

# NOVEDADES WEB

## ¿ES DEDUCIBLE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL POR DESPIDO ARBITRARIO?

Deyby Giancarlo Fernández Arámbulo (\*)

**Voces:** *Impuesto a la Renta – Principio de causalidad – Gastos deducibles – Gastos no deducibles – Indemnización.*

### 1. Introducción

Dentro de las prerrogativas de una empresa, en su calidad de empleador, se encuentra la posibilidad de separar aquellos trabajadores que no cumplen con los niveles laborales requeridos (en determinado momento) y piensan sustituirlos o simplemente porque ya no existe el vínculo de confianza que justificaba en parte su contratación o por que el presupuesto ya no es suficiente; razones justificadas que no devendrían en un despido arbitrario.

Sin embargo, hay ocasiones en las que el empleador extingue la relación laboral sin causa aparente, situación en la que se puede llegar a un consenso pero en otras la negociación se entrapa y a la empresa no le queda otra opción que realizar un despido (arbitrario) y asumir el pago de la indemnización que ordenan las normas laborales.

Ante dicha situación, surge la interrogante si aquella indemnización que tiene que asumir la empresa puede ser deducible para determinar su renta neta empresarial o se trata de un gasto que no cumple con el Principio de Causalidad o simplemente es un gasto prohibido.

Para ello; primero delimitaremos cuándo nos encontramos frente a un despido arbitrario; segundo analizaremos si es posible su deducción a la luz de lo establecido en la Ley del Impuesto a la Renta y su reglamento, considerando los criterios vertidos por la SUNAT y el Tribunal Fiscal; como tercer punto estableceremos si la indemnización por despido arbitrario califica como renta de quinta categoría para el trabajador despedido y finalmente abordaremos el tema de los desembolsos voluntarios entregados por el empleador en una renuncia voluntaria.

### 2. Despido arbitrario e indemnización

El despido arbitrario como tal, se encuentra regulado en el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LCPL):

*“Artículo 34.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.*

*Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.*

*En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38°.”*

En dicho artículo, se establece que un despido arbitrario ocurre cuando no se ha expresado causa alguna que motive el despido o de existir causa, esta no ha podido ser demostrada en el transcurso del juicio laboral; en cuyo caso, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización.<sup>(1)</sup>

Lo que en buena cuenta quiere decir que existen dos tipos de despido arbitrario:

- **Despido Arbitrario incausado**, en el cual no existe motivación alguna por parte del empleador.
- **Despido Arbitrario causado**, en el cual sí existe una motivación aparente pero esta no ha podido ser probada en la etapa judicial.

En cualquiera de estos dos casos, el trabajador despedido tiene derecho a una indemnización, la cual es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones, conforme lo reconoce el artículo 38° de la LCPL.

### 3. Gasto deducible: Indemnización por despido arbitrario

Sobre el particular, se debe tener en cuenta que para efectos de obtener la renta neta de tercera categoría, la Ley del Impuesto a la Renta (en adelante, LIR) en su artículo 37° permite la deducción de la renta bruta, de aquellos gastos necesarios para producirla y que aseguren el mantenimiento de la fuente, siempre que la deducción no se encuentre prohibida por ley.

Ahora bien, aun cuando dicho artículo estipula una lista de conceptos considerados como deducibles, se debe tener en cuenta que aquella lista es de carácter abierto; es decir, que existirán gastos que a pesar de no encontrarse en forma expresa en el artículo 37° de la LIR, serán igualmente deducibles siempre que sean causales y no estén prohibidos por la LIR.

