



LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
EN SU NOMBRE
EL TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA

Ponencia de la Magistrada **Dra. ENEIDA ALEXANDRA MORENO PÉREZ**

En el juicio que por cobro de prestaciones sociales y otros conceptos laborales, siguen los ciudadanos **MAYDERS MIGUEL BERRIOS LÓPEZ y NORKYS PAOLA BONETT CEDEÑO**, titulares de las cédulas de identidad números V- [REDACTED] y V- [REDACTED] respectivamente, representados judicialmente por los abogados José Francisco González Lamuño, Adriana Bigott y Wilfredo Landaeta, inscritos en el Instituto de Previsión Social del Abogado (INPREABOGADO) bajo los números 42.221, 88.962 y 286.367, en su orden, contra la sociedad mercantil **GRUPO SMART CALL 811, C.A.**, inscrita por ante el Registro Mercantil Cuarto de la Circunscripción Judicial del Distrito Capital y estado Miranda, el 19 de diciembre de 2008, bajo el N° 29, Tomo 163-A-Cto; representados judicialmente por los abogados Alexis Aguirre, Simón Jurado Blanco Sandoval y Zuleima Espinel, inscritos en el INPREABOGADO bajo los números 57.540, 76.855 y 112.984, correlativamente; el Juzgado Superior Octavo del Trabajo del Circuito Judicial Laboral de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, publicó sentencia el 11 de junio de 2025, en la que declaró parcialmente con lugar el recurso de apelación interpuesto por la demandada, contra la decisión del 16 de enero de 2025, dictada por el Juzgado Tercero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la referida Circunscripción Judicial, que declaró con lugar la demanda; en consecuencia, confirmó el fallo recurrido.

Contra la decisión de alzada, la parte demandada anunció recurso de casación el 18 de junio de 2025; siendo debidamente admitido el 19 del mismo mes y año.

El 8 de julio de 2025, la representación judicial de la parte demandada recurrente, consignó el escrito de formalización por ante esta Sala de Casación Social. No hubo impugnación.

El 4 de agosto de 2025, se dio cuenta en Sala y se designó ponente al Magistrado Dr. Carlos Alexis Castillo Ascanio.

Por auto del 2 de diciembre de 2025, se concluyó la sustanciación del recurso de casación anunciado y formalizado en la presente causa. En consecuencia, a tenor de lo previsto en el artículo 173 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, entró la causa en estado de fijación de audiencia.

Por cuanto el 23 de marzo de 2026, tomó posesión en el cargo de Magistrada de esta Sala de Casación Social la Dra. Eneida Alexandra Moreno Pérez, a fin de suplir la falta temporal del Magistrado Dr. Carlos Alexis Castillo Ascanio, en virtud de su designación como Ministro del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, por parte de la Presidenta Encargada de la República Bolivariana de Venezuela, Dra.

Delcy Eloína Rodríguez, la Sala quedó reconstituida de la siguiente manera: Presidente Dr. Edgar Gavidia Rodríguez, Vicepresidente Dr. Elías Rubén Bittar Escalona y la Magistrada Dra. Eneida Alexandra Moreno Pérez.

El 27 de marzo de 2026, el Presidente de esta Sala, haciendo uso de las facultades conferidas en el artículo 53 del Reglamento Interno del Tribunal Supremo de Justicia, **REASIGNÓ** la ponencia de la causa, a la Magistrada **Dra. ENEIDA ALEXANDRA MORENO PÉREZ**, quien con tal carácter suscribe el presente fallo.

El 4 de mayo de 2026, se incorporó a esta Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, el Magistrado Suplente Dr. Edelio Isabel González Díaz, a fin de suplir temporalmente la falta absoluta del Magistrado Dr. Edgar Gavidia Rodríguez, en virtud de la jubilación aprobada por la Sala Plena de este Máximo Tribunal, el 27 de abril de 2026. Por consiguiente, apreciada la circunstancia de hecho establecida en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Reforma de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia, la Sala queda reconstituida de la siguiente manera: Presidente Dr. Elías Rubén Bittar Escalona, Vicepresidenta Dra. Eneida Alexandra Moreno Pérez y el Magistrado Dr. Edelio Isabel González Díaz.

El 1 de junio de 2026, el Juzgado de Sustanciación de esta Sala de Casación Social fijó la audiencia oral, pública y contradictoria para el día martes 9 del mismo mes y año, a las 11:00 a.m.

Ahora bien, habiéndose celebrado la audiencia en la oportunidad prevista, y dictado en ese acto el dispositivo oral del fallo, conforme a lo dispuesto en el artículo 174 de la ley adjetiva laboral, esta Sala procede a reproducir por escrito la sentencia, en atención a lo establecido en la referida norma, bajo las siguientes consideraciones:

RECURSO DE CASACIÓN

-I-

La parte demandada recurrente expuso los siguientes alegatos en su escrito de formalización:

(...) Yo, Alexis Enrique Aguirre Sánchez, venezolano, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Caracas, abogado en ejercicio, titular de la cédula de identidad N.º V- [REDACTED], respectivamente, e inscrito en el Instituto de Previsión Social del Abogado bajo el N.º 57.540, también respectivamente, procediendo en esta oportunidad en representación de la sociedad mercantil Grupo Smart Call 811 C.A, domiciliada en la ciudad de Caracas y ampliamente identificada en las actas del presente proceso; representación la mía que también (sic) consta suficientemente en las actas del presente proceso también; ante su competente autoridad para, de acuerdo con lo establecido en los artículos 168 y siguientes de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, de la siguiente forma:

EL FALLO INCURRE EN ERROR DE INTERPRETACIÓN ACERCA DEL CONTENIDO Y ALCANCE DE UNA DISPOSICIÓN EXPRESA DE LA LEY.

