

Guía Estructurada Nivel 360°: Auditoría Forense Laboral y Estructuración Estratégica de Compensaciones en Venezuela (2026)

Asistente-IA Consultoría

Importante: Gemini Requiere navegador iniciado con tu cuenta de Gmail

VIDEO

AUDIO

GUIA

El presente dictamen técnico, emitido bajo los más rigurosos estándares de auditoría forense laboral y consultoría de nivel élite (metodología Big4), tiene como propósito fundamental e ineludible blindar el patrimonio de las entidades de trabajo del sector privado en la República Bolivariana de Venezuela. Ante la reconfiguración macroeconómica del Ingreso Mínimo Mensual Integral (IMMI) a doscientos cuarenta dólares de los Estados Unidos de América (\$240) ¹ y la entrada en vigencia plena de la Ley de Protección de las Pensiones de Seguridad Social frente al Bloqueo Imperialista (LPPSS) con una alícuota tributaria del nueve por ciento (9%) ³, el riesgo de contingencias por pasivos laborales retroactivos y multas parafiscales es inminente y letal para el flujo de caja operativo.

La gestión de compensaciones en el entorno corporativo venezolano ya no admite discrecionalidad semántica, improvisación contable o "prácticas de mercado" no sustentadas. Exige una precisión procedimental quirúrgica, fundamentada estrictamente en la jerarquía del bloque normativo venezolano (Pirámide de Kelsen): partiendo desde el principio de primacía de la realidad consagrado en el Artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), descendiendo a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y la LPPSS, materializándose en los Decretos Presidenciales (como el Decreto N° 4.805) y ejecutándose operativamente a través de las Providencias Administrativas del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT).⁵

1. Definición Jurídica Forense de los Bonos No Salariales

En estricto apego al marco sustantivo laboral, el ordenamiento jurídico venezolano consagra el principio protector de la remuneración bajo el Artículo 104 de la LOTTT. Esta norma presume como salarial toda ventaja patrimonial, provecho o remuneración que reciba el trabajador por la prestación de su servicio, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo.⁸ Sin embargo, el ordenamiento

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

prevé excepciones taxativas que la empresa privada debe dominar a la perfección para estructurar paquetes competitivos sin detonar el capital de trabajo.

Los Bonos No Salariales, jurídicamente denominados como Beneficios Sociales de Carácter No Remunerativo, encuentran su asidero legal y definición absoluta en el Artículo 105 de la LOTTT.⁸ Consisten en facilidades, provisiones o pagos de contingencias entregados por el patrono con el propósito exclusivo de mejorar la calidad de vida del trabajador y proteger a su núcleo familiar. Su naturaleza jurídica y su defensa en tribunales radican en la teoría de la *ajenidad a la contraprestación directa del servicio*. Para que una bonificación mantenga su inmunidad salarial y no contamine el recálculo de prestaciones sociales, utilidades o vacaciones, debe cumplir concurrentemente con tres elementos forenses: primero, no debe evaluar la cantidad, calidad, ni el esfuerzo productivo del trabajador (no es a destajo); segundo, no debe ser de libre disposición irrestricta si emula salario recurrente; y tercero, debe nacer de la liberalidad del patrono, la convención colectiva o el mutuo acuerdo homologado, documentándose en recibos separados y demostrando su destino material (educación, salud, alimentación o transporte). Las empresas pueden consultar directrices sobre esta compleja configuración de [bonos no salariales en adaptaproerp.com](http://www.adaptaproerp.com) para sistematizar su entrega operativa sin incurrir en fraude de ley.

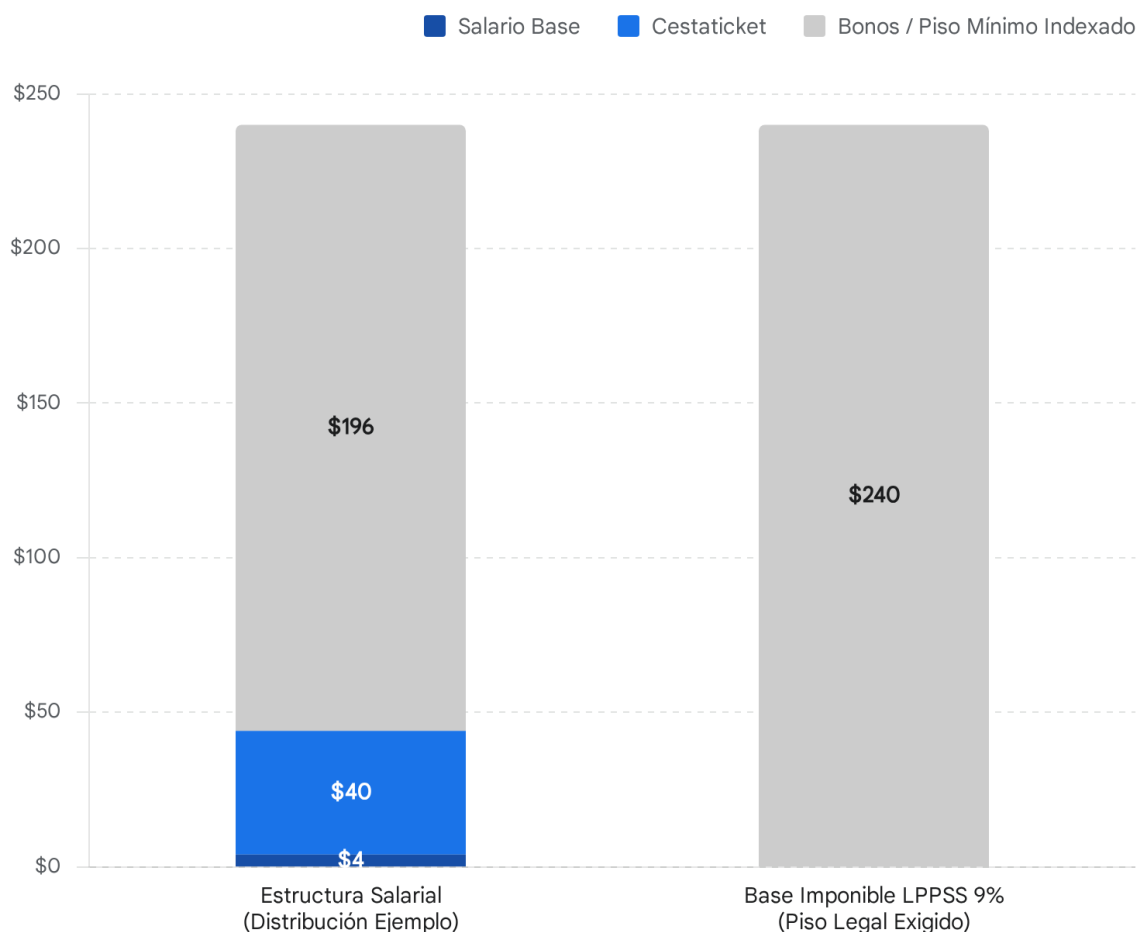
2. El Ingreso Mínimo Mensual Integral (Decreto N° 4.805 y Ajustes 2026)

La arquitectura remunerativa actual de Venezuela obedece a un modelo de indexación anclado al tipo de cambio oficial publicado por el Banco Central de Venezuela (BCV). El hito regulatorio que transformó la manera en que se concibe el pago en el país emana del Decreto N° 4.805, publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.746 de fecha 01 de mayo de 2023.⁵

El Artículo 6 de dicho Decreto acuñó formalmente el concepto de "Ingreso Mínimo Mensual Integral" (IMMI), definiéndolo como la suma total de los conceptos asociados al salario (con o sin incidencia salarial) y aquellos beneficios otorgados para incrementar la protección social, incluyendo el Cestaticket Socialista y los subsidios adicionales indexados.⁶ Este modelo obliga al sector privado a reconstruir sus estructuras contables reconociendo que el Ejecutivo Nacional asume un piso de ingresos que, para el año 2026, ha sido ajustado operativamente a \$240 indexados.¹

La implicación técnica y forense de este decreto es monumental: el IMMI no es sinónimo de salario mínimo nacional (el cual se mantiene congelado en Gaceta Oficial en Bs. 130)¹¹, sino una agregación matemática de percepciones mixtas que funge como parámetro de supervivencia económica y, críticamente, como el piso de cálculo impositivo ineludible para la contribución especial de la Ley de Protección de las Pensiones de Seguridad Social.⁴ Comprender esta disociación entre salario base e ingreso total es el primer paso para evitar la quiebra técnica por pasivos ocultos. Para una inmersión técnica profunda en la formulación contable y la parametrización de sistemas sobre el [Ingreso Mínimo Mensual Integral](http://www.adaptaproerp.com), refiérase a [adaptaproerp.com](http://www.adaptaproerp.com).

Estructura del Ingreso Mínimo Integral Indexado y su Impacto Parafiscal



Composición referencial del Ingreso Mínimo Integral Indexado (\$240) exigido para 2026. La base de cálculo para la Ley de Protección de Pensiones (LPPSS) se ancla al 100% de este ingreso consolidado, neutralizando cualquier intento de ahorro fiscal mediante la desalarización extrema.

Fuentes de datos: [Nayma Consultores](#), [Central Law](#), [Swissinfo \(EFE\)](#), [Baker McKenzie](#).

