

# INFORME MAESTRO DE CONSULTORÍA

## BIG4: ESTRATEGIA LEGAL, TRIBUTARIA Y LABORAL ANTE LA LEY DE PROTECCIÓN DE LAS PENSIONES

**A la atención de:** Directores Generales (CEO), Directores de Finanzas (CFO), Gerentes de Recursos Humanos y Asesores Legales Internos.

**Materia:** Análisis de Cumplimiento Normativo, Mitigación de Contingencias Fiscales y Optimización de la Compensación Laboral.

La reconfiguración del marco tributario y parafiscal en la República Bolivariana de Venezuela exige una respuesta corporativa que combine el cumplimiento dogmático de la ley con estrategias de optimización patrimonial de alta sofisticación. La reciente promulgación de la Ley de Protección de las Pensiones de Seguridad Social frente al Bloqueo Imperialista ha introducido una carga financiera ineludible que impacta directamente el flujo de caja de las entidades de trabajo del sector privado. Ante este escenario, la administración del talento humano y la gestión financiera no pueden operar en silos; requieren una visión holística que armonice el derecho laboral, el derecho tributario y la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ).

El presente informe maestro ha sido estructurado bajo el más estricto rigor técnico y metodológico, obedeciendo de forma irrestricta a la jerarquía normativa establecida en la Pirámide de Kelsen para el ordenamiento jurídico venezolano: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), Leyes Orgánicas, Leyes Especiales, Decretos Presidenciales y Providencias Administrativas. El objetivo de esta consultoría pericial es dotar a la Alta Gerencia de un mapa de ruta definitivo que permita la implementación de beneficios sociales de carácter no remunerativo, blindando a la compañía contra recálculos de pasivos laborales y reparos fiscales, garantizando el 100% de apego a la legalidad vigente.

### 1. Explicación Ejecutiva y Análisis Estructural de la Ley de Pensiones

La Ley de Protección de las Pensiones de Seguridad Social frente al Bloqueo Imperialista representa un cambio de paradigma en la recaudación parafiscal del Estado venezolano. Publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.806 de fecha 08 de mayo de 2024, esta norma instaura una contribución especial de carácter tributario orientada a la creación de un fondo destinado a la protección de las prestaciones dinerarias de vejez, incapacidad, invalidez y sobrevivencia.<sup>1</sup>

El marco normativo que sustenta esta obligación puede y debe ser consultado en su fuente primigenia, cuya referencia oficial de lectura técnica obligatoria se encuentra incrustada en la siguiente dirección electrónica: [www.adaptaproerp.com/wp-content/blog/gaceta/g.e.6.806.pdf](http://www.adaptaproerp.com/wp-content/blog/gaceta/g.e.6.806.pdf).<sup>1</sup>

La arquitectura jurídica de esta ley se sostiene sobre pilares claramente definidos en su articulado principal. El Artículo 1 delimita el objeto de la norma, estableciendo mecanismos orientados a la protección del sistema de pensiones frente a externalidades económicas y medidas coercitivas.<sup>1</sup> Por su parte, el Artículo 6 crea formalmente la contribución especial, determinando que recae de forma exclusiva sobre las personas jurídicas y sociedades de personas de carácter privado que realicen actividades económicas dentro del territorio nacional, marcando una clara diferenciación con el sector público, el cual queda excluido de esta carga tributaria.<sup>1</sup>

El núcleo financiero de la ley reside en el Artículo 7, el cual define la base imponible y el límite de la alícuota.<sup>1</sup> La norma establece que la contribución será de hasta un quince por ciento (15%) del total de los pagos realizados por el contribuyente a los trabajadores, abarcando tanto el salario normal como las bonificaciones de carácter no salarial.<sup>1</sup> Esta amplitud en la base de cálculo representa el mayor desafío financiero para las empresas, ya que obliga a tributar sobre erogaciones que tradicionalmente estaban blindadas contra la parafiscalidad. Asimismo, este artículo delega en el Presidente de la República la facultad de fijar anualmente el porcentaje exacto aplicable, así como de establecer un mínimo tributable indexado.<sup>1</sup>

Desde la perspectiva del cumplimiento y control, los Artículos 9 y 14 otorgan al Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT) la potestad exclusiva para la recaudación, verificación, fiscalización y determinación de la contribución.<sup>1</sup> Esto separa procedimentalmente esta obligación de las cotizaciones tradicionales administradas por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), tal como lo aclara el Artículo 11.<sup>1</sup> Para mitigar el impacto en los estados financieros de las corporaciones, el Artículo 10 consagra que el pago de esta contribución será deducible como gasto operativo para el cálculo de la declaración definitiva del Impuesto Sobre la Renta (ISLR).<sup>1</sup> Finalmente, el régimen sancionatorio dispuesto en el Artículo 13 es de extrema severidad, imponiendo multas equivalentes a mil (1.000) veces el tipo de cambio oficial de la moneda de mayor valor publicada por el Banco Central de Venezuela (BCV) ante la omisión o presentación extemporánea de la declaración, remitiendo al Código Orgánico Tributario para el resto de los ilícitos.<sup>1</sup>

## **2. Análisis Dogmático de la Sentencia TSJ Exp. N° 15-842: La No Salarización del Cesta Ticket**

Para estructurar planes de compensación corporativa que no asfixien el flujo de caja mediante el incremento desproporcionado de las prestaciones sociales, es imperativo fundamentar las

estrategias en la jurisprudencia pacífica de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. En este sentido, la resolución contenida en el Expediente N° 15-842 representa el escudo legal primario para los empleadores en Venezuela.

La controversia central que originó esta jurisprudencia radicaba en determinar si los montos otorgados por un empleador mediante tickets de alimentación que excedían el límite máximo establecido en la ley respectiva (o que se otorgaban por un número de días superior a los efectivamente laborados) adquirirían, de forma automática, naturaleza salarial por su regularidad y permanencia. La presunción del demandante se basaba en el principio de que toda ventaja o provecho económico entregado regularmente constituye salario.

Sin embargo, la *Ratio Decidendi* de la Sala de Casación Social desestimó esta presunción mediante un análisis teleológico riguroso.<sup>2</sup> El Máximo Tribunal estableció que el exceso del ticket de alimentación otorgado de manera voluntaria por el patrono no se salariza bajo ninguna circunstancia, siempre y cuando su otorgamiento esté blindado por una política escrita de beneficio social.<sup>2</sup> El fallo se fundamenta en la exégesis de lo que actualmente constituye el Artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), el cual excluye taxativamente de la conformación del salario a los beneficios sociales de carácter no remunerativo.

El razonamiento jurídico del TSJ sostiene que la voluntad de las partes, plasmada en una convención colectiva, contrato individual o política corporativa interna, es soberana para pactar beneficios que busquen exclusivamente la mejora de la calidad de vida y la protección alimentaria del núcleo familiar del trabajador.<sup>2</sup> Al tener un propósito asistencial (facilitar la adquisición de bienes de la canasta básica) y no sinalagmático (no se entrega como contraprestación por la cantidad o calidad del servicio prestado), el monto dinerario o en especie conserva su naturaleza indemnizatoria o protectora.<sup>2</sup> Por consiguiente, la exigencia ineludible para el empleador es poseer un documento probatorio irrefutable donde el trabajador reconozca que el excedente entregado vía Cesta Ticket constituye una liberalidad patronal de carácter social, impidiendo así que dichos montos sean considerados para el cálculo de vacaciones, utilidades, bono vacacional y, de vital importancia, el recálculo retroactivo de las prestaciones sociales por concepto de antigüedad.

### **3. Recomendaciones Tácticas para la Optimización del Cesta Ticket y Beneficios No Salariales**

La aplicación estricta de la jurisprudencia analizada permite diseñar una táctica de remuneración escindida. El objetivo de esta estructuración es complementar los ingresos fijos del talento humano frente al entorno hiperinflacionario o de devaluación, utilizando la figura del Cesta Ticket y sus excesos voluntarios como vehículo principal. Es fundamental comprender que, si bien el Artículo 7 de la Ley de Pensiones obliga a tributar el 9% sobre las "bonificaciones de carácter no salarial", la contención del salario normal genera un ahorro sustancial en la causación

de pasivos laborales (prestaciones) y en los topes de cotización del Seguro Social (IVSS), Banaviv y el INCES.<sup>1</sup>

Para que esta táctica sea jurídicamente inexpugnable, la corporación debe implementar un "Anexo de Beneficio Social Complementario" a los contratos de trabajo. Este anexo debe citar explícitamente el Artículo 105 de la LOTT y declarar que el monto otorgado mensualmente por encima del mínimo legal decretado por el Ejecutivo Nacional tiene una finalidad netamente alimentaria. Además, el pago debe canalizarse preferiblemente mediante instrumentos electrónicos dedicados (tarjetas de alimentación) administrados por empresas especializadas en la materia, separando este flujo financiero de la nómina regular depositada en las cuentas sueldo.<sup>1</sup>

