

Boletín Técnico

División de Asesoría Tributaria & Legal
Junio 2020

Venezuela





Preámbulo

Venezuela continúa en cuarentena, la economía en pausa, pero la tributación, no se detiene. Hemos visto algunos países ya retomando la normalidad, hemos escuchado noticias sobre muchas empresas que se declaran en quiebra, otras que se redimensionan, hemos visto el nacimiento de un “nuevo mundo” en cuanto al modo de trabajar en las Organizaciones, hemos visto la aparición de muchos emprendimientos en nuestro país, pero no hemos visto cambios en materia impositiva.

Las obligaciones tributarias, deben seguirse cumpliendo.

ÍNDICE



Artículo.	3-10	Estadística IVA e ISLR más Altos y bajos en el Mundo.	11
Deberes Formales para Sujetos Pasivos Especiales , Mes de Julio.	12	Deberes Formales Principales para Sujetos Pasivos No Especiales , Mes de Julio.	13
INPC del B.C.V. del 2019 al presente.	14	Tasa de Intereses Moratorios y Prestaciones Sociales B.C.V. 2019 al presente.	14
Tipo de Cambio Oficial del B.C.V. aplicable a sanciones numerales 3 y 4 del artículo 115 del COT.	15	Tipo de Cambio Oficial del US\$ según B.C.V. para el mes.	16
Tipo de Cambio Oficial del Euro según B.C.V. para el mes.	17	Términos de uso frecuente en materia jurídica.	18

✓ Artículo.

Aunque es nuestra costumbre incluir siempre un artículo en materia tributaria, consideramos en esta oportunidad, abrir un espacio a una materia no tributaria, pero que sin duda, es de total interés en estos tiempos que vivimos. Por ello, les invitamos a revisar el siguiente contenido.

¿Se necesitan buenos líderes en tiempos de crisis?

Al utilizar el término “líder”, asumimos que corresponde a cualquier tipo de líder que existe en el mundo, tanto el que impulsa positivamente a las personas que lo siguen, como a aquellos que lo hacen de forma negativa. Sin embargo, para que las empresas, compañías o sociedades (en adelante Organizaciones) alcancen su máximo potencial en el desarrollo de sus productos y/o servicios, así como, en la identificación del trabajador hacia su patrono, no basta sólo con la palabra “líder”, se requiere mucho más que eso. Existen varios autores que hablan del liderazgo como medio para alcanzar el máximo rendimiento de un equipo de alto desempeño, entendiendo por este último, un grupo de personas que desarrollan sus habilidades de forma individual, con la intención de alcanzar un objetivo en común de forma eficiente; esto sería el ideal de todas las Organizaciones. Sin embargo, un mal líder puede crear solamente grupos de trabajo para desarrollar sus actividades, es decir, en el mejor de los

casos, existe un objetivo que alcanzar, pero, sin ninguna empatía con el proceso establecido o tomando en consideración las habilidades que posee cada individuo de dicho grupo, lo que refiere de forma cercana a un jefe.

Por tal razón, el objetivo principal de este artículo es abordar la importancia de tener un “buen Líder” en las Organizaciones, así como, la necesidad del liderazgo positivo, base para el desarrollo pleno del propósito de la Entidad. En adelante, nos referiremos “al líder”, entendiendo por este, a esa persona que cuenta con los elementos suficientes para maximizar su nivel de liderazgo, es decir, un “buen líder”. Hacemos la anterior acotación, ya que, como veremos algunas veces suele implementarse un tipo de liderazgo poco positivo y nada necesario en la actualidad.

Durante el año 2020, todas las Organizaciones se encuentran afectadas, tanto a nivel económico, como operacional; pero, principalmente por sus trabajadores, quienes sufren el mayor impacto de forma anímica y emocional, debido a la incertidumbre derivada de los tiempos por venir; por ejemplo, la pérdida del empleo, atender el trabajo en casa, convivir con otros familiares mientras se intenta cumplir con la jornada laboral o simplemente lidiar



✓ **Artículo.****¿Se necesitan buenos líderes en tiempos de crisis? (...)**

con la soledad de un espacio que no es posible compartir con alguien más.

Asimismo, algunas personas han descubierto sus hogares en este tiempo de crisis y otras simplemente no lo desean más, por lo que, parecieran sencillas las frases de “quédese en casa”, “no salga de su residencia” o “en casa se encuentra seguro”. Sin embargo, distintos análisis realizados tanto por expertos en psicología, como personal de recursos humanos, muestran preocupación por las personas que conforman las distintas Organizaciones, debido a que existe un alto porcentaje de trabajadores que presentan un bajo rendimiento en las actividades personales y laborales diarias, producto del aislamiento social.

Por consiguiente, el bajo rendimiento pudiera estar relacionado no sólo con las distracciones propias del hogar o lugar de residencia, sino también con el aumento de la ansiedad, estrés, depresión, tristeza, y un sin número de emociones que no permiten total apertura a la adaptación o vivencia de la situación, cuyo resultado puede desencadenar importantes daños psicológicos y mentales a los trabajadores, pudiendo a su vez incidir en un aumento significativo de los índices de suicidio en el mundo (1).