En relación a ello, el Tribunal Fiscal ha señalado lo siguiente:

#### RTF N° 0600-1-2001

*“(…) para determinar la procedencia de la deducción de la renta neta de tercera categoría de los gastos que no están expresamente contenidos en el Artículo 37° de la LIR resulta necesario analizar si existe una relación de causalidad entre este concepto y la generación de la renta o el mantenimiento de la fuente y, adicionalmente si la deducción no se encuentra prohibida, como sería el caso de un gasto originado en un acto de liberalidad de la recurrente”.*

Asimismo, se debe tener en cuenta que la causalidad de un gasto no debe ser entendido como sinónimo de un gasto indispensable y estrictamente necesario, ya que su razón de ser no es solamente permitir la deducción de desembolsos que tienen una relación estrictamente directa, tal como lo prevé el Tribunal Fiscal en sus diversas resoluciones, según se aprecia a continuación:

#### RTF N° 710-2-99

*“El principio de causalidad es la relación de necesidad que debe establecerse entre los gastos y la generación de renta o el mantenimiento de la fuente, noción que en nuestra legislación es de carácter amplio pues se permite la sustracción de erogaciones que no guardan dicha relación de manera directa; no obstante ello, el principio de causalidad debe ser atendido, por lo cual para ser determinado deberán aplicarse criterios adicionales como que los gastos sean normales*

de acuerdo al giro del negocio o que éstos mantengan cierta proporción con el volumen de las operaciones, entre otros”.

#### **RTF N° 09478-1-2013**

“De acuerdo con las disposiciones de la Ley del Impuesto a la Renta, para que un gasto sea deducible debe existir una relación de causalidad con la actividad realizada, y según se establecido en las Resoluciones del Tribunal Fiscal N° 01918-1-2012, 18285-1-2011, 1275-2-2004 Y 710-2-99, entre otras, el principio de causalidad es la relación de necesidad que debe establecerse entre los gastos y la generación de renta o el mantenimiento de la fuente, **noción que en nuestra legislación es de carácter amplio pues se permite la sustracción de erogaciones que no guardan dicha relación de manera directa.**”

En ese sentido, se puede concluir que el “Principio de Causalidad” debe ser aplicado desde una perspectiva dinámica y no estática; esto es, viendo la conexión del gasto en forma directa e indirecta en la generación de renta o en la posibilidad (ingreso potencial) de generarla, para de esta forma determinar una correcta renta neta.

Dicho lo anterior, veamos si la indemnización por despido arbitrario se encuentra dentro de los gastos mencionados en el artículo 37° de la LIR o dentro de la definición general señalada por el primer párrafo de dicho artículo.

Como punto de partida podemos apreciar que dentro de los supuestos regulados en el artículo 37° de la LIR se encuentra el inciso l), el cual establece lo siguiente:

“l) Los aguinaldos, bonificaciones, gratificaciones y retribuciones que **se acuerden al personal**, incluyendo todos los pagos que por cualquier concepto se hagan a favor de los servidores en virtud del vínculo laboral existente **y con motivo del cese**. Estas retribuciones podrán deducirse en el ejercicio comercial a que correspondan cuando hayan sido pagadas dentro del plazo establecido por el Reglamento para la presentación de la declaración jurada correspondiente a dicho ejercicio.”

Según su contenido, en dicho inciso se encuentran los distintos conceptos que pueden recibir los trabajadores de una empresa (de manera voluntaria) en el marco de una relación laboral y con motivo del cese; los cuales pueden ser deducibles en el ejercicio, siempre y cuando hayan sido pagadas dentro del plazo para la presentación de la declaración jurada correspondiente a dicho ejercicio.

Al respecto, el Tribunal Fiscal ha delimitado la aplicación del inciso l) del artículo 37° de la LIR en función a la siguiente consideración:

#### **RTF N° 04503-5-2010**

“Que en las Resoluciones del Tribunal Fiscal N° 00274-2-2001 y 01038-5-2003 se ha interpretado que lo dispuesto en el inciso l) del artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta comprende las gratificaciones y pagos extraordinarios u otros incentivos que se pacten en forma adicional a la remuneración convenida con el trabajador por sus servicios, **es decir, aquellas conceptos que se realicen de manera voluntaria por el empleador, en virtud del vínculo laboral, pues es solo en estos casos que se estaría en el supuesto de obligaciones que “se acuerden” al personal.**”

Ahora bien, la SUNAT en un caso relacionado con el pago de una indemnización por goce de descanso vacacional, ha expresado lo siguiente:

#### **INFORME N.° 051-2011-SUNAT/2B0000**

“4. En relación con el supuesto materia de consulta, conforme al inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N.° 713, los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.  
(...)”