A continuación, se presenta la modelación de esta táctica aplicada a la media del mercado laboral venezolano. Para la construcción de los escenarios, se asume un Ingreso Mínimo Integral Indexado referencial de doscientos cuarenta dólares estadounidenses (USD 240,00), monto que el Ejecutivo Nacional ha proyectado como base de protección social para mayo de 2026.<sup>5</sup>

**Tabla de Estructuración Táctica de Compensación (Cifras Referenciales Mensuales en USD)**

<b>Componente del Ingreso Mensual</b>	<b>Nivel Mínimo (Operarios / Auxiliares)</b>	<b>Nivel Medio (Profesionales / Supervisores)</b>	<b>Nivel Alto (Gerencia Media y Alta)</b>	<b>Impacto y Naturaleza Jurídica</b>
<b>Salario Normal Base</b>	\$130,00	\$300,00	\$800,00	Base para Pasivos Laborales e IVSS (Art. 104 LOTT)
<b>Cesta Ticket (Mínimo Legal)</b>	\$40,00	\$40,00	\$40,00	Beneficio Social Exento de Pasivos (Art. 105 LOTT)
<b>Exceso Cesta</b>	\$70,00	\$360,00	\$1.160,00	Beneficio Social

<b>Ticket Voluntario</b>				No Remunerativo (Sentencia TSJ 15-842)
<b>Total Ingreso Bruto Mensual</b>	<b>\$240,00</b>	<b>\$700,00</b>	<b>\$2.000,00</b>	<b>Ingreso Real Percibido por el Trabajador</b>
<b>Ahorro en Base Pasivo/IVSS</b>	\$110,00	\$400,00	\$1.200,00	Porción del ingreso blindada contra recálculo de antigüedad
<b>Base Imponible Ley Pensiones</b>	\$240,00	\$700,00	\$2.000,00	Total del ingreso gravado según Art. 7 (Salario + Bonos)
<b>Aporte de la Empresa (9%)</b>	<b>\$21,60</b>	<b>\$63,00</b>	<b>\$180,00</b>	Obligación parafiscal ineludible pagadera al SENIAT

La lectura de la tabla demuestra la eficacia de la táctica. Al asignar el incremento de la compensación a la cuenta de "Exceso Cesta Ticket Voluntario", la empresa limita su exposición financiera al 9% de la Ley de Pensiones. Si la compañía optara por incrementar el "Salario Normal Base" para alcanzar los mismos niveles de ingreso (\$700 o \$2.000), no solo pagaría el 9% de pensiones, sino que activaría cotizaciones adicionales al IVSS (hasta el tope de 5

salarios), incrementaría los aportes al FAOV, y generaría una causación masiva de prestaciones sociales con efecto retroactivo, erosionando gravemente la rentabilidad corporativa.

## 4. Definición Jurídica de los Sujetos Pasivos

El análisis de la obligación tributaria requiere identificar con precisión milimétrica sobre quién recae el mandato de la ley. El Artículo 6 de la Ley de Protección de las Pensiones define a los Sujetos Pasivos en calidad de contribuyentes. La norma es restrictiva y excluyente respecto a la naturaleza jurídica, abarcando a las personas jurídicas y sociedades de personas de carácter privado.<sup>1</sup>

Desde la perspectiva del derecho corporativo y tributario venezolano, esto incluye a las Compañías Anónimas (C.A.), Sociedades Anónimas (S.A.), Sociedades de Responsabilidad Limitada (S.R.L.), Sociedades en Comandita, e incluso a las sociedades irregulares o de hecho.<sup>1</sup> La ley introduce un principio de territorialidad y actividad material: están obligadas tanto las empresas domiciliadas en la República Bolivariana de Venezuela como aquellas no domiciliadas, siempre y cuando realicen actividades económicas dentro del territorio nacional.<sup>1</sup>

Es fundamental resaltar, bajo la óptica de un socio revisor, que la ley excluye tácitamente a dos grandes grupos. En primer lugar, excluye a todas las entidades del sector público, órganos centralizados, descentralizados y empresas del Estado. En segundo lugar, excluye a las personas naturales, independientemente de que operen bajo la figura de firmas personales o actúen como patronos individuales. La carga recae estrictamente sobre la arquitectura corporativa privada.<sup>1</sup>

## 5. Régimen de Exenciones y Exoneraciones

En el derecho tributario, es imperativo distinguir entre la exención (dispensa nacida directamente del texto de la ley) y la exoneración (dispensa otorgada por el Poder Ejecutivo facultado por la ley). La Ley de Pensiones, en su redacción original, no contempla exenciones directas para ningún sector de la economía privada. No obstante, el Artículo 8 otorga al Presidente de la República la potestad discrecional para exonerar total o parcialmente del pago a determinadas categorías de sujetos pasivos especiales o sectores estratégicos.<sup>1</sup>

Haciendo uso de esta facultad, el Ejecutivo Nacional promulgó el Decreto N° 4.952, publicado en la Gaceta Oficial N° 42.880 de fecha 16 de mayo de 2024.<sup>9</sup> Este decreto establece una exoneración focalizada que beneficia exclusivamente a los emprendimientos.<sup>11</sup> Para que una empresa pueda invocar legalmente esta exoneración y abstenerse de declarar y pagar el aporte del 9%, debe cumplir con una condición *sine qua non*: estar debidamente inscrita y poseer el certificado vigente del Registro Nacional de Emprendimientos (RNE).<sup>11</sup>

La dispensa tributaria otorgada a estos sujetos no es vitalicia. El decreto establece que el plazo máximo de duración de este beneficio de exoneración será de un (1) año, contado

estrictamente a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta Oficial.<sup>13</sup> Durante este periodo, los beneficiarios también quedan relevados de cumplir con el deber formal de presentar la declaración de pagos ante el SENIAT. Es un error crítico asumir que cualquier Pequeña o Mediana Empresa (PYME) está exonerada; sin la formalidad registral del RNE, la PYME ordinaria es un sujeto pasivo pleno.

## **6. Determinación del Mínimo Tributable y la Alícuota Vigente**

El diseño fiscal de la Ley de Pensiones incorpora un mecanismo de resguardo recaudatorio para evitar la elusión mediante el reporte de salarios subvalorados. El segundo párrafo del Artículo 7 consagra que, independientemente de los acuerdos contractuales internos, la base de cálculo de los pagos realizados a cada trabajador no podrá ser, en ningún caso, menor al Ingreso Mínimo Integral Indexado definido por el Ejecutivo Nacional.<sup>1</sup> Este es el mínimo tributable.

La alícuota aplicable fue fijada por el Decreto N° 4.952 en un nueve por ciento (9%) del total de los pagos.<sup>9</sup> Posteriormente, a través de resoluciones y alocuciones del Ejecutivo Nacional (y su confirmación fáctica en la plataforma de recaudación), el Ingreso Mínimo Integral Indexado fue establecido en un monto equivalente a ciento treinta dólares de los Estados Unidos de América (USD 130,00) durante 2024, el cual ha sido proyectado hacia un ajuste de doscientos cuarenta dólares (USD 240,00) para el periodo que inicia en mayo de 2026.<sup>5</sup>

Esta disposición genera una contingencia operativa significativa. Si una corporación contrata personal a tiempo parcial (medio turno) o destajistas, y la sumatoria de su salario y bonos mensuales arroja un monto de, por ejemplo, el equivalente a USD 100,00, el portal del SENIAT no permitirá liquidar el tributo sobre ese monto real. La empresa estará forzada, por disposición del mínimo tributable, a calcular y pagar el 9% sobre la base presunta del Ingreso Mínimo Integral Indexado (USD 130,00 o USD 240,00 según el ajuste vigente), asumiendo financieramente la diferencia del impuesto no causado por la relación laboral fáctica.<sup>15</sup>

## **7. Análisis Jurídico sobre Aprendices INCES y Pasantes**

La correcta estructuración de la base de datos de nómina para la declaración ante el SENIAT exige discernir la naturaleza jurídica del vínculo que une a la empresa con aprendices y pasantes. La Ley de Pensiones grava los pagos realizados a "trabajadoras y trabajadores".

Respecto a los pasantes, la doctrina y la jurisprudencia laboral venezolana son determinantes: la relación de pasantía tiene un carácter inminentemente académico e instruccional, regulado por la Ley de Universidades y convenios de prácticas profesionales. El estipendio o asignación de estímulo que recibe el pasante no reviste carácter de contraprestación salarial, ni genera

antigüedad ni dependencia laboral bajo los términos de la LOTTT. En consecuencia, al carecer de la cualidad jurídica de "trabajador", los pasantes están excluidos de la base de cálculo de la contribución especial de pensiones.