¡Entonces! ¿es viable hablar de liderazgo en tiempos de crisis?, la respuesta sin duda



alguna es ¡sí!; evidentemente, es una necesidad en tiempos actuales y a futuro, ya que, sin un adecuado liderazgo en las Organizaciones, las mismas suelen perder sus mejores talentos, incidiendo de forma directa en la productividad y desarrollo eficiente del negocio.

Cabe destacar, que se encuentra demostrado en numerosos análisis realizados por expertos en psicología y coaching, que los trabajadores permanecen en sus empleos por varias razones, siendo las más importantes el ambiente laboral y la identificación con sus jefes. En consecuencia, un trabajador puede sacrificar la posibilidad de ganar un mayor salario a cambio de un excelente clima laboral y de aprendizaje. Con esto no se quiere decir, que un buen sueldo no sea de interés para el trabajador, todo lo contrario; sin embargo, un buen sueldo no siempre hace a un buen trabajador.

En otras palabras, una buena Organización

(1) Tal como lo refiere The Lancet, según análisis realizado por la Academia de Ciencias Médicas del Reino Unido. Ver [https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(20\)30168-1/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(20)30168-1/fulltext)

✓ **Artículo.****¿Se necesitan buenos líderes en tiempos de crisis? (...)**

no alcanza dicha categoría por el sólo hecho de querer serlo; sus elementos más importantes son el recurso humano, así como, sus productos y/o servicios. Cabe preguntarle entonces, ¿cree usted que los trabajadores van a identificarse con los productos y/o servicios de primera mano, sin antes tener un líder que los motive y explique la importancia de ello?.

Es probable, que usted tenga algunas dudas al respecto o hasta pueda llegar a pensar que la necesidad económica del trabajador es el motor que impulsa su interés en la Organización; sin duda, algunos trabajadores así lo pensarán, pero, lamento decirle por sobradas razones que no es así, ya que, el trabajador no sólo persigue un beneficio económico, *también desea ser tomado en cuenta y sentirse parte de la misma*. Por lo general, quién sólo desea satisfacer sus intereses económicos a expensas de los demás elementos, suele no tener identidad con su lugar de trabajo, sólo ve una oportunidad para lograr un objetivo, y en la

medida que ese objetivo sea logrado, la Organización dejará de tener para él mayor interés.

De seguida, evaluaremos los beneficios de tener un líder en cada área de trabajo y el por qué de su importancia, particularmente por los tiempos difíciles que se viven en la actualidad, y que, sin lugar a dudas, han modificado la normalidad de las Organizaciones, generándose nuevas realidades para ellas.

Comencemos por lo más sencillo, *¿Qué es un líder?*; de acuerdo a la definición establecida por la Real Academia Española es la “persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad. U. t. en apos.”, es decir, un líder es aquel que tiene influencia sobre otras personas (sólo se necesita influir en alguien más para ser considerado como tal). Aquí entran otros conceptos los cuales son necesarios definir, con la intención de hacer más clara la explicación: 1) poder “la capacidad de forzar o coaccionar a alguien, para que éste, aunque preferiría no hacerla, haga tu voluntad debido a tu posición o tu fuerza.” y 2) autoridad “el arte de conseguir que la gente haga voluntariamente lo que tú quieres debido a tu influencia personal.” (2).

Indicado lo anterior, ¿se puede tener el poder, pero no la autoridad? o lo contrario, ¿se puede tener la autoridad sin tener el

(2) James C. Hunter, “La paradoja. Un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo”, página 13, Editorial Empresa Activa.

✓ **Artículo.****¿Se necesitan buenos líderes en tiempos de crisis? (...)**

poder?, en efecto. Sin embargo, lo ideal es que el líder tenga ambos, tal y como ocurre con la mayoría de los líderes de equipos de alto desempeño, cuya persona tiene la autoridad de dirigir un grupo de personas para la consecución de un mismo objetivo y tiene la designación (el poder).

Entonces, ¿qué elementos debe tener como mínimo un líder?; en este caso, nos remitiremos de forma resumida a las competencias básicas que debe tener el líder, que establece el Psicólogo Daniel Goleman (3):



1. Autoconciencia emocional: sabemos que un líder debe tener conocimiento del grupo que está liderando y un coeficiente intelectual aceptable al desempeño de su cargo, sin dejar de ser importante que tenga una alta inteligencia emocional. ¿Por qué?, sencillo, quien tiene plena conciencia de lo que siente, es capaz de transmitirlo en la oportunidad del caso que así lo requiera y emplear

eficientemente los recursos que tenga a disposición.

Veamos el siguiente caso: un gerente de ventas de una importante Compañía, se muestra constantemente ante sus empleados de forma obstinada, con gritos y maltratos verbales; en el último mes, se evidenció una importante disminución en las ventas, por lo que, convoca a una reunión urgente con sus empleados, quienes se muestran tímidos y hasta asustados (siendo los mejores vendedores de toda la Compañía), entonces, ¿qué sucede, que ninguno dice ni una palabra? O ¿plantea nuevas alternativas?, simple, nadie quiere ser expuesto ante una situación incómoda, por lo cual, deciden callar, derivando en una reunión con un enfoque único y poco productiva. ¿Qué cree usted que hubiese pasado si en este caso el gerente tuviera inteligencia emocional?; veamos el mismo ejemplo, pero con la demostración de la autoconciencia emocional.