Afirma el fallo que pretendemos someter a exámen ante la Honorable Sala: "... el Principio de Reserva Legal, no autoriza en forma alguna al Ejecutivo para que a través de un Decreto o norma reglamentaria, derogue normas contenidas en una Ley Orgánica conformada por normas tuitivas y de orden público".

Pues bien, lo cierto es que la propia Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece en sus artículos 99 y 129 la competencia exclusiva del Ejecutivo Nacional para la fijación del salario mínimo, mediante decreto.

La Ley del Cestaticket Socialista establece lo siguiente:

(Omissis)

Es decir, es competencia del Ejecutivo Nacional, mediante decreto, la fijación de las modalidades, términos y montos aplicables al beneficio de alimentación.

Por otro lado, el Decreto N° 4.805, mediante el cual se establece el Aumento del Ingreso Mínimo Mensual para la Protección del Pueblo Venezolano, publicado en Gaceta Oficial N° 6.746 Extraordinario del 1 de mayo de 2023: establece en sus artículos 4, 5 y 6, la posibilidad de pagarle a todos los trabajadores un gran subsidio a fin de paliar los efectos de la Guerra Económica, sin hacer distinción aquí si se trata de trabajadores del sector público o del sector privado; asimismo, ordena el ajuste del beneficio de alimentación y de dicho subsidio al tipo de cambio del BCV, lo que genera montos diferentes por la evidente devaluación sostenida del bolívar y lo que abate el argumento del Juzgado Superior al sostener que un monto subsidiario debe ser fijo. Bajo ese argumento, los pagos decretados en este instrumento, serían salarios ya que la devaluación sostenida genera montos diferenciales y no es lo que ha querido el Ejecutivo Nacional, actuando en la esfera de sus competencias.

Pero el artículo 6 es el más interesante. No supone una norma derogatoria, como afirma el juzgador, es una norma que permite a los administrados ampliar la interpretación vernácula del concepto de salario, que hemos construido a través de años, leyes, sentencias y dictámenes.

El Ejecutivo ha querido reconocer; enmarcado en los principios de interpretación adoptados por la LOTTT, porque no hay nada más justo socialmente, que un subsidio que ayude a paliar los efectos de una guerra injusta y asimétrica; una nueva interpretación de los pagos regulares y permanentes, que pueden o no ser salariales, pero que conforman un nuevo concepto de "ingreso mínimo mensual".

Esto no puede verse como una derogatoria; es una norma de rango sublegal que está desarrollando principios legales y que colabora en la interpretación de la norma, a fin de mantener la estabilidad en el empleo y las fuentes de trabajo, en un supuesto de conmoción nacional, reconocida por el Ejecutivo Nacional.

De manera que y al no estar prohibido, puede entenderse que entre los particulares que suscriben un contrato de trabajo, pueden mejorar las condiciones legales establecidas como "mínimas"; situación que no limita ni la LOTTT ni el mencionado decreto.

Los artículos 7 y 8 del mencionado decreto ratifican lo dicho, ya que reconocen la posibilidad de mejorar las condiciones de modo, tiempo y lugar del contrato de trabajo entre las partes y que los montos establecidos en el Decreto son mínimos y pueden ser mejorados por acuerdo entre las partes.

Es por ello que afirmamos que se ha equivocado el Juez Superior al interpretar erróneamente (sic) la norma. No pretendemos que se entienda como una derogatoria de la LOTTT, que no lo es; es una norma complementaria, incluso a decisiones de esta Sala, tales como sentencia N° 489 de 30 de julio de 2003. FEBE BRICEÑO DE HADDAD, en contra de BANCO MERCANTIL C.A. S.A.C.A.

En efecto, de lo establecido en el artículo 104 de la LOTTT, el 50 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y la mencionada decisión 489 de 30 de julio de 2003, en concordancia con los artículos 4° (sic) y 7° (sic) de la Ley del Cestaticket Socialista y de acuerdo a la naturaleza del contrato de trabajo, como contrato privado, regulado por el Estado; podemos afirmar que desde el 1 de mayo de 2023, el Estado venezolano ha admitido, de forma expresa, que no todos los ingresos mensuales que recibe un trabajador, tienen carácter salarial. Prueba de ello también (sic) son: i) Un acto de gobierno en forma de Decreto presidencial (Decreto del 1° de mayo de 2023), ii) Un acto legislativo (Ley de protección de pensiones) y iii) Un acto judicial (Sentencias del Tribunal Supremo de Justicia).

Es decir, que el límite legal es a (sic) la base, de manera que todos los salarios en el territorio (sic) nacional deben superar el mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional y de acuerdo a convenciones de la OIT, suscritas y ratificadas por Venezuela, el salario mínimo nacional garantiza la justa distribución de la riqueza.

Ahora bien, con referencia al pago de subsidios o beneficios sociales de carácter no salarial, es necesario referirse a reciente sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia que establece:

(Omissis)

Por lo tanto y ratificando lo dicho por el legislador, los pagos hechos para facilitar el trabajo y que están previstos en el artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, no tienen carácter salarial por no ser retributivos de la labor.

