

Casación N.º 21086-2022-Lima

Tema: Exceso del valor de mercado de remuneraciones

Sumilla: En el caso en concreto, de la estructura organizacional de la empresa, se tiene en el nivel jerárquico inmediato inferior al área de administración, al área de operaciones y al área técnica identificando al mejor remunerado de aquellas áreas, el cual pertenece al área técnica, por lo que se infiere que la empresa se encuentra dentro de lo establecido en el inciso 1.3 del literal b) del artículo 19-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta.

Palabras clave: valor de mercado de las remuneraciones, gasto deducible, ajuste a valor de mercado.

Lima, dieciocho de mayo de dos mil veintitrés

La Quinta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República Vista La causa en audiencia pública de la fecha y luego de verificada la votación de acuerdo a ley, emite la siguiente sentencia: **Materia del recurso de casación** Viene a conocimiento de esta Sala Suprema el recurso de casación interpuesto por la empresa Velsat Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito del diecinueve de mayo de dos mil veintidós (fojas quinientos cuarenta a quinientos cuarenta y seis del expediente judicial electrónico - EJE¹), contra la sentencia de vista contenida en la resolución número quince, del primero de abril de dos mil veintidós (fojas quinientos quince a quinientos veintisiete), emitida por la Séptima Sala Especializada en lo Contencioso Administrativo con Sub Especialidad en Temas Tributarios y Aduaneros de la Corte Superior de Justicia de Lima, que confirma la sentencia de primera instancia, contenida en la resolución número nueve, del veintiséis de noviembre de dos mil veintiuno (fojas cuatrocientos cincuenta y tres a cuatrocientos sesenta y ocho), que declaró infundada la demanda en todos sus extremos. **Antecedentes del recurso** De la demanda Velsat Sociedad Anónima Cerrada interpone demanda contencioso administrativa mediante escrito presentado el doce de octubre de dos mil veinte (fojas tres al trece), postulando la siguiente pretensión: **Pretensión:** Solicita se declare la nulidad de todos los extremos de la Resolución del Tribunal Fiscal N.º 03988-5-2020 emitida el diecisiete de agosto dos mil veinte, que resolvió confirmar la Resolución de Intendencia N.º 02601401178424/Sunat, del diecinueve de septiembre de dos mil diecinueve. Como fundamentos de su demanda, señala que los argumentos de la resolución del Tribunal Fiscal impugnada conllevan una inadecuada interpretación de las normas y por ende confirman la carencia de motivación. Así, indica que, en los fundamentos de su apelación, ha señalado no estar de acuerdo con la interpretación que efectúa la administración tributaria. Debía tenerse en cuenta que el hecho de que exista un obrero o un trabajador manual en el escalafón de la sociedad, no significaba que este sea el referente de un alto funcionario (como es el caso del gerente general), pues en realidad dentro de la racionalidad de la norma esta posibilidad no se daría, en tanto el propósito de ella es contar con parámetros que se asemejen a las labores del sujeto respecto del cual se verifica el límite y a partir de allí la vinculación con la correspondiente remuneración. El Tribunal Fiscal, mediante Resolución N.º 12370-5-2015, concluyó que en el caso en cuestión no se configura como referente comparable de valor de mercado el supuesto regulado por el numeral 1.3 del inciso b) del artículo