Un gerente de ventas de una importante Compañía, se muestra constantemente ante sus empleados de forma empática, amable, con un tono de voz adecuado y respetuoso; en el último mes, se evidenció una importante disminución en las ventas, lo que hace, que convoque a una reunión urgente con sus empleados, quienes se muestran preocupados, pero entusiastas. En este

(3) Daniel Goleman, "Liderazgo – El poder de la Inteligencia Emocional", Ediciones B.S.A., año 2013.

✓ **Artículo.****¿Se necesitan buenos líderes en tiempos de crisis? (...)**

caso el gerente empieza a preguntarles ¿cómo se sienten?, y los pone al tanto de la situación (sin perder el control), por lo cual, pide apoyo de sus trabajadores (dándoles participación en el problema, sin dejar de ser el líder) para generar nuevas ideas que permitan solventar la situación a la brevedad posible, haciéndoles saber que se encuentra preocupado por las consecuencias que podrían derivarse de otro mes sin alcanzar los objetivos. En este caso, el enfoque de la reunión es de carácter múltiple y eficiente.

En el primer ejemplo, se observa que los mejores vendedores de la Compañía se encuentran disminuidos en su rendimiento personal y profesional, muy a pesar de las consecuencias que ello pudiera generar en el desarrollo de sus actividades o incluso llegar al despido.

En el segundo ejemplo, se puede observar cómo la gestión de las emociones pudo crear una conexión genuina con el equipo y permitir la apertura del mismo.

Recuerde que nadie de su equipo puede dar lo mejor de sí, cuando el líder lo ridiculiza, lo expone o lo maltrata. Como señalaba el responsable de una investigación en una empresa internacional de búsqueda de ejecutivos, “se contrata a los directores generales por su intelecto y su pericia empresarial y se los despide por su falta de inteligencia emocional”. Es decir, ¿Se puede ser líder sólo por tener autoconciencia emocional?, no, pero sin ella, tampoco lo podrá ser.

2. Autogestión: deriva de varios elementos que se deben desarrollar, tales como el autocontrol emocional, adaptabilidad al cambio, capacidad de triunfo y una actitud positiva, pues nadie puede lograr la consecución de las metas con una actitud negativa ante los obstáculos que se presenten en el camino. Adicionalmente, debe ser un líder en constante crecimiento personal y profesional.

3. Conciencia Social: un buen líder debe ser empático, conocer a su equipo, debe interesarse por las habilidades que poseen, conocer las limitaciones del mismo, debe tener una conciencia organizativa y tener apertura plena a escuchar; no se hace un líder, quien no conoce el potencial de sus equipos, pues de esa forma no alcanzará la eficacia en la consecución de las metas propuestas. Sólo logrará llegar a la meta sacrificando al equipo, incidiendo en posibles pérdidas de talento humano o peor aun, perdiendo por completo su autoridad.



4. Gestión de las relaciones: un líder debe tener la capacidad de relacionarse, de desarrollar liderazgo, de ser influencia para otros, de gestionar conflictos, de trabajar en equipo.

✓ **Artículo.****¿Se necesitan buenos líderes en tiempos de crisis? (...)**

¿Tiene líderes su Organización?, en caso de que usted sea uno de ellos, y no posea los elementos antes expuestos, no se preocupe, reconozca las debilidades y trabájelas, son competencias que pueden desarrollarse a lo largo de su carrera.

Ahora bien, ¿es posible liderar en distintos escenarios con un mismo estilo de liderazgo?, o se requiere adaptar el estilo que mejor convenga a las situaciones que se presentan, con el fin de maximizar los excelentes resultados o atender de la mejor forma posible los problemas. En efecto, se debe aplicar el que mejor calce al momento; es por ello, que existen distintos estilos. Vamos a remitirnos en este caso a los indicados por el psicólogo Daniel Goleman, quien ha estudiado por varios años el liderazgo en las Organizaciones y ha sido el precursor de la necesidad de implementar los equipos de trabajo. Tipos de liderazgo (4):

Estilos de Liderazgo	Resonancia	Efectos sobre el clima laboral	Momento de aplicación adecuado
Visionario o (autoritario)	Hace avanzar a la gente hacia los sueños compartidos.	Tremendamente positivo	Cuando el cambio requiere una nueva visión o cuando hace falta un rumbo claro.
Coach	Vincula los que quiere la persona con los objetivos del equipo.	Muy positivo	Cuando hay que ayudar a una persona a contribuir con mayor eficiencia al equipo.
Conciliador	Crea armonía al conectar a los individuos entre sí.	Positivo	Cuando hay que corregir desavenencias en un equipo, motivarlo en momentos de éxito o reforzar las conexiones.
Democrático	Valora la aportación de los demás / consigue compromiso gracias a la participación.	Positivo	Para crear consenso u obtener valiosas aportaciones de los miembros del equipo.
Ejemplarizante	Marca objetivos estimulantes y apasionantes.	A menudo muy negativo porque no se aplica adecuadamente	Cuando hay que obtener resultados de alta calidad de un equipo motivado y competente.
Dominante o (coercitivo)	Alivia los miedos al ofrecer un rumbo claro en una emergencia.	A menudo muy negativo porque se emplea mal.	En una crisis para poner en marcha un cambio radical.