Los pagos hechos a través de proveedores de servicios de alimentación, no son salarios, ya que de acuerdo al artículo 7° (sic) de la Ley del Cestaticket Socialista, el Estado puede fijar montos distintos y no establece consecuencias a que los privados sobrepasen esos límites. A texto expreso establece que el beneficio no es salario y por último, estamos en un supuesto de fuerza mayor, por la guerra económica y las sanciones unilaterales, por lo que todo apunta a que el pago de subsidios o beneficios laborales no remunerativos, dentro de los límites establecidos en el 105 de la LOTTT, Reglamento de la LOT

y Ley del Cestaticket Socialista; podrían considerarse como beneficios no salariales.

Es por ello que solicitamos a esta Honorable Sala que declare el presente recurso con lugar en la definitiva.

CUANDO SE HAYAN QUEBRANTADO U OMITIDO FORMAS SUSTANCIALES DE LOS ACTOS, QUE MENOSCABEN EL DERECHO A LA DEFENSA, SILENCIO DE PRUEBAS.

Cuando el Juez *a quo* afirma que no hemos acreditado el pago de los Cestaticket, pasa por alto que el centro de nuestro argumento es que los pagos hechos a través de una empresa proveedora de medios de pago de beneficios sociales no remunerativos, son por el beneficio de alimentación.

En tal sentido, hemos acreditado haber pagado de más. Hemos pagado en exceso el beneficio de alimentación.

Es por ello que insistimos en la necesaria revisión de la sentencia y la declaratoria con lugar del presente recurso. (*Sic*).

Para decidir, la Sala observa:

Respecto a la denuncia formulada en el escrito de formalización, esta Sala constata que el recurrente no la subsumió en algunos de los numerales contenidos en el artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, los cuales establecen de manera taxativa los motivos de procedencia del recurso de casación en materia laboral. En efecto, se observa que el formalizante plantea una narración circunstanciada de los hechos y un conjunto indiscriminado de presuntos vicios que, a su decir, afectan el fallo recurrido, sin cumplir con la debida técnica casacional que amerita este medio de impugnación excepcional.

En tal sentido, procede a denunciar varios vicios en una sola petición de nulidad que no se corresponden; por ejemplo denuncia una “*errónea interpretación en cuanto al contenido y alcance de una norma*” y delata un supuesto “*quebramiento u omisión de formas sustanciales de los actos que menoscaban el derecho a la defensa*”, sin fundamentos específicos que permitan inferir el yerro cometido por el juzgado superior. Adicionalmente, menciona de forma superflua que la decisión recurrida incurrió en un “*silencio de pruebas*”, sin mencionar las pruebas que a su decir silenció, existiendo una indebida acumulación de pretensiones y, por tanto, una indeterminación en las delaciones planteadas, recordando que es deber de los recurrentes exponer de forma clara, precisa y por separado cada una de las infracciones que a su decir adolece la sentencia recurrida.

En conexión con lo anterior, es importante reiterar que dentro de los requisitos necesarios para presentar la formalización del recurso de casación en el proceso laboral, están los siguientes: *i*) la indicación de los supuestos de casación contenidos en el artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, donde lo alegado se corresponda con el vicio delatado; *ii*) la cita o el señalamiento de los dispositivos

legales que se consideren infringidos, sin ser genéricos en sus planteamientos; y *iii*) las razones o fundamentos en que se apoya la denuncia, para así evidenciar en forma precisa dónde se localiza el vicio delatado. En virtud de ello, se insiste una vez más a los recurrentes, que el hecho de que esta Sala haya flexibilizado el rigorismo de la técnica casacional por el hecho social trabajo, no significa que los escritos de formalización propuestos deban carecer de ésta para su presentación, so pena de declarar perezoso el recurso planteado.

Dentro de este esquema argumentativo, se considera necesario citar el contenido de la sentencia número 697 del 18 de julio de 2016, dictada por esta Sala (caso: *Pedro Manuel Daza contra Transporte La Torre, C.A.*), que desarrolla lo atinente a la técnica para la formalización de 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.

En atención al enunciado criterio, se concluye que el recurso bajo análisis contiene alegatos de forma desordenada y confusa, lo que dificulta determinar con precisión los puntos concretos sometidos al conocimiento de esta Sala. No obstante, pese a las deficiencias encontradas, extremando sus funciones y a los fines de preservar las garantías contenidas en los artículos 26 y 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, por cuanto estamos frente al trabajo como un hecho social que ha sido considerado por el legislador como un interés supremo inherente a los derechos humanos, y en virtud que las normas aplicables en dicha materia son de estricto orden público que tienen un carácter tutelar especial, y en resguardo de los principios de justicia social y equidad, así como en atención al principio *iura novit curia*, se entra a conocer el recurso planteado, logrando inferir del examen efectuado al escrito recursivo, que lo pretendido por el formalizante fue delatar el vicio de errónea interpretación en cuanto al contenido y alcance de los artículos 4 y 7 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras, en conjunto con los artículos 4, 5, 6, 7 y 8 del Decreto N° 4.805 mediante el cual se establece el Aumento del Ingreso Mínimo Mensual para la Protección del Pueblo Venezolano, publicado en Gaceta Oficial N° 6.746, Extraordinaria del 1° de mayo de 2023.

Ahora bien, el vicio de error de interpretación respecto del contenido y alcance de una norma se configura al entender el supuesto de hecho del dispositivo legal y no su conclusión. El error interpretativo se produce no porque se haya establecido mal los hechos o porque se incurra en error al calificarlos, sino por cuanto el supuesto de hecho abstracto se interpretó indebidamente, haciendo incluir en él casos no regulados por la norma. En tal sentido, quien alega el vicio debe expresar claramente la interpretación que, a su decir, realizó erradamente la recurrida, así como la que estima debe ser la correcta conforme al texto legal, sin lo cual no puede considerarse demostrada la interpretación errónea. (*Vid.* Sentencia de la Sala de Casación Social número 60 de 4 de febrero de 2014 [caso: *Julio César Revette Guillén* contra *Auto Premium, C.A.*]).

