



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

Ponencia del Magistrado Dr. DANILO MOJICA MONSALVO

En el juicio que por cobro de prestaciones sociales intentó el ciudadano **JORGE JUVENCIO GONZÁLEZ MONTILLA**, representado judicialmente por los abogados Carlos Enrique Pinto Ottati y Johan López, contra la sociedad mercantil **CONSTRUCTORA VENEZOLANA DE EDIFICACIONES VENEDICA, C.A.**, representada judicialmente por los abogados Agustín Avellaneda, Yulia Marchamalo Lobo y Olga Bouzo Jofré; el Juzgado Tercero Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, conociendo en alzada, dictó sentencia, en fecha 30 de julio del año 2014, mediante la cual declaró parcialmente con lugar el recurso de apelación intentado por la parte actora; sin lugar la apelación interpuesta por la demandada; modificando la decisión impugnada, dictada en fecha 27 de mayo de 2014, por el Juzgado Décimo Quinto de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la misma Circunscripción Judicial, que resolvió parcialmente con lugar la demanda incoada.

Contra el fallo del Tribunal Superior, la empresa demandada anunció recurso de casación, el cual fue admitido, por lo que se ordenó la remisión del expediente a este máximo tribunal.

Recibido el expediente en esta Sala de Casación Social, se dio cuenta del asunto en fecha 30 de septiembre del año 2014 y se designó ponente a la Magistrada Dra. Carmen Esther Gómez Cabrera.

Fue consignado escrito de formalización por la demandada, no fue presentado escrito de impugnación.

Por cuanto en fecha 29 de diciembre del año 2014, tomaron posesión en sus cargos los Magistrados Dra. Mónica Misticchio Tortorella, Dr. Edgar Gavidia Rodríguez, Dr. Danilo Antonio Mojica Monsalvo y Dra. Marjorie Calderón Guerrero; designados en fecha 28 de diciembre de 2014, por la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela por un período constitucional de doce (12) años; se reconstituyó la Sala de Casación Social, y con fundamento en el derecho a la tutela judicial efectiva, el acceso a la justicia y en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio de justicia, la Sala quedó conformada de la manera siguiente: Presidenta, Magistrada Dra. Carmen Elvigia Porras de Roa; Vicepresidenta, Magistrada Dra. Mónica Misticchio Tortorella; los Magistrados Dr. Edgar Gavidia Rodríguez, Dr. Danilo Antonio Mojica Monsalvo y la Dra. Marjorie Calderón Guerrero. En consecuencia, la Presidenta de la Sala, haciendo uso de las facultades conferidas en el artículo 53 del Reglamento Interno del Tribunal Supremo de Justicia, reasignó la ponencia de la presente causa, al Magistrado Dr. DANILO ANTONIO MOJICA MONSALVO.

El 11 de febrero de 2015, se realizó sesión de la Sala Plena de este Máximo Tribunal, con el objeto de elegir sus nuevas autoridades, designándose como Presidenta de la Sala de Casación Social a la Magistrada Dra. Marjorie Calderón Guerrero y como Vicepresidenta a la Magistrada Dra. Mónica Gioconda Misticchio Tortorella.

El 12 de febrero de 2015 se reconstituyó esta Sala, quedando conformada de la manera siguiente: Presidenta, Magistrada Dra. Marjorie Calderón Guerrero; Vicepresidenta, Magistrada Dra. Mónica Gioconda Misticchio Tortorella; Magistrada Dra. Carmen Elvigia Porras de Roa; Magistrado Dr. Edgar Gavidia Rodríguez y el Magistrado Dr. Danilo Antonio Mojica Monsalvo; conservando la ponencia el Magistrado que con tal carácter suscribe la presente decisión.

En fecha 6 de octubre de 2015 fue fijada la audiencia pública y contradictoria para el día 5 de noviembre del mismo año, la cual fue suspendida y posteriormente, fijada para el día 4 de abril del año 2017, a las 9:30 a.m.