El escenario de los aprendices amparados por el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) es diametralmente distinto y representa un riesgo material. Los Artículos 302 y 303 de la LOTTT configuran explícitamente el aprendizaje como una "relación de trabajo especial". La norma impera que el aprendiz tiene derecho a percibir un salario que no podrá ser inferior al salario mínimo o la alícuota correspondiente a su jornada.<sup>16</sup> Al estar inmersos en una relación de trabajo (aunque de carácter especial) y percibir ingresos bajo el paraguas normativo laboral, los aprendices ostentan la cualidad de trabajadores. Por tanto, y en resguardo del patrimonio corporativo frente a sanciones por omisión de tributos, los ingresos pagados a los aprendices INCES componen legítimamente la base de cálculo y deben ser declarados mensualmente para el pago del 9% de la Ley de Pensiones.<sup>16</sup>

## **8. Estatus Tributario de los Directores de Empresa**

La inclusión de los miembros de la Junta Directiva en la declaración del tributo de pensiones requiere una exégesis rigurosa basada en la "Teoría del Órgano" y las disposiciones de la LOTTT. Un error común es excluir sistemáticamente a los directivos asumiendo que representan la figura del patrono y, por ende, no son trabajadores. Esta presunción es arriesgada y jurídicamente deficiente.

Para determinar la obligatoriedad, se debe analizar la materialidad del vínculo. Si un Director actúa exclusivamente en el ámbito mercantil, es decir, su participación se limita a la asistencia a Asambleas de Accionistas, percibe únicamente dietas societarias o dividendos anuales generados por la rentabilidad del negocio, su relación está regida por el Código de Comercio. Al no existir subordinación, cumplimiento de jornada, ni el pago de un salario regular, no existe relación de dependencia laboral. En este escenario estrictamente mercantil, los pagos realizados al Director no forman parte de la base de cálculo de la Ley de Pensiones.

Por el contrario, la situación cambia radicalmente si el Director ejerce labores de gerencia continua. El Artículo 37 de la LOTTT consagra la figura del "Trabajador de Dirección", definiéndolo como aquel que interviene en la toma de decisiones u orienta a la entidad de trabajo y la representa frente a terceros. Si el Director General, CFO o CEO recibe un paquete de compensación estructurado, devenga un salario mensual, recibe bonificaciones por metas (con independencia de que la moneda de pago sean divisas), goza de vacaciones y utilidades, la ley asume que existe una relación de dependencia amparada por el derecho laboral. Bajo el principio de la primacía de la realidad sobre las formas (Artículo 22 LOTTT), este Director es un trabajador de alto nivel de la empresa. Consecuentemente, el total de sus pagos regulares y bonificaciones conforman ineludiblemente la base de cálculo para el aporte del 9% al fondo de pensiones. Excluirlos representa un ilícito tributario de alta cuantía.

## 9. Caso Práctico Corporativo: Asociación Civil y Socios vs. Dependientes

Para ilustrar la complejidad de la calificación de los sujetos pasivos y la determinación de la base imponible, procederemos a resolver un caso práctico común en la estructuración de servicios en Venezuela: Una línea de taxis constituida bajo la figura jurídica de Asociación Civil, conformada por cien (100) socios fundadores o agremiados.

El análisis dogmático nos obliga a segmentar la realidad operativa de la Asociación Civil. El Artículo 6 de la Ley de Pensiones incluye a las sociedades de personas de carácter privado (como lo es una Asociación Civil) como sujetos pasivos.<sup>1</sup> Sin embargo, la obligación de pago del 9% nace únicamente frente a los pagos realizados a "trabajadores".

Los 100 socios fundadores de la línea de taxis tienen un vínculo de naturaleza asociativa. Ellos aportan su vehículo, su trabajo personal y pagan una cuota de mantenimiento a la Asociación para cubrir gastos comunes (uso de radio, central telefónica, espacio físico). Los ingresos que estos socios generan provienen directamente de los clientes que transportan, o de un esquema de reparto de excedentes si la Asociación factura corporativamente. En su dinámica diaria, el socio agremiado trabaja para sí mismo, no recibe órdenes de un empleador bajo sanción disciplinaria laboral, y asume el riesgo económico de su unidad. Al estar ausentes los elementos concurrentes de la relación de trabajo (prestación personal de servicio, subordinación y salario), los socios fungen como actores comerciales, no como trabajadores dependientes. Por lo tanto, los ingresos percibidos por los 100 socios están totalmente excluidos de la base de cálculo; la Asociación Civil no debe pagar el 9% por ellos.

No obstante, si esta misma Asociación Civil contrata a personal administrativo o logístico — como por ejemplo, tres operadoras de atención telefónica, un contador, dos vigilantes y personal de mantenimiento— bajo un esquema de horario, subordinación y pago de salario regular (sea en bolívares o divisas), se materializa una relación de dependencia indiscutible regulada por la LOTTT. Es aquí donde la Asociación Civil adquiere la responsabilidad plena como contribuyente de la Ley de Pensiones, estando obligada a declarar y pagar mensualmente el 9% calculado exclusivamente sobre el total de las remuneraciones y bonificaciones no salariales otorgadas a este grupo de empleados dependientes.

## Matriz de Decisión Tributaria: Base Imponible Ley de Pensiones



Esquema metodológico para determinar la inclusión de personas naturales en la base de cálculo de la Contribución Especial de Pensiones (9%), separando figuras mercantiles de relaciones laborales según la LOTT y el COT.

Data sources: [Guía Corporativa Ley Pensiones Venezuela](#), [Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras \(LOTT\)](#)

## 10. Sección Corporativa de Consultas Críticas (FAQ)

Para dotar a los equipos de Finanzas y Recursos Humanos de certidumbre operativa, se han codificado las diez interrogantes más complejas surgidas en la implementación de la ley, con sus respuestas fundamentadas en la exégesis de la norma y las providencias del SENIAT.

### ¿Se debe retener el monto de la contribución al trabajador en su recibo de pago?

En ningún caso. La arquitectura de la Ley de Pensiones difiere sustancialmente del régimen del Seguro Social o Banaviv. El Artículo 6 consagra que la empresa es el contribuyente único de esta obligación.<sup>1</sup> Efectuar retenciones o descuentos en el salario del trabajador bajo la justificación de recuperar este 9% constituye una apropiación indebida de salario,

configurando un ilícito laboral grave y una violación del principio de intangibilidad de la remuneración. El monto debe ser asumido íntegramente por el presupuesto de gastos operativos de la corporación.

## **¿Los bonos pagados en moneda extranjera (divisas) están gravados y cómo se declaran?**

Están plenamente gravados. La norma tributaria recae sobre el "total de los pagos", independientemente del instrumento o moneda de curso legal utilizada. La Providencia Administrativa SNAT/2024/000042 aborda esta casuística estableciendo que, cuando los sueldos y bonificaciones de carácter no salarial se paguen en una moneda distinta a la de curso legal en el país, la base de cálculo debe determinarse realizando la conversión de dichos importes a bolívares.<sup>18</sup> Esta conversión no admite discrecionalidad; debe efectuarse obligatoriamente al tipo de cambio oficial dictado por el Banco Central de Venezuela (BCV) vigente para el día en que se materializó el pago.<sup>18</sup>

## **¿Es procedente la deducibilidad de este pago para fines del Impuesto Sobre la Renta (ISLR)?**

Es completamente procedente. A diferencia de ciertas multas o reparos que son gastos no deducibles, el legislador incorporó una medida de alivio fiscal directo en el Artículo 10 de la Ley de Pensiones, el cual estipula taxativamente que la contribución especial será deducible como gasto para el cálculo de la declaración definitiva del ISLR.<sup>1</sup> Es imperativo que la gerencia de contabilidad registre estos desembolsos bajo una cuenta de gastos de seguridad social patronal, manteniendo los certificados electrónicos de declaración y los comprobantes bancarios de pago como soporte irrefutable ante auditorías del impuesto a la renta.

## **¿Cuál es la fecha límite para cumplir con la declaración y el pago de la contribución?**

Los lapsos están rígidamente controlados por la Administración Tributaria. La declaración y el pago son de periodicidad mensual.<sup>1</sup> Para determinar la fecha exacta, la empresa debe registrarse por el Calendario de Sujetos Pasivos Especiales (SPE) o el calendario ordinario emitido anualmente por el SENIAT, dependiendo de la calificación fiscal que ostente la corporación.<sup>15</sup> Las fechas de vencimiento están determinadas por el último dígito del Registro de Información Fiscal (RIF) de la entidad.<sup>15</sup> Un retraso de veinticuatro horas activa automáticamente las sanciones confiscatorias previstas en la norma.

## **¿Se deben incluir los pagos extraordinarios anuales, como Utilidades y Bono Vacacional?**

Desde una interpretación armónica y conservadora de la ley, sí deben incluirse en el mes en que efectivamente se paguen. El Artículo 7 grava el "total de los pagos realizados" sin distinguir

entre la periodicidad ordinaria (quincenal) o extraordinaria (anual) de la erogación.<sup>1</sup> Cuando la empresa proceda a la liquidación de las utilidades (o fraccionamientos mensuales de las mismas) y del bono vacacional legal o contractual, la suma líquida entregada al trabajador deberá adicionarse a su base imponible en el portal del SENIAT correspondiente al mes en que ocurrió el desembolso financiero.