(4) Daniel Goleman, "Liderazgo – El poder de la inteligencia emocional", página 40, Ediciones B.S.A., año 2013.

✓ **Artículo.*****¿Se necesitan buenos líderes en tiempos de crisis? (...)***

En razón de lo anterior, se evidencia la necesidad de tener por lo menos cuatro (4) de los seis (6) estilos de liderazgo, en caso de tener la intención de desarrollar a pleno su potencial como líder.

Volvemos a la intención de este artículo, ¿es necesario un buen liderazgo en tiempos de crisis?, es una respuesta que sólo usted podrá concluir; sin embargo, la tendencia actual de los líderes de equipos de alto desempeño, se encuentra cada vez más abocada al tema, dejando de lado lo que se conoce como el “gerente capataz”, cuyo gerente se encuentra frecuentemente en un estilo dominante o coercitivo, el cual, no es capaz de reconocer los logros de los demás, caracterizándose por la implementación del poder, la agresión, la intimidación o descalificación de las competencias del empleado.

No debemos olvidar que un líder es una persona que tiene necesidades e intereses personales que deben ser igualmente



atendidas, pero, que sabe gestionar de tal forma, que encuentra un equilibrio entre su actuar laboral y personal.

Para nadie es un secreto que los tiempos de crisis son en su mayoría difíciles, pero al mismo tiempo retadores, por lo que, si el equipo se encuentra comprometido con la Organización y con sus líderes, seguramente la crisis será una oportunidad de desarrollar nuevas alternativas.

Caso contrario, si los trabajadores tienen un sentido de pertenencia incidido por los líderes que los rodean, la historia no será buena, puesto que, la pertenencia en la población de menos nivel laboral y profesional suele llegar a cuenta gotas, lo que quiere decir, que no habrá mayor motivación que la que cada uno de los trabajadores pueda desarrollar para sobrevivir al momento, mientras aparece una mejor oportunidad laboral.

Recuerde que un líder permite al trabajador desarrollar al máximo sus habilidades, sin dejar de lado sus debilidades, ya que suelen complementarse con las del equipo que lidera.

Nadie puede ser un líder haciendo solo el trabajo, pues en ese caso, estaríamos hablando de liderazgo individual y no colectivo.

Adicionalmente, el líder es quien empodera

✓ **Artículo.****¿Se necesitan buenos líderes en tiempos de crisis? (...)**

al trabajador para alcanzar las metas, respetando sus ideas, desenvolviéndose en un ambiente de empatía, compromiso y motivación, solicitando ayuda oportuna y reconociendo lo que le pasa a él como líder frente a los retos del día a día.

¿Es de interés para usted trabajar con un líder que constantemente opaca su potencial?, ¿con alguien que lo desdibuja todos los días en su lugar de trabajo? o ¿alguien con mucho poder?, pero ¿con poca autoridad?.

Sugerimos, identifique su nivel de liderazgo y determine si tiene el poder y la autoridad para ejercerlo.

Dicho de otro modo, nadie puede desarrollar su potencial, sin evaluar todos los recursos que posee a su favor, para gestionar aquellos que le sean necesarios adicionar a su abanico de opciones.

Para finalizar, existe una variada gama de libros y tendencias en la actualidad que hablan del liderazgo.

Tanto es así, que las grandes Corporaciones como Google, Starbucks y Apple, se encuentran liderando sus equipos con estrategias de mayor integración y reconocimiento, con el objeto, de maximizar sus resultados, por lo cual, no importa si es una pequeña o gran Organización, lo importante es que tenga líderes que motiven

positivamente y lleven a la cima las competencias de sus trabajadores, así como, aquellos que tengan la capacidad de redireccionar aquel trabajador que no cuenta con las competencias para la ejecución de sus funciones, todo esto, para que su lugar de trabajo se mantenga de forma sostenida en el tiempo, con la excelencia de sus productos y/o servicios, y con el compromiso de su gente.

“El liderazgo no se trata de estar al mando, es cuidar de las personas a tu cargo”. Simon Sinek

Leydy Contreras Rodríguez.
Lic. Ciencias Fiscales / Coach Ontológico
Colaboradora de la
División de Asesoría Tributaria & Legal.



✓ ESTADÍSTICA: IVA e ISLR MÁS ALTOS Y BAJOS EN EL MUNDO + PRESION TRIBUTARIA.

IMPUESTO AL VALOR AÑADIDO (AL VALOR AGREGADO)

Países Los más bajos		Países Los más Altos	
Afganistan	0%	Hungria	27%
Hong Kong	0%	Suecia	25%
Irak	0%	Noruega	25%
Kuwait	0%	Croacia	25%
Libia	0%	Dinamarca	25%

IMPUESTO A LA RENTA DE LOS TRABAJADORES (SOBRE LA RENTA)

Países Los más bajos		Países Los más Altos	
Emiratos Arabes Unidos	0%	Eslovenia	61,10%
Antigua y Barbuda	0%	Bélgica	60,20%
Baréin	0%	Suecia	60,20%
Brunéi	0%	Finlandia	58,50%
Bahamas	0%	Portugal	58,20%

PRESIÓN FISCAL

Países Los más bajos		Países Los más Altos	
Nigeria	5,70%	Francia	48,20%
Guinea Ecuatorial	5,90%	Bélgica	46,40%
República Democrática del Congo	6,60%	Dinamarca	45,20%
Indonesia	11,50%	Suecia	44,30%
Madagascar	11,90%	Austria	42,60%

Fuente: FMI marzo 2020

✓ Deberes Formales destacables en materia Tributaria para los Sujetos Pasivos Especiales, mes de Julio 2020.