19-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, por lo que levanta el reparo y revoca la apelada. El Tribunal Fiscal –luego de advertir que la Sunat había tomado como trabajador referente al administrador, cuando dentro de la estructura organizacional de la empresa el trabajador que cumpliría con el supuesto de hecho normado por la citada norma era el jefe de producción sin que este cumpliera con el requisito de temporalidad previsto en el numeral 2.3 del inciso b) del artículo 19 1-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta– concluye que no hay referente comparable; es de advertir que el Tribunal Fiscal no se remite al administrador y tampoco válida el criterio de Sunat. Se ha acreditado que el trabajador considerado por la Sunat como referente no cumple con las condiciones establecidas por ley para ser calificado como tal (según lo normado por el numeral 1.3 del inciso b) del artículo 19-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta). Por tanto, el valor de mercado de la remuneración del gerente general, señor Segundo Francisco Monsalve Ruiz, debió ser determinada conforme al numeral 5 del inciso b) del artículo 19-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta. Es evidente que en la Resolución del Tribunal Fiscal N.º 03988-5-2020 no se ha analizado en la forma debida los argumentos de apelación administrativa, lo que determina la falta de motivación de la resolución impugnada, que ha derivado en la confirmación de la resolución de determinación y de la sanción impuesta. La entidad emplazada no ha valorado adecuada y objetivamente sus argumentos y pruebas (que obran en sus archivos) y ha confirmado la resolución de Intendencia cuestionada, lo que ha generado la vulneración del requisito de debida motivación de las resoluciones, lo cual comporta su nulidad. **Sentencia de primera instancia** El Vigésimo Juzgado Especializado en lo Contencioso Administrativo con Sub Especialidad en Temas Tributarios y Aduaneros de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia contenida en la resolución número nueve, del veintiséis de noviembre de dos mil veintiuno (fojas cuatrocientos cincuenta y tres a cuatrocientos sesenta y ocho), declaró infundada la demanda en todos sus extremos. Esta sentencia expone los siguientes fundamentos: **a)** El Juzgado refiere que en el libro de actas y libro matrícula de acciones figura como accionista el señor Segundo Francisco Monsalve Ruiz, titular de 1,800 acciones, equivalentes al 60% del capital social; además, en el organigrama de la parte demandante se advierte que no cuenta con trabajadores que desempeñen las mismas funciones ni se encuentren en el mismo nivel jerárquico del gerente general y accionista Segundo Francisco Monsalve Ruiz; aunado a ello, en el Manual de Organización y Funciones - MOF se observa que las áreas de administración, operaciones y técnica desarrollan funciones distintas a la gerencia general. Por tanto, de los citados medios probatorios, se tiene que la parte demandante no cuenta con trabajadores que tengan funciones similares a las del gerente general. **b)** En consecuencia, no resultan ser aplicables los supuestos contenidos en los numerales 1.1) y 1.2) del inciso b) del artículo 19-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta. Sin embargo, resulta aplicable el numeral 1.3, ya que en el organigrama se observa que el trabajador Ascany Gustavo Bardales Chumpitaz se encuentra en el nivel jerárquico inmediato inferior. Cabe precisar que el referido inciso no prescribe que el trabajador referente deba tener un cargo dentro de la estructura organizacional; así, la jerarquía está dada por la organización de personas en una escala ordenada y subordinada y se advierte que el citado trabajador se encuentra en el nivel jerárquico inmediato inferior; en consecuencia, el valor de mercado de la