En atención a lo expuesto, se procede a citar el contenido de los artículos que fueron denunciados como infringidos, con el propósito de determinar si la sentencia recurrida incurrió en la delación denunciada, estableciendo lo que a continuación se transcribe:

**Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket
Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras**

Artículo. 4:

El otorgamiento del beneficio a que se refiere el artículo 2º de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley podrá implementarse, a elección del empleador o la empleadora, de las siguientes formas:

1. Mediante comedores propios operados por las entidades de trabajo o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones.
2. Mediante la contratación del servicio de comida elaborada por establecimientos especializados en la administración y gestión de beneficios sociales.
3. Mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias entidades de trabajo, próximos a los lugares de trabajo, para que atiendan a los beneficiarios y beneficiarias de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.
4. Mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición.
5. Mediante la provisión o entrega al trabajador o a la trabajadora de cupones o tickets, emitidos por establecimientos especializados en la administración y gestión de beneficios sociales, con los que el trabajador o la trabajadora podrá adquirir comidas o alimentos en establecimientos de expendio de alimentos que hayan celebrado convenio con los emisores de los cupones o tickets de alimentación.
6. Mediante la provisión o entrega al trabajador o la trabajadora de una tarjeta electrónica de alimentación, emitida por una entidad financiera o establecimiento especializado en la administración y gestión de beneficios sociales, la cual se destinará a adquirir comidas y alimentos, y podrá ser utilizada en establecimientos de expendio de alimentos que hayan celebrado convenio con el emisor de la tarjeta electrónica de alimentación.

Cuando el beneficio previsto en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley se encuentre consagrado en convenciones colectivas de trabajo, la elección de las modalidades de cumplimiento se adoptará de común acuerdo entre el empleador o la empleadora y los sindicatos que sean parte de dicha convención.

Las entidades de trabajo deberán orientar a sus trabajadores y trabajadoras sobre la correcta utilización de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación

Artículo 7: Monto mínimo de la cesta ticket socialista. Cuando el beneficio a que se refiere este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, se cumpla mediante la entrega de cupones, tickets, tarjetas electrónicas de alimentación o en dinero en efectivo o su equivalente conforme a las excepciones previstas en el artículo 5º, el trabajador o trabajadora percibirá mensualmente, como mínimo, el equivalente a una Unidad Tributaria y media (1,5 U.T.) por día, a razón de treinta (30) días por mes, pudiendo percibir hasta un máximo del equivalente a cuarenta y cinco Unidades Tributarias (45 U.T.) al mes, salvo que resulte procedente el descuento en los términos del artículo siguiente.

Cuando medien razones de interés social que así lo ameriten, el Ejecutivo Nacional podrá Decretar variaciones en cuanto a las modalidades, términos y monto aplicables al cumplimiento del beneficio.

Cuando en las convenciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo vigentes existiesen beneficios sociales con carácter similar a los establecidos en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, los empleadores y las empleadoras sólo estarán obligados a ajustados a las previsiones aquí previstas, si aquellos fuesen menos favorables.

Las facturas, constancias, estados de cuenta o informes, que expidan las entidades de trabajo emisoras de tarjetas electrónicas de alimentación, así como los contratos que éstas celebren con la entidad de trabajo, constituirán prueba del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores y las empleadoras bajo este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.

El beneficio contemplado en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley no será considerado como salario, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, salvo que se le reconozca como tal.

**Decreto N° 4.805 mediante el cual se establece el Aumento del
Ingreso Mínimo Mensual para la Protección del Pueblo
Venezolano, publicado en Gaceta Oficial N° 6.746 Extraordinario
del 1 de mayo de 2023**

Artículo 4. El Bono contra la Guerra Económica será pagado mensualmente, mientras persistan los efectos perniciosos sobre los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de la guerra económica implementada contra Venezuela mediante la agresión, de potencias extranjeras, instigada por factores políticos internos con intereses particulares.

Artículo 5. El Ejecutivo Nacional ordenará el ajuste mensual, tomando como referencia el tipo de cambio publicado por el Banco Central de Venezuela, de los montos fijados en este Decreto para el Cestaticket Socialista y el Bono contra la Guerra Económica, pudiendo ordenar su ajuste a efectos de proteger el valor del mismo y el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 6. Con la finalidad de facilitar el cálculo, registro, análisis, revisión y ajuste, de manera integral, armónica y coordinada, de todos los conceptos asociados al salario de los trabajadores y trabajadoras, con o sin incidencia salarial, y aquellos beneficios otorgados a dichos sujetos con la finalidad de incrementar la protección social del Pueblo venezolano, incluidos los conceptos de Cestaticket socialista y el Bono contra la Guerra Económica, se denominará “ingreso mínimo mensual” a la suma total de tales conceptos

Artículo 7. El empleador o empleadora que pague un monto inferior por concepto de Cestaticket Socialista, fijado en este Decreto, quedará obligado al pago de las diferencias correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades y sanciones que deban determinarse.

Artículo 8. Se mantendrán inalterables los conceptos pecuniarios y las demás condiciones de trabajo no modificadas expresamente en este Decreto, salvo las que se adopten o acuerden convencionalmente en beneficio del trabajador y la trabajadora.