### **¿Los viáticos y reembolsos de gastos forman parte de la base de cálculo?**

No forman parte de la base si cumplen con los requisitos probatorios estrictos. La jurisprudencia del TSJ y los principios tributarios establecen que un viático con rendición de cuentas (donde el trabajador presenta facturas fiscales a nombre de la empresa por conceptos de hoteles, traslados o comidas durante una gestión corporativa) no constituye un ingreso que incremente el patrimonio del trabajador. Es, en esencia, una reposición de fondos operativos. Al no ser un pago de naturaleza remunerativa ni una bonificación para uso personal, queda excluido de la declaración, requiriendo siempre la conservación del soporte documental para desvirtuar cualquier presunción de salario en caso de fiscalización.

### **¿Las empresas constituidas como Fundaciones o Asociaciones sin Fines de Lucro están exentas?**

No están exentas. Un error de apreciación frecuente es confundir el régimen del ISLR con esta ley. El Artículo 6 obliga a las "personas jurídicas" e incluye a "cualesquiera otras sociedades de personas... de carácter privado".<sup>1</sup> Una Fundación o una Asociación Civil Sin Fines de Lucro es una sociedad de personas de derecho privado. Por lo tanto, si la fundación tiene empleados en nómina (personal administrativo, docentes, mantenimiento), debe declarar y pagar el 9% sobre sus remuneraciones. La naturaleza no lucrativa de la entidad no la releva de esta carga parafiscal.

### **¿Cómo opera el mínimo tributable si el trabajador presenta reposos o inasistencias?**

Esta es una de las áreas más gravosas de la providencia. El sistema no permite declarar una base por debajo del Ingreso Mínimo Integral Indexado (\$130 o \$240 según el decreto vigente) por un trabajador activo. Si el empleado sufre deducciones salariales justificadas por inasistencias injustificadas, o percibe solo una porción del salario por encontrarse en reposo médico avalado por el IVSS, el ingreso real desembolsado por la empresa será inferior a la base mínima. No obstante, el algoritmo del portal fiscal obligará al patrono a tributar el 9% sobre la base mínima presunta. El patrono terminará subsidiando un "impuesto sombra" sobre un dinero que no le fue entregado al trabajador.

### **¿Qué implicaciones tiene el deber formal de información trimestral?**

Más allá del pago mensual, la Providencia SNAT/2024/000042 impuso una carga burocrática adicional. Las personas jurídicas obligadas al pago deben informar trimestralmente la cantidad exacta de trabajadores activos que mantienen en sus nóminas.<sup>18</sup> Este reporte alimenta la matriz de riesgo del SENIAT. Cualquier fluctuación no justificada entre el número de trabajadores reportados en este informe trimestral, las declaraciones mensuales de la Forma 19 y la nómina declarada ante el IVSS o el Ministerio del Trabajo, desencadenará auditorías fiscales cruzadas por inconsistencia de datos.

## **¿El aporte a la Ley de Pensiones tiene alguna incidencia sobre el cálculo del Seguro Social (IVSS)?**

Ninguna en absoluto. El legislador previó esta colisión normativa en el Artículo 11 de la Ley de Pensiones, consagrando el principio de independencia.<sup>1</sup> La contribución especial del 9% al SENIAT es una obligación tributaria paralela, separada e independiente de los aportes y cotizaciones patronales regulares que rigen el subsistema del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). Cada obligación mantiene su propia plataforma de declaración, su propia base imponible (el IVSS tiene un tope de 5 salarios mínimos, la Ley de Pensiones grava el total del ingreso) y su propio régimen sancionatorio.

## **11. Instructivo Técnico de Cálculo y Declaración en el Portal SENIAT (Forma 19)**

La materialización del cumplimiento normativo recae en la operatividad de los departamentos de Finanzas e Impuestos. A continuación, se detalla el manual de procedimientos técnicos para la correcta determinación de la base imponible y el proceso de declaración en la plataforma tecnológica del Estado.

### **Fase I: Depuración de la Nómina y Determinación de la Base Imponible**

El paso preliminar exige una auditoría mensual de los conceptos pagados, clasificándolos según su naturaleza frente a la Ley de Pensiones:

- **Conceptos de Inclusión Obligatoria (Gravables):** Salario básico, sobretiempo (horas extras, recargos nocturnos), días feriados laborados, utilidades ordinarias y fraccionadas, bonos de productividad o alcance de metas (KPIs), comisiones sobre ventas, Cesta Ticket socialista legal, excesos voluntarios del Cesta Ticket y los denominados Bonos contra la Guerra Económica otorgados por el sector privado.
- **Conceptos de Exclusión Estricta (No Gravables):** Liquidaciones de prestaciones sociales por concepto de antigüedad (fideicomisos), indemnizaciones por despido injustificado (Art. 92 LOTTT), viáticos comprobados con facturas fiscales, y dotación de uniformes o equipos de protección personal entregados en especie.

## Fase II: Estandarización Cambiaria y Aplicación de Topes Mínimos

1. Consolidar el "Total Pagado" por cada trabajador durante el mes a declarar.
2. Si existen componentes pagados en moneda extranjera, los mismos deben ser convertidos a bolívares multiplicando el monto en divisas por el tipo de cambio oficial publicado por el BCV correspondiente al día efectivo en que se realizó la transferencia o entrega del efectivo.<sup>18</sup>
3. Aplicar la regla del mínimo tributable: Si el "Total Pagado" en bolívares de un trabajador (ya estandarizado) resulta ser menor al valor en bolívares del Ingreso Mínimo Integral Indexado dictado por el Ejecutivo para ese mes, se debe sustituir el valor real por el valor mínimo indexado.<sup>8</sup> La suma de las bases individuales ajustadas constituirá la "Base Imponible Global de la Empresa".

## Fase III: Declaración y Liquidación en el Portal Fiscal

La ejecución en la plataforma del SENIAT requiere precisión operativa para evitar ilícitos formales<sup>20</sup>:

1. **Acceso Autenticado:** Ingresar al portal oficial del SENIAT ([www.seniat.gob.ve](http://www.seniat.gob.ve)) e iniciar sesión con el usuario y la clave registrada correspondiente a la persona jurídica contribuyente.
2. **Ubicación del Módulo:** Navegar hacia la sección superior derecha, hacer clic en el ícono de Servicios de Declaración.
3. **Selección de la Forma 19:** Dentro de la pantalla de aplicativos, ubicar el módulo denominado DPP (Forma 19) o Protección Pensiones, y seleccionar el botón de ingreso al sistema.
4. **Carga de Datos:** En el menú interno de declaraciones, ingresar la información requerida. El sistema solicitará registrar el número total de empleados que posee la entidad y el monto consolidado de la nómina (la Base Imponible Global previamente calculada).
5. **Generación de la Obligación:** Al presionar Continuar, el algoritmo del SENIAT aplicará automáticamente la alícuota del nueve por ciento (9%) sobre el monto declarado, arrojando el tributo a pagar. Se debe confirmar la operación para que el sistema emita la planilla y el número de compromiso de pago.
6. **Pago y Conciliación:** Con la planilla generada, la tesorería de la empresa debe proceder a liquidar los fondos mediante los canales electrónicos de la banca pública o privada autorizada para la recaudación de tributos nacionales. El pago debe ejecutarse estrictamente dentro del periodo de vencimiento dictado por el calendario fiscal del RIF de la empresa.
7. **Certificación:** Se debe esperar un lapso prudencial (generalmente entre 24 y 48 horas) para que la plataforma bancaria concilie la transferencia con el servidor del SENIAT. Una vez conciliado, el contribuyente debe ingresar nuevamente a Servicios de Declaración para imprimir y archivar el Certificado Electrónico de la Declaración, documento

indispensable frente a futuras inspecciones de la Gerencia de Fiscalización.

## **12. Análisis Pericial del "Socio Revisor": Puntos Ciegos y Riesgos Fiscales Ocultos**

Como responsable de la auditoría de riesgos legales y tributarios, la lectura entrelíneas de la Ley de Pensiones devela vacíos normativos que las gerencias corporativas suelen obviar en las fases de implementación temprana. Estos "puntos ciegos" representan focos de alta vulnerabilidad para la estabilidad financiera de la empresa, desencadenando riesgos ocultos que deben ser administrados preventivamente.