remuneración del gerente se determina como límite doble de la remuneración del trabajador mejor remunerado Ascany Gustavo Bardales Chumpitaz. Sentencia de vista Conocida la causa en segunda instancia, la Séptima Sala Especializada en lo Contencioso Administrativo con Sub Especialidad en Temas Tributarios y Aduaneros de la referida corte, mediante la sentencia de vista contenida en la resolución número quince, del primero de abril de dos mil veintidós (fojas quinientos quince a quinientos veintisiete), revolió confirmar la sentencia de primera instancia, que declaró infundada la demanda en todos sus extremos. La referida sentencia presenta los siguientes fundamentos: **a)** La Sala Superior refiere que el titular, accionistas y demás que indique la norma puede deducir sus remuneraciones de la renta bruta a efectos de determinar la renta neta de tercera categoría, siempre que no excedan del valor del mercado. Con esta limitación se busca cerrar la posibilidad de excesos en la deducción de la renta bruta. Es por ello que el numeral 3 del literal b) del artículo 19-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta dispone que el exceso sobre el valor de mercado de las remuneraciones no será deducible de la renta bruta de tercera categoría del pagador. **b)** Asimismo, dentro del referido artículo se ha señalado cinco reglas que se aplicarán en orden de prelación y cuyo empleo es excluyente, una respecto de la otra. La primera regla establece como importe de valor de mercado la remuneración del trabajador mejor remunerado que realice funciones similares dentro de la empresa. Si esta no resulta aplicable al caso concreto, se empleará la segunda regla, que indica que el importe a considerarse es la remuneración del trabajador mejor remunerado, entre aquellos que se ubiquen dentro del grado, categoría o nivel jerárquico equivalente dentro de la estructura organizacional. De no satisfacer el supuesto planteado, se utilizará la tercera regla. Esta señala que el importe de la remuneración será el doble de la remuneración del trabajador mejor remunerado entre aquellos que se ubiquen dentro del grado, categoría o nivel jerárquico inmediato inferior, dentro de la estructura organizacional de la empresa. Si este parámetro no resulta aplicable al caso particular, se empleará la cuarta regla. Esta prescribe como importe referente la remuneración del trabajador de menor remuneración dentro de aquellos ubicados en el grado, categoría o nivel jerárquico inmediato inferior, dentro de la estructura organizacional de la empresa. La quinta regla se empleará de no existir ninguno de los referentes señalados precedentemente. Dispone que el valor de mercado será el que resulte mayor entre la remuneración convenida por las partes, sin que exceda de noventa y cinco (95) unidades impositivas tributarias anuales, y la remuneración del trabajador mejor remunerado de la empresa multiplicado por el factor 1.5. **c)** En el presente caso, se constató en el libro de actas y libro de matrícula de acciones que el gerente era titular de 1,800 acciones (60%) del capital social; por lo que correspondía ajustar la remuneración del trabajador socio conforme al valor del mercado y, de acuerdo al organigrama presentado por la parte recurrente, no se determinó la existencia de otro trabajador que realizara funciones similares (primera regla) ni que se encuentre en el mismo nivel jerárquico (segunda regla); es así que se detectó la existencia del trabajador Ascany Gustavo Bardales Chumpitaz (técnico electricista) como el mejor remunerado, aunque en un nivel jerárquico inferior (cumpliéndose la regla cuarta), que fue escogido como trabajador referente para determinar el valor de mercado de la remuneración del gerente general. De este modo, se estableció el exceso de los gastos deducibles en S/ 88,583.08 (ochenta y ocho mil quinientos ochenta y tres soles con ocho céntimos). Del recurso de casación y

el auto calificadorio Mediante auto calificadorio del siete de septiembre de dos mil veintidós (fojas cientos veinticuatro a ciento veintinueve), esta Sala Suprema declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la empresa Velsat Sociedad Anónima Cerrada, por la siguiente causal²: **a) Infracción normativa del punto 1.3 del numeral 1 del inciso b) del artículo 19-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta.** La parte recurrente refiere no encontrarse de acuerdo con la interpretación efectuada de dicha causal por parte de la Sala Superior; ya que el propósito de esta norma es contar con parámetros que se asemejen a las labores del sujeto del cual se verifica el límite y a partir de allí, su vinculación con la correspondiente remuneración, entendiéndose que un obrero o trabajador manual no puede servir de referente de un alto funcionario. Además en merito a esta circunstancia se explica la presencia de una quinta regla, en caso de no existir referentes de las reglas establecidas, la aplicación de la mencionada regla no se daría. Agrega que, dicha norma se sustenta en el artículo 24 de la Constitución Política del Estado (derechos del trabajador) y de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF) el Gerente General es el único trabajador de más alta jerarquía, encargado no sólo de representar a la empresa sino de la planificación, organización y supervisión general de las actividades desempeñadas por la empresa; y siendo que el objeto social de Velsat S.A.C. es la importación y venta de dispositivos GPS para vehículos automotores y servicio de monitoreo y rastreo satelital a nivel nacional, resulta entonces que en la gerencia general recaían todas las funciones gerenciales del proceso productivo, tales como marketing, comercialización, ventas, postventas, etc., y siendo ello así, su remuneración debe ser acorde y equitativa a sus responsabilidades y labores desempeñadas. Considerandos **Primero:** Contextualizado el caso, es pertinente hacer algunos apuntes acerca del recurso extraordinario de casación, que delimiten la actividad casatoria de esta Sala Suprema. **1.1.** El recurso de casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384 del Código Procesal Civil, modificado por el artículo 1º de la Ley N.º 29364. En materia de casación, es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que este supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, cautelando sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. **1.2.** El recurso extraordinario de casación tiene por objeto el control de las infracciones que las sentencias o los autos puedan haber cometido en la aplicación del derecho, partiendo a tal efecto de los hechos considerados probados por las instancias de mérito y aceptados por las partes, para luego examinar si la calificación jurídica realizada es la apropiada a aquellos hechos. No basta la sola existencia de la infracción normativa, sino que se requiere que el error sea esencial o decisivo sobre el resultado de lo decidido. Así también, habiéndose acogido entre los fines de la casación la función nomofiláctica, debe precisarse que esta no abre la posibilidad de acceder a una tercera instancia ni se orienta a verificar un reexamen del conflicto ni la obtención de un tercer pronunciamiento por otro tribunal sobre el mismo petitorio y proceso. Constituye antes bien un recurso singular que permite acceder a una corte de casación para el cumplimiento de determinados fines, como la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte

Suprema de Justicia de la República. **1.3.** Por causal de casación se entiende al motivo que la ley establece para la procedencia del recurso³, que debe sustentarse en aquellas previamente señaladas en la ley. Puede, por ende, interponerse por apartamiento inmotivado del precedente judicial, por infracción de la ley o por quebrantamiento de la forma. Se consideran motivos de casación por infracción de la ley, la violación en el fallo de leyes que debieron aplicarse al caso, la falta de congruencia entre lo decidido y las pretensiones formuladas por las partes, y la falta de competencia. Los motivos por quebrantamiento de la forma aluden a infracciones en el proceso⁴, por lo que, en tal sentido, si bien todas las causales suponen una violación de la ley, también lo es que estas pueden darse en la forma o en el fondo.

1.4. En el caso en concreto, se ha declarado procedente el recurso de casación por una causal de infracción normativa tipo material. Sobre el particular se debe precisar: “[...] que al término “infracción” – en sentido general– lo podemos asimilar a lo que la doctrina procesal conoce como el error, dentro de él por cierto encontramos al error in iudicando, el error in procedendo y el error in cogitando. Entonces, cuando se denuncia la existencia de una infracción lo que realmente se hace es evidenciar la existencia de un error en la decisión judicial, la cual –como ya dijimos– puede ser de naturaleza sustantiva o procesal [...]”⁵. En consecuencia, corresponde determinar si existió infracción en la decisión judicial respecto a la norma que la parte recurrente invocó, que, conforme se puede observar de los fundamentos que la sustentan, rigen el valor de mercado de remuneraciones para la deducción de gastos. Segundo: Controversia 2.1. Previo al desarrollo de la causal que fue declarada procedente, es oportuno anotar que la controversia consistió en determinar si el reparo al gasto deducido por remuneración del accionista y gerente general correspondiente al impuesto a la renta del ejercicio dos mil diecisiete por exceso del valor de mercado de remuneraciones, fue formulado con arreglo a ley; asimismo, consistió en determinar si procedía aplicar el numeral 1.5) del inciso b) del artículo 19-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta. Tercero: Respecto a la infracción normativa del punto 1.3 del numeral 1 del inciso b) del artículo 19-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta 3.1. Como argumentos de esta causal, la parte recurrente señala que no se encuentra de acuerdo con la interpretación efectuada por parte de la Sala Superior; ya que el propósito de esta norma es contar con parámetros que se asemejen a las labores del sujeto y, a partir de allí, su vinculación con la correspondiente remuneración, entendiéndose que un obrero o trabajador manual no puede servir de referente para un alto funcionario. Además, en mérito a esta circunstancia, se explica la presencia de una quinta regla, en caso de no existir referentes para las reglas anteriores, la aplicación de la mencionada regla no se daría. 3.2. Agrega que dicha norma se sustenta en el artículo 24 de la Constitución Política del Estado (derechos del trabajador) y que, de acuerdo al Manual de Organización y Funciones - MOF, el gerente general es el único trabajador de más alta jerarquía, encargado no solo de representar a la empresa sino de la planificación, organización y supervisión general de las actividades desempeñadas por la empresa; y siendo que el objeto social de Velsat S.A.C. es la importación y venta de dispositivos GPS para vehículos automotores y servicio de monitoreo y rastreo satelital a nivel nacional, resulta entonces que en la gerencia general recaían todas las funciones gerenciales del proceso productivo, tales como marketing, comercialización, ventas, postventas, etc., y, siendo ello así, su remuneración debe ser acorde y equitativa a sus