En análisis de los artículos del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras *ut supra* mencionados, esta Sala ha considerado de forma pacífica y reiterada que la naturaleza jurídica atribuida al cestaticket, debe ser considerado como un beneficio de alimentación netamente de carácter social, no remunerativo, y su propósito principal es contribuir con el derecho humano de la alimentación y proteger la capacidad adquisitiva de los trabajadores, que según la norma que rige la materia podrá efectuarse por medio de diferentes formas como comedores, cupones, tickets o tarjetas electrónicas, no siendo considerado dicho beneficio como salario de conformidad con lo establecido en el artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. [(Vid. Sentencia de esta Sala N° 523 del 13 de noviembre de 2025, caso: *Fernando José Bencomo Hernández contra Industria Láctea Venezolana, C.A. (Indulac)*].

En lo que respecta al Decreto N° 4.805 mediante el cual se establece el Aumento del Ingreso Mínimo Mensual para la Protección del Pueblo Venezolano, publicado en Gaceta Oficial N° 6.746 Extraordinario del 1° de mayo de 2023, este Alto Tribunal observa que el Ejecutivo Nacional ordenó el pago de un complemento solidario único de protección -sin incidencia salarial para los trabajadores de la Administración Pública- tal y como se especifica en el artículo 2 del mencionado Decreto, denominado “*Bono de Guerra Económica*” que se cancela a través del sistema Patria, teniendo la facultad de ordenar incrementos mensuales, tanto para dicho bono como para el referido beneficio del Cestaticket Socialista, todo ello a los fines de proteger el poder adquisitivo de los trabajadores.

En atención al alcance de la precitada norma, se procede a citar la sentencia recurrida con la finalidad de examinar si el juez de alzada incurrió o no en el vicio de errónea interpretación en cuanto al contenido y alcance de las normas delatadas, siendo el mencionado fallo del siguiente tenor:

(...) En relación al Salario.

Observa esta alzada que el presente caso la controversia ha girado fundamentalmente en cuanto a la naturaleza mixta del salario que devengaron los trabajadores durante la relación laboral: toda vez que el actor alega que ganaba como Ejecutivote (*sic*) Ventas (*sic*) el salario mínimo de ciento treinta bolívares (Bs. 130.00), más las Comisiones (*sic*) generadas por ventas que realizaban; y a su vez la demandada adujo que los trabajadores no devengaba Comisiones (*sic*) y que los pagos que efectuaba a través de la tarjeta Todoticket (*sic*) era un subsidio que le otorgaba el patrono por concepto de alimentación.

En este sentido, durante el debate probatorio se evacuaron los medios de prueba, entre ellos los estados de cuentas emitido (*sic*) por la tarjeta o proveedor de servicio Todoticket (*sic*), los cuales no fueron en forme (*sic*) alguna desconocido o impugnados y por el contrario los montos depositados fueron reconocidos por la parte demandada bajo el argumento de que los montos depositados obedecen a un subsidio que

otorgaba el patrono a los trabajadores y no a comisiones devengadas por ventas. En síntesis, lo controvertido no es los pagos allí refelejados (*sic*), sino su naturaleza salarial ono (*sic*). Así se establece.

En este orden de ideas, observa este juzgador: en primer lugar, que la cuantía de dichos depósitos era variable mes a mes, es decir, no fue un monto lineal hecho que a juicio de esta alzada y con base en las máximas experiencias se corresponden más con un pago de Comisiones (*sic*) que con el pago de un subsidio, toda vez que, se observa que los montos depositados lleva decimales, vale decir, es claro que no se corresponden con el monto los subsidios que otorgan los patronos conforme a la ley, que por regla general son montos lineales o montos en números enteros. Y con esta tesis considera este juzgador bajo el Principio (*sic*) de la Primacía (*sic*) de la Realidad (*sic*) sobre las formas o apariencias, que los pago que aducen los actores eran sus Comisiones (*sic*) generada por las ventas; ciertamente son las comisiones devengadas y no subsidios por cuanto es un hecho admitido en el proceso que desempeñaron el cargo de Ejecutivo de Ventas; y de igual forma y con el mismo argumento antes indicado conoce este sentenciador, por máximas experiencias que los vendedores u (*sic*) Ejecutivo de Ventas, como regla general devengan un salario mixto conformado por una parte fija y una parte variable que deviene de las comisiones que ellos generan por las ventas que realizan. Siendo ello así los pagos alegados en el escrito libelar por los accionantes, son Comisiones (*sic*) y por tanto tiene naturaleza salarial; ello; habida cuenta que no se concibe en la realidad actual. Al menos no como regla general, que un vendedor devengue solo el salario mini (*sic*) nacional fijado por el Ejecutivo por la prestación de su servicio. Todo lo anteriormente señalado, Illeva (*sic*) a esta alzada a determinar que acertadamente y tal como lo señalo (*sic*) la recurrente, el Juez A-quo, incurrió en un error de juzgamiento, al valorar la prueba de Informes, toda vez que si bien llegó a la conclusión de que tales pagos eran salario; los argumentos expresaos (*sic*) fueron muy genéricos o indeerminados (*sic*), sin expresar unas consideraciones de mayor sustento fáctico y jurídico; por ello este juzgador considera que si se configuró el vicio que se le atribuye y por tanto es procedente el Recurso de Apelación en lo que respecta a este punto. Así se decide.-