5. Ahora bien, dado el carácter legal de la indemnización comentada, su deducción no puede estar amparada en el inciso l) del artículo 37° de la TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, pues este inciso, tal como se desprende de su redacción, está referido únicamente a conceptos acordados a favor del personal.”

Conforme se puede apreciar, para el caso de la indemnización laboral por no disfrutar el año vacacional, la SUNAT considera que dicho concepto no se encuentra dentro de lo estipulado en el inciso l) del artículo 37° de la LIR, pues dicho artículo solo sería aplicable para los conceptos acordados a favor del personal, lo cual no sucedería con una indemnización laboral, ya que esta proviene de una disposición legal.

En ese sentido, se podría establecer que la indemnización por despido arbitrario que debe pagar una empresa en favor del personal despedido, tampoco podría encontrarse dentro de los alcances del inciso l) del artículo 37° de la LIR, pues esta indemnización proviene de un mandato legal, estipulado en la LCPL.

Sin embargo, el Tribunal Fiscal a través de la siguiente resolución ha señalado lo siguiente:

#### **RTF N° 1829-1-2003**

“Que la recurrente sostiene respecto del reparo por el pago de una indemnización por despido injustificado realizado en cumplimiento de una sentencia judicial cancelada en el 2000, que las normas del impuesto a la renta permiten la deducción de cualquier pago efectuado al personal con motivo del cese y que en el presente caso se trata de erogación realizadas para el cumplimiento de un mandato judicial en octubre de 1999.

Que en el inciso l) del artículo 37° del texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la renta aprobado por el Decreto Supremo 054-99-EF, dispone que a fin de establecer la renta neta de tercera categoría, son deducibles los aguinaldos, bonificaciones, gratificaciones y retribuciones que se acuerden al personal, incluyendo todos los pagos que por cualquier concepto se hagan a favor de los servidores en virtud del vínculo laboral existente y con motivo de cese, añadiendo que estas retribuciones podrá deducirse en el ejercicio comercial a que correspondan cuando hayan sido pagadas dentro del plazo establecido para la presentación de la declaración anual de dicho ejercicio, el mismo que para el caso de autos, y de acuerdo al artículo 8° de la resolución de Superintendencia N° 019-2000-SUNAT vencía del 3 al 7 de abril del 2000.

Que de autos se aprecia que la recurrente no ha acreditado que el pago a los trabajadores despedidos, materia de la indemnización que origina el reparo, se haya realizado dentro del plazo antes señalado, por lo que no procede aceptar la deducción de este concepto para efectos del Impuesto a la Renta, quedando probado por el contrario que en el caso de uno de los dos ex trabajadores, el pago se efectuó recién el 9 de junio del 2000.”

De acuerdo con la lectura de los párrafos citados, el Tribunal Fiscal da entender que para el caso puntual de un despido injustificado (despido arbitrario) dicho concepto se regiría por lo establecido en el inciso l) del artículo 37° de la LIR y por ende sería necesario para su deducción en el ejercicio correspondiente, que el pago de la indemnización se realice dentro del plazo establecido para la presentación de la declaración anual de dicho ejercicio.

Situación que consideramos discutible, a la luz de lo establecido por el propio Tribunal Fiscal para la aplicación del inciso l) del artículo 37° de la LIR, donde ha dejado sentado que lo dispuesto en dicho artículo, comprende a todo aquel concepto o incentivo que se pacte en forma adicional a la remuneración convenida con el trabajador por sus servicios; es decir, aquellas conceptos que se realicen de manera voluntaria por el empleador, en virtud del vínculo laboral y como motivo del cese, pues es solo en estos casos, se estaría en el supuesto de obligaciones que “se acuerden” al personal.