responsabilidades y labores desempeñadas. 3.3. La disposición normativa cuya infracción denuncia la parte recurrente establece lo siguiente: Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta b) Valor de mercado de remuneraciones 1. Determinación del valor de mercado Para efecto de lo dispuesto en los incisos n) y ñ) del Artículo 37 de la Ley, se considerará valor de mercado de las remuneraciones del titular de una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, accionista, participacionista, socio o asociado de una persona jurídica que trabaja en el negocio, o, de las remuneraciones que correspondan al cónyuge, concubino o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad del propietario de la empresa, titular de una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, accionista, participacionista, socio o asociado de una persona jurídica, a los siguientes importes: 1.1. La remuneración del trabajador mejor remunerado que realice funciones similares dentro de la empresa. 1.2. En caso de no existir el referente señalado en el numeral anterior, será la remuneración del trabajador mejor remunerado, entre aquellos que se ubiquen dentro del grado, categoría o nivel jerárquico equivalente dentro de la estructura organizacional de la empresa. 1.3. En caso de no existir los referentes anteriormente señalados, será el doble de la remuneración del trabajador mejor remunerado entre aquellos que se ubiquen dentro del grado, categoría o nivel jerárquico inmediato inferior, dentro de la estructura organizacional de la empresa. 1.4. De no existir los referentes anteriores, será la remuneración del trabajador de menor remuneración dentro de aquellos ubicados en el grado, categoría o nivel jerárquico inmediato superior dentro de la estructura organizacional de la empresa. 1.5. De no existir ninguno de los referentes señalados anteriormente, el valor de mercado será el que resulte mayor entre la remuneración convenida por las partes, sin que exceda de noventaicinco (95) UIT anuales, y la remuneración del trabajador mejor remunerado de la empresa multiplicado por el factor de 1.5 [...] 3.4. Se observa de la norma denunciada que establece reglas para determinar el valor de mercado de las remuneraciones. Estas reglas son de aplicación conforme al orden que se encuentra previsto en la norma, y son excluyentes entre sí; es decir, si la primera regla se aplica al caso en concreto, ya no se aplicarán la demás; y en caso no sea aplicable, se verificará si aplica la siguiente norma y así sucesivamente. Es así que se tiene que la primera regla establece que se considerará para la comparación la remuneración del trabajador mejor remunerado que realice funciones similares dentro de la empresa; es decir, eso tendrá sentido si en la empresa existen trabajadores que realicen funciones similares a la del trabajador sujeto a comparación. 3.5. Respecto a la segunda regla, establece que en caso de no existir el referente señalado en el numeral anterior, será tomada en cuenta la remuneración del trabajador mejor remunerado, entre aquellos que se ubiquen dentro del grado, categoría o nivel jerárquico equivalente dentro de la estructura organizacional de la empresa; es decir, si en la empresa existe trabajador mejor remunerado, se realizará la comparación, teniendo en cuenta que se ubique dentro del grado, categoría o nivel jerárquico equivalente en la estructura organizacional de la empresa. Respecto a la tercera regla, establece que, en caso de no existir los referentes anteriormente señalados, la remuneración será el doble de la remuneración del trabajador mejor remunerado entre aquellos que se ubiquen dentro del grado, categoría o nivel jerárquico inmediato inferior, dentro de la estructura organizacional de la empresa; en esta regla se precisa que será el doble de remuneración de aquel trabajador que se ubique en la posición inmediata inferior. 3.6.