En segundo lugar, observa esta alzada, que la parte demandada no obstante haber reconocido los depósitos efectuados en la cuenta de la tarjeta de alimentación Todotikect (*sic*), aduce de manera vehemente que tales depósitos obedecieron a un subsidio de alimentación que otorgaba el patrono a sus trabajadores; pues bien, se observa por parte de este juzgador, que en el contrato de trabajo suscrito entre las partes y reconocido en este proceso, no se establece en ninguna de sus cláusulas que el patrono además del salario mínimo allí establecido le pagaría u otorgaría al trabajador algún tipo de subsidio o beneficio económico, incluso tampoco se hace referencia al pago de Comisiones (*sic*) por ventas. En este sentido, se reitera con base en el principio de la Primacía (*sic*) De (*sic*) La (*sic*) Realidad (*sic*) sobre las formas o apariencias, así como el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y sobre la base de las máximas experiencias; en el presente caso nos encontramos ante unos trabajadores que era vendedores, que generaron Comisiones (*sic*) por sus ventas, las cuales

le fuero (*sic*) pagadas y que por tanto las mismas tienen naturaleza salarial, toda vez que su variabilidad en la cuantía mensual que se pagaba se adaptan o adecuan más a la del pago de una Comisión (*sic*) que a la de un subsidio. Así se decide.

Por otra parte, con base en lo anterior y a los fines de la determinación y pago de los conceptos laborales reclamados por los accionantes en el libelo de la demanda, debe entenderse que el salario devengado fue un salario mixto, conformado por una parte fija que se corresponde con el salario mínimo mensual decretado por el Ejecutivo Nacional y la parte variable, conformada por las Comisiones (*sic*) generadas por las ventas. En consecuencia, a los efectos del calculo (*sic*) de lo que le corresponde los trabajadores por los conceptos laborales reclamados, deberá considerarse como salario mensual, el monto del salario mínimo más las comisiones que generó cada uno de ellos y que están reflejadas en los Estados (*sic*) de Cuenta (*sic*) emanados de la empresa Todoticket, en el mes respectivo, luego de hecha dicha sumatoria se deberá obtener el último salario promedio mensual conforme a lo que establece nuestra ley sustantiva laboral y a partir de ello proceder a realizar los cálculos correspondientes. Así se decide.

3. En cuanto al SUBSIDIO aducido por la parte demandada.

En cuanto este punto, observa a esta (*sic*) alzada que la parte demandada adujo con mucha determinación y sosteniendo una tesis argumentativa por demás interesante, pero que este juzgador no comparte; mediante la cual sostiene, que, los depósitos a los trabajadores en la tarjeta Todoticket (*sic*) son un subsidio que otorgaba el patrono y que por tanto no tiene naturaleza salarial. Pues bien, en este sentido quiere señalar esta alzada que la naturaleza salarial o no de un pago en un contrato de trabajo, no le corresponde a las partes determinarlo, si no a la ley y como ya se indicó ut supra, los Principios de Legalidad y de la Autonomía de la Voluntad de las partes, están limitados por la naturaleza tuitiva y de orden publico (*sic*) de las normas sustantivas que regulan al derecho del trabajo, de tal manera que, no pueden las partes ni de mutuo acuerdo ni en forma unilateral, en este caso el patrono, decidir que pago, no importa la denominación que le den ni su frecuencia, determinar si tiene o no naturaleza salarial ya que ello tiene que ser determinado a través de una norma (*sic*) legal.

En este orden de ideas, si comparte esta alzada el criterio aducido sobre la regularidad y permanencia de los pagos efectuados; por que ciertamente la regularidad y permanencia de un pago: per se, no le da la naturaleza salarial, lo que le da la naturaleza salarial es la ley; es decir la norma jurídica que lo establezca.

Ahora bien, en el presente caso la parte demandada como sustento de su argumentación para establecer la naturaleza no salarial de los depósitos que efectuó, invoca el Decreto N° 4805 de fecha 1° de mayo de 2023; en tal sentido, el señalado Decreto se refiere al incremento del salario mínimo mensual y entre otras cosas refiere ciertamente, el pago de conceptos con y sin naturaleza salarial; tales como el Cestaticket, el Bono de Guerra Económica (Que se paga a través del Sistema Patria y no a través de la nómina de las instituciones del Estado) para el Sector Público etc; si bien es cierto que el señalado decreto en el marco del

hecho social trabajo, ofrece un cúmulo de elementos para un amplio debate, no es menos cierto que también es claro, en primer lugar, que el señalado Acto De Gobierno no establece en forma alguna, salvo allí lo expresamente señalado, que conceptos o pagos que haga el patrono tienen o no naturaleza salarial; en segundo lugar, tampoco se infiere que de alguna forma puedan los patronos establecer de manera privada ó unilateral que conceptos que paguen a sus trabajadores tendrán o no naturaleza salarial, no importa la denominación y o forma de pago que le den, aun cuando presenten regularidad y permanencia. Y finalmente, reitera esta alzada que en los contratos de trabajo no le está dado a las partes y menos al patrono, establecer que pago o beneficios que le otorgue a sus trabajadores, no importa la denominación que le den, tendrá o no naturaleza salarial, habida cuenta, como ya antes se indicó, los Principios de Legalidad y de la Autonomía de la Voluntad de las Partes, los limita y fundamentalmente al patrono, la naturaleza tuitiva y de orden publico (*sic*) de las normas que regulan el derecho del trabajo; así como los Principios (*sic*) que lo informan; y por itra (*sic*) parte, el Principio de Reserva Legal, no autoriza en forma alguna al Ejecutivo para que a través de un Decreto o norma reglamentaria, derogue normas contenidas en una Ley Orgánica conformadas por normas tuitivas v de orden público. Así se decide.