3. Mecanismos Válidos para Incentivar el Rendimiento sin Salarizar (La Ingeniería de la Condicionalidad)

Salarizar las cuotas de productividad detona exponencialmente el pasivo prestacional retroactivo contemplado en el Artículo 142 de la LOTT. Cuando una empresa decide pagar comisiones o bonos

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

directamente atados a la cantidad de piezas producidas o ventas cerradas, está creando un sistema de remuneración a destajo o por unidad de obra, el cual forma parte indivisible e irrenunciable del Salario Normal.⁹ Para incentivar el rendimiento sin contaminar la base salarial legal, la directiva debe aplicar lo que en auditoría forense se conoce como la "Ingeniería de la Condicionalidad del Beneficio". El primer paso es garantizar la ajenidad al servicio directo. El bono no puede atarse a una fórmula matemática individual de esfuerzo continuo. En su lugar, debe aplicarse una condicionalidad colectiva y macroeconómica, atando el pago a los resultados globales de rentabilidad, eficiencia energética o métricas operativas generales de la entidad de trabajo, y nunca al esfuerzo aislado del trabajador. Por ejemplo, se debe pactar un "Bono de Calidad de Vida si la sucursal cumple su meta de ahorro operativo trimestral". Asimismo, se exige una discrecionalidad documentada; es menester notificar por escrito, sin que genere permanencia contractual, que la asignación es un beneficio eventual sujeto a evaluación financiera de la Junta Directiva. Finalmente, el patrono debe dominar la carga probatoria, empleando instrumentos como el reintegro de gastos contra la presentación de facturas fidedignas (transporte, telecomunicaciones), desvirtuando así el elemento de "libre disponibilidad" que caracteriza al salario, tal como lo ha dictaminado la Sala de Casación Social en reiterada jurisprudencia.¹³

4. Implementación del Ingreso Mínimo de \$240 en el Sector Privado

Ante el exhorto público del Ejecutivo Nacional de no mantener ingresos integrales por debajo del umbral de \$240², la empresa privada enfrenta un desafío colosal de reestructuración y saneamiento contable que debe abordarse en tres frentes distintos:

Para los **nuevos ingresos**, la configuración contractual debe ser diáfana. El contrato de trabajo escrito (Art. 58 LOTTT) debe reflejar de manera indubitable el salario mínimo oficial fijado en la Gaceta Oficial vigente (actualmente Bs. 130). Los ingresos complementarios requeridos para alcanzar el umbral competitivo de mercado de \$240 deben estipularse a través de cláusulas independientes denominadas "Asignaciones por Calidad de Vida" o "Subsidio de Transporte y Alimentación", advirtiendo mediante cláusulas de salvaguarda su naturaleza estricta al amparo del Artículo 105 de la LOTTT y su nula incidencia prestacional.

En el caso de la **nivelación de trabajadores antiguos** que devengan ingresos inferiores, existe una prohibición absoluta y de orden público de modificar unilateralmente el salario nominal pactado a la baja para inyectar bonos y llegar al nuevo piso. La nivelación hacia el estándar de \$240 se ejecuta exclusivamente emitiendo actas-convenio bilaterales, donde las partes acuerdan la recepción de nuevas ayudas socioeconómicas fluctuantes. Estas actas deben justificar el aumento en la mitigación del costo de vida e inflación, blindando a la empresa para que este nuevo flujo de caja no impacte la antigüedad ya consolidada del trabajador.

El escenario más crítico es la **reestructuración formal de ingresos mixtos (Sueldo + Bonos)** que ya vienen contaminados. Toda porción en divisas que la empresa venía entregando sin soporte legal, de manera regular, fija, recurrente, atada a la jornada ordinaria y depositada en la cuenta nómina, ya se encuentra tácitamente salarizada por el principio de primacía de la realidad consagrado en la CRBV.¹⁴ Para sanear este riesgo, se requiere ejecutar un finiquito transaccional profundo: liquidar el pasivo acumulado con base en el salario de facto mediante acuerdos ante la Inspectoría del Trabajo, e iniciar un nuevo esquema estructural con recibos estrictamente separados, reglas claras de

condicionalidad, carga probatoria documental y un estricto control parafiscal.

5. Desarrollo de los 11 Puntos Críticos de la Auditoría Forense Laboral

#1: Matriz de Riesgo Cero: Ejemplos de Estructuración de Ingresos

Para evitar desnaturalizar el salario y detonar contingencias, la arquitectura de la remuneración mensual debe blindarse aislando los conceptos de naturaleza disímil, tal como se expresa en la siguiente matriz (los valores expresados en USD son referenciales y deben pagarse en su contravalor en Bolívares a la tasa oficial del BCV).

Nivel Operativo	Salario Normal Base (Eq. USD)	Cestaticket (Instrumento Electrónico Eq. USD)	Bono No Salarial Art. 105 (Ayuda Calidad de Vida)	Total IMMI Mensual Equivalente
Mínimo / Obrero Básico	\$4.00 (Bs. 130)	\$40.00	\$196.00	\$240.00
Medio / Analista Técnico	\$60.00	\$40.00	\$200.00	\$300.00
Máximo / Gerencia Media	\$200.00	\$40.00	\$560.00	\$800.00

Esta separación estructural garantiza que el cálculo del pasivo retroactivo (Antigüedad) de la empresa solo se indexe sobre la primera columna, protegiendo el patrimonio corporativo.

#2: Cumplimiento Parafiscal (9% Ley de Pensiones y su Piso Mínimo)

La Ley de Protección de las Pensiones de Seguridad Social establece una contribución especial del 9% a cargo exclusivo de la persona jurídica empleadora.³ El punto ciego que está quebrando a las Pymes radica en la base de cálculo: esta contribución grava el "total de pagos realizados al trabajador por concepto de salario y bonificaciones de carácter no salarial".³ Adicionalmente, la ley instaura una presunción *iuris et de iure*: en ningún caso la base imponible declarada por trabajador podrá ser inferior al "ingreso mínimo integral indexado" establecido por el Ejecutivo Nacional (fijado en \$240).⁴ Operativamente, si un empleador mantiene a un conserje o trabajador a tiempo parcial

con un ingreso total real de \$150 mensuales, su base de cálculo para la contribución ante el SENIAT no será de \$150, sino obligatoriamente de \$240, lo que arroja una alícuota a enterar de \$21.6 mensuales por dicho trabajador.¹⁶ El pago se rige por el calendario de terminal de RIF publicado mediante la Providencia Administrativa SNAT/2025/000093.⁷

#3: Delimitación de "Salario Normal" vs. "Salario Integral" (LOTTT)

El Salario Normal, tipificado en el Artículo 104 de la LOTTT, se concibe como la remuneración devengada en forma regular y permanente por el trabajador durante su jornada ordinaria.⁸ Es la base matemática exclusiva y excluyente para el cálculo de los beneficios de Vacaciones, Bono Vacacional y Utilidades.¹⁴ Por el contrario, el Salario Integral, regulado en el Artículo 122 de la LOTTT, representa la sumatoria del Salario Normal más la alícuota mensualizada fraccionada de las utilidades y el bono vacacional. Este Salario Integral constituye la base de cálculo única para el pago de la Antigüedad (Prestaciones Sociales del Art. 142) y las indemnizaciones punitivas por despido injustificado. Confundir estas bases e incluir bonos no salariales en ellas genera un espiral inflacionario de pasivos ("doble impacto") que destruye el capital de trabajo.

#4: Análisis Forense de la Sentencia AA60-S-2024-000631 (26/06/2025)

En el expediente N° AA60-S-2024-000631¹⁷, emanado de la Sala de Casación Social, se juzgó la peligrosidad jurídica de las asignaciones "unilaterales" no condicionadas. Un pago otorgado libremente por la empresa (sin convención colectiva ni acta convenio bilateral) de forma recurrente fue demandado como salario por el trabajador, obligando a la empresa a litigar hasta el máximo tribunal para defender su naturaleza. La recomendación ineludible y directiva es nombrar y pactar todo beneficio. Es un error garrafal utilizar nomenclaturas operativas como "Bono de Producción", "Incentivo Mensual Fijo" o "Bono de Guardias". La formalidad exige titularlos como "Ayuda por Calidad de Vida (Coyuntura Macroeconómica)" o "Subsidio Complementario de Cesta Básica", soportándolos siempre en un Acta Convenio firmada por el trabajador donde se renuncie expresamente a su carácter retributivo.

#5: Sector Retail (Mostradores) - Zafras y Campañas Estacionales

El sector retail (CIU 47) emplea personal de alta rotación y exige un sobreesfuerzo masivo en temporadas de zafra (ej. noviembre-diciembre). El error clásico es liquidar este sobreesfuerzo pagando "Comisiones extra por zafra" o "Bonos de venta navideña", conceptos que son cien por ciento salariales. La recomendación estructural es activar "Convenios Gremiales de Apoyo Logístico Temporal". A través de esta figura, la empresa otorga un paquete contingente de viáticos sujetos a rendición (para costear el transporte nocturno) y subsidios directos de comida en el establecimiento. Si el mercado laboral exige un estímulo dinerario, debe pactarse como una "Bonificación Única de Cierre de Campaña", pagadera una sola vez al año. Al carecer de periodicidad mensual, esta bonificación destruye el elemento de "regularidad y permanencia" exigido por la jurisprudencia para transmutar en Salario Normal.

#6: Estrategias de Ingreso Emocional sin Impacto Contable

La retención de talento en la Venezuela hiper-indexada exige políticas directivas que no incrementen pasivos retroactivos ni bases imponibles para la LPPSS. Las estrategias de "Ingreso

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

Emocional" son la barrera de contención ideal: implementación de flexibilidad horaria escalonada (banco de horas para diligencias personales sin descuento de nómina); otorgamiento de días libres remunerados no imputables a vacaciones en aniversarios o hitos familiares; y la contratación de pólizas de salud, vida y odontología colectivas (HCM). Estas acciones generan un profundo arraigo corporativo sin constituir ventajas patrimoniales de libre disposición monetaria que el SENIAT o un tribunal puedan gravar o salarizar.