Asimismo, la cuarta regla establece que, de no existir los referentes anteriores, será la remuneración del trabajador de menor remuneración dentro de aquellos ubicados en el grado, categoría o nivel jerárquico inmediato superior dentro de la estructura organizacional de la empresa. Finalmente, la quinta regla establece que de no existir ninguno de los referentes señalados anteriormente, el valor de mercado será el que resulte mayor entre la remuneración convenida por las partes, sin que exceda las noventa y cinco (95) unidades impositivas tributarias anuales, y la remuneración del trabajador mejor remunerado de la empresa multiplicado por el factor de 1.5. **3.7.** Se debe precisar que, para la adecuada aplicación de las reglas antes mencionadas, la empresa debe contar con dos documentos esenciales: **i)** un organigrama de la entidad y **ii)** una delimitación de las funciones de los trabajadores. Cabe resaltar que los referidos documentos servirán como herramientas indispensables para acreditar fehacientemente la elección de una u otra regla sobre el valor de mercado de las remuneraciones. Asimismo, para la aplicación de las reglas antes citadas, la remuneración tomada como referencia corresponderá a la de un trabajador que no guarda relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad ni segunda de afinidad con el titular de la empresa. **3.8.** Al respecto, la Sala Superior refiere lo siguiente: [...] se tiene que de acuerdo al organigrama presentado por la empresa recurrente y por su propio dicho, la Administración no determinó la existencia de algún otro trabajador que realizara funciones similares, ni que se encuentre en el mismo nivel jerárquico del Gerente General, por lo que no le eran aplicables las reglas contenidas en los incisos 1.1 y 1.2 del inciso b) del artículo 19-A del Reglamento de la LIR, y correspondía, por descarte, verificar si cabía la posibilidad de aplicar el inciso 1.3. Es así que conforme a la información de las planillas que obran en el expediente administrativo se detectó la existencia del trabajador técnico electricista Ascany Gustavo Bardales Chumpitaz, como el mejor remunerado después del gerente general, aunque en un nivel jerárquico inmediato inferior, sin embargo, en tanto el inciso 1.3 de la norma en comento, no exige ni la igualdad de funciones ni la igualdad de jerarquía para el ajuste, fue correcto que se aplique la regla contenida en el numeral 1.3 del mencionado artículo al exceso de la remuneración reparada, por lo que se encuentra conforme a Ley considerar como valor de mercado de las remuneraciones atribuidas al gerente general el doble de la remuneración del trabajador mejor remunerado entre aquellos que se ubicaran dentro del grado, categoría o nivel jerárquico inmediato inferior, dentro de la estructura organizacional de la empresa, que como ya se ha dicho, recayó en el técnico electricista Ascany Gustavo Bardales Chumpitaz, por lo que resulta adecuado a ley que la Administración Tributaria lo haya escogido como trabajador referente. Cabe precisar que según el organigrama que obra en el expediente administrativo inserto en el principal, el grado inferior al Gerente General, correspondía a tres áreas: Administración, Operaciones y Técnica, sin embargo, conforme lo declara la propia empresa, el único jefe era el gerente general puesto que sobre él recaían todas las funciones gerenciales; por lo que se concluye que la elección de la referencia utilizada para determinar el valor de mercado de la remuneración del Gerente General y así poder establecer el exceso en S/.88,583.08 soles, ha sido la correcta. [...] De lo expuesto, se verifica que la Sala Superior realiza el análisis considerando lo actuado en sede administrativa, es decir, considerando el organigrama presentado por la empresa, e infiere que la administración no determinó la existencia de algún otro trabajador que realizara