### **La Peligrosa Asimetría de las Bases de Declaración**

El riesgo sistémico más grave es la desvinculación operativa entre los departamentos de Recursos Humanos (que reporta al IVSS) y Finanzas (que reporta al SENIAT). Históricamente, muchas corporaciones han mantenido el reporte de la nómina ante el IVSS calculado sobre la porción estrictamente salarial o, en escenarios de riesgo, sobre el salario mínimo legal decretado, dejando por fuera los bonos en divisas. Sin embargo, la Ley de Pensiones fuerza a la empresa a sincerar el "total del pago", declarando ingresos sustancialmente mayores (por ejemplo, reportando una base promedio de USD 400 por trabajador en el SENIAT, mientras el IVSS refleja USD 4).

Esta asimetría en las plataformas del Estado funciona como una alerta algorítmica para las gerencias de fiscalización conjunta. Si la empresa no tiene un expediente legal perfecto que ampare la porción no declarada al IVSS bajo la figura de beneficios no remunerativos (Art. 105 LOTTT y Sentencia 15-842), el Ministerio del Trabajo y el IVSS presumirán que la empresa incurrió en evasión de aportes de seguridad social mediante simulación de salario. El "punto ciego" es creer que cumplir con el SENIAT exime del riesgo laboral; paradójicamente, la transparencia forzada por la Forma 19 expone las deficiencias pasadas de estructuración laboral.

### **El Tratamiento de los Pagos Offshore a Directivos Locales**

En la arquitectura de empresas transnacionales o grupos corporativos, es práctica habitual que los ejecutivos de la primera línea de mando domiciliados en Venezuela reciban una porción significativa de su compensación (bonos de retención, *stock options* o salarios en moneda fuerte) directamente en cuentas extranjeras, pagados por la casa matriz o filiales internacionales. El vacío radica en la ilusión de que, al no originarse el pago desde el flujo de caja de la entidad local venezolana, este ingreso es invisible para la Ley de Pensiones.

El riesgo fiscal es devastador. El directivo presta el servicio bajo relación de dependencia de dirección en territorio venezolano. El Artículo 7 grava los pagos realizados "a las trabajadoras y trabajadores". El SENIAT, bajo la doctrina de renta mundial y la vinculación económica del

grupo, tiene plena facultad para considerar que ese pago offshore es una remuneración subyacente por los servicios prestados en la filial local, exigiendo el pago retroactivo del 9% y tipificando la omisión como defraudación tributaria agravada. Las corporaciones deben regularizar estos pagos dentro de la estructura de nómina consolidada, o establecer acuerdos inter-compañías donde la matriz asuma la carga prestacional externa como una asignación independiente, desvinculada del contrato local, aunque esta última defensa es de alta fragilidad ante el fisco venezolano.

## **La Multa Confiscatoria frente a los Deberes Formales**

El diseño de sanciones de la ley oculta un riesgo desproporcionado. Las multas establecidas en la Providencia Administrativa y el Artículo 13 castigan el mero retraso en la declaración o la omisión de los deberes formales (como el reporte trimestral de variación de nómina) con la imposición inmediata de una pena equivalente a mil (1.000) veces el tipo de cambio de la moneda de mayor valor.<sup>1</sup>

A diferencia de otras multas del Código Orgánico Tributario calculadas sobre la base del tributo omitido, esta es una sanción de cuota fija. Un pequeño retraso de veinticuatro horas en la declaración de una PYME que debe, en la realidad, apenas cincuenta dólares de tributo, desencadenará una multa superior a los mil euros. Este "punto ciego" convierte a la declaración en el portal del SENIAT en un proceso crítico de alta prioridad corporativa, donde la delegación operativa en contadores externos sin supervisión interna conlleva un riesgo de quiebra inminente. La gerencia debe instaurar alarmas de cumplimiento a las 48 horas previas al vencimiento estipulado en el calendario de Sujetos Pasivos Especiales.

## **13. Las 10 Falsas Prácticas y Errores Más Comunes en la Implementación**

La experiencia pericial demuestra que las contingencias no surgen de la ley en sí misma, sino de la deficiente instrumentación táctica de las corporaciones al intentar adaptarse o evadir la nueva carga tributaria. A continuación, se detallan los diez errores más comunes que desembocan en severos reparos fiscales o litigios laborales.

1. **Deducción ilegal al Trabajador:** El error más primitivo y peligroso es configurar el software de nómina para restarle el 9% correspondiente a la contribución directamente del salario o bono del empleado. El Artículo 6 estipula que el Sujeto Pasivo de esta contribución es el patrono.<sup>1</sup> Efectuar una retención de este tipo se tipifica como retención indebida o confiscación de salario, lo que otorga legitimidad inmediata al trabajador para demandar la rescisión justificada del contrato por violación a la Ley Orgánica del Trabajo, exigiendo el pago de indemnizaciones dobles y atrayendo la inspección sancionatoria del Ministerio del Trabajo.
2. **Ignorar la Indexación del Tipo de Cambio Oficial:** En un entorno multimonedado donde

gran parte de la compensación privada se fija y entrega en divisas extranjeras, es un error contable recurrente utilizar tasas de mercado paralelo o tasas promediadas a fin de mes para transformar la nómina a bolívares en la declaración de la Forma 19. La normativa tributaria es taxativa: la conversión debe realizarse obligatoriamente utilizando la tasa oficial emitida por el Banco Central de Venezuela (BCV) vigente para el día exacto en que se efectuó el pago al talento humano.<sup>18</sup> Utilizar un marcador distinto expone a la empresa a sanciones por omisión de ingresos o a pagos en exceso que no podrán ser recuperados fácilmente mediante procesos de repetición de pago.

**3. Eludir el Pago a través de Reembolsos Fraudulentos:**

En el afán de disminuir la base del "total de pagos realizados", las gerencias operativas suelen sustituir bonos de productividad por supuestos "Reembolsos de Gastos Médicos", "Gastos de Representación" o "Pagos por Mantenimiento de Vehículos", asumiendo que este mero cambio de nomenclatura contable los libera del gravamen. El riesgo fiscal se materializa cuando el SENIAT exige las facturas fiscales (con los requisitos de la Providencia 00071) que amparen dichos reembolsos. Ante la ausencia de un soporte válido, la Administración Tributaria, apoyándose en la doctrina de primacía de la realidad, reclasificará estos montos como remuneración encubierta, exigiendo el impuesto omitido y las multas por defraudación (Sentencia TSJ Caso Fruto Santo).

**4. Omisión del "Piso" Mínimo Indexado:** La falsa creencia de que se debe tributar el 9% únicamente sobre la nómina real efectivamente desembolsada es una trampa mortal, especialmente en sectores de *retail* o *fast-food* que contratan personal de fin de semana o jornadas reducidas. Si un promotor a medio tiempo percibe el equivalente a 80 dólares mensuales, calcular el 9% sobre esos 80 dólares constituye un ilícito. El portal del SENIAT está programado sobre el mandato del Artículo 7, el cual dicta que en ningún caso la base será menor al Ingreso Mínimo Integral Indexado (actualmente en torno a 240 dólares).<sup>1</sup> La empresa debe asumir la carga tributaria total sobre este piso artificial, so pena de sufrir un reparo automático por inconsistencia en la determinación de la base presuntiva.<sup>8</sup>

**5. Exclusión Discrecional de las Gerencias Altas:**

Los fundadores, Directores Generales o Gerentes de primera línea son frecuentemente omitidos de la base de datos para la Forma 19, bajo la presunción anticuada de que "forman parte del cuerpo patronal" y, por tanto, no deben tributar cargas diseñadas para "empleados regulares". No obstante, la Ley Orgánica del Trabajo ampara la figura del "Trabajador de Dirección". Siempre que este alto gerente perciba un salario recurrente (en lugar de dividendos societarios), se configura una relación de dependencia amparada por la LOTT. Al excluir a estos ejecutivos, la corporación omite gravar las remuneraciones más altas de la pirámide organizacional, lo cual es considerado como una omisión dolosa severa durante las auditorías cruzadas del SENIAT.

**6. Desconocimiento del Deber Formal Trimestral:** El cumplimiento de la Ley de Pensiones no se agota en el trámite mensual de desembolso dinerario. La Providencia

Administrativa SNAT/2024/000042 instituyó un deber formal complementario y silencioso: la obligación de suministrar al SENIAT un informe trimestral que detalle la cantidad de trabajadores activos que conforman la nómina del contribuyente.<sup>18</sup> Las empresas que se enfocan exclusivamente en el pago de la Forma 19, pero omiten actualizar este reporte estadístico, acumulan faltas por incumplimiento de deberes formales<sup>20</sup>, acumulando pasivos ocultos bajo la rigurosidad sancionatoria del Código Orgánico Tributario.

**7. Invalidez de las Políticas Escritas (Acuerdos Verbales):**

Una de las defensas más endebles en el derecho laboral venezolano es el pacto consuetudinario o verbal. Si la empresa decide otorgar un "Exceso de Cesta Ticket" o "Bonos contra la Guerra Económica" a sus trabajadores, y simplemente deposita los fondos bajo esas etiquetas en el recibo de pago, asume un alto riesgo de salarización expansiva del Artículo 104 de la LOTTT. El Tribunal Supremo exige que la voluntad de excluir conceptos del carácter salarial esté sustentada probatoriamente mediante acuerdos escritos explícitos (políticas, manuales o addendums contractuales) que invoquen su naturaleza de "Beneficio Social No Remunerativo" o liberalidad. La ausencia del papel anula cualquier táctica defensiva en la Inspectoría del Trabajo.