En virtud que en fecha 23 de diciembre de 2015 fue designado, por la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela y por un período constitucional de doce (12) años, el Magistrado Dr. Jesús Manuel Jiménez Alfonso, quien tomó posesión de su cargo, se reconstituyó la Sala de Casación Social, quedando conformada de la manera siguiente: Presidenta, Magistrada Dra. Marjorie Calderón Guerrero; Vicepresidenta, Magistrada Dra. Mónica Gioconda Misticchio Tortorella; los Magistrados Dr. Edgar Gavidia Rodríguez, Dr. Danilo Antonio Mojica Monsalvo y Dr. Jesús Manuel Jiménez Alfonso.

En fecha 24 de febrero de 2017, en virtud de la designación de la nueva Directiva de este alto Tribunal en sesión de Sala Plena, se reconstituyó esta Sala de Casación Social, quedando conformada de la manera siguiente: Presidenta, Magistrada Dra. Marjorie Calderón Guerrero; Vicepresidente, Magistrado Dr. Jesús Manuel Jiménez; Magistrado Dr. Edgar Gavidia Rodríguez, Magistrada Dra. Mónica Gioconda Misticchio Tortorella y el Magistrado Dr. Danilo Antonio Mojica Monsalvo. Conservando la ponencia el Magistrado que con tal carácter suscribe la presente decisión.

Fijados el día y la hora para la realización de la audiencia oral y pública, comparecieron la parte demandada recurrente y la accionante, quienes expusieron sus alegatos.

Concluida la sustanciación con el cumplimiento de las formalidades legales, pasa esta Sala de Casación Social a reproducir la sentencia dictada en fecha 4 de abril de 2017, bajo la ponencia del Magistrado que con tal carácter la suscribe, previa las siguientes consideraciones:

-ÚNICA DENUNCIA-

Con fundamento en el artículo 168 numeral 2 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la formalizante denuncia que la sentencia recurrida infringió el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) por error de interpretación al considerar que el “bono de alimentación” pagado mediante recibo de pago, forma parte del salario.

Aduce la formalizante:

(...) paso a denunciar con fundamento en el numeral 2 del artículo 168 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que el Tribunal Tercero (3º Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Área Metropolitana de Caracas, incurrió en error de interpretación del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, considerar que el Bono de Alimentación pagado por mi representada forma parte del salario.

La parte actora en su escrita (sic) libelar, alegó que mi representada no le había otorgado el Bono de Alimentación durante toda la relación laboral y en ningún momento alegó que el mismo fue pagado en dinero en efectivo y por lo tanto debía formar parte del salario.

Ahora bien, se evidencia de las documentales que rielan en el expediente en los folios del 95 al 97 (ambos inclusive), del 111 al 128, 130, 131, 132, 135, 137, 138, 141, del 144 al 146, 148 (ambos inclusive), 155, del 157 al 160 (ambos inclusive), del 211 al 213, 216, 217, 219, 221, 222, 226, 228, 230, 232, 234, 285, del 295 al 298 (ambos inclusive), el pago del referido bono, de igual forma es necesario resaltar lo dispuesto por el Tribunal al cual se recurre, como noción de salario normal: *'se encuentra conformada por aquella remuneración devengada por el trabajador de manera regular y permanente por la prestación de sus servicios, es decir, si un trabajador percibe de su patrono de manera mensual, quincenal o semanal, el pago de horas extras, bono nocturno u **otros conceptos de carácter salarial** que de manera regular y permanente sea devengado por ese trabajador tales remuneraciones formarían parte del salario normal'* (subrayado y negritas propias).

De lo anteriormente transcrito, se evidencia que lo establecido por el tribunal al cual se recurre, menciona los conceptos que forman parte del salario y los que tienen carácter salarial, en este caso es importante señalar lo establecido en el artículo 135 (sic) de la Ley Orgánica del Trabajo (hoy artículo 105)

‘...Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

- 1) Los servicios de comedores, **provisión de comidas y alimentos** y de guarderías infantiles.
- 2) Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
- 3) Las provisiones de ropa de trabajo.
- 4) Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
- 5) El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación o de especialización.
- 6) 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...’ (Subrayado y negrillas propias).