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
		1	2	3
			Premios de Lotería. Rif (0y9)	Retenciones ISLR (6) RIF (0y5)
6	7	8	9	10
ISLR (1) RIF (6y9) IVA (1) RIF (6y9) Retenciones ISLR (6) RIF (6y9)	ISLR (2) RIF (3y7) IVA (2) RIF (3y7) Retenciones ISLR (6) RIF (3y7) Juegos Envite y Azar RIF (0 al 9)	ISLR (3) RIF (4y8) IVA (3) RIF (4y8) Retenciones ISLR (6) RIF (4y8)	ISLR (4) RIF (1y2) IVA (4) RIF (1y2) Retenciones ISLR (6) RIF (1y2)	ISLR (5) RIF (0y5) IVA (5) RIF (0y5)
13	14	15	16	17
ISLR (1) RIF (6y9) IVA (1) RIF (6y9)	ISLR (2) RIF (3y7) IVA (2) RIF (3y7)	ISLR (4) RIF (1y2) IVA (4) RIF (1y2)	ISLR (3) RIF (4y8) IVA (3) RIF (4y8)	ISLR (5) RIF (0y5) IVA (5) RIF (0y5) ISLR Dec. Definitiva Ejerc.Irregular (7) RIF (0y5) Premios de Lotería. Rif (0y9)
20	21	22	23	24
ISLR (1) RIF (6y9) IVA (1) RIF (6y9) ISLR Dec. Definitiva Ejerc.Irregular (7) RIF (6y9)	ISLR (2) RIF (3y7) IVA (2) RIF (3y7) ISLR Dec. Definitiva Ejerc.Irregular (7) RIF (3y7)	ISLR (3) RIF (4y8) IVA (3) RIF (4y8) ISLR Dec. Definitiva Ejerc.Irregular (7) RIF (4y8)	ISLR (4)/(5) RIF (1y2) RIF (0y5) IVA (4)/(5) RIF (1y2) RIF (0y5) ISLR Dec. Definitiva Ejerc.Irregular (7) RIF (1y2)	FERIADO NACIONAL
27	28	29	30	31
ISLR (3) RIF (4y8) IVA (3) RIF (4y8)	ISLR (2) RIF (3y7) IVA (2) RIF (3y7)	ISLR (1) RIF (6y9) IVA (1) RIF (6y9)	ISLR (5) RIF (0y5) IVA (5) RIF (0y5)	ISLR (4) RIF (1y2) IVA (4) RIF (1y2) PT (8)

ISLR (1)-IVA (1): Pago de Anticipos de ISLR, Declaración de IVA, Pago de Anticipos de IVA, Retenciones de IVA.

ISLR (2)-IVA (2): Pago de Anticipos de ISLR, Declaración de IVA, Pago de Anticipos de IVA, Retenciones de IVA.

ISLR (3)-IVA (3): Pago de Anticipos de ISLR, Declaración de IVA, Pago de Anticipos de IVA, Retenciones de IVA.

ISLR (4)-IVA (4): Pago de Anticipos de ISLR, Declaración de IVA, Pago de Anticipos de IVA, Retenciones de IVA.

ISLR (5)-IVA (5): Pago de Anticipos de ISLR, Declaración de IVA, Pago de Anticipos de IVA, Retenciones de IVA.

ISLR (6): Enteramiento de las Retenciones de ISLR.

ISLR (7): Presentación de la Declaración Definitiva de ISLR, Personas Jurídicas con Ejercicio Irregular al 30.04.2020

PT (8): Presentación de la Declaración de Precios de Transferencia, Contribuyentes con cierre irregular al 31-01-2020.

Premios de lotería: Enteramiento de las Retenciones de los Premios de Lotería.

Juegos Envite y Azar: Pago de Retenciones en los Juegos de Envite y Azar.

Feriado Nacional: Día de la Independencia de Venezuela.

✓ Deberes Formales destacables en materia Tributaria para los Sujetos Pasivo No Especiales, mes de Julio 2020.

Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
	FERIADO NACIONAL	FAOV (1)				ISLR (2)
11	12	13	14	15	16	17
				IVA (3)		
18	19	20	21	22	23	24
						FERIADO NACIONAL
25	26	27	28	29	30	31
						ISLR (4)
						ISLR (5)
						PT (6)

FAOV (1): Pago al Fondo Nacional de Vivienda y Hábitat.

ISLR (2): Enteramiento de las Retenciones de ISLR.

IVA (3): Pago de la Declaración del Impuesto al Valor Agregado.

ISLR (4): Fecha tope para presentación y pago Dec. Definitiva de Rentas, Personas Jurídicas con cierre Irregular al 30.04.2020.

ISLR (5): Fecha tope para presentación y pago Dec. Estimada de Rentas, Personas Jurídicas con cierre Irregular al 31.01.2020.

PT (5): Presentación de la Declaración de Precios de Transferencia, Contribuyentes con cierre irregular al 31.01.2020.

Feriado Nacional: Día de la Independencia de Venezuela.