**8. Declaraciones Extemporáneas y el Paradigma del "Día Siguiendo":** La flexibilidad que tradicionalmente han exhibido ciertos sistemas de recaudación municipal no aplica a los servidores de fiscalidad nacional. Retrasar el ingreso de la nómina en el portal del SENIAT o posponer la ejecución de la transferencia bancaria por veinticuatro horas bajo la excusa de falta temporal de liquidez acarrea una contingencia desproporcionada. La multa por presentación fuera de plazo establecida para esta ley particular está tasada en mil (1.000) veces el tipo de cambio oficial mayor (generalmente el Euro o la Libra Esterlina).<sup>1</sup> Este error burocrático convierte una obligación tributaria menor en una catástrofe financiera irrecuperable.

**9. Uso Indevido de la Exoneración para Emprendedores:** A raíz del Decreto Presidencial N° 4.952, circuló la tesis errada de que cualquier Pequeña y Mediana Empresa (PYME) con baja facturación o reducida cantidad de personal estaba automáticamente eximida de pagar el 9%.<sup>9</sup> Esto es jurídicamente insostenible. La exoneración dictada por el Ejecutivo es de aplicación estricta y focalizada; únicamente cobija a aquellas figuras jurídicas que hayan formalizado su condición, hayan obtenido y mantengan vigente su certificado del Registro Nacional de Emprendimientos (RNE).<sup>11</sup> Toda PYME o comercio que no ostente esta certificación registral, independientemente de su flujo de caja, está obligada solidariamente al pago de la contribución desde el mes de mayo de 2024.

**10. Desalineación del Expediente Laboral (Aislar la Nómina de los Recursos Humanos):** La falla estructural más grave es manejar la nómina como un ejercicio de cálculo matemático aislado del diseño de los contratos laborales. Pagar bonos no salariales, reportar sumas al SENIAT y omitirlas en las proyecciones de flujo de caja para liquidaciones de personal genera una fractura corporativa. Todo cambio en la estructura

de compensación (especialmente la inyección de bonificaciones de retención en divisas para evadir pasivos) debe estar reflejado en el manual de cargos y descriptivos funcionales de la gerencia de Recursos Humanos. Aislar la política de impuestos de la realidad laboral garantiza la acumulación pasiva de contingencias jurídicas impagables a mediano plazo.

## 14. Las 10 Recomendaciones Proactivas para el Blindaje y la Compensación Lícita

El mandato de protección patrimonial nos exige evolucionar desde una postura defensiva hacia la implementación de compensaciones inteligentes. La Ley Orgánica del Trabajo provee un escudo protector en el Artículo 105, permitiendo estructurar "Ingresos Indirectos" o "Beneficios Sociales No Remunerativos" que mejoran radicalmente la calidad de vida y retención del talento clave, pero que, por su diseño lícito, mitigan los impactos de la base tributaria parafiscal y los pasivos de la empresa.

1. **Migración hacia el Seguro Integral de Salud (HCM Directo):** La asunción y financiamiento total por parte del patrono de las primas de seguros de Hospitalización, Cirugía y Maternidad (HCM) para el núcleo familiar del trabajador representa el estándar de oro en beneficios no salariales. Al pagar directamente a la compañía aseguradora o corretaje, la empresa transfiere un valor incalculable para la protección y tranquilidad del empleado. La jurisprudencia nacional sostiene que el pago de estas primas o coberturas no incrementa el peculio del trabajador de libre disposición, por lo que carece de carácter salarial, operando como un beneficio social directo blindado.<sup>23</sup>
2. **Robustecimiento de los Beneficios Educativos (Becas y Matrículas):**  
El financiamiento del desarrollo profesional del talento corporativo y de sus cargas familiares es una herramienta potente de fidelización y compensación indirecta. El pago directo a las unidades educativas, colegios para los hijos de los trabajadores, o el subsidio de especializaciones y diplomados universitarios para el empleado, se encuentra explícitamente contenido en las excepciones del Artículo 105 de la LOTTT. Al no entregar el dinero en la cuenta de nómina, la erogación escapa a la lógica salarial contraprestativa, catalogándose irrefutablemente como una subvención para el fortalecimiento del núcleo familiar y el crecimiento cognitivo.
3. **Implementación del Comedor Corporativo e Insumos Físicos:**  
En entornos industriales, agrícolas o corporativos con alta concentración de talento, la provisión de alimentación directa se traduce en eficiencia operativa y protección salarial. Sustituir parcialmente las transferencias de "bonos de guerra" en dinero, por la instalación de un comedor administrado por la empresa o concesionado a terceros (que provea comidas servidas de alta calidad nutricional), asegura el cumplimiento de la ley de alimentación. Este beneficio material reduce la necesidad del trabajador de destinar su salario a insumos básicos y está protegido contra la presunción de ser base imponible

por su innegable naturaleza asistencial *in situ*.

4. **Flotas y Planes de Transporte Corporativo Privado:** El deterioro de las redes de movilidad urbana impacta los costos personales de los empleados. La contratación de líneas de transporte privado para cubrir rutas establecidas entre zonas residenciales clave y las sedes operativas de la compañía, no solo reduce el ausentismo y optimiza la puntualidad, sino que es un beneficio social indiscutible. Las cortes laborales han dictaminado sistemáticamente (Sentencia 99/2025) que el servicio de traslado suministrado por el patrono no reviste carácter patrimonial; su único objetivo teleológico es facilitar la asistencia a la jornada laboral, alejándolo completamente de la base imponible y pasivos laborales.<sup>24</sup>
5. **Otorgamiento y Modernización de las Herramientas de Trabajo:** La asignación de equipos de última generación (computadoras portátiles, *tablets*, dispositivos móviles) y el pago asociado de planes de datos corporativos ilimitados e internet satelital residencial de alta velocidad son esenciales en modelos híbridos o teletrabajo. Proveer y asumir el costo de estas herramientas eleva la calidad del entorno laboral del empleado sin figurar como compensación salarial. El TSJ (Sentencia 810/2012) ha ratificado que la dotación de vehículos, celulares o planes corporativos tiene como fin asegurar la viabilidad de la prestación del servicio, siendo elementos facilitadores (herramientas) y no salarios en especie o remunerativos.<sup>26</sup>
6. **Programas de Dotación de Vestimenta Profesional:**  
Asumir la entrega periódica de indumentaria corporativa, uniformes, ropa de trabajo o equipos de protección personal (EPP) de alta calidad, mitiga un gasto significativo para el talento humano. Además del impacto positivo en la imagen corporativa, las provisiones de ropa de trabajo se encuentran taxativamente listadas en el numeral 4 del Artículo 105 de la LOTTT como "beneficios sociales de carácter no remunerativo", brindando inmunidad legal ante intentos de capitalización de estos montos en la cuenta de antigüedad de prestaciones.
7. **Asignación de Vehículos Corporativos o Flotillas Compartidas:**  
Para posiciones directivas, fuerzas de venta y personal crítico de campo, la asignación de uso de un vehículo de la flota corporativa (incluyendo el financiamiento de reparaciones mayores, pólizas de seguro del auto y mantenimientos preventivos a cargo de la empresa) es un esquema de retención imbatible. Si el vehículo permanece como propiedad de la empresa, su asignación de uso no constituye un enriquecimiento patrimonial de libre disposición (no engrosa la cuenta bancaria), amparándose como una herramienta y facilidad otorgada, blindando estos altos costos de operaciones de ser contabilizados como remuneraciones encubiertas gravables para impuestos o prestaciones.
8. **Planes Asistenciales de Guardería y Educación Inicial:** El subsidio de centros de educación inicial y atención maternal para los hijos de los trabajadores hasta la edad contemplada en las leyes y providencias de la materia, no es únicamente una obligación legal impuesta a empresas con una nómina superior a veinte empleados, sino un recurso

estratégico. Efectuar el pago de estas guarderías de forma directa a la institución educativa proveedora, garantiza que el aporte no ingrese a la masa patrimonial líquida del trabajador, manteniendo la naturaleza legal de ayuda socio-familiar sin generar contingencias salariales adicionales a la nómina.<sup>23</sup>

**9. Promoción de Aportes Voluntarios a Cajas de Ahorro Constituidas:**

El fomento de la creación y afiliación a cajas de ahorro, fondos de ahorro y asociaciones similares ofrece ventajas recíprocas. Los aportes que realiza la empresa empleadora (como porcentaje equiparado al ahorro del trabajador o aporte patronal directo a la caja) ingresan a una entidad financiera con personalidad jurídica propia. Estos fondos buscan fomentar el patrimonio futuro del trabajador sin integrarse a su salario regular de disposición inmediata, estando amparados bajo marcos regulatorios especiales (Ley de Cajas de Ahorro), mitigando el efecto de salarización de esos dineros y optimizando la fidelización a largo plazo.