Del precitado artículo se evidencia que el pago de Bono de alimentación, no tiene carácter remunerativo, razón por la cual no puede ser considerado para del (sic) cálculo de débitos laborales, por cuanto no es apreciado como salario, no se evidencia la existencia de elemento probatorio que permita determinar acuerdo entre la demandada y sus trabajadores de otorgar carácter salarial al Bono de Alimentación.

Para decidir respecto a lo denunciado, se observa:

Denuncia la formalizante que la sentencia recurrida infringió el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) por errónea interpretación, al haber ordenado incluir el monto pagado semanalmente por “bono de alimentación” en el salario normal devengado por el trabajador demandante para el cálculo de los conceptos cuyo pago se acordó, siendo que dicha norma, a decir de la parte demandada recurrente, dispone que la provisión de comidas y alimentos no tendrá carácter salarial.

Ha sido criterio de esta Sala, que el error de interpretación se verifica cuando el juez, aún reconociendo la existencia y validez de la norma apropiada al caso, yerra al interpretar su alcance general y abstracto haciendo derivar de ella consecuencias que no concuerdan con su contenido.

Ahora bien, para verificar lo delatado por la parte recurrente, se extrae de la recurrida, lo siguiente:

Respecto al segundo punto por el cual la representación judicial de la parte actora recurre de la sentencia del a quo, lo fundamenta en el hecho de que el tribunal ordenó cancelar las prestaciones sociales de su representado, conforme al salario integral devengado por el actor, y al no señalarse nada respecto al pago de cesta ticket efectuado en efectivo por parte de la empresa demandada durante la relación de trabajo, considera el referido apoderado judicial, que debe presumirse que hubo una omisión por parte del tribunal en no señalar, que tal cantidad debe formar parte del salario integral para el cálculo de las prestaciones sociales que le corresponden a

su representado, por lo cual solicita se haga tal inclusión y se recalculen todos los conceptos declarados procedentes. Al respecto esta Alzada observa de las documentales cursantes en autos, específicamente de los recibos de pagos de salario (ver folios 52 al 160, pieza N° 1), el pago en efectivo realizado al accionante por concepto de bono de alimentación sin que ello estuviere fundamentado en la excepción prevista en el artículo 4 literal a) en su Parágrafo Primero y Segundo de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras. En ese sentido, siendo que la regla para el cumplimiento de esta obligación por parte del patrono, es que la misma se haga a través del otorgamiento de cupones, tickets o mediante cargas a una tarjeta electrónica de alimentación, cuando el patrono no le provea a sus trabajadores una comida balanceada y gratuita, y la excepción sea que el patrono pague en efectivo dicho concepto, conforme al artículo 4 de la Ley de Alimentación para los Trabajadores, en su Parágrafo Primero, y a pesar de no existir acuerdo expreso conforme al artículo 5 del referido instrumento legal, el solo hecho de haberse cancelado dicho concepto durante toda la relación de trabajo, ello implica un reconocimiento tácito por parte de la empresa demandada en que dicho pago forme parte del salario normal devengado por el accionante, motivo por el cual debe considerar esta Alzada, al igual que lo señaló el a-quo, que la empresa accionada no cumplió su obligación conforme a las previsiones de la Convención Colectiva de Trabajo, en sus cláusulas 15 literal A, para el período 2007-2009; y 16 literal A, para el período 2010-2012, respectivamente. **ASI SE ESTABLECE.**

Ahora bien, en atención a lo invocado por el recurrente, es preciso señalar que la noción de salario normal, a diferencia del salario integral, se encuentra conformada por aquella remuneración devengada por el trabajador de manera regular y permanente por la prestación de su servicio, es decir, si un trabajador percibe de su patrono de manera mensual, quincenal o semanal, el pago de horas extras, bono nocturno u otro concepto de carácter salarial que de manera regular y permanente sea devengado, por ese trabajador, tales remuneraciones formarían parte del salario normal; mientras que el salario integral, estaría representado al añadirle a ese salario normal, las alícuotas de bono vacacional y de utilidades. En el caso de autos, el concepto cancelado al accionante bajo la denominación de ‘bono de alimentación’, al ser éste pagado en efectivo, debe considerarse como en efecto considera esta Alzada, formando parte del salario normal devengado por el accionante en los términos previstos en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, en su Parágrafo Segundo, aplicable al caso de autos ‘ratione temporis’.