#7: Gestión del Cestaticket y la Obligatoriedad de Instrumentos Separados

El Cestaticket Socialista, fijado en el equivalente a \$40 indexados, es por mandato de ley un beneficio intransigiblemente no salarial. Sin embargo, la praxis operativa de depositarlo en efectivo o mediante transferencia a la cuenta bancaria de nómina ("cuenta sueldo") contamina de inmediato la naturaleza del pago.¹³ Según el Artículo 5 del Decreto-Ley del Cestaticket Socialista (2015), este debe otorgarse obligatoriamente a través de comedores, cupones o tarjetas electrónicas de alimentación emitidas por empresas especializadas.⁹ Entregar el contravalor en efectivo directo al trabajador es una desnaturalización operativa gravísima que elimina la protección legal del beneficio y expone a la empresa a recálculos millonarios en juicios por simulación de salario.²¹

#8: Simulaciones Matemáticas Decembrinas y Demandas en Divisas

El gran punto ciego del cierre de ejercicio fiscal ocurre cuando las empresas cometen el error garrafal de seguir pagando la "Ayuda de Calidad de Vida" mensual mientras el trabajador se encuentra disfrutando de sus Vacaciones Colectivas. Si el bono se estructuró legalmente para "paliar el gasto de traslado, vestimenta y asistencia diaria", pagarlo cuando el empleado descansa en su hogar es la prueba documental irrefutable de que el patrono siempre lo consideró un salario disfrazado, entregando la prueba plena al trabajador.⁸

Simulación Forense: Trabajador Nivel Medio (\$300 IMMI -> \$60 Base + \$40 Cestaticket + \$200 Bono Ayuda).

Contexto: Ingresó el 01/01/2026 y renuncia el 01/12/2026. Alícuota de Utilidades de 30 días, Vacaciones de 15 días.

(Cálculo teórico referencial expresado en divisas para dimensionar el riesgo)

Concepto a Liquidar en Diciembre 2026	Fórmula LOTT (Usando Base Salarial Correcta de \$60)	Impacto de Contingencia si el Juez Salariza el Bono de \$200
Utilidades Anuales (30 días)	\$60.00 (Salario Normal base)	Subiría a \$260 (\$60+\$200). Pérdida de -\$200
Bono Vacacional (15 días)	\$30.00	Subiría a \$130. Pérdida de -\$100

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

Antigüedad Art 142 (1 Año)	Salario Integral \$67.5 x 1 año = \$67.5	Subiría a \$292.5. Pérdida de -\$225
Liquidación Legal Total Estimada	\$157.50 (+ CT \$40 y eventualidades)	Costo judicial por fraude: \$682.50 (Incremento de 333%)

El origen de las recurrentes demandas laborales por montos reiterados en divisas radica en la traza bancaria. El trabajador demuestra mediante estados de cuenta nacionales, internacionales (Zelle) o cuentas custodia que recibía transferencias de \$200 fijos cada 15 y 30 de mes de manera indefectible.¹⁴ Ante la falta de contratos y recibos exculpatorios, la Sala de Casación Social aplica la primacía de la realidad: todo pago recurrente sin exigencia de facturas, depositado periódicamente y que genera ventaja económica, es salario.¹³ Esto obliga al patrono a liquidar utilidades, vacaciones y antigüedad usando los \$300 completos como base, quebrando la continuidad operativa de la empresa.

#9: Evaluación Operativa y Contable: Comedor vs. Cestaticket

La decisión entre Cestaticket y Comedor define la eficiencia fiscal de la empresa.²⁴ El Cestaticket (vía tarjetas electrónicas) representa un costo fijo indexado mensual equivalente a \$40 por empleado. Su ventaja radica en un proceso contable sumamente simple, tercerizado a empresas administradoras. Su gran desventaja es la alta percepción de desvalorización por parte del empleado frente a la canasta básica inflacionaria.

Por otro lado, el beneficio de Comedor (amparado en el Art. 105 LOTTT y la Ley de Alimentación) absorbe directamente el costo nutricional del trabajador.²⁰ Su inmensa ventaja corporativa permite un control inflacionario real sobre los insumos al comprar a mayoristas, genera deducciones directas de ISLR sobre la infraestructura del comedor y tiene un impacto gigantesco en la retención de talento y el presentismo laboral. Su desventaja son los gastos operativos logísticos ineludibles (permisos sanitarios, controles de mermas, contratación de personal manipulador de alimentos). En el sector industrial (CIIU Manufactura), el comedor demuestra ser estadísticamente y financieramente superior al ticket electrónico.

#10: Prohibición Absoluta de la Nomenclatura "Bono de Guerra"

Constituye una mala praxis contable negligente y un suicidio jurídico nombrar cualquier concepto de pago en la empresa privada como "Bono de Guerra".²⁶ La justificación legal es taxativa: el "Bono contra la Guerra Económica" fue creado mediante decreto del Ejecutivo Nacional (Art. 3, Decreto N° 4.805) con aplicación exclusiva para los trabajadores, jubilados y pensionados del Sector Público de la República, pagadero únicamente mediante transferencias de la Plataforma Patria.⁶ El sector privado carece de base legal para arrogarse esta figura administrativa.

La consecuencia jurídica bajo el Artículo 104 de la LOTTT es lapidaria: si un patrono privado etiqueta un pago como "Bono de Guerra", en una eventual demanda, el juez laboral determinará sin

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

titubeos que la empresa intentó simular un decreto estatal inaplicable a su naturaleza jurídica con el único fin de evadir sus obligaciones prestacionales, procediendo de inmediato a salarizar el 100% del pago depositado y sancionando a la empresa por simulación y fraude a la ley.

#11: Puntos Ciegos (Red Flags Operativos y Semánticos Forenses)

La auditoría forense detecta contingencias observando "Red Flags" sutiles pero destructivos:

1. **Nomenclaturas de Productividad:** Etiquetar pagos como "Bono de Productividad" o "Incentivo de Metas". La productividad evalúa el esfuerzo directo. Si evalúa el esfuerzo individual, es salario a destajo. No hay defensa legal posible.
2. **Monto fijo quincenal invariable:** Si un bono de "subsidio de transporte" no fluctúa jamás y se paga sistemáticamente al centavo los mismos días que la quincena, el tribunal presume que es un salario fraccionado encubierto.
3. **Contaminación de la Cuenta Nómina:** Si el Cestaticket o la "Ayuda de Calidad de Vida" ingresan a la misma cuenta corriente bancaria donde se paga el salario base ¹⁸, se produce una presunción jurídica irrefutable de "mezcla de patrimonio" o "salario paquetizado". ¹³
4. **Inconsistencia en Reposos:** Subsidiar "viáticos logísticos" o "calidad de vida por asistencia" cuando el trabajador lleva 15 días incapacitado por reposo del IVSS desvirtúa su naturaleza de "ayuda operativa".

6. Sección FAQ: 50 Preguntas Frecuentes Corporativas sobre Compensaciones

Esta sección compendia las consultas críticas de Juntas Directivas, resueltas mediante respuestas técnicas sustentadas en la LOTT, LPPSS y normativa conexas.

Bloque 1: Ley de Protección de Pensiones (LPPSS) y Parafiscalidad

1. **¿El Salario Mínimo Nacional en Venezuela aumentó a \$240?** No. El salario mínimo nacional legalmente vinculante se mantiene en Bs. 130 según Gaceta Oficial. El monto de \$240 indexados corresponde al Ingreso Mínimo Integral (IMMI) fijado como exhorto de ingresos y piso de cálculo para pensiones.²
2. **¿Cuál es el tope máximo imponible de la contribución de la LPPSS?** La ley vigente establece una alícuota de hasta el 9% aplicable sobre el total devengado (salarios más bonos no salariales), estableciendo como presunción legal un piso imponible mínimo anclado al IMMI (\$240), pero no estipula un tope máximo.⁴
3. **¿La LPPSS del 9% aplica sobre los bonos pagados en dólares?** Afirmativo. El Artículo 10 de la LPPSS indica claramente que la base de cálculo incluye el total de los pagos realizados, abarcando salarios y bonificaciones en divisas o su equivalente.³
4. **¿Debo descontar el 9% de la LPPSS del salario del trabajador?** Rotundamente no. Esta es una contribución parafiscal especial a cargo cien por ciento de la persona jurídica (el empleador). Descontarlo del trabajador constituye apropiación indebida y violación de la LOTT.
5. **¿Qué significa contablemente que la LPPSS grava el "total de pagos"?** Abarca sin distinción todas las remuneraciones, primas, subsidios de calidad de vida y liberalidades regulares entregadas al empleado, independientemente de si tienen o no impacto en

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

prestaciones sociales.³

6. **¿El SENIAT puede multar a la empresa por declarar la LPPSS fuera de fecha?** Sí. La Providencia Administrativa SNAT/2025/000093 tipifica el calendario de declaraciones según el terminal del RIF; el incumplimiento acarrea multas sancionatorias severas contempladas en el Código Orgánico Tributario.⁷
7. **¿Los trabajadores subcontratados suman a mi base imponible de LPPSS?** El responsable directo y sujeto pasivo es su contratista (empleador directo). No obstante, la empresa beneficiaria asume responsabilidad solidaria si el contratista evade sus obligaciones tributarias y laborales.
8. **¿La contribución de la LPPSS es deducible del ISLR de la empresa?** Sí. Al ser un tributo parafiscal exigido por el Estado para operar, califica plenamente como un gasto normal, necesario y deducible de la operación territorial.
9. **¿Los trabajadores pensionados por el IVSS que siguen laborando obligan al pago de la LPPSS?** Sí. Aunque el pensionado no pague retenciones del IVSS regular, la empresa empleadora sigue estando obligada a calcular y enterar el 9% de la LPPSS sobre los ingresos de dicho trabajador activo.
10. **¿Existe confusión técnica entre las bases de LPPSS, FAOV e IVSS?** Constantemente. El patrono debe separar bases: el IVSS y el FAOV se calculan sobre el Salario Normal (excluyendo bonos del Art 105); mientras que la LPPSS grava el "ingreso total devengado" (Salario + Bonos), respetando el piso de \$240.

