos 9, 10 y 11 eiusdem). Cuando la empresa CESTATICKET SERVICE, CA. responde en la prueba de informes de fecha 19/06/2023, recibida por el Tribunal de la causa el día 20/09/2023, la cual señala que Indulac es su cliente registrado con los No. 1536 y 77685 para dar cumplimiento al beneficio social de carácter no remunerativo por concepto del beneficio de alimentación y del beneficio de alimentación complementario de carácter social no remunerativo, respectivamente, a través de los productos: a) Tikect Bienestar Alimentación, identificado con el código 26, representa el pago realizado en bolívares depositado en la tarjeta electrónica emitida por el Consorcio Credicard bajo la denominación Ticket Bienestar con chip Maestro con el No. 627920-000000-0246-0816, la cual contiene el fiel cumplimiento de la Ley de Cestaticket. b) Ticket transferencia, identificado con el código 62 y 71, representa las transferencias bancarias por pago complementario debido al exceso a los dispuesto por la Ley, el primero es realizado en bolívares depositado en la cuenta corriente en bolívares No. 105-0049-48-1049297962 y el segundo es depositado en divisa en la cuenta

corriente en moneda extranjera (custodia) No. 105-0049-48-5049001730. Es menester precisar, que esta repuesta presenta severas inconsistencias en la forma que responde al Tribunal, por lo que arroja dudas sobre su veracidad e imparcialidad.

Recordemos, que el artículo 10 de esa Ley dispone que las empresas prestadoras de servicio sólo son intermediarios entre el patrono y el trabajador, no siendo relevante ni vinculante la naturaleza que se le pretenda acreditar, menos si se trata de burlar la Ley en perjuicio de los trabajadores por entregar una remuneración encubriendo su impacto salarial.

Insistimos, que la calificación jurídica de los salarios y bonos son determinados por el Tribunales y no por el patrono con un intermediario comercial o financiero. Conforme a la doctrina histórica la sentencia No. 489 del 30/07/03 de Febe Briceño de Haddad vs Banco Mercantil, la cual sostenía que para que sea realmente un beneficio social no remunerativo debe haber sido otorgado conforme a Ley (modalidades permitidas), revistiendo un carácter excepcional, guardando una proporción o adecuación a las necesidades que se pretende satisfacer. Se aprecia que los montos eran tan exorbitantemente altos en comparación con el salario pagado fuera de ese instrumento legal (tarjeta de debito) que es imposible sostener que es otorgado conforme a Ley. Ergo, todos los montos pagados fuera de la tarjeta electrónica emitida por el Consorcio Credicard bajo la denominación Ticket Bienestar con chip Maestro con el No. 627920-000000-0246-0816, son salarios encubiertos.

En este mismo orden de ideas y de conformidad con el ordinal 2° del artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (en adelante LOPT) denunciamos la **infracción de Ley** cuando incurre en **errónea interpretación del artículo 104 (salario) de la LOTTT**, cuando consideró que la naturaleza jurídica del "**bono, incentivo o ayuda**" de carácter "**gracioso**" por US\$ 370,64 recibido en la cuenta custodia en dólares (antes en la cuenta nomina en bolívares) no revestían carácter salarial. Ciertamente, a la luz del precitado artículo 104 de la LOTTT, constituye un salario encubierto, tanto más cuando esas cantidades de dinero son regulares y permanentes, de libre disponibilidad al ingresar al patrimonio del trabajador, que existe una desproporción excesiva con respecto al salario básico del trabajador.

En la recurrida, simplemente se limitan a tratarlo como un subsidio sin impacto salarial sin explicar su naturaleza, asimilándolo a un beneficio social no remunerativo, lo cual es un error interpretativo.

Si bien, este monto para nosotros es salario encubierto que se entrega a algunos trabajadores para que no egresen porque su contraprestación por los servicios prestados no les alcanza, la empresa lo entrega a algunos trabajadores como bono de retención de talento pero lo llama subsidio o ayuda, lo cual según el artículo 104 de la LOTTT es propiamente salario con impacto en todos los beneficios y derechos laborales, tanto más cuando esas cantidades de dinero son regulares y permanentes, cuantificable en dinero, de libre disponibilidad al ingresar al patrimonio del trabajador, son pagadas en contraprestación de los servicios (no es una herramienta de trabajo), y existe una desproporción con respecto al salario básico del trabajador.