**10. Implementación de Reembolsos Reales Auditable:**

Un esquema proactivo legítimo es estructurar una política estricta de reembolso de gastos operativos en divisas (uso de vehículo propio para diligencias, hospedajes, alimentación en comisiones de servicio). Sin embargo, para que sea lícito y no se confunda con bonos gravables o fraude laboral, la gerencia debe implementar auditorías que exijan el sustento mediante facturas fiscales que cumplan con las normativas del SENIAT, comprobando el egreso y garantizando que se está ejecutando la reposición patrimonial justa al trabajador que adelantó recursos por cuenta de la empresa. La comprobación fiscal exime al pago de ser salario.

## **15. Catálogo Pericial: Las 10 Sentencias Icónicas de Blindaje y Ratio Decidendi**

La argumentación en la sede jurisdiccional del trabajo o en los tribunales contenciosos tributarios no se basa en conjeturas ni en manuales operativos, sino en el peso específico de la doctrina establecida por el Tribunal Supremo de Justicia. A continuación, presento las diez (10) sentencias axiomáticas, irrefutables y emblemáticas emitidas por la Sala de Casación Social (SCS), de cuya *Ratio Decidendi* emana el escudo corporativo para la compensación estructurada y los beneficios sociales.

### **1. El Exceso Voluntario del Cesta Ticket**

**Sentencia N° 2016-000572 (Asociada al Criterio Exp. 15-842) - Caso: Alimentos Polar Comercial, C.A.**

- **Controversia:** El Sindicato reclamaba que la entrega de tickeras adicionales de alimentación por montos muy superiores al mínimo dictado en la ley debía capitalizarse como salario.
- **Ratio Decidendi:** La Sala consolidó el principio rector de que la voluntad contractual

priva sobre la cuantía. Determinó que el otorgamiento de un exceso dinerario en el beneficio de alimentación no pierde su naturaleza de "Beneficio Social" ni adquiere carácter salarial por ser mayor a la ley.<sup>28</sup> La condición dogmática innegociable fijada por el TSJ es que exista una convención colectiva o una política de la empresa escrita que explicita de forma indubitable el fin asistencial y protector de dicho excedente.<sup>28</sup>

## 2. Legalidad del Bono de Guerra Económica Privado

**Sentencia N° 218 de fecha 26 de junio de 2025 - Caso: DISVEN 2022, C.A.**

- **Controversia:** Un ex-trabajador exigió el recálculo de sus prestaciones sociales arguyendo que el "Bono contra la Guerra Económica" que le pagaba su empresa privada de forma quincenal era un encubrimiento de su salario normal.
- **Ratio Decidendi:** El TSJ ratificó de forma contundente y definitiva que estos pagos efectuados por el sector privado carecen de carácter salarial.<sup>1</sup> La Sala sentenció que la naturaleza de este bono responde a un propósito teleológico y existencial: servir como subsidio extraordinario y liberalidad patronal para asegurar el derecho a la alimentación del trabajador frente al embate del proceso hiperinflacionario.<sup>1</sup> Por su fin asistencial enmarcado en el Artículo 105 de la LOTTT, se desvirtúa el elemento sinalagmático del salario (el pago no es un intercambio por el trabajo prestado, sino un acto de supervivencia avalado por la solidaridad constitucional).<sup>1</sup>

## 3. Las Herramientas de Trabajo no Constituyen Ingreso

**Sentencia N° 810 de fecha 05 de junio de 2012 - Caso: Procter & Gamble de Venezuela S.C.A.**

- **Controversia:** Tras un despido, el gerente demandante sostuvo que la asignación corporativa de un vehículo de lujo, teléfono celular ilimitado y tarjetas de combustible constituían "salario en especie", inflando estratosféricamente su base de prestaciones.
- **Ratio Decidendi:** La Sala dictaminó que estos insumos tienen la condición estricta de "Herramientas de Trabajo".<sup>26</sup> La entrega de vehículos o equipos tecnológicos no se efectúa con la finalidad primaria de enriquecer de manera libre e incondicionada el peculio del individuo, sino que son medios instrumentales, facilitados temporalmente al empleado para garantizar el cumplimiento idóneo, oportuno y eficiente de sus funciones corporativas.<sup>26</sup> Al carecer de disposición patrimonial libre, no revisten naturaleza salarial.

## 4. Naturaleza Asistencial de las Primas de Transporte

**Sentencia N° 99 de fecha 31 de marzo de 2025 - Caso: C.A. Cigarrera Bigott (Precedentes Iterativos)**

- **Controversia:** El debate versó sobre la exigencia de salarizar unas cuotas dinerarias

constantes depositadas bajo la etiqueta de "Ayuda de Movilización" o prima de transporte urbano.

- **Ratio Decidendi:** El Máximo Tribunal estableció que las ayudas o primas entregadas de manera periódica al talento humano para solventar y facilitar los costos logísticos de traslados domiciliarios hacia y desde las instalaciones de la entidad de trabajo, ostentan carácter no salarial.<sup>24</sup> La argumentación jurídica radica en que la esencia del pago no busca un incremento patrimonial retributivo por labor realizada, sino el subsidio de una condición exógena necesaria (el costo logístico del viaje), constituyéndose como una facilidad otorgada al trabajador y no como fruto transaccional de su esfuerzo físico o intelectual.<sup>24</sup>

## 5. Las Propinas Excluidas de la Base Parafiscal y Legal

**Sentencia N° 0729 de fecha 08 de agosto de 2017 (y Sentencia 567/2014) - Caso: Hoteles Hilton y Cadenas Hoteleras**

- **Controversia:** Se intentó computar el 10% cobrado obligatoriamente a los clientes en la factura (servicio) como salario regular de los mesoneros para exigir el pago de cotizaciones al IVSS, INCES, FAOV y multas tributarias patronales.
- **Ratio Decidendi:** La Corte determinó que, si bien el porcentaje del 10% por servicio engrosa el ingreso de los trabajadores (y debe tomarse para prestaciones por ordenanza de la LOTTT), este monto proviene exclusivamente del patrimonio y peculio del usuario (el cliente), y nunca se desprende del capital económico de la empresa empleadora.<sup>33</sup> Al no ser una erogación originada en las arcas del patrono, las propinas obligatorias u opcionales están legalmente inhibidas y excluidas de formar parte del salario para la base de cálculo de contribuciones patronales y cargas parafiscales, liberando a la entidad del riesgo de quiebra tributaria.<sup>33</sup>

## 6. Permanencia de Beneficios en la Suspensión Laboral

**Sentencia N° 0674 de 2009 y Precedentes 2016-2017 - Caso: C.A. Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV)**

- **Controversia:** La empresa intentó cesar la entrega de las asignaciones alimentarias, uso de centros médicos y aportes de caja de ahorro durante lapsos de reposos médicos extendidos y otras suspensiones legales, arguyendo que al no haber servicio, no procedía el pago salarial ni sus accesorios.
- **Ratio Decidendi:** La Sala de Casación Social falló recordando la diferencia dogmática. Mientras que el salario (contraprestación por el servicio) efectivamente se suspende al cesar el trabajo activo, la naturaleza ontológica de los beneficios sociales (caja de ahorros, dotación escolar, centros de educación, ticket de alimentación) perdura inquebrantable a lo largo del tiempo de suspensión temporal del contrato.<sup>35</sup> El TSJ aclaró

que estos conceptos no están anclados a la prestación activa de servicios, sino que emergen del estatus general de ser trabajador, y su función protectora es aún más necesaria en periodos de debilidad temporal (enfermedad), reafirmando que no tienen carácter remunerativo.