Y aun cuando la norma haga referencia a los pagos adicionales con motivo del cese del vínculo laboral y que el inciso i) del artículo 21° del

Reglamento de la LIR (en adelante, RLIR) precisa que se entiende por cese del vínculo laboral la terminación de dicho vínculo bajo cualquier forma en que se produzca, lo cual podría incluir al despido arbitrario; consideramos que este concepto también debería tratarse de un pago voluntario, como por ejemplo podrían ser aquellos “incentivos económicos” o “suma graciosa” que otorga el empleador para incentivar la salida del trabajador pero no debería comprender a la indemnización por despido arbitrario, pues como se ha indicado anteriormente este concepto no depende de la voluntad del empleador sino por mandato de la ley laboral.

Llegado a este punto, podemos concluir lo siguiente:

- Lo establecido en el inciso l) del artículo 37° de la LIR solo comprende a los aguinaldos, bonificaciones, gratificaciones, retribuciones y a cualquier concepto que se haga a favor del personal en virtud del vínculo laboral existente y con motivo del cese, que sean acordados en forma adicional a la remuneración convenida y de manera voluntaria por el empleador.  
En estos supuestos, será necesario para su deducción que la indemnización se pague dentro del plazo para la presentación de la declaración jurada correspondiente para su deducción.
- La indemnización por despido arbitrario que debe pagar una empresa en favor del personal despedido, no podría encontrarse dentro de los alcances del inciso l) del artículo 37° de la LIR, pues esta indemnización proviene de un mandato legal, estipulado en la LCPL, y no de la voluntad del empleador, por lo que no podría ser “acordado”.

Sin embargo, teniendo en cuenta la existencia de la RTF N° 1829-1-2003 y la posibilidad de que la SUNAT ignore su propio pronunciamiento, es recomendable que cuando se trate de una indemnización por despido arbitrario se cumpla con el requisito del pago dentro del plazo para la presentación de la declaración jurada y así se evite la contingencia de deducir un gasto en un ejercicio que no corresponde y la imposición de una multa equivalente al 50% del tributo omitido, conforme lo establecido en el numeral 1 del artículo 178° del Código Tributario y el pago de intereses.

Sin perjuicio de ello y bajo la premisa de que consideremos que no le resulta aplicable el inciso l) del artículo 37° de la LIR al igual que lo señalado por la SUNAT, esta institución en el INFORME N° 051-2011-SUNAT/2B0000 considera que la indemnización laboral por no goce descanso vacacional sí se trata de un gasto acorde con el “Principio de Causalidad”, según se puede observar de las siguientes líneas:

#### **INFORME N° 051-2011-SUNAT/2B0000**

4. (...)

*Según lo expuesto, la mencionada indemnización constituye un gasto acorde con el principio de causalidad, pues al formar parte del cumplimiento del ordenamiento jurídico -concretamente, del ordenamiento laboral- en el cual se desenvuelven las actividades del sujeto generador de rentas de tercera categoría, debe reputarse como un gasto normal en relación con tales actividades.*

*Debe destacarse, asimismo, que la hipótesis legal que da origen al cumplimiento de esta obligación indemnizatoria supone el aprovechamiento por parte del empleador de los servicios del trabajador prestados ininterrumpidamente, lo cual corrobora la vinculación del gasto con las actividades del sujeto generador de rentas de tercera categoría.*

Al respecto, coincidimos en el hecho de que cuando se trata de una obligación de tipo legal, como lo es la indemnización por no goce de descanso vacacional, donde no se puede optar entre indemnizar o no al trabajador, resulta ser un gasto eminentemente causal para la empresa, pues queda claro que nos encontramos frente a una legislación aplicable en el devenir de sus actividades empresariales, además que el incumplimiento de la indemnización, le podría generar a la empresa el perjuicio de entrar a un Proceso Judicial y si ya hay sentencia y no se paga que le inicien un Proceso Ejecutivo de cobranza y el pago de intereses legales laborales.

Situación que también se cumpliría para el supuesto que nos ocupa, que es la indemnización laboral por despido arbitrario; pues en este tipo de indemnizaciones, también nos encontramos frente a la aplicación y mandato de una legislación que le corresponde a las empresas en el devenir de sus actividades empresariales y que obliga legalmente al empleador a indemnizar al trabajador.