Bloque 2: Cestaticket y Beneficios de Alimentación

11. **¿El Cestaticket de \$40 entra para el cálculo del bono vacacional?** Negativo. La Ley del Cestaticket Socialista establece expresamente que es un beneficio social de carácter no remunerativo intransigible, ajeno a cálculos salariales o prestacionales.
12. **¿Es obligatorio pagar Cestaticket si la empresa otorga servicio de comedor?** No. El comedor industrial suple materialmente el mandato de la ley de alimentación, absorbiendo la obligación de pago dinerario, salvo que el convenio colectivo dicte un pago complementario.²⁰
13. **¿Puedo depositar el Cestaticket en efectivo o transferencia a la cuenta nómina del trabajador?** Es una práctica ilegal y de alto riesgo. La ley exige que sea mediante comedores, cupones o tarjetas electrónicas dedicadas de alimentación.²⁰
14. **¿Los reposos médicos avalados por el IVSS interrumpen el derecho al pago del Cestaticket?** No. El Reglamento de la Ley de Alimentación establece garantías absolutas de continuidad de pago durante reposos médicos prolongados y licencias de maternidad.
15. **¿Entregar una caja CLAP exime a la empresa privada de pagar el Cestaticket?** No. La entrega de bolsas alimenticias solo suple la ley si se estructura y administra estrictamente bajo los preceptos normativos de provisión de comida balanceada regulada por el Instituto Nacional de Nutrición.
16. **¿Puedo descontar préstamos personales al trabajador directamente de su Cestaticket?** Completamente inviable e ilegal. El beneficio del Cestaticket es inembargable y no admite compensación, deducción o retención por deudas civiles o laborales.
17. **¿Debo otorgar el Cestaticket a gerentes de alto nivel directivo?** Sí. Las reformas del Decreto-Ley de 2015 eliminaron el antiguo tope de salarios mínimos, haciendo universal el

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

beneficio para toda la nómina sin distinción jerárquica.¹⁹

18. **¿Un trabajador en periodo de prueba tiene derecho al cobro de Cestaticket?** Sí, el derecho a la alimentación se genera desde el primer día de prestación efectiva del servicio en la relación laboral.
19. **¿Las PYMES y firmas personales están exceptuadas de pagar el Cestaticket?** No existe excepción alguna. Toda entidad de trabajo (incluso condominios) que emplee trabajadores bajo dependencia debe cumplir con el beneficio alimentario indexado.²⁰
20. **¿Cómo se paga la fracción del Cestaticket si el empleado falta injustificadamente?** El Reglamento permite la deducción prorrateada del beneficio alimentario únicamente por los días no laborados de forma injustificada, calculando la base mensual sobre 30 días.

Bloque 3: Salario, Bonificaciones y Condicionalidad

21. **¿Un "Bono por Asistencia Perfecta" se considera salario normal?** Sí. Cumplir con el horario de trabajo es la obligación principal del contrato. Premiar el solo hecho de asistir retribuye directamente la subordinación, configurando salario pleno.
22. **¿Cómo entrego bonificaciones en dólares sin que se conviertan en salario?**
Condicionando jurídicamente su entrega: asumiéndolas como reembolso de gastos con facturas, provisiones tasadas para salud/educación, u otorgando discrecionalidad no habitual amparada en actas de recibo firmadas bajo el Art. 105.¹³
23. **¿Pagar la matrícula del colegio de los hijos del trabajador genera impacto salarial?** No. El pago directo a instituciones educativas está expresamente protegido y exento de salarización por los numerales del Artículo 105 de la LOTTT.
24. **¿Puedo suspender un bono no salarial de forma unilateral si las ventas caen?** Sí, única y exclusivamente si en el acta convenio de otorgamiento inicial se estipuló de forma expresa e irrefutable su carácter temporal, coyuntural y estrictamente sujeto a la revisión financiera de la Directiva.
25. **¿Las dotaciones de uniformes de alta gama salarizan el ingreso?** No. Los uniformes se clasifican como implementos de trabajo y seguridad industrial, exentos de cualquier incidencia por el Art. 105.
26. **¿Pagar la prima del seguro HCM privado a los empleados cuenta como salario?** No. El servicio de salud es un beneficio social protector del núcleo familiar, protegido por la LOTTT y sin impacto retroactivo.
27. **¿Un pago único anual por "Premio de Aniversario Empresarial" es salario?** No. Al carecer de los elementos de regularidad, periodicidad y permanencia mensual, se cataloga como un obsequio o liberalidad pura sin incidencia prestacional.
28. **¿El reintegro de kilometraje y gasolina para vendedores es salario?** No lo es, siempre y cuando el trabajador presente una relación de gastos fidedigna con facturas fiscales que demuestren que el dinero no ingresó a su patrimonio para su libre disfrute.
29. **¿Las comisiones variables por metas de ventas en dólares generan pasivos retroactivos?** Totalmente. Constituyen la esencia del salario por unidad de obra o destajo, y su impacto prestacional debe recalcularse a la tasa del BCV al momento de culminar la relación laboral.¹⁴
30. **¿Puedo acordar contratos de trabajo con ingresos cien por ciento (100%) variables?** Sí es lícito, pero el trabajador jamás podrá percibir un ingreso mensual inferior al salario mínimo

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

legal vigente (Bs. 130), y la empresa no podrá evadir el piso impositivo de la LPPSS (\$240).

Bloque 4: Moneda Extranjera, Finiquitos y Reestructuraciones

31. **¿Las liquidaciones laborales calculadas e indemnizadas en divisas son válidas?** Sí. El pago en divisas es perfectamente lícito en el derecho laboral venezolano si se estipula la divisa exclusivamente como "moneda de cuenta", liquidando efectivamente el monto a la tasa oficial del BCV del día de pago.¹⁴
32. **¿Se debe usar la tasa oficial del Banco Central de Venezuela para todos los procesos de nómina?** Es un imperativo legal de orden público. Su inobservancia acarrea nulidad de los recibos, multas severas e imputaciones por ilícitos cambiarios corporativos.
33. **¿Pagar vía transferencias de "Zelle" a una cuenta en el extranjero salariza el monto?** Sí. Si el pago retribuye directamente la labor del trabajador de manera recurrente, se considera salario normal, sin importar la jurisdicción o el instrumento financiero utilizado para la liquidación.¹⁴
34. **¿Tengo que actualizar los recibos de pago mensuales con los montos indexados al dólar?** Es imperativo. El recibo debe reflejar obligatoriamente el contravalor en Bolívares a la tasa oficial del BCV del momento del depósito, especificando claramente la indexación cambiaria.
35. **¿La indemnización por despido injustificado debe incluir los bonos discrecionales de \$200?** En principio no, si fueron estructurados correctamente bajo el Art 105. Sin embargo, si el trabajador demanda y demuestra regularidad sin soporte contable, el juez procederá a salarizarlos y el despido se calculará sobre la base ampliada.
36. **¿Puedo reducir el salario base de un trabajador si los ingresos de la empresa caen drásticamente?** Rotundamente prohibido. El salario pactado es irreductible e irrenunciable (principio de intangibilidad). Únicamente los bonos variables condicionados a métricas pueden fluctuar.
37. **¿El bono nocturno de un turno rotativo impacta el cálculo de las vacaciones?** Sí. Al retribuir las condiciones inherentes, específicas y continuas de la jornada de trabajo, integra indubitablemente el concepto de salario normal.
38. **¿Debo reportar y cruzar la data de los bonos no salariales con el IVSS?** Técnicamente el IVSS audita el Salario Normal declarado. No obstante, en inspecciones cruzadas y auditorías forenses, los fiscales solicitan los libros contables para cruzar el gasto; la documentación debe estar impecablemente separada.
39. **¿La provisión anual de juguetes en el mes de diciembre incide en el cálculo de antigüedad?** No. El artículo 105 de la LOTTT lo prohíbe de manera expresa, protegiendo esta liberalidad navideña tradicional.
40. **¿Es obligatorio indexar contractualmente el bono al dólar todos los meses?** El patrono asume los riesgos de su propia política cambiaria, pero el recibo de nómina debe expresarse obligatoriamente en la moneda de curso legal (Bolívares), referenciando el anclaje a la divisa solo a efectos contables de mantenimiento de valor.