Feriado Nacional: Natalicio del Libertador Simón Bolívar.

✓ Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) 2019 al presente.

2019

Enero	328.067.725,10
Febrero	703.259.098,20
Marzo	948.197.209,50
Abril	1.268.517.190,90
Mayo	1.769.365.833,30
Junio	2.160.431.069,80
Julio	2.579.165.819,70
Agosto	3.472.176.193,20
Septiembre	5.286.006.314,70
Octubre	6.478.423.619,20
Noviembre	8.144.026.331,70
Diciembre	10.711.919.274,40

2020

Enero	17.377.625.281,20
Febrero	21.174.462.628,90
Marzo	23.995.112.795,70
Abril	(*)
Mayo	(*)
Junio	(*)

(*) No ha sido publicado a la fecha

Fuente: B.C.V.

✓ Tasas de Intereses Moratorios y Prestaciones Sociales 2019 al presente.

2019

Enero	28,70%
Febrero	42,29%
Marzo	42,82%
Abril	45,52%
Mayo	42,59%
Junio	42,65%
Julio	(*)
Agosto	(*)
Septiembre	(*)
Octubre	42,73%
Noviembre	37,06%
Diciembre	35,85%

2020

Enero	38,13%
Febrero	(*)
Marzo	(*)
Abril	(*)
Mayo	(*)
Junio	(*)

(*) No ha sido publicada a la fecha

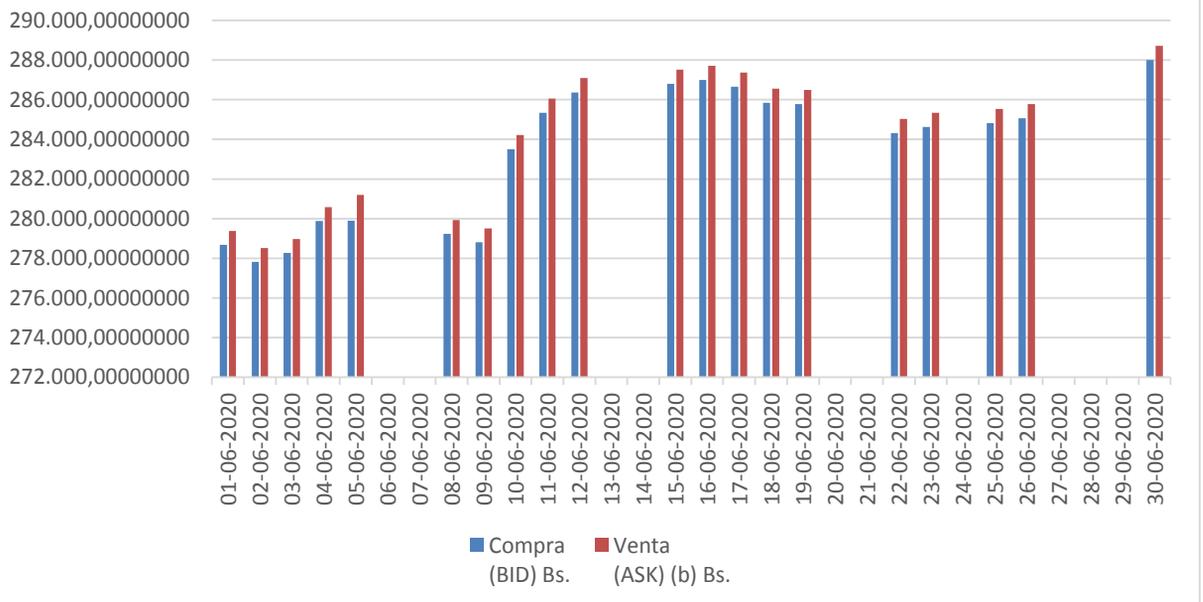
Fuente: B.C.V.



- ✓ **Tipo de Cambio Oficial de la Moneda de mayor valor publicado por el B.C.V. aplicable a las sanciones determinadas para los supuestos del numeral 3 y 4 del artículo 115 del COT reformado, el cual entró en vigencia a partir del 29 de febrero de 2020.**