En ese sentido, podemos afirmar que al ser la indemnización por despido arbitrario un mandato recogido en las normas laborales, que obliga a las empresas a realizar dicha indemnización, consideramos que nos encontramos frente a un gasto que cumple con el principio de causalidad, pues de lo contrario si las empresas no llegasen a realizar dichos pagos podrían ser objeto de demandas, además de tratarse de un gasto que no se encuentra prohibido por la LIR.

Cabe precisar que la indemnización por despido arbitrario será deducible por la simple aplicación del empleador de lo dispuesto en las normas legales (sin que exista juicio alguno) y también lo será por mandato judicial.

Finalmente se debe tener en cuenta que de acuerdo con la SUNAT, las indemnizaciones laborales, no se encuentran inmersas dentro del ámbito de aplicación del inciso l) del artículo 37° de la LIR, por lo que no se debería cumplir con el requisito del pago dentro del plazo para la presentación de la declaración jurada correspondiente a dicho ejercicio para su deducción, sino que el gasto se deduciría cuando se haya devengado.

#### **INFORME N.° 051-2011-SUNAT/2B0000**

##### **CONCLUSIÓN:**

*“El gasto correspondiente a la indemnización por no haber disfrutado del descanso vacacional, establecida en el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N.° 713, será deducible en el ejercicio de su devengo, en aplicación de la regla contenida en el artículo 57° del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta.”*

Sin embargo y tal como se señaló anteriormente por un criterio conservador recomendamos que cuando se trate de la indemnización por despido arbitrario se cumpla con el requisito del pago dentro del plazo para la presentación de la declaración jurada correspondiente para su deducción y así se evita la contingencia señalada.

#### **4. La indemnización por despido arbitrario no se encuentra afecto con el IR**

Es necesario poder determinar si la indemnización por despido arbitrario que recibe un trabajador despedido se encuentra afecto a las rentas de quinta categoría y por ende si el empleador se encuentra obligado a efectuar la retención correspondiente.

Al respecto, se debe tener en cuenta que aun cuando el artículo 34° de la LIR señala que son rentas de quinta categoría, entre otros conceptos, las obtenidas por el trabajo personal prestado en relación de dependencia, incluidos cargos públicos, electivos o no, como sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación y, **en general, toda retribución por servicios personales**; criterios y conceptos amplios en los que podría calzar la indemnización por despido arbitrario, se deberá considerar si la LIR u otra norma exonera o excluye del campo de aplicación del Impuesto a la Renta a determinados ingresos de los trabajadores, incluso si se originan en el vínculo laboral.

Precisamente el artículo 18° de la LIR establece que constituyen ingresos inafectos del Impuesto a la Renta, entre otros conceptos, las indemnizaciones previstas por las disposiciones laborales; es por ello que podemos sostener que los ingresos por una indemnización laboral como lo es la indemnización por despido arbitrario, se encuentra infecta del Impuesto a la Renta.



Al respecto, la Administración tributaria ha señalado lo siguiente:

#### **INFORME N.º 059-2011-SUNAT/2B0000**

*“Se consulta si los importes que deben ser cancelados a trabajadores y ex trabajadores por mandato judicial (1) se encuentran afectos al Impuesto a la Renta y a las aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones y al Essalud, y en qué oportunidad se produce el nacimiento de la obligación tributaria o surge la obligación de practicar la retención respectiva.*

*(...)*

*Como se aprecia, de acuerdo con el mencionado artículo 18º determinados conceptos se encuentran expresamente inafectos del Impuesto a la Renta; aún cuando éstos pudieran haberse originado en el trabajo personal prestado en relación de dependencia.*

*1.3 Ahora bien, en cuanto al supuesto materia de la consulta y de acuerdo con las normas citadas, los importes que deben ser cancelados a trabajadores y ex trabajadores por mandato judicial que provienen del trabajo personal prestado en relación de dependencia se encuentran gravados con el Impuesto a la Renta, salvo que correspondan a los conceptos detallados el artículo 18º del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta.”*

*(1) Tales como, por ejemplo, remuneraciones devengadas, indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios, bonificación vacacional, reintegro de remuneraciones, gratificaciones, vacaciones, horas extras.*

De acuerdo con lo estipulado, podemos establecer que al no encontrarse afecto con el Impuesto a la Renta la indemnización por despido arbitrario, tampoco existirá la obligación por parte del empleador de efectuar la retención de dicho impuesto.