Bloque 5: Puntos Ciegos Corporativos y Riesgos Operativos

41. **¿Qué ocurre jurídicamente si pago salarios base por debajo de Bs. 130?** La cláusula se considera nula. El empleador queda obligado solidariamente a pagar la diferencia salarial y

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

todas las incidencias legales prestacionales de forma retroactiva.¹⁸

42. **¿Los \$240 del IMMI deben entrar completos para el cálculo del pago de utilidades de fin de año?** No. Solo la porción minoritaria que ha sido calificada y pactada como salario base, más otros ingresos regulares que retribuyan el servicio directo, conformando el Salario Normal.¹⁴
43. **¿La figura de la "Porción Paquetada" sancionada por el TSJ me afecta como patrono?** Sí. Consiste en el fraude laboral de dividir el salario nominal real de manera artificial y ficticia para evadir el cálculo de prestaciones; los tribunales lo sancionan con severidad.
44. **¿Pagar \$10 diarios por "Ayuda Operativa de Traslado" sin soporte constituye un riesgo judicial?** Es un riesgo extremo. Viáticos entregados sin exigir rendición de cuentas, comprobantes o facturas fiscales se consideran ingreso de libre disponibilidad y mutan automáticamente a salario puro.
45. **¿Un bono pagado por la "disponibilidad" del trabajador con su teléfono celular personal incide en liquidación?** Sí. Pagar por estar "de guardia" y localizable retribuye el tiempo que el trabajador pone a disposición del patrono fuera de su jornada ordinaria, por ende, es salario.
46. **¿El pago del impuesto INCES se calcula sobre los bonos no salariales?** No. A diferencia de la agresiva Ley de Pensiones, la base tributaria del INCES se ancla conceptualmente al salario normal.
47. **¿Puedo adelantar el pago de las utilidades legales fraccionándolas durante los meses del año?** Sí es posible y lícito, mediante acuerdos de "Adelantos de Utilidades", siempre que quede debidamente especificado e imputado en los recibos de nómina mensuales para evitar dobles cobros a fin de año.
48. **¿Debo aplicar la retención del Impuesto Sobre la Renta (ISLR) sobre las utilidades abonadas al trabajador?** Sí, debe aplicarse en concordancia con el Decreto 1808 y el formulario AR-I de proyección de ingresos gravables del trabajador.
49. **¿Las propinas habituales en restaurantes y hoteles cuentan legalmente como salario del mesonero?** Sí. La fracción habitual integra el salario normal según las normativas especiales de establecimientos de servicio (usualmente fijado en el 10% del consumo), afectando el pasivo del empleador.
50. **¿El pago del servicio de guardería infantil es obligatorio para todas las PYMES en Venezuela?** Únicamente para patronos y entidades de trabajo que cuenten en su nómina con más de veinte (20) trabajadores activos, según las normativas de protección a la maternidad y paternidad. Para dominar exhaustivamente estos escenarios y actualizaciones jurisprudenciales, es indispensable referirse y capacitar al departamento legal con los recursos de [actualizaciones de ley laboral en adaptaproerp.com](http://adaptaproerp.com).

7. Los 20 Errores Procedimentales Forenses Más Comunes del Patrono

La negligencia operativa destruye cualquier estrategia legal. Los siguientes 20 errores son las causas de pérdida de litigios más frecuentes en tribunales de la República:

1. **Unificación Administrativa de Recibos:** Incluir el salario base legal, el pago del Cestaticket y las ayudas socioeconómicas fluctuantes en un mismo y único recibo de nómina quincenal, desvirtuando visual y probatoriamente el aislamiento contable que exige la ley.

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

2. **Contaminación Bancaria de Cuenta Nómina:** Incurrir en la cómoda pero riesgosa práctica de depositar el beneficio del Cestaticket en la cuenta corriente salarial del trabajador en lugar de gestionar tarjetas electrónicas avaladas.¹⁸
3. **Falsa Nomenclatura del Ejecutivo:** Cometer la insensatez jurídica de llamar "Bono de Guerra Económica" a ayudas entregadas discrecionalmente en la empresa privada, simulando ordenamientos públicos inaplicables.²⁶
4. **Omisión Impositiva del Piso LPPSS:** Calcular la contribución parafiscal de pensiones (9%) tomando como base únicamente el salario base (ej. Bs. 130) o el monto declarado subvalorado ante el IVSS, ignorando de facto el piso presuntivo y obligatorio de \$240.¹⁶
5. **Bonos por Rendimiento Operativo No Salarizados:** Entregar primas monetarias directas basadas milimétricamente en el cumplimiento de metas de ventas, ensamblaje o despacho, bajo la falsa creencia de que titularlos "incentivos" elude su naturaleza salarial por destajo.²⁸
6. **Viáticos y Reembolsos sin Rendición de Cuentas:** Entregar sumas periódicas por concepto de "gastos de vehículo" o "desgaste de herramientas" sin instituir un control de facturación cruzado exigido por la normativa del ISLR.¹³
7. **Sustitución Ilegal de Cestaticket por Efectivo:** Entregar sobres con efectivo sustituyendo el beneficio alimenticio, sin justificar una causa excepcional, ubicación remota y sin obtener la aprobación formal de la Inspectoría del Trabajo.
8. **Ignorar el Riesgo Cambiario en Finiquitos Laborales:** Liquidar prestaciones sociales utilizando tasas referenciales del mercado paralelo y no la tasa oficial del BCV, exponiendo a la empresa a nulidades absolutas en los tribunales y demandas por indexación.
9. **Bonificaciones Contractuales Plasmadas en Dólares Puros:** Redactar contratos de trabajo expresando directamente el salario base en divisas foráneas puras, desconociendo o eludiendo el uso de la indispensable cláusula de "moneda de cuenta".¹⁴
10. **Ajenidad Incongruente del Bono Vacacional:** Cometer el desatino de seguir pagando bonos operativos de "traslado y refrigerio" mientras el trabajador está disfrutando de sus vacaciones o en reposo médico inactivo por 21 días.
11. **Sanciones sobre Bonos de Asistencia:** Sancionar la inasistencia o la llegada tardía del empleado restando dinero directamente de su "bono no salarial de calidad de vida". Si el bono depende de la asistencia a la jornada, es materialmente salario normal.
12. **Confusión Tributaria entre LPPSS y FAOV/IVSS:** Utilizar operativamente la misma base imponible para todos los entes. El IVSS excluye bonos ocasionales y topa el cálculo; la LPPSS grava el "total devengado íntegro".
13. **Falta Absoluta de Actas Convenio Bilaterales:** Pagar ayudas compensatorias sin poseer en el expediente un acuerdo firmado (mutuo consentimiento) donde el trabajador acepte fehacientemente el carácter no remunerativo y coyuntural del dinero.
14. **Periodicidad Exacta Cronológica (Red flag temporal):** Pagar un "bono de ayuda coyuntural" exactamente y sin falta los días 15 y 30 de cada mes junto con la nómina salarial, estableciendo un patrón indubitable de regularidad que el juez anulará.
15. **Utilidades Congeladas sin Provisión Contable:** No recalcular ni auditar las provisiones de fin de año, ignorando si durante el ejercicio existieron bonos recurrentes temporalmente que debieron ser salarizados por inobservancia procedimental de Recursos Humanos.
16. **Pago Evasivo a Monotributistas Falsos:** Exigir facturas de servicios profesionales de libre ejercicio a personal que acude a la empresa, cumple horario, recibe órdenes y está sometido

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

a la subordinación directa (presunción de laboralidad absoluta).

17. **Retención ilegal de la LPPSS al Empleado:** Ejecutar el descuento de la alícuota del 9% del pago del trabajador, ignorando que la ley impone que es una contribución patronal y de índole corporativa.
18. **Eliminación Unilateral Violenta de Bonos de Costumbre:** Suprimir beneficios no salariales consolidados por la "costumbre" (ej. bonos vacacionales extra) sin mediar una justificación contable evidente, crisis demostrable o mutuo acuerdo ante la Inspectoría.
19. **Bonificación de Disponibilidad o Retención (Retention Bonus):** Pagar un bono semestral elevado bajo la condición ineludible de que el empleado "se mantenga laborando", para luego creer que no es salario. Retribuye directamente el servicio continuado y diferido.
20. **Defensa Temeraria e Incompetente en Tribunales:** Acudir a juicio laboral sin promover las excepciones de pago y cosa juzgada de forma adecuada, y peor aún, confiando ingenuamente en que los "títulos" de los recibos de pago salvarán a la empresa frente al juez.

8. Recomendaciones Proactivas para Ingresos No Salariales Anclados a Rentabilidad (Según Clasificación CIU)

La retención de talento sin asfixia de pasivos exige sectorizar la estrategia de compensación. A continuación, las tácticas forenses para anclar asignaciones no salariales mitigando contingencias en las diez actividades económicas principales:

1. **Industria Manufacturera (CIU C):** Implementar un *Bono de Calidad de Vida condicionado a mermas globales*. La ayuda fluctuante mensual se entrega condicionada a que toda la planta operativa no exceda un porcentaje preestablecido de desperdicio de materia prima, demostrando absoluta ajenidad al esfuerzo individual.
2. **Sector Comercio al por Mayor y Menor / Retail (CIU G):** Activar un *Subsidio Logístico Estacional de Transporte y Alimentación*. Este fondo se libera exclusivamente en semanas de cierre de trimestre o zafas navideñas, contra la rendición exhaustiva de facturas de traslado nocturno justificadas por jornadas extraordinarias extendidas.
3. **Tecnología de la Información y Servicios Digitales (CIU J):** Instituir una *Asignación Fija de Gastos de Teletrabajo*. Consiste en un subsidio documentado para el pago de internet de banda ancha residencial y depreciación/desgaste de equipos (Laptops) de propiedad del trabajador. Esto califica perfectamente como "Herramienta de trabajo" y está tajantemente exento bajo el Art 105.
4. **Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura (CIU A):** Proveer *Dotación de Material de Supervivencia y Cestas Comunitarias*. Se reemplaza el bono monetario por entregas directas físicas de canastas de alimentos en especies y útiles de labranza para los familiares del peón. Al no existir flujo monetario, es directamente catalogable como beneficio social puro.
5. **Sector Construcción (CIU F):** Establecer una *Ayuda de Guardería y Escolaridad Estacional*. En lugar de pagar bonos fijos de traslado a la cuenta del obrero de obra temporal, la empresa procede a pagar directamente las cuotas al instituto educativo de los hijos del trabajador durante la duración del proyecto.
6. **Hotelería, Turismo y Alojamiento (CIU I):** Ejecutar una *Póliza Médica de Emergencia y Cesta Familiar Estacional*. Se otorgan beneficios corporativos atados a los picos de

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

- temporalidad turística, pagando servicios de clínica y salud que protegen al núcleo del trabajador, evadiendo la entrega de bonificaciones en cuenta bancaria.
7. **Salud Privada, Clínicas y Asistencia (CIU Q):** Conceder un *Subsidio Excepcional de Traslado y Seguridad Nocturna*. Para el personal vital de enfermería y paramédico, no se pagan "bonos nocturnos fijos", sino que se entregan vales corporativos prepagados o la clínica contrata y absorbe directamente flotas de rutas de transporte privado blindado.
 8. **Transporte, Logística y Almacenamiento (CIU H):** Pagar un *Bono Exclusivo de Mantenimiento de Herramienta Vehicular*. Diseñado para los choferes y camioneros dueños de sus propias unidades. Estos montos son viáticos logísticos estrictamente fiscalizados, condicionados a la presentación de facturas de peajes, mantenimientos mayores y gastos de gasolina.¹³
 9. **Actividades Financieras y de Seguros (CIU K):** Sufragar un *Programa de Especialización y Excelencia Continua*. El capital que iba destinado a "bonos de fin de año" se reorienta para pagar diplomados, certificaciones y estudios de postgrado directamente a las universidades, erigiéndose como un beneficio formativo altamente retentivo y social.
 10. **Servicios Profesionales, Científicos y Consultoría BPO (CIU M):** Estipular un *Bono de Rentabilidad Societaria Anual*. Corresponde a un pago único, altamente discrecional, entregado a fin de año a los analistas, atado porcentualmente a los dividendos netos declarados oficialmente por la Junta Directiva de la firma, aniquilando la regularidad mensual y evadiendo el cálculo del Salario Normal.