En efecto, el art. 104 "*entiende por salario la **remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio** y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial...*)

En este sentido, la doctrina de esta Sala ha sido pacífica y reiterada en: i) sentencia SPA del CSJ del 07/03/1988, Sindicato Nacional de la Trabajadores de la Prensa, sobre el carácter salarial del bono compensatorio; ii) sentencia SCS del TSJ del 15/12/2010, caso Marlon Jesús Guía Madriz y otros contra Taco Taco de Venezuela, C.A., sobre el salario; in) sentencia SCS del TSJ del 30/10/2023, caso Yoleida Josefina Castillo Malavé contra Sampale Burger, 2016 C.A, sobre salario, moneda de cuenta y de pago.

Vale precisar, que en la fase probatoria ambas partes reconocen la existencia, metodología (*sic*) de pago y cuantía pero se cuestiona la naturaleza salarial. Por su parte, la recurrida preciso (*sic*) la existencia, metodología de pago y cuantía, pero erró en el juzgamiento al interpretar que no tenía carácter salarial al asimilarlo a un beneficio social no remunerativo.

Por lo anteriormente expuesto, solicitamos declare con lugar las denuncias planteadas, proceda a interpretar y aplicar correctamente los artículos antes señalados conllevando a declarar con lugar la

demanda en cuanto a la existencia de salarios encubiertos (...) [Destacado de origen].

De lo anterior, aprecia esta Sala que el formalizante delata en una sola denuncia la existencia conjunta de dos vicios, como son: errónea interpretación de los artículos 104 y 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y falta de aplicación de los artículos 1, 4, 5, 7, 9, 10 y 11 de la Ley de Cestaticket Socialista, desconociendo el recurrente con su proceder que las denuncias formuladas en el escrito de formalización constituyen una petición de nulidad autónoma, que deben fundamentarse por separado, sin que pueda plantearse bajo una misma argumentación la infracción de distintas disposiciones legales, entremezcladas en varios vicios casacionales dentro de una misma cadena de razonamientos, tal y como se verifica del contexto de la narrativa que sustenta la presente denuncia, siendo que tal advertencia fue establecida por esta Sala en sentencia N° 1865, de fecha 15 de diciembre de 2009 [Caso: *Antonio Arriechi Telmo y otros contra Corporación Venezolana de Transporte Silva, S.A. (COVETRA) y sus Filiales*].

En tal sentido, se requiere que la formalización del recurso de casación cumpla con los siguientes requisitos: 1) la indicación de los supuestos de casación contenidos en el artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo; 2) la cita o el señalamiento de los artículos que se consideren infringidos; 3) las razones o fundamentos en que se apoya la denuncia, para así evidenciar en forma precisa dónde se localiza el vicio que se delata.

En el caso concreto, en virtud de las deficiencias en el escrito de formalización, previo al análisis de los argumentos esgrimidos, resulta imperativo citar el contenido de la sentencia N° 697 del 18 de julio de 2016 (caso: *Pedro Manuel Daza contra Transporte La Torre, C.A.*), dictada por esta Sala, que desarrolla lo atinente a la técnica para la formalización del recurso de casación, a tenor de lo siguiente:

...la fundamentación de las denuncias que conforman este recurso deben ser un modelo de precisión y claridad, entendiéndose tal actuación, como una demanda de nulidad que se interpone contra un pronunciamiento judicial que desborda los límites de la legalidad, siendo una carga imperiosa para quien lo propone el de escindir o separar cada denuncia en apartado diferente, de tal forma que cada planteamiento formulado sea comprensible, preciso, específico y cumpla con los demás requerimientos legalmente impuestos para explicar con base a cuál norma y en razón de qué, la sentencia que se pretende impugnar es pasible de anulación, para lo cual debe invocar la correspondiente causal o motivo de recurribilidad en sede de casación, cuyos supuestos en materia laboral están consagrados en el artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y por aplicación de algunas disposiciones del Código de Procedimiento Civil, que de manera extensiva se hace conforme a la remisión del artículo 11 de la ley adjetiva laboral.

Paralelamente debe el formalizante indicar los preceptos que según su consideración han sido infringidos, debiendo exponer el razonamiento o motivación que explique en qué consiste la infracción y en caso de que las normas denunciadas sean distintas unas de otras, debe establecer la necesaria vinculación entre los hechos y el o los preceptos que se dicen vulnerados, vínculo que sin lugar a dudas debe ser objetivamente ofrecido por el recurrente, ya que no es misión del Alto Tribunal establecer esta conexión, ni puede suplirla en ningún caso. (SC N° 1803 de fecha 24 de agosto de 2004. Ponente: Mag. José Manuel Delgado Ocando.)