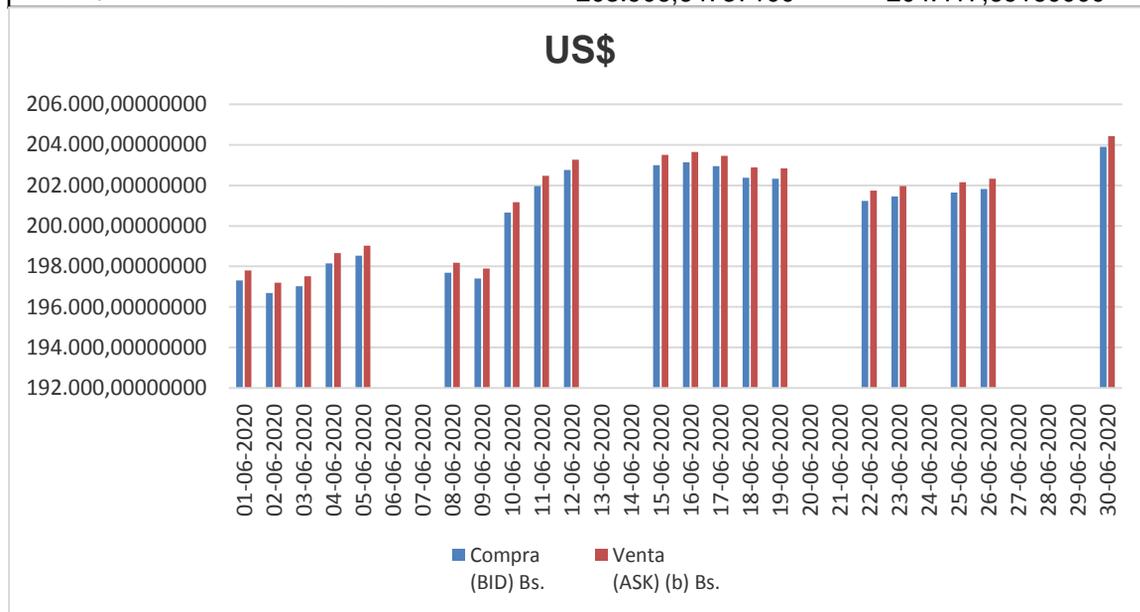
País	Tipo de Moneda	Fecha de Publicación	Compra (BID) Bs.	Venta (ASK) (b) Bs.
Jordania	Dinar Jordano	01-06-2020	278.672,67704025	279.371,10480225
Jordania	Dinar Jordano	02-06-2020	277.819,30367372	278.515,59265536
Jordania	Dinar Jordano	03-06-2020	278.278,56295868	278.976,00296610
Jordania	Dinar Jordano	04-06-2020	279.880,05047668	280.581,50423728
Jordania	Dinar Jordano	05-06-2020	279.900,40316755	281.196,57148912
Jordania	Dinar Jordano	08-06-2020	279.222,65542796	279.922,46158192
Jordania	Dinar Jordano	09-06-2020	278.812,10809745	279.510,88531073
Jordania	Dinar Jordano	10-06-2020	283.502,94821100	284.213,48191579
Jordania	Dinar Jordano	11-06-2020	285.333,97417773	286.049,09692003
Jordania	Dinar Jordano	12-06-2020	286.369,16034851	287.086,87754237
Jordania	Dinar Jordano	15-06-2020	286.799,15750671	287.517,95238768
Jordania	Dinar Jordano	16-06-2020	286.988,61894743	287.707,88866911
Jordania	Dinar Jordano	17-06-2020	286.651,43227859	287.369,85692090
Jordania	Dinar Jordano	18-06-2020	285.841,78773411	286.558,18319209
Jordania	Dinar Jordano	19-06-2020	285.779,37001694	286.495,60903954
Jordania	Dinar Jordano	22-06-2020	284.309,44711394	285.022,00211924
Jordania	Dinar Jordano	23-06-2020	284.623,47443239	285.336,81647358
Jordania	Dinar Jordano	25-06-2020	284.818,67861228	285.532,50988700
Jordania	Dinar Jordano	26-06-2020	285.064,52164512	285.778,96906779
Jordania	Dinar Jordano	30-06-2020	288.003,73922457	288.725,55310734

Dinar Jordano



✓ **Tipo de Cambio Oficial del US\$ publicado por el B.C.V. durante el mes. (Tabla y comportamiento gráfico)**

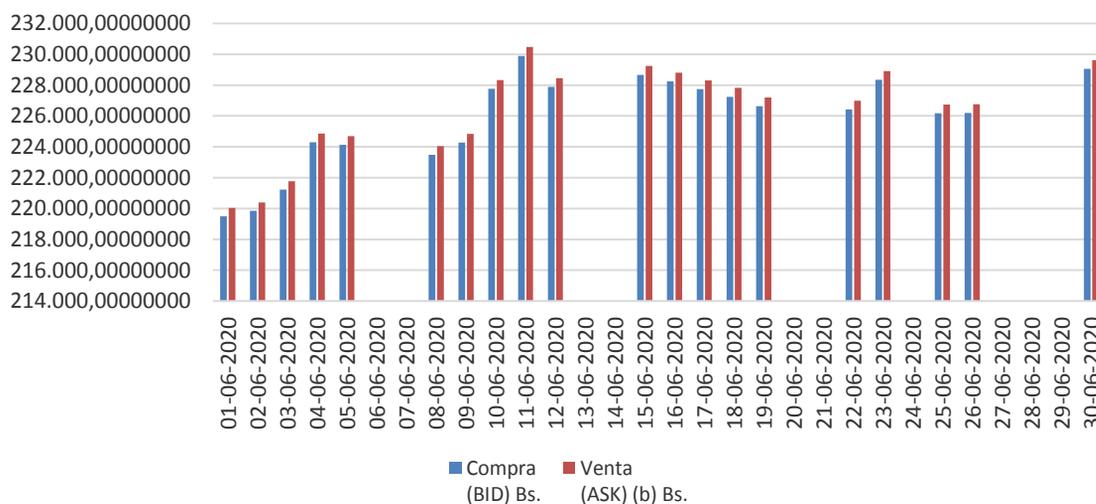
Tipo de Moneda	Fecha de Publicación	Compra (BID) Bs.	Venta (ASK) (b) Bs.
US\$ - E.U.A.	01-06-2020	197.300,25534450	197.794,74220000
US\$ - E.U.A.	02-06-2020	196.696,06700100	197.189,03960000
US\$ - E.U.A.	03-06-2020	197.021,22257475	197.515,01010000
US\$ - E.U.A.	04-06-2020	198.155,07573750	198.651,70500000
US\$ - E.U.A.	05-06-2020	198.533,35596675	199.030,93330000
US\$ - E.U.A.	08-06-2020	197.689,64004300	198.185,10280000
US\$ - E.U.A.	09-06-2020	197.398,97253300	197.893,70680000
US\$ - E.U.A.	10-06-2020	200.663,38674375	201.166,30250000
US\$ - E.U.A.	11-06-2020	201.959,38692300	202.465,55080000
US\$ - E.U.A.	12-06-2020	202.749,36552675	203.257,50930000
US\$ - E.U.A.	15-06-2020	202.996,44368325	203.505,20670000
US\$ - E.U.A.	16-06-2020	203.130,54449100	203.639,64360000
US\$ - E.U.A.	17-06-2020	202.949,21405325	203.457,85870000
US\$ - E.U.A.	18-06-2020	202.375,98571575	202.883,19370000
US\$ - E.U.A.	19-06-2020	202.331,79397200	202.838,89120000
US\$ - E.U.A.	22-06-2020	201.234,22666725	201.738,57310000
US\$ - E.U.A.	23-06-2020	201.456,49520325	201.961,39870000
US\$ - E.U.A.	25-06-2020	201.651,62445750	202.157,01700000
US\$ - E.U.A.	26-06-2020	201.825,68132475	202.331,51010000
US\$ - E.U.A.	30-06-2020	203.906,64737100	204.417,69160000