En este orden de ideas, es necesario destacar a juicio de esta alzada: en primer Jugar, que es el artículo 104, de la ley sustantiva laboral el que nos determina o define que es salario, ello en conjunción con los pacíficos criterios jurisprudenciales emanados de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. En tal sentido, observa este juzgador que la parte demandada ha sostenido durante todo el proceso que los pago o depósitos efectuados a los trabajadores eran un subsidio y que por tanto no eran salario, en este punto en concreto, le debe destacar este juzgador a la parte demandada que la señalada norma sustantiva, en su primer aparte, señala lo siguiente:

"...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..."

(*Omissis*).

Pues bien, como se puede observar, los subsidios que otorga el patrono para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores son salario, de tal manera que concluye esta alzada, para no entrar en mayores disertaciones conceptuales que en el presente, (*sic*) caso los depósitos efectuados al trabajador y reconocido por ambas partes en el proceso, sean subsidios ó (*sic*) comisiones, en ambos casos son salario, conforme a lo que dispone la norma; por tanto se le otorga carácter salarial a los pagos aducidos por el actor y su cuantía deberá considerarse como parte del salario mixto promedio mensual a fin de poder calcular el último salario mixto promedio que servirá de base de cálculo para determinar el Quatum (*sic*) de los conceptos laborales demandados por los actores. Así se decide. (*Sic*). [Resaltado añadido].

Del análisis de la sentencia parcialmente transcrita, esta Sala de Casación Social observa que, el juzgado superior al momento de dictar su decisión manifiesta que la

controversia en segunda instancia radica entorno a la composición del salario devengado por los trabajadores, por cuanto alegaron en el escrito libelar que durante la relación laboral se desempeñaron en el cargo de ejecutivos de ventas para la sociedad mercantil SMART CALL 811, C.A, devengando un salario fijo (mínimo nacional) más comisiones generadas por ventas. Por otra parte, afirmó el fallo recurrido que la parte accionada en la contestación de la demanda reconoció que los demandantes únicamente devengaron Bs. 130,00, como salario, es decir que nunca generaron comisiones por ventas, y que los pagos que se efectuaron por medio de la tarjeta electrónica Todoticket era un subsidio que le otorgaba el patrono por concepto de alimentación, en consecuencia quedó circunscrita la *litis* de acuerdo a los puntos apelados en determinar la naturaleza salarial de dichos pagos.

En virtud de cómo quedó circunscrito el controvertido ante el tribunal de alzada, se observa que el juez superior al momento de proferir su decisión indicó que el cargo que alegaron los demandantes no fue un hecho controvertido en juicio, y que así quedó establecido en los contratos de trabajo que fueron traídos al acervo probatorio por la propia parte demandada, sin embargo, afirma que se constató de la revisión efectuada a dichos contratos que no se pactaron el pago de comisiones por ventas. No obstante, el juez aplicando los principios rectores como la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las máximas de experiencia, consideró que el cargo de vendedor en el ejercicio de sus funciones devenga comisiones.

En ilación con lo antes expuesto, en cuanto a la naturaleza salarial de los pagos efectuados en la tarjeta electrónica Todoticket, se observa que el juez *ad quem* en su función tuitiva y como garante de la verdad, el cual debe inquirirla por todos los medios que tenga a su alcance y en acatamiento al contenido del artículo 5 de la Ley Orgánica Procesal Trabajo, determinó que los depósitos o pagos efectuados en dicha tarjeta eran variables de mes a mes, en atención a las documentales que constan a los autos como la prueba de informe emanada de dicho ente, es decir que no era un monto lineal, y que por máximas de experiencias la cancelación de dichos subsidios son fijos y no variables. A mayor abundamiento, indicó que los pagos efectuados en el caso concreto incluso tenían decimales, determinando que dicha variabilidad en los montos se correspondía más al pago de comisiones que a un monto por beneficio de alimentación y, como consecuencia de ello, consideró que dichos pagos son de naturaleza salarial, determinado que los actores devengaron un salario mixto compuesto por una parte fija y una variable.

Ahora bien, del examen efectuado al fallo del tribunal de alzada, se considera que el juez *ad quem* en ningún momento desconoce el carácter social no remunerativo

del cestaticket o el beneficio de alimentación, y de ninguna manera interpreta de forma errada los artículos de la ley que fueron denunciados como infringidos mediante el presente recurso de casación. Al contrario, considera esta Sala que efectúa un correcto análisis de las pruebas que fueron aportadas en el expediente, y desmonta un evidente fraude de ley, cuando la parte demandada pretende encubrir y desnaturalizar el salario variable de un vendedor por medio del pago del beneficio social de alimentación.

Ante tal premisa, es imperativo destacar el contenido del artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras que establece que en las relaciones de trabajo prevalece la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias y que serán nulas todas aquellas actuaciones patronales que se realicen en fraude de ley y que tenga por objetivo precarizar las condiciones de los trabajadores. En tal sentido, este es un mandato constitucional que debe ser reconocido y acatado por todos los tribunales del país incluyendo este Alto Tribunal (*Vid.*, artículo 89.1 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela). En atención a lo anterior, es importante recalcar que no importa la forma o encubrimiento que utilice el patrono para evadir el salario, los jueces del trabajo están en la obligación de garantizar los derechos laborales de los trabajadores por ser de estricto orden público y develar cualquier práctica que vaya en detrimento de la Ley y la Constitución Nacional.