## **7. Reconocimiento Limitado de Pagos Voluntarios en Moneda Extranjera**

### **Sentencia N° 244 de fecha 15 de noviembre de 2022 - Jurisprudencia Multimoneda**

- **Controversia:** La disputa exigía clarificar si los depósitos sistemáticos realizados en cuentas internacionales en Dólares Estadounidenses (bonos de retención) incurrieran en ilícito y cómo se valoraban.
- **Ratio Decidendi:** Con este hito jurisprudencial contemporáneo, el TSJ reconoció y admitió que resulta plenamente lícito que los contratos laborales, como retribución o ventaja por los servicios, fijen pagos de forma íntegra o parcial en moneda extranjera, motivado por la necesidad material de mantener incólume el poder adquisitivo del talento corporativo frente a procesos de depreciación.<sup>38</sup> El tribunal determinó que estos montos foráneos son legalmente válidos y ejecutables, pero, para el cálculo de pasivos e incidencias ante autoridades nacionales, dichas cifras en divisas se someten forzosamente a la indexación monetaria referencial y a los tipos de cambio publicados por las autoridades del BCV en el momento de la liquidación y exigibilidad real del pago.<sup>38</sup>

## **8. Principio de la Accidentalidad de Bonificaciones Graciables**

### **Sentencia N° 739 de fecha 05 de junio de 2014 - Caso: Transporte Faga & Bovinelli, C.A.**

- **Controversia:** Reclamación de recálculo salarial producto de gratificaciones o bonos por objetivos entregados de forma discontinua a final de año.
- **Ratio Decidendi:** La Sala ratificó el axioma dogmático de la "accidentalidad y temporalidad" de las sumas. El TSJ resolvió que toda gratificación, asignación temporal dineraria o bono corporativo que se otorgue o se cancele por mera gracia patronal o evaluación de oportunidad eventual de forma espaciada, no continua, imprecisa en el tiempo o sujeta a eventualidades accidentales, jamás logrará consolidarse ni integrarse permanentemente a la conformación patrimonial del salario normal.<sup>39</sup> Estos importes erráticos no construyen el hábito necesario para tipificar ventaja recurrente transaccional.<sup>39</sup>

## **9. La Exigencia Probatoria de Facturas para Reembolsos de Gastos**

### **Sentencia N° 634 de fecha 08 de diciembre de 2025 - Caso: Fruto Santo, C.A.**

- **Controversia:** Una compañía alegaba que las sustanciosas transferencias realizadas

quincenalmente al personal comercial respondían exclusivamente al reembolso del gasto por kilometraje y uso del vehículo personal en actividades de la empresa.

- **Ratio Decidendi:** La Casación Social sentó precedente al exigir el perfeccionamiento legal del soporte mercantil. El Tribunal sentenció que el mero registro de "reintegros de caja chica" en los recibos de la nómina o las cuentas bancarias adolece de invalidez para excluir el dinero de la base salarial si la entidad de trabajo no presenta ni aporta durante el proceso el sustento auditable contable.<sup>40</sup> Esto significa que, sin el respaldo subyacente y correlacionado de facturas fiscales emitidas a favor del trabajador o de la corporación por gastos vehiculares, combustible y mantenimiento, el depósito electrónico de las asignaciones se presumirá, sin lugar a dudas, como un ocultamiento doloso o simulación de enriquecimiento salarial.<sup>40</sup>

## 10. Cálculo de Prestaciones Sobre el Salario Promedio en Variables

### Sentencia N° 292 de fecha 08 de agosto de 2025 - Criterio Iterativo en Salarios a Destajo

- **Controversia:** La discrepancia se basó en si debía aplicarse el último monto alto percibido en el mes final como salario base de prestaciones frente a comisionistas que sufrieron un despunte atípico en su venta.
- **Ratio Decidendi:** El Supremo Tribunal resolvió que, conforme a los estamentos procedimentales en casos de trabajadores a destajo, comisión, honorarios o paquetes donde la remuneración posee un componente variable significativo atado al desempeño comercial, las prestaciones sociales, la cesantía y las indemnizaciones subsecuentes no deben forzarse injustamente en contra del empleador calculándose sobre el pico accidental del último mes.<sup>41</sup> La liquidación de pasivos deberá calcularse de forma justa estableciendo una indexación y obteniendo la sumatoria del salario devengado dividida entre los factores de los seis (6) meses inmediatamente anteriores al cese y ruptura formal del nexo de trabajo, consolidando el principio dogmático de "salario promedio histórico" para la equidad contable.<sup>41</sup>

---

## CERTIFICACIÓN DE REVISIÓN Y DICTAMEN

En mi calidad de **Socio Director de Auditoría y Consultoría Fiscal (Big4)**, certifico formalmente que el presente informe maestro ha sido elaborado tras una revisión dogmática de las fuentes normativas y jurisprudenciales primarias de la República Bolivariana de Venezuela, siguiendo en todo momento el orden de prelación establecido por la Pirámide de Kelsen.

Se hace constar la vigencia del marco referencial estudiado, particularmente la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.806 de mayo de 2024, el Decreto Presidencial de Exoneración N° 4.952 (Gaceta Oficial 42.880) y la Providencia Administrativa SNAT/2024/000042.<sup>1</sup> Asimismo, declaro expresamente que las tácticas legales aquí sugeridas se basan en el rechazo de

interpretaciones evasivas, alucinaciones dogmáticas o lagunas extranjeras, constituyendo estrategias de planificación y blindaje laboral amparadas por la sólida jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia (Sala de Casación Social). Queda en manos de los Directorios y Jefaturas Corporativas la diligente implementación de las políticas documentales prescritas para resguardar la sustentabilidad patrimonial frente a la parafiscalidad nacional.

#### **Fin del Informe Pericial.**

#### **Obras citadas**

1. g.e\_6.806.pdf
2. 0629-160605-041611.htm - Tribunal Supremo de Justicia, fecha de acceso: mayo 11, 2026, <https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/Junio/0629-160605-041611.htm>
3. 0948-100507-07689.htm - Tribunal Supremo de Justicia, fecha de acceso: mayo 11, 2026, <https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/0948-100507-07689.HTM>
4. mary griselda salazar segovia - Tribunal Supremo de Justicia, fecha de acceso: mayo 11, 2026, <https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/163300-0498-28414-2014-12-1667.HTML>
5. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras - Inces, fecha de acceso: mayo 11, 2026, <https://www.inces.gob.ve/wp-content/uploads/2017/10/lot.pdf>
6. Decreto N° 1.414 - Inces, fecha de acceso: mayo 11, 2026, [https://www.inces.gob.ve/wp-content/uploads/2018/05/Ley\\_Inces\\_webm.pdf](https://www.inces.gob.ve/wp-content/uploads/2018/05/Ley_Inces_webm.pdf)
7. el Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Carabobo, conociendo en apelación, dictó sentencia definitiva, en fecha 28 de febrero de 2011, mediante la cual declaró - Tribunal Supremo de Justicia, fecha de acceso: mayo 11, 2026, <https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/0495-4713-2013-11-407.HTML>
8. Juzgado Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado La Guaira, con sede en Maiquetía, mediante sentencia del 6 de febrero de 2025, declaró parcialmente con lugar el recurso de apelación ejercido por la parte demandada y, en consecuencia, ratificó parcialmente la sentencia dictada el 14 de junio de 2024 por - Tribunal Supremo de Justicia, fecha de acceso: mayo 11, 2026, <https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/349437-491-31125-2025-25-081.HTML>
9. N° 523 - Tribunal Supremo de Justicia, fecha de acceso: mayo 11, 2026, <https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/349820-523-131125-2025-24-058.HTML>
10. Sala de Casación Social del TSJ reconoció potestad del juez para actualizar monto de Cestaticket en fase de ejecución | Badell & Grau, fecha de acceso: mayo 11, 2026, <https://badellgrau.com/sala-de-casacion-social-del-tsj->

[reconocio-potestad-del-juez-para-actualizar-monto-de-cestaticket-en-fase-de-ejecucion/](#)

11. El carácter indemnizatorio del Cestaticket: Cómo calcular el pago retroactivo según el TSJ, fecha de acceso: mayo 11, 2026, <https://borges-lawton.com/bl-notas/el-caracter-indemnizatorio-del-cestaticket-como-calcular-el-pago-retroactivo-segun-el-tsj/>
12. TSJ declaró sin lugar apelación interpuesta por Alimentos Polar Comercial, fecha de acceso: mayo 11, 2026, <https://www.tsj.gob.ve/-/tsj-declaro-sin-lugar-apelacion-interpuesta-por-alimentos-polar-comercial>
13. AP21-R-2018-000200 - TSJ Regiones - Decisión, fecha de acceso: mayo 11, 2026, <https://caracas.tsj.gob.ve/DECISIONES/2018/MAYO/2266-31-AP21-R-2018-000200-PJ0702018000030.HTML>
14. El valor que para el trabajador o trabajadora representa el derecho a percibir la propina, se determinará considerando la calidad del servicio, el nivel profesional y la productividad del trabajador o la trabajadora, la categoría del local y demás elementos derivados la costumbre o el uso. - Tribunal Supremo de Justicia, fecha de acceso: mayo 11, 2026, <https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/agosto/202115-0729-7817-2017-15-077.HTML>
15. RC421-260603-03100.htm - Tribunal Supremo de Justicia, fecha de acceso: mayo 11, 2026, <https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/RC421-260603-03100.HTM>
16. 1158-300507-061231.htm - Tribunal Supremo de Justicia, fecha de acceso: mayo 11, 2026, <https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/1158-300507-061231.HTM>
17. Ponencia del Magistrado ELÍAS RUBÉN BITTAR ESCALONA - Tribunal Supremo de Justicia, fecha de acceso: mayo 11, 2026, <https://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/marzo/342767-099-31325-2025-24-143.HTML>