De acuerdo con los lineamientos tradicionalmente trazados por la doctrina casacional, es indispensable que el formalizante fundamente cada denuncia en forma palmaria y concreta, sin incurrir en imputaciones vagas o imprecisas, vinculando el contenido de las normas que se pretenden transgredidas con el entorno fáctico circundante a que se refiere la infracción, señalando cómo, cuándo y en qué sentido se incurrió en la alegada violación; no basta con hacer en el escrito de formalización una enunciación de las disposiciones legales presuntamente quebrantadas, sino que resulta indispensable hacer una interrelación de éstas con las denuncias de infracción que se pretenden atribuir a la recurrida, pues, es principio de técnica en la formalización el que toda delación debe ser individualizada con la cita del correspondiente precepto legal desobedecido y el razonamiento que explica y fundamenta la misma (...).

No obstante a ello, pese a las deficiencias encontradas, esta Sala de Casación Social, a los fines de preservar las garantías contenidas en los artículos 49 y 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, procede a analizar los argumentos que sustentan la referida denuncia, entendiendo que lo pretendido por la representación judicial de la parte actora es delatar el vicio de errónea interpretación del artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, por considerar que debe establecerse como salario el bono complementario de cestaticket por el accionante.

Respecto a este particular, es preciso indicar que la errónea interpretación de una norma conforme lo ha establecido esta Sala de Casación Social, ocurre cuando el juez, aun reconociendo la existencia y validez de la norma que ha seleccionado, no le concede su verdadero alcance general y abstracto, haciendo derivar de ella, consecuencias que no resultan de su contenido. (Vid. Sentencia de la Sala de Casación Social N° 1020 del 6 de noviembre de 2013, caso: *Sixto Juvenal Navarro Betancourt contra Alpina Productos Alimenticios, C.A.*).

Siendo ello así, el referido vicio comprende, por tanto, los errores en los que puede incurrir el juez al interpretar una hipótesis abstracta prevista en la norma, como a la

determinación de sus consecuencias legales, es decir, el juez habiendo elegido acertadamente una norma, yerra al interpretarla en su alcance general y abstracto.

En su escrito, el formalizante indicó que el error deviene de que la recurrida consideró que *“la naturaleza jurídica de las cantidades de dinero recibidas de forma regular y periódica por concepto de **bono complementario de cestaticket por US\$ 530,00, recibido en la cuenta custodia en dólares, no revestían carácter salarial sino que era un beneficio social no remunerativo**”*.

Al respecto, resulta necesario transcribir el contenido del mencionado artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras:

Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

- 1.- Los servicios de los centros de educación inicial.
- 2.- El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.
- 3.- Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
- 4.- Las provisiones de ropa de trabajo.
- 5.- Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
- 6.- El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.
- 7.- El pago de gastos funerarios.

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.

Del mencionado artículo, se observan los beneficios que pueden ser otorgados por el patrono sin que los mismos tengan incidencia en el salario normal del trabajador, entre los cuales se establece taxativamente en su numeral 2, que el beneficio de alimentación no puede ser considerado como una remuneración salarial, por lo tanto, se encuentra excluido del mismo.

Ahora bien, respecto al referido punto la decisión recurrida estableció lo siguiente:

(...) F.- En cuanto a **la forma como valoró la prueba de informe del Banco Mercantil y de Cestatickets**, evidencia esta juzgadora que en la parte de las MOTIVACIONES PARA DECIDIR la sentencia recurrida indica:

“...Ahora bien, a los fines de determinar que el demandante devengara un bono en divisas y/o salarios encubiertos, por la

cantidad de US \$ 900,64, este Tribunal de las pruebas aportadas a los autos, observa en primera (*sic*) lugar que la demandada negó que se trataran de salarios encubiertos, toda vez que los mismos eran un Beneficio de Alimentación y en otros casos una ayuda tal y como lo mencionaron los testigos para evitar el retiro masivo voluntario de trabajadores que pudieran afectar el desenvolvimiento de la entidad de trabajo, ello para contrarrestar la Guerra Económica que afecta nuestro país, por lo que al ver las respuestas de informe de **CESTATICKET SERVICE, C.A.**, (folio 82 al 86 de la pieza principal N° 2) y la de la entidad bancaria **BANCO MERCANTIL, S.A. BANCO UNIVERSAL**, anexada en el Cuaderno de Recaudos N° 3 del presente asunto, se observa que los pagos se realizaron como un complemento al Beneficio de Alimentación, para coadyuvar a que el trabajador pudiera obtener una buena alimentación para el y su grupo familiar, por lo que al ser un beneficio para combatir el proceso degenerativo de la economía del país, producido por factores externos, este Tribunal considera que la naturaleza de los pagos realizados no tienen carácter salarial, en consecuencia se declara improcedente el pago de la presente solicitud. Así se decide.-