✓ **Tipo de Cambio Oficial del Euro, publicado por el B.C.V. durante el mes. (Tabla y comportamiento gráfico)**

Tipo de Moneda	Fecha de Publicación	Compra (BID) Bs.	Venta (ASK) (b) Bs.
Euro - Zona Euro	01-06-2020	219.490,61506309	220.040,71685523
Euro - Zona Euro	02-06-2020	219.847,19408701	220.398,18956092
Euro - Zona Euro	03-06-2020	221.223,30955582	221.777,75394068
Euro - Zona Euro	04-06-2020	224.295,69332879	224.857,83792360
Euro - Zona Euro	05-06-2020	224.120,33488374	224.690,00122103
Euro - Zona Euro	08-06-2020	223.490,11496500	224.050,24056642
Euro - Zona Euro	09-06-2020	224.284,71259199	224.846,82966616
Euro - Zona Euro	10-06-2020	227.758,96385575	228.329,78832657
Euro - Zona Euro	11-06-2020	229.894,40932218	230.470,58578665
Euro - Zona Euro	12-06-2020	227.880,14938378	228.451,27757773
Euro - Zona Euro	15-06-2020	228.661,28405812	229.234,36998308
Euro - Zona Euro	16-06-2020	228.233,41717919	228.805,43075608
Euro - Zona Euro	17-06-2020	227.733,37207342	228.304,13240444
Euro - Zona Euro	18-06-2020	227.247,99436021	227.817,53820573
Euro - Zona Euro	19-06-2020	226.637,91238185	227.205,92719985
Euro - Zona Euro	22-06-2020	226.418,69013465	226.986,15552346
Euro - Zona Euro	23-06-2020	228.336,83535821	228.909,10812854
Euro - Zona Euro	25-06-2020	226.174,47850777	226.741,33183737
Euro - Zona Euro	26-06-2020	226.196,13234470	226.763,03994457
Euro - Zona Euro	30-06-2020	229.048,33699184	229.622,39297428

Euro-Zona Euro



✓ Términos de uso frecuente en materia jurídica

PACTA SUNT SERVANDA

Es una locución latina, que se traduce como “lo pactado obliga”, que expresa que toda convención debe ser fielmente cumplida por las partes de acuerdo con lo pactado.

Constituye un principio básico del Derecho Civil (específicamente relacionado con los contratos) y del Derecho Internacional, "El contrato es ley entre las partes". En este último, tiene especial significado ya que rige las obligaciones entre las partes pero ya en un campo aún mas comprometido que en el ámbito del Derecho local de un país; según esto, se debe respetar el principio de buena fe, lo dispuesto y aceptado, en un acuerdo internacional.

Es un principio recogido en las Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969 y sobre El Derecho de los Tratados Celebrados entre Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales, de 1986.

“Todo tratado en vigor obliga a las partes, y debe ser cumplido por ellas de buena fe”.
Convención de Viena.
Artículo 26.





Información de Contacto

Antonio Dugarte Lobo

Socio Líder de la División de
Asesoría Tributaria & Legal.

+58 424 226 57 23

antonio.dugarte@crowe.com.ve

Crowe Venezuela es miembro de Crowe Global International, una Firma suiza (Crowe). Cada Firma miembro de Crowe Global es una Firma legal separada y entidad independiente. Crowe Venezuela y sus afiliados no son responsables de ningún acto u omisiones de Crowe Global o cualquier otro miembro de Crowe y específicamente renuncia a toda responsabilidad o responsabilidades por actos u omisiones de Crowe o cualquier otro miembro de Crowe Global.



Crowe Venezuela
[@Crowe.VE](https://www.crowe.net/ve)

www.crowe.net/ve