9. Jurisprudencia a favor del Patrono (Defensa Exitosa del Carácter No Salarial)

Es fundamental para el litigante y el auditor comprender el uso táctico del control probatorio. La Sala de Casación Social (SCS) del TSJ falla a favor del patrono y lo absuelve de salarizar beneficios cuando este logra probar documentadamente la naturaleza excepcional, el origen convencional o el destino material social del dinero erogado.

Identificación del Fallo y Fecha	URL Documental (Expediente)	Motivo de la Demanda	Estrategia de Defensa del Patrono	Fallo y Ratio Decidendi (Argumento Central del Juez)
SCS, Sent. N° 218 (26/06/2025)	(https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/)	Trabajador demandó el recálculo prestacional basándose en el "Bono contra la Guerra	La empresa demostró que este pago era un subsidio estatal anti-inflacionario adoptado excepcionalme	A Favor Patrono: Se dictaminó beneficio social no remunerativo frente a la crisis. La

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

		Económica".	nite, sin intención retributiva sobre la labor.	causa del pago no deriva de la prestación directa del servicio diario.
SCS, Sent. N° 531	(https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/)	Exigencia de incluir el "Bono de Calidad de Vida" en el cálculo base de las vacaciones.	La representación patronal promovió el Acta Convenio Sindical firmada, donde ambas partes acordaron el carácter no salarial de la ayuda.	A Favor Patrono: El máximo tribunal ratifica el respeto absoluto a la autonomía colectiva. Si el acuerdo tipifica la ayuda como socioeconómica exenta, es ley entre las partes. ¹³
TSJ Edo. Carabobo GP21-E-L-2025-000002	http://carabobo.tsj.gob.ve)	Reclamo de incidencia salarial por una percepción mensual recurrente denominada "Ayuda Valor".	La defensa introdujo el Acta firmada condicionando la ayuda estrictamente a gastos médicos/alimentos y a la discrecionalidad directiva.	A Favor Patrono: El juez evidenció que el empleado estaba perfectamente informado del destino del dinero (calidad de vida) y de su desconexión con la cantidad de labor.
SCS, Sent. N° 523 (18/11/2025)	(https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/no-viembre/)	Exigencia del accionante para salarizar montos exorbitantes	El patrono esgrimió como coraza jurídica el Art. 105 LOTTT,	A Favor Patrono: La naturaleza de las tarjetas electrónicas

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

		depositados en "Todoticket".	demostrando el pago exclusivo mediante tarjeta electrónica inmodificable. ⁸	restringe por completo la libre disponibilidad del fondo a los alimentos, sellando su carácter social puro.
SCS, Sent. N° 360 (04/05/2018)	(https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/)	El trabajador exigió sumar los "Gastos de Transporte/Viáticos" a su Salario Normal.	El abogado defensor consignó el compendio de facturas y formatos internos mensuales de "Rendición de Cuentas" auditados y firmados.	A Favor Patrono: El dictamen establece que, si el dinero exige rendición, no entra a la libre disposición patrimonial del empleado. Existe ajenidad del gasto justificado. ¹³
Táchira Superior SP01-R-2025-000015	 (https://tachira.tsj.gob.ve)	Pretensión de salarizar un bono especial cancelado por laborar los fines de semana.	Presentación de nóminas probando que el bono se otorgaba igualitariamente a todos los cargos, y se suspendía estrictamente en reposos.	A Favor Patrono: Al no evaluar el volumen del servicio individual y atarse a políticas igualitarias transitorias, la asignación se desvirtúa como remuneración directa.
Superior Caracas	 (https://caracas	Acumulación de demandas	Se demostró fehacientemente	A Favor Patrono: La

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

<p>AP21-R-2015-000540</p>	<p>.tsj.gob.ve/)</p>	<p>de trabajadores para salarizar bonos recibidos históricamente.</p>	<p>e que los montos estaban previstos y blindados en la Cláusula 65 del Contrato Colectivo del sector Artes Gráficas.</p>	<p>empresa cumplió a cabalidad su carga probatoria. La convención colectiva validada excluye y blinda de manera expresa esta naturaleza.</p>
<p>SCS, Sent. N° 1315 (11/11/2011)</p>	<p>(https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/)</p>	<p>Impugnación y pretensión salarial de una "Bonificación Única y Especial No Salarial" de egreso.</p>	<p>Oposición frontal mediante la figura de "Cosa Juzgada". El bono fue el núcleo de una transacción homologada legalmente ante la Inspectoría.</p>	<p>A Favor Patrono: El mutuo acuerdo transaccional homologado garantiza la seguridad jurídica y la paz laboral; la bonificación de gracia es intransigible salarialmente.</p>
<p>SCS Jurisprudencia Reiterada</p>	<p>(https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/)</p>	<p>Exigencia reiterada de causar impacto salarial con los bonos pagados en septiembre y diciembre.</p>	<p>La auditoría patronal probó mediante recibos limpios y nominales que el pago era exclusivamente "provisión de útiles escolares" y "juguetes".</p>	<p>A Favor Patrono: Se ratifica la excepción taxativa del Art. 105 LOTTT. Las provisiones para los hijos son de exclusiva e irrevocable competencia de ayuda</p>

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

				familiar protectora.
SCS, Sent. N° 127 (12/08/2022)	https://badellgrau.com	Intento de accionante por causar incidencia multiplicadora del Bono Vacacional sobre sus utilidades.	La defensa argumentó una profunda diferenciación conceptual: los beneficios vacacionales no retribuyen día efectivo, lo cual previene un espiral contable.	A Favor Patrono: La SCS sienta que las vacaciones protegidas no conforman la base salarial neta para las utilidades, levantando un muro protector ante la asfixia financiera. ¹⁴

10. Jurisprudencia a favor del Trabajador (El Velo de la Simulación y la Salarización)

Cuando el patrono fracasa en el diseño orgánico, la redacción contractual y el seguimiento contable estricto, el velo corporativo colapsa y los tribunales materializan implacablemente el Artículo 89 de la CRBV (Primacía de la realidad sobre las formas). El costo financiero de perder estos litigios suele conllevar la intervención, embargo o quiebra de la empresa.

Identificación del Fallo y Fecha	URL Documental (Expediente)	Motivo de la Demanda	Error Forense / Mala Praxis del Patrono	Fallo y Ratio Decidendi (Argumento Central del Juez)
SCS, Sent. N° 1356	https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/	Demanda contundente por la inclusión salarial del Bono D.O.R (Evaluación Orientada a Resultados).	La alta gerencia vinculó la "liberalidad anual" directamente a las evaluaciones de gestión,	A Favor Trabajador: Todo pago atado a medir la calidad/cantidad del esfuerzo es Salario Normal,

			KPI's o cumplimiento volumétrico de resultados del analista.	importando poco que su abono contable sea fraccionado anualmente.
SCS, Sent. N° 0495	(https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/)	Denuncia obrera sistemática de la estructura de "Porción Paquetada" mensual.	Dividir artificial y ficticiamente el salario en un "básico pírrico" y un bloque de "ayudas" constantes depositadas sin interrupción ni justificación exógena.	A Favor Trabajador: Se condena la práctica por simulación fraudulenta. Todo ingreso recurrente sin causa social comprobable genera riqueza patrimonial directa y es salario legal.
SCS, Sent. N° 244 (2022) y Reiteraciones 2025	(https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/)	Exigencia laboral de inclusión obligatoria de recurrentes bonos mensuales pagados en divisas extranjeras.	Efectuar transferencias regulares internacionales en dólares, argumentando paliar la inflación, pero atando el pago al horario, servicio y depositándolo fijamente.	A Favor Trabajador: La entrega recurrente de moneda extranjera como contraprestación transmuta a salario de pleno derecho, debiendo recalcularse los pasivos a la tasa BCV del finiquito.
Jurisprudencia	http://tachira.tsj	Solicitud masiva para proceder a	La compañía entregaba el	A Favor Trabajador:

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

<p>Pacífica de Instancia/Superiores</p>	<p>.gob.ve/)</p>	<p>salarizar los viáticos de transporte y gasolina.</p>	<p>dinero sistemáticamente sin diseñar ni exigir jamás un formato físico y contable de rendición de cuentas con facturas.</p>	<p>Un dinero que ingresa para ser dispuesto y gastado libremente carece por completo de la naturaleza de "herramienta". Muta a ventaja patrimonial (Salario).¹³</p>
<p>Superior Zulia AP11-R-2018-000124</p>	<p>(http://zulia.tsj.gob.ve/)</p>	<p>Demanda judicial por incidencia de un autodenominado "Bono por Asistencia Perfecta".</p>	<p>La directiva diseñó una política interna premiando económicamente la sola asistencia física del trabajador al puesto laboral (un deber contractual esencial y preexistente).</p>	<p>A Favor Trabajador: La asistencia no se premia, es un deber inherente y subordinado. Recompensar el cumplimiento horario retribuye el servicio; se decreta la nulidad de la política no salarial.</p>
<p>SCS sobre Disponibilidad y Guardias</p>	<p>(https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/)</p>	<p>Reclamo enérgico por salarizar una "Ayuda Celular" o pago de renta telefónica a mandos medios.</p>	<p>Transferir pagos para la renta sin recabar facturas de la operadora, y peor aún, exigiendo textualmente al gerente estar "de guardia" y</p>	<p>A Favor Trabajador: La "disponibilidad" o "guardia pasiva" subordina legalmente al empleado. Retribuir el hecho de estar</p>

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

			atento 24/7 en su casa.	localizable a deshoras es Salario Normal.
Sala Constitucional y Casación Social	(https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/)	Demanda de nulidad sobre el pago de un Cestaticket excesivo entregado íntegramente en efectivo.	El patrono multiplicó exageradamente los montos oficiales alimentarios y los pagó en billetes físicos o mediante transferencias a la cuenta bancaria de nómina. ¹⁸	A Favor Trabajador: El tribunal dictamina fraude contumaz a la ley de alimentación. El beneficio pierde su blindaje social al desproporcionarse y abonarse en efectivo, erigiéndose como salario simulado.
SCS, Sent. N° 0033	(https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/febrero/)	Exigencia de recálculo de prestaciones integrando Comisiones disfrazadas operativamente.	El departamento de ventas ató el pago al volumen de despacho, denominándolo <i>s</i> cosméticamente como "incentivos macroeconómicos excepcionales" pero dependiendo de las metas. ⁹	A Favor Trabajador: La figura del "destajo encubierto" es parte medular de la remuneración en Venezuela. Toda fluctuación de pago dependiente del esfuerzo equivale matemáticamente a salario

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

				normal.
SCS Doctrina sobre Primas Punitivas	(https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/)	Reclamo obrero de indemnización agravada de infortunios calculada sobre el "Bono de Riesgo".	La industria petrolera estructuró el pago como una asignación social temporal por la localización geográfica remota y peligrosa de la faena obrera.	A Favor Trabajador: Todo bono o prima que pretenda compensar condiciones insalubres, penosas o el peligro de muerte retribuye la "condición anormal" del servicio prestado, siendo base salarial. ¹³
TSJ Tribunales Superiores Región Capital	(http://caracas.tsj.gob.ve/)	Exigencia de ejecutivos exigiendo el brutal impacto salarial de su "Retention Bonus" transnacional.	Argumentar por parte de los abogados patronales que el bono diferido por retención de talento era simplemente un obsequio o donación (liberalidad) para fidelización.	A Favor Trabajador: La letra chica exigía la prestación ininterrumpida del servicio por dos años para cobrarlo. Esto retribuye indefectiblemente el "trabajo continuado diferido" (Salario a largo plazo).

11. Síntesis de las "Reglas de Oro" Jurisprudenciales Probatorias

Para auditar y defender exitosamente la estructura contable-laboral ante un proceso sancionatorio de la Inspectoría del Trabajo o una demanda en un Tribunal Superior, la consultoría corporativa

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

debe internalizar y aplicar operativamente tres dogmas probatorios inapelables extraídos del corpus de la Sala de Casación Social:

La primera regla suprema rige en la Inversión de la Carga de la Prueba (Art. 72 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo - LOPT). En el foro laboral venezolano, el trabajador simplemente alega; la empresa, ineludiblemente, *demuestra*. El patrono es el garante legal y custodio de llevar y exhibir todos los documentos probatorios. Si un trabajador alega en su demanda que un bono de \$200 era un salario simulado, y la empresa carece de las Actas Convenio firmadas o los formatos de Rendición de Gastos auditados, la afirmación del trabajador se presume absoluta y legalmente cierta por defecto procesal.²³

La segunda norma irrefutable es el Principio de la Ajenidad Material del Dinero. Los auditores deben presumir que todo dinero o transferencia que ingrese a la cuenta corriente del trabajador es salario integral, a menos que el patrono logre demostrar documentadamente que el empleado no podía gastarlo libremente. El éxito de la defensa radica en desvirtuar la disponibilidad patrimonial, utilizando instrumentos cerrados y blindados como la Tarjeta Electrónica de Alimentos (restringida a puntos de venta alimenticios)²⁹, Seguros HCM donde la empresa le paga directamente a la póliza proveedora, o cheques emitidos a nombre directo de las escuelas de los hijos del trabajador.

La tercera máxima operativa dicta la Destrucción de la Regularidad Histórica. La pretendida "liberalidad excepcional del patrono" muere y pierde su validez cuando la rutina operativa genera costumbre ininterrumpida. Si un bono contingente se entrega durante 12 meses seguidos de manera idéntica y sin pausas, muta materialmente a un derecho adquirido (remuneración regular).

La estrategia de mitigación forense y defensa radica en intercalar temporalidades, variar porcentualmente los montos entregados, vincular explícitamente su entrega a coyunturas exógenas documentadas en actas y, de manera crítica, cesar tajantemente su pago en temporadas de inactividad efectiva, tales como reposos médicos prolongados o disfrute de vacaciones.

12. Modelos Estrictos de Recibos (La Arquitectura de los Bloques Estructurales)

A continuación, se presentan los tres modelos de recibos de emisión obligatoria. Estos **deben generarse obligatoriamente de forma separada** en el sistema ERP (software contable) de la empresa para garantizar el aislamiento jurídico de las bases de cálculo y la protección patrimonial ante auditorías.

A) Modelo de Recibo: Nómina de Quincena (Salario Normal y Legal)

RECIBO DE PAGO DE SALARIO BASE ORDINARIO (Art. 104 LOTTT)

Empresa: Corporación de Sistemas Elite, C.A. | RIF: J-00000000-0

Trabajador: Juan Pérez Hernández | C.I: V-XX.XXX.XXX

Fecha Efectiva de Pago: 15 de [Mes del Ejercicio], 2026.

CONCEPTO DE PAGO DE JORNADA:

- Salario Básico Nominal (Fracción de 15 días)..... Bs. 65,00 (Eq. Referencial USD \$1,80)
- Horas Extras Diurnas (Cálculo sobre 2 horas)..... Bs. X,XX

DEDUCCIONES LEGALES OBLIGATORIAS:

- Retención IVSS (S.S.O 4%)..... Bs. X,XX
- Régimen Prestacional de Empleo (0.5%)..... Bs. X,XX
- Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda (1%). Bs. X,XX

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

NETO LÍQUIDO A COBRAR EN CUENTA BANCARIA NÓMINA (Bs): Bs. XX,XX

CLÁUSULA DE SALVAGUARDA LEGAL Y FINIQUITO DE QUINCENA:

La suscripción del presente recibo da plena fe, legitimidad y exactitud del cumplimiento del pago de la jornada ordinaria de trabajo y de las tareas asignadas para el periodo descrito.

Las partes acuerdan y reconocen que los montos aquí reflejados conforman de forma exclusiva y excluyente la única base de Salario Normal para todos los cálculos prestacionales, parafiscales y utilitarios aplicables bajo la legislación venezolana. El trabajador declara su plena conformidad y no tener reclamaciones ni deudas salariales pendientes por la prestación de su servicio subordinado a la fecha de emisión del presente comprobante.

B) Modelo de Recibo: Bonos No Salariales (Estrictamente Separado de la Nómina)

ACTA DE RECEPCIÓN Y ACUERDO DE BENEFICIO SOCIAL NO REMUNERATIVO (Art. 105 LOTT)

Empresa: Corporación de Sistemas Elite, C.A. | RIF: J-00000000-0

Trabajador: Juan Pérez Hernández | C.I: V-XX.XXX.XXX

Periodo Operativo Otorgado: Correspondiente al Mes [X] del año 2026.

CONCEPTO DE ASIGNACIÓN (PAGO DISCRECIONAL Y FLUCTUANTE):

- Ayuda Socioeconómica por Calidad de Vida (Coyuntural e Indexada)...
USD \$200.00
(Monto liquidado a su contravalor oficial en Bolívares a la tasa de cambio publicada por el Banco Central de Venezuela (BCV) del día de pago: Bs. XX.XX)

DECLARACIÓN BILATERAL VINCULANTE DE NO SALARIZACIÓN:

Quien suscribe el presente documento en su condición de trabajador, acepta recibir la transferencia de este subsidio excepcional de carácter patrimonial, reconociendo de manera expresa, libre, voluntaria e irrevocable que el mismo emana única y exclusivamente de la liberalidad discrecional del patrono. El objetivo unívoco del presente pago es mitigar la coyuntura macroeconómica nacional e inyectar apoyo financiero para sostener el costo y calidad de vida. Queda acordado de manera firme y con fuerza de ley entre las partes, que el monto supra descrito NO posee intención retributiva, no evalúa esfuerzo operativo, es de naturaleza eminentemente temporal y transitoria, y por ende, de ninguna forma constituye Salario Normal, Salario Integral, ni base de recálculo a los efectos del abono de Vacaciones, Bono Vacacional, Utilidades de fin de año o consolidación de Prestaciones Sociales y Antigüedad.