De la cita textual de la sentencia recurrida se observa que, al resolver sobre uno de los aspectos que impugnó la parte actora mediante su recurso de apelación, referido concretamente a la no inclusión por parte del juez *a quo* del bono de alimentación en el salario normal del trabajador demandante, el sentenciador de alzada estableció que el pago en efectivo que recibió éste durante toda la relación laboral, de forma regular y permanente, denominado “bono de alimentación”, no estaba fundamentado en ninguna de las excepciones para pago en efectivo que prevé la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras, a la regla general de que para el cumplimiento de la obligación atribuida al patrono en dicha ley, se puede otorgar cupones, tickets o recargas a una tarjeta electrónica de alimentación, en aquellos casos en que no se provea una comida balanceada y gratuita a los trabajadores por cada jornada trabajada, y por ello dicho bono formaba parte del salario normal devengado por el accionante, conforme a lo previsto en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997).

El artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) equivalente a los artículos 104 y 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, vigente para el término de la relación laboral, dispone:

Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador 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 extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Parágrafo Primero.- Los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial. Las convenciones colectivas y, en las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados, los acuerdos colectivos, o los contratos individuales de trabajo podrán establecer que hasta un veinte por ciento (20%) del salario se excluya de la base de cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan

de la relación de trabajo, fuere de fuente legal o convencional. El salario mínimo deberá ser considerado en su totalidad como base de cálculo de dichos beneficios, prestaciones o indemnizaciones.

Parágrafo Segundo.- A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial.

Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre si mismo.

Parágrafo Tercero.- Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

- 1) Los servicios de comedores, provisión de comidas y alimentos y de guarderías infantiles.
- 2) Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
- 3) Las provisiones de ropa de trabajo.
- 4) Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
- 5) El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación o de especialización.
- 6) 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.

(Omissis)

El precepto legal citado contiene la definición legal del salario, al señalar que debe entenderse como tal, la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de servicios. Esta norma incluye en su contenido el principio de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, pues señala que al calificarse a una percepción como salario debe atenderse a su naturaleza y características, sin importar el nombre que se le dé.

También establece que los subsidios o facilidades de iniciativa patronal para la obtención de bienes y servicios que le permitan mejorar al trabajador su calidad de vida y la de su familia, igualmente constituyen salario, con lo cual lo define en términos amplísimos, con las únicas exclusiones previstas en la norma en su parágrafo tercero.

Asimismo, en el parágrafo segundo del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo se define el “salario normal”, como aquél que se encuentra conformado por las remuneraciones percibidas por el trabajador de forma regular y permanente.

Respecto a lo que debe entenderse como salario normal, esta Sala, en sentencia N° 489 de fecha 30 de julio del año 2003, señaló lo siguiente:

(...) hay que precisar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo sobre Remuneración, vigente para la terminación de la relación de trabajo, y de conformidad con lo establecido en los fallos de esta Sala del 10 de mayo de 2000 (Luis Scharbay Rodríguez c/ Gaseosas Orientales el criterio reiterado en relación al salario, es que el mismo está constituido por el conjunto de remuneraciones de naturaleza salarial percibidas por el trabajador de manera habitual, regular y permanente, y que efectivamente ingresan a su patrimonio, brindándole una ventaja económica, aunque las mismas sean pagadas en lapsos de tiempo mayores a la nomina de pago regular, lo que incluye, aquellos bonos e incentivos, hechos bimensual, trimestral, semestral o anualmente, pero en forma reiterada y segura., S.A.) y del 17 de mayo de 2001 (Aguilar c/ Boeringer Ingelheim, C.A.), **el ‘salario normal’ estaba constituido por el conjunto de remuneraciones de naturaleza salarial percibidas por el trabajador de**

manera habitual, es decir, en forma regular y permanente, y que efectivamente ingresan a su patrimonio, brindándole una ventaja económica.