En el presente caso, se evidencia que quedó demostrado que los pagos efectuados a los demandantes por el supuesto concepto de “*cestaticket o subsidio de alimentación*” variaban de mes a mes como acertadamente lo indicó el juez superior. En consonancia con ello, comparte esta Sala el criterio del sentenciador de alzada al indicar que la variabilidad en los montos responde a pagos efectuados por comisiones y no al beneficio de alimentación, siendo estos devengados como consecuencia de su productividad, que a toda luces forma parte del salario e incide en el cálculo de sus prestaciones sociales y otros conceptos laborales a que haya lugar, tal y como se ha indicado de forma reiterada en sentencia de esta Sala de Casación Social número 588 del 3 de julio de 2017 (caso: *Katiuska Guadalupe Oviol Rodríguez, y otras, contra Avon Cosmetics de Venezuela, C.A.*), ratificada en sentencia posterior de esta misma Sala número 714 del 13 de agosto de 2018, (caso: *Enrique José Betancourt Juliac contra Zara Venezuela, S.A.*).

Adicionalmente, este Alto Tribunal realizando un análisis al caso particular y concreto, observó de una revisión *in iure* de la causa, que los montos devengados por los trabajadores por el supuesto beneficio de alimentación no coincidían unos con otros, por lo que a criterio de esta Sala si dichas cantidades fueran producto del referido subsidio, deberían ser concordantes entre sí. Asimismo, se constató que los

montos aumentaban y disminuían de un mes a otro, no siendo cantidades ancladas al dólar y pagadas a la tasa oficial del Banco Central de Venezuela para el momento del pago efectivo, de acuerdo al criterio sostenido por esta Sala en sentencia número 712 del 19 de diciembre de 2024 (caso: *David Rafael Ochoa Olivera* contra *Clínica Sanatrix, C.A y otros*), así como tampoco eran pagados en bolívares por no ser montos fijos, lo que desmonta una vez más la tesis planteada por la parte demandada, y convalida el criterio sostenido por el juzgado superior de que lo pagado fue producto de comisiones ocasionadas por la productividad de los demandantes y no de cestaticket, y por ende -tal y como se indicó- forma parte del salario.

Asimismo, se observa con profunda preocupación cómo la entidad patronal por medio de sus apoderados judiciales pretende justificar su fraude de ley en el mencionado “*Bono de Guerra Económica*”, desnaturalizando de forma maliciosa lo establecido por el Ejecutivo Nacional, en el Decreto N° 4.805 mediante el cual se establece el Aumento del Ingreso Mínimo Mensual para la Protección del Pueblo Venezolano, publicado en Gaceta Oficial N° 6.746 Extraordinario del 1° de mayo de 2023, que tal y como se indicó no está dirigido a regular pago alguno para los trabajadores del sector privado, siendo un complemento solidario único de protección sin incidencia salarial para los trabajadores de la Administración Pública.

En atención a las precedentes consideraciones, y por cuanto no se materializó en el presente caso el vicio delatado, esta Sala declara sin lugar la presente denuncia. *Así se establece.*

En virtud de lo anterior, se procede a declarar sin lugar el recurso de casación anunciado y formalizado por la parte demandada recurrente, tal y como se expone en la parte dispositiva de la presente decisión. *Así se decide.*

DECISIÓN

En virtud de las razones antes expuestas, este Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, administrando justicia en nombre de la República Bolivariana de Venezuela por autoridad de la Ley, declara: **PRIMERO: SIN LUGAR** el recurso de casación anunciado y formalizado por la parte demandada, contra la sentencia del 11 de junio de 2025, dictada por el Juzgado Octavo Superior del Trabajo del Circuito Judicial Laboral de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas; **SEGUNDO: SE CONFIRMA** el fallo recurrido.

De conformidad con el artículo 60 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se condena en costas del recurso a la parte demandada recurrente.

Publíquese y regístrese. Remítase el expediente a la Unidad de Recepción y Distribución de Documentos del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, a fin de que sea enviado al Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución de conformidad con lo dispuesto en el artículo 176 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Particípese de esta decisión al Tribunal Superior de origen de la referida Circunscripción Judicial.

Dada, firmada y sellada en la Sala de Despacho de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en Caracas, a los seis (06) días del mes de
de dos mil veintiséis (2026). Años: 216° de la Independencia y 167° de la Federación.

El Magistrado Presidente,

ELÍAS RUBÉN BITTAR ESCALONA

La Magistrada Vicepresidenta y Ponente,
Magistrado,

El

ENEIDA ALEXANDRA MORENO PÉREZ EDELIO ISABEL GONZÁLEZ
DÍAZ

La Secretaria Temporal,

BELKYS IRAIDA MORENO GELVIZ

R.C. N° AA60-S-2025-000354.

Nota: Publicada en su fecha a

La Secretaria Temporal,

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN SOCIAL

NOTA: En resguardo al debido proceso y al derecho a la defensa, se hace saber a las partes que se habilitó la publicación del presente fallo el día 06 de agosto de 2026, a las 11:00 a.m. ello, a tenor de las atribuciones conferidas en el artículo 22 numeral 20 de la Ley Orgánica de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia, concatenado con el artículo 192 del Código de Procedimiento Civil.

El Presidente de la Sala de Casación Social,

ELÍAS RUBÉN BITTAR ESCALONA

La Secretaria Temporal,

BELKYS IRAIDA MORENO GELVIZ

Exp N° AA60-S-2025-000354