Firma Conforme del Trabajador: _____ Firma de la Empresa:

C) Modelo de Recibo: Cestaticket (Certificación de Obligatoriedad Electrónica)

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

RECIBO DE CARGA DE BENEFICIO DE ALIMENTACIÓN ELECTRÓNICA (Art. 5 Ley del Cestaticket)

Empresa: Corporación de Sistemas Elite, C.A. | RIF: J-00000000-0

Trabajador: Juan Pérez Hernández | C.I: V-XX.XXX.XXX

Instrumento Fiduciario: Tarjeta Electrónica / Proveedor Avalado

Fecha de Acreditación Efectiva: 05 de [Mes del Ejercicio], 2026.

CONCEPTO DE ACREDITACIÓN ALIMENTARIA:

- Acreditación Cestaticket Socialista Indexado (Periodo: Mes X)..... USD \$40.00
(Valor base indexado y expresado en Bolívares a Tasa BCV: Bs. XXX.XX)

DECLARACIÓN DE CUMPLIMIENTO PARAFISCAL:

Por medio de este comprobante, la entidad de trabajo certifica el cumplimiento íntegro y oportuno del beneficio social de alimentación para los trabajadores, según los parámetros del Decreto N° 4.805 y la legislación laboral vigente. Se deja constancia indubitable de que los fondos financieros acreditados en la tarjeta electrónica provista están bloqueados y restringidos operativa y tecnológicamente de manera exclusiva al gasto alimentario (Red de puntos de venta de supermercados, abastos y restaurantes). El trabajador reconoce que esta provisión carece de toda naturaleza salarial o prestacional, estando terminantemente prohibido por ley el fraccionamiento o uso del plástico para operaciones de canje por dinero en efectivo.

13. Propuestas Integrales: 5 Acciones Válidas de Entrega de Beneficios Materiales Exentos

Una maniobra corporativa de nivel élite para aliviar el pesado impacto en la base de cálculo exigida por la LPPSS (9%), y a la vez erradicar por completo el riesgo de salarización retroactiva, consiste en mutar progresivamente las entregas dinerarias de alta frecuencia y depositadas en cuentas bancarias, hacia la cobertura material tangible o pagos de terceros (pago directo al proveedor comercial o de salud). Esta táctica está fuertemente amparada en los incisos protectores de la enumeración taxativa de beneficios sociales previstos en la ley laboral.⁹

1. **Facturación Directa de Pólizas HCM Colectivas:** Sustituir un riesgoso bono monetario de \$50 pagando directamente a la clínica privada o al corredor de seguros la cuota de una póliza colectiva robusta de Hospitalización, Cirugía y Maternidad. El acceso garantizado al servicio de salud es un derecho humano y laboral de máximo rango, intrínsecamente ajeno al servicio directo que el empleado le rinde a la empresa; contablemente, reduce de manera drástica la tasa de ausentismo y morbilidad corporativa sin engrosar la base imponible del trabajador.
2. **Implementación de Rutas de Transporte Privado Garantizado:** Contratar y pagar de manera corporativa a líneas de autobuses o camionetas tipo van para que recojan y trasladen

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

al personal desde zonas seguras. Sustituir la peligrosa entrega de "Bonos de Transporte Urbano" (los cuales a menudo terminan siendo viáticos sin rendición, es decir, salario libre). Contablemente, la factura del transporte es un gasto operativo de la entidad, deducible en un cien por ciento (100%) para la base del ISLR de la empresa y con impacto prestacional y tributario absolutamente equivalente a cero (0) en los recibos de la nómina.

3. **Provisión Educativa Familiar a través de Convenios:** Suscribir convenios interinstitucionales directamente con las Unidades Educativas y colegios. La empresa procede a cancelar a través de transferencias institucionales el 50% de la matrícula o las cuotas de inscripción directamente a las cuentas del colegio de los hijos del trabajador (enfocado estratégicamente en el mes de inicio del ciclo escolar, septiembre). Al no transitar nunca el dinero por las manos ni las cuentas del trabajador, se consolida como un subsidio blindado y de purísimo carácter social exento.
4. **Bolsas Solidarias de Alimentación Nutricional Mayorista:** Establecer alianzas estratégicas con distribuidoras de alimentos al mayor o cadenas de supermercados para proveer y estructurar un paquete cerrado, balanceado y sellado de proteínas de alta calidad e insumos básicos que se entregará físicamente en las instalaciones de la planta. Constituye alimento físico tangible; inyecta un fuerte poder adquisitivo directo al núcleo familiar en tiempos de crisis e inflación galopante, y de manera vital, no constituye ni se equipara a dinero circulante de libre disposición o convertibilidad, lo que blinda irreversiblemente a la empresa contra futuras demandas por simulaciones de salario.⁹
5. **Dotación de Uniformes y Herramientas Especializadas Integrales:** Extender y generalizar los presupuestos de dotación de la nómina de planta hacia el personal oficinista y administrativo. Esto implica proveer prendas de vestir de alta calidad ejecutiva (calzado de nivel, trajes formales, y en el caso del teletrabajo, sillas ergonómicas y equipos ofimáticos de última generación para el hogar del empleado), todo debidamente catalogado, asignado e inventariado como propiedad fundamental y "herramienta de la compañía". Esto evita la erogación del propio empleado de su sueldo base para presentarse dignamente al sitio de trabajo. A los ojos de cualquier Tribunal Superior o inspector del SENIAT, todo equipo e implemento material destinado a la optimización de la faena está legalmente purgado de cualquier efecto prestacional o impositivo directo.

DICTAMEN TÉCNICO-LABORAL: DEDUCCIÓN DE CESTATICKET POR INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS

1. ESCRUTINIO FORENSE Y BASE LEGAL (JERARQUÍA KELSENIANA)

En el ecosistema jurídico-laboral de Venezuela, la supresión de beneficios socioeconómicos está estrictamente regulada para proteger el patrimonio del trabajador. No obstante, frente a la inasistencia injustificada, la potestad patronal para aplicar el descuento prorrateado se encuentra expresamente facultada por la norma.

- **Nivel Legal:** Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (específicamente su Artículo 8, relativo a las excepciones y deducciones del beneficio).

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

- **Nivel Conexo:** Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

2. EXÉGESIS DEL ARTICULADO (EL PROCEDIMIENTO RESTRICTIVO)

La deducción del beneficio de alimentación no es un acto discrecional de Recursos Humanos; responde a un protocolo aritmético y probatorio irrefutable.

- **Principio de Imputabilidad (Condición *Sine Qua Non*):** El descuento procede única y exclusivamente cuando la jornada laboral incumplida obedece a motivos imputables a la voluntad del trabajador (inasistencia injustificada o abandono temporal del puesto de trabajo).
- **Mecánica de Prorrateo (Base 30 días):** El articulado y la doctrina laboral imponen la estandarización del mes a treinta (30) días, independientemente de si el mes calendario tiene 28, 29 o 31 días.
 - **Fórmula Exacta:** (Monto Total Mensual del Cestaticket / 30) x N° de inasistencias injustificadas = Total a deducir en el recibo de pago.

3. DETECCIÓN DE "CONCHAS DE MANGO" (RIESGO SANCIONATORIO)

Como consultor preventivo, te advierto sobre las trampas procedimentales que generan multas inmediatas por parte de los fiscalizadores del Ministerio del Proceso Social de Trabajo (MINPPTRASS).

QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDO descontar la fracción diaria del Cestaticket si la ausencia material del trabajador deriva de las siguientes causales protegidas:

- Incapacidad temporal por enfermedad o accidente (reposo médico debidamente convalidado ante el IVSS) por un lapso que no exceda de doce (12) meses.
- Disfrute del periodo de vacaciones reglamentarias.
- Descansos de fuero maternal (pre y post natal) y licencias de paternidad.
- Situaciones de riesgo, emergencia, o calamidad pública (fuerza mayor comprobable).
- Causas imputables a la entidad de trabajo (ej. falla eléctrica en las instalaciones, falta de materia prima o cierre temporal forzoso).

4. ESTRATEGIA DEFENSIVA Y TRAZABILIDAD EN ADAPTAPRO

Ante una auditoría laboral, la carga de la prueba recae enteramente sobre la empresa. Ejecuta este protocolo restrictivo:

1. **Soporte Fáctico:** La entidad de trabajo debe poseer el registro de control de asistencia (reporte de reloj biométrico o libro de asistencia sellado y firmado). Sin esta evidencia material, el descuento se calificará automáticamente como "retención indebida de beneficios".
2. **Parametrización Sistémica:** En tu entorno de gestión de nómina, asegúrate de aislar el concepto de "Inasistencia Injustificada" y vincularlo algorítmicamente a la deducción base 30 del Cestaticket. El recibo de pago debe reflejar de manera transparente la glosa del descuento para desvirtuar cualquier presunción de mala fe patronal.

Tareas que puedes

[Asistente-IA Consultoría](#)

Genera recibo de nómina modelo para salario y deducciones de ley.

Entrégalo en formato Excel calculado en bs y dólares.

Reglas:

#1 Encabezado campos

<https://adaptaproerp.com/bono-no-salarial/>

- a. Nombre de la empresa
- b. Apellidos y Nombres
- c. Fecha del pago
- e. Periodo de Pago (Desde y Hasta)
- d. Valor de la divisa
- #1 Cuerpo del Recibo
 - a. (Código + Descripción) concatenados
 - b. Asignaciones con total en pie de pagina
 - c. Deducciones con total el pie de pagina
- #3 Totales
 - a. En Bs.
 - b. En dólares
 - c. formalidades laborales.
- #4 Incluye las reglas
 - a. Bonos no salariales (Nombres correctos)
 - b. Prohibición de cesta ticket conjuntamente en nómina corriente
 - c. Prohibición de Inventar Asignaciones o Deducciones no sustentadas jurídicamente Respuesta:

<https://gemini.google.com/gem/a8c87a021c8b?usp=sharing>