En los fallos mencionados se estableció que la forma acertada de determinar **el ‘salario normal’ de un trabajador, consiste en tomar como referencia el salario en su noción amplia, conocida como ‘salario integral’, consagrado en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990, conformado por todos los ingresos, provechos o ventajas que percibe el trabajador por ‘causa de su labor’ y que ingresan en realidad y de manera efectiva a su patrimonio,** para luego filtrar en cada caso concreto, todos sus componentes no habituales, no percibidos en forma regular y permanente. Fijándose de esta manera el “salario normal”.

Hay que indicar igualmente que por ‘regular y permanente’ debe considerarse todo aquel ingreso percibido en forma periódica por el trabajador, aunque se paguen en lapsos de tiempo mayores a la nomina de pago cotidianamente efectiva, es decir, son “salario normal” aquellos pagos como bonos e incentivos, hechos bimensual, semestral o anualmente, pero en forma reiterada y segura.

Del extracto de la sentencia transcrita, evidencia la Sala que el criterio reiterado en relación al salario normal, de conformidad con lo previsto en el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) es que el mismo está constituido por el conjunto de remuneraciones de naturaleza salarial percibidas por el trabajador de manera habitual, regular y permanente, que efectivamente ingresan a su patrimonio, brindándole una ventaja económica y permitiéndole una libre disponibilidad respecto a ellas, aunque las mismas sean pagadas en lapsos de tiempo mayores a la nómina de pago regular, pero en forma reiterada y segura.

Por otra parte, el citado artículo 133, en su párrafo tercero, numeral 1, señala que son beneficios sociales de carácter no remunerativo y por tanto no tienen naturaleza salarial, los servicios de comedores, provisión de comidas y alimentos. Ahora bien, la palabra “provisión”, es definida por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, como “acción y efecto de proveer”, mientras que “proveer” es definido como “suministrar o facilitar lo necesario o conveniente para un fin”. La provisión de alimentos, prevista en la citada norma como elemento no salarial, debe ser entendida como la entrega de éstos o el suministro de lo necesario para obtenerlos. Resulta pertinente acotar que lo consagrado en el referido párrafo del precepto legal analizado, concuerda con el espíritu de lo previsto en la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2011) –aplicable por cuanto la relación se inició el 7 de octubre de 2007 hasta el 15 de mayo de 2012- que prevé la obligación para el patrono del otorgamiento de una comida balanceada durante la jornada de trabajo, cuyo cumplimiento, a elección del patrono, puede ser mediante comedores propios operados por el empleador o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones; mediante la contratación del servicio de comida elaborada por empresas especializadas; mediante la provisión o entrega al trabajador de cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, emitidas por empresas especializadas, con los que el trabajador únicamente podrá obtener comidas o alimentos en restaurantes o establecimientos de expendio de alimentos; mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias empresas, próximos a los lugares de trabajo; mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición. Con lo cual el propósito de la Ley de Alimentación, es que el trabajador reciba un beneficio social de carácter no remunerativo, pues se pretende que reciba la comida o en todo caso tickets, cupones o tarjetas electrónicas de alimentación que puedan ser utilizadas solo para la obtención de alimentos.

En ese mismo sentido, se establece en dicha Ley, específicamente en el párrafo primero del artículo 4, que el beneficio de alimentación no podrá ser pagado en dinero en efectivo, pues allí el dinero ingresaría en el patrimonio del trabajador, generando una ventaja económica y él tendría la disponibilidad del mismo para emplearlo de la forma que él

decida, no teniendo la limitación de la adquisición de alimentos, lo que acarrea que se desvirtúe el propósito de la ley y la naturaleza propia del beneficio.