Como consecuencia de lo anterior, este Tribunal visto que la demanda esta (*sic*) fundamentada en el pago adicional que se realizaba como Beneficio de Alimentación, determina que al no ser procedente el pago de “salarios encubiertos”, no existe Diferencia de Prestaciones Sociales y demás beneficios laborales, que se le adeuden al trabajador. Así se decide...”.

G.- Precisado lo anterior, en relación a la prueba documental observa quien decide que efectivamente el Juez de la recurrida no indicó a que se refiere dichas pruebas documentales, que se pretende probar, cual es el motivo por el cual se le otorga o no valor probatorio a dichas documentales, prorrogando su pronunciamiento para la parte de las motivaciones para decidir tal y como en efecto lo hizo con la prueba de informe dirigida a **CESTATICKET SERVICE, C.A.**, y **BANCO MERCANTIL, S.A. BANCO UNIVERSAL**. En este sentido, es importante destacar que conforme al principio de autosuficiencia del fallo, la sentencia debe bastarse a sí misma, sin que sea necesario recurrir a otros instrumentos o actas del expediente. Ahora bien, en cuanto a la forma como (*sic*) valoro la prueba de informe dirigida a **CESTATICKET SERVICE, C.A.**, y **BANCO MERCANTIL, S.A. BANCO UNIVERSAL**, de la revisión exhaustiva realizada a las actas procesales que conforman el presente expediente, se

observó que la misma sí fue objeto de análisis y valoración por la recurrida, determinando incluso que la naturaleza de los pagos realizados no tienen carácter salarial, en este contexto esta Alzada considera oportuno destacar que la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 397 de fecha 11/08/2023, señaló:

omissis

H.- En razón de lo ante (*sic*) expuesto, concluye esta juzgadora que fue acertada la decisión dictada por el juez de la recurrida al establecer que los pagos se realizaron como un complemento al Beneficio de Alimentación, para coadyuvar a que el trabajador pudiera obtener una buena alimentación para él y su grupo familiar, por lo que al ser un beneficio para combatir el proceso degenerativo de la economía del país, producido por factores externos, consideró que la naturaleza de los pagos realizados no tienen carácter salarial y en razón de lo anterior, visto que la demanda esta (*sic*) fundamentada en el pago adicional que se realizaba como Beneficio de Alimentación, determinó que al no ser procedente el pago de “salarios encubiertos”, no existe Diferencia de Prestaciones Sociales y demás beneficios laborales, que se le adeuden al trabajador. Motivo por la cual se declara sin lugar la apelación de la parte actora en lo que respecta a este concepto de salarios encubiertos. **Así se establece** (*Sic*) (...) ([Resaltado en negritas de origen] (Subrayado de esta Sala).

De la decisión parcialmente transcrita, se observa que la recurrida, dadas las características y circunstancias contempladas, consideró que el bono percibido por el accionante se otorgaba para ayudar al trabajador a obtener una mejor alimentación para él y su grupo familiar, en virtud de las condiciones generales por los que se encontraba atravesando el país, en virtud de lo anterior le otorga al mismo una connotación social, derivando así, en un beneficio social no remunerativo.

En tal sentido, la decisión recurrida en atención al contenido del artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, considera efectivamente que el beneficio de alimentación percibido por el trabajador era de carácter social, no remunerativo, así las cosas, observando que la *Ad quem* no incurrió en el vicio de errónea interpretación de la señalada norma, debe declararse improcedente la presente denuncia. Así se decide.

Para revisar el contenido completo, pulse aquí o siga el siguiente vínculo: www.tsj.gob.ve/decisiones#

Se advierte que el vínculo anterior podría estar deshabilitado para el acceso dentro y/o fuera del Territorio de la República Bolivariana de Venezuela.

13 de noviembre de 2025

**El presente boletín fue preparado y divulgado por ZAIBERT & ASOCIADOS. Su propósito es difundir información de interés general en materia jurídica. El contenido de este informe 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.*