funciones similares ni que se encuentre en el mismo nivel jerárquico del gerente general, por lo que no le eran aplicables las reglas contenidas en los incisos 1.1 y 1.2 del inciso b) del artículo 19-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta; es así que para determinar si se cumple con la tercera regla, la Sala Superior verifica dentro de la estructura organizacional de la empresa al trabajador mejor remunerado entre aquellos que se ubicaban dentro del grado, categoría o nivel jerárquico inmediato inferior al gerente general; se trataba del trabajador Ascany Gustavo Bardales Chumpitaz, por lo que resultaba, en su concepto, de acuerdo a ley aplicar el inciso 1.3 del literal b) del artículo 19-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta. **3.9.** Esta Sala Suprema advierte que la empresa Velsat S. A. C. en etapa administrativa presenta el Reglamento de Organización y Funciones, el cual contiene la estructura orgánica y funciones, el organigrama, el Manual de Organización y Funciones - MOF⁶; para que la administración tributaria pueda determinar el valor de mercado de la remuneración. Para determinar si la empresa aplicaba para la primera regla, se buscó en los referidos documentos si existía algún trabajador que realizase funciones similares a las del gerente general, el cual es sujeto materia de comparación. Sin embargo, no se observa algún trabajador con dichas condiciones; es así que al establecer que la primera regla no es aplicable, se pasa a la siguiente regla. **3.10.** Asimismo, para determinar si el gerente general aplicaba para la segunda regla, se verificó la estructura organizacional⁷ presentada por la empresa, pues la segunda regla dispone que, en caso de existir trabajadores dentro del grado, categoría o nivel jerárquico equivalente, será la remuneración del trabajador mejor remunerado. Sin embargo, dentro de la estructura organizacional de la empresa, no se verificó que exista un rango equivalente al del gerente general. Siguiendo la tercera regla, también resulta importante verificar la estructura organizacional, pues esta regla dispone que para la comparación se trabajará con el doble de la remuneración del trabajador mejor remunerado entre aquellos que se ubiquen dentro del grado, categoría o nivel jerárquico inmediato inferior, dentro de la estructura organizacional de la empresa; por lo que, al momento de verificar dicha estructura organizacional, se tiene en el nivel jerárquico inmediato inferior al área de administración, área de operaciones y área técnica, y se verifica que el mejor remunerado de aquellas áreas era el trabajador Ascany Gustavo Bardales Chumpitaz, el cual pertenecía al área técnica; por lo que se infiere que la empresa se encuentra dentro de lo establecido en el inciso 1.3 del literal b) del artículo 19-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta. **3.11.** Asimismo, la parte recurrente refiere que existe una quinta regla en caso de no existir referentes de las reglas establecidas; sin embargo, conforme detallamos, la empresa cumple con la tercera regla y como estas son excluyentes entre sí, no se podría analizar la cuarta ni la quinta regla. Por lo tanto, no se aprecia una infracción normativa del punto 1.3 del numeral 1 del inciso b) del artículo 19-A del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta por parte de la Sala Superior. Por lo que, esta causal deviene en infundada. En consecuencia, se concluye que la sentencia objeto de casación no incurre en la causal denunciada por la recurrente, por lo cual la decisión de la Sala Superior se encuentra acorde a derecho y a la justicia. Por consiguiente, corresponde declarar infundado el recurso de casación. Decisión Por estas consideraciones, **declararon infundado** el recurso de casación interpuesto por la empresa **Velsat Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito del diecinueve de mayo de dos mil veintidós (fojas quinientos cuarenta a quinientos cuarenta y seis). En consecuencia, **no casaron** la sentencia de

vista contenida en la resolución número quince, del primero de abril de dos mil veintidós (fojas quinientos quince a quinientos veintisiete), emitida por la Séptima Sala Especializada en lo Contencioso Administrativo con Sub Especialidad en Temas Tributarios y Aduaneros de la Corte Superior de Justicia de Lima; y **dispusieron** la publicación de la presente resolución en el diario oficial El Peruano conforme a ley, en los seguidos por Velsat Sociedad Anónima Cerrada contra el Tribunal Fiscal y la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, sobre impugnación de resolución administrativa. Notifíquese por Secretaría y devuélvanse los actuados Interviene como **ponente** la señora Jueza Suprema Tovar Buendía.

S. S.

Burneo Bermejo,

Bustamante Zegarra,

Delgado Aybar,

Llap Unchon,

Tovar Buendía.

1 Todas las citas sobre las fojas remiten al expediente principal N.º 04812-2020-0-1801-JR-CA-20, salvo indicación contraria.

2 Se transcribe la reseña elaborada en su oportunidad por la mencionada Sala.

3 Monroy Cabra, Marco Gerardo (1979). Principios de derecho procesal civil. Segunda edición. Bogotá, Editorial Temis Librería; p. 359.

4 Ibidem, p. 359.

5 Cavani, Renzo (2016). Código Procesal Civil comentado por los mejores especialistas. Tomo III. Lima, Gaceta Jurídica; p. 342.

6 Fojas cuatrocientos diecinueve a cuatrocientos veintiocho.

7 Fojas cuatrocientos veinte.

Documento publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 5 de octubre del 2023.