Sin embargo, la referida Ley de Alimentación para los trabajadores y las trabajadoras (2011) consagra unos casos de excepción en los que sí se permite que este beneficio sea otorgado en dinero, a saber, cuando el empleador con menos de veinte (20) trabajadores, se le dificulte cumplir con el beneficio de alimentación, mediante las formas enumeradas en el presente artículo; cuando a los trabajadores, independientemente del número de empleados con que cuente su empleador, se les dificulte acceder a los establecimientos habilitados para canjear los cupones o tickets de alimentación, o utilizar la tarjeta electrónica; en caso de que la jornada de trabajo no pueda ser cumplida por el trabajador por causas imputables a la voluntad del patrono, o por una situación de riesgo, emergencia, catástrofe o calamidad pública derivada de hechos de la naturaleza que afecten directa y personalmente al trabajador, pero no al patrono, así como en los supuestos de vacaciones, incapacidad por enfermedad o accidente que no exceda de doce (12) meses, descanso pre y post natal y permiso o licencia de paternidad, mientras dure cualquiera de las situaciones mencionadas, y; cuando en convenciones colectivas de trabajo se haya establecido el pago en efectivo.

Realizadas las precedentes consideraciones, debe esta Sala acotar que, según lo establecido en la sentencia recurrida, el denominado en los recibos de pago “bono de alimentación”, no cumplía con las características implícitas en el párrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) ni en la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2011) para considerar ese pago un beneficio social de carácter no remunerativo, pues no constituía la provisión de una comida balanceada, en especie, ni tampoco se verificó la entrega de cupones, tickets o tarjeta electrónica de alimentación, sino un pago en efectivo, que tampoco se configuró en alguno de los supuestos de hecho que prevé dicha ley especial como excepción para que se permita el cumplimiento de la obligación allí establecida al empleador en dinero efectivo; por lo que no se puede imputar ese pago como cumplimiento de una comida balanceada bajo esa modalidad de efectivo, sino que por el contrario, el pago percibido por el trabajador bajo esa denominación de “bono de alimentación” revestía las características propias de las percepciones que integran el salario normal, pues constituyó una remuneración en efectivo devenida de la prestación de servicios, que era devengada de forma regular y permanente, que ingresaba a su patrimonio y podía ser utilizada según la voluntad del trabajador, no estando solo limitada a la obtención de alimentos.

En virtud de las razones expuestas, considera esta Sala que el sentenciador de la recurrida no incurrió en la infracción del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, aplicable *ratione temporis*, por errónea interpretación, motivo por el cual la única denuncia contenida en el escrito de formalización resulta improcedente y en consecuencia, se resuelve sin lugar el recurso de casación anunciado por la parte demandada. Así se declara.

DECISIÓN

En mérito de las precedentes consideraciones, este Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación Social, administrando justicia en nombre de la República Bolivariana de Venezuela y por autoridad de la Ley, hace los siguientes pronunciamientos de conformidad con lo establecido en los artículos 174 y 175 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo: **PRIMERO: DECLARA SIN LUGAR** el recurso de casación propuesto por la parte demandada contra la sentencia dictada por el Juzgado Superior Tercero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, en fecha 30 de julio del año 2014, y **SEGUNDO: CONFIRMA** la sentencia mencionada.

En virtud de la declaratoria sin lugar del recurso de casación anunciado por la parte demandada, procede la condena en costas del recurso, según lo establecido en el artículo 61 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Publíquese y regístrese. Remítase el expediente a la Unidad de Recepción y Distribución de Documentos de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas. Particípese de esta remisión al Tribunal Superior de origen, anteriormente mencionado, de conformidad con lo previsto en el artículo 176 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Dada, firmada y sellada en la sala de Despacho de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en Caracas, a los veinticuatro (24) días del mes de abril del año 2017. Años 207° de la Independencia y 158° de la Federación.

La Presidenta de la Sala,

MARJORIE CALDERÓN GUERRERO

El Vicepresidente de la Sala,

El Magistrado,

JESÚS MANUEL JIMÉNEZ ALFONZO

EDGAR GAVIDIA RODRÍGUEZ

La-

Magistrada,

El Magistrado Ponente,

MÓNICA MISTICCHIO TORTORELLA

DANILO A. MOJICA MONSALVO

El Secretario,

MARCOS ENRIQUE PAREDES

R.C. N° AA60-S-2014-001245

Nota: Publicada en su fecha a

El Secretario,