## **5. Desembolsos voluntarios entregados por el empleador en una renuncia**

Considerando que en la práctica laboral, muchas empresas realizan pagos voluntarios a favor de sus trabajadores que renuncian voluntariamente, es necesario precisar que en estos casos, sí es posible sostener que los conceptos entregados por voluntad de la empresa en su calidad de empleador se encuentran dentro de los conceptos señalados en el inciso l) del artículo 37º de la LIR y en ese sentido se necesitará para su deducción cumplir con el requisito del pago dentro del plazo para la presentación de la declaración jurada correspondiente a dicho ejercicio.

Sin embargo, estos desembolsos a título de gracia se encontrarían gravados con el Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, en la medida que no se entreguen en el marco de las alternativas previstas en el inciso b) del artículo 88º y en aplicación de los programas o ayudas a que hace referencia el artículo 147º del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo hasta por un monto equivalente al de la indemnización que correspondería al trabajador en caso de despido injustificado, tal como lo establece el artículo 18º de la LIR.

Al respecto, la SUNAT ha señalado lo siguiente:

#### **INFORME N° 263-2001-SUNAT-K00000**

*Ahora bien, el inciso b) del artículo 88º del Decreto Legislativo N° 728, recogido por el inciso b) del artículo 48º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en relación con la extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas(2), dispone que la empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la*

*continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante.*

*Por su parte, el artículo 147º del Decreto Legislativo N° 728, recogido en el artículo 47º del TUO de la Ley de Formación y Promoción Laboral señala que, las empresas y sus trabajadores dentro del marco de la negociación colectiva o por convenio individual con sus respectivos trabajadores pueden establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral.*

*De acuerdo a las normas glosadas, puede señalarse lo siguiente:*

*1. Como regla general se inafecta del Impuesto a la Renta, los pagos efectuados por concepto de las indemnizaciones previstas por los dispositivos laborales vigentes.*

*Por excepción, se han incluido determinados conceptos previstos en la Ley de Fomento del Empleo (recogidos en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en el TUO de la Ley de Formación y Promoción Laboral) como ingresos inafectos, los mismos que tienen como característica común el que provienen de la negociación del empleador con el o los trabajadores, y se encuentran sujetos a un límite (indemnización en caso de despido injustificado).*

*Como puede inferirse el ingreso que se inafecta en virtud de esta excepción es aquél cuyo origen es la negociación entre las partes.*

**2. En contraposición a lo señalado, el concepto materia de la consulta no constituye una “indemnización prevista en la normatividad laboral” pues está referido al caso de una renuncia voluntaria decidida por el propio trabajador, la cual no puede generar daño o perjuicio susceptible de ser indemnizado.**

**Tampoco proviene de la negociación entre empleador y sus trabajadores, en los términos expuestos en las normas glosadas en los párrafos anteriores. En tal sentido, no encuadra dentro del supuesto de inafectación a que se refiere el inciso a) del tercer párrafo del artículo 18º del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta.**

*De otro lado, el inciso a) del artículo 34º del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta considera como rentas de quinta categoría a las obtenidas por concepto del trabajo personal prestado en relación de dependencia, comprendiendo en general a toda retribución por servicios personales. En este orden de ideas, el pago voluntario que efectúe el empleador a los trabajadores a título de gracia, con ocasión del cese en el trabajo se encuentra comprendido en el supuesto previsto en el párrafo anterior, no gozando de la inafectación contenida en el inciso a) del tercer párrafo del artículo 18º del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta.*

*(2) Dichas causas son: motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.*

#### **NOTAS**

(\*) Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Post Título en Derecho Tributario por la PUCP. Curso Intensivo de Derecho Tributario Internacional por la Universidad Austral (Buenos Aires-2012). Miembro del Instituto Peruano de Derecho Tributario. Abogado Asociado de PICÓN & ASOCIADOS.

(1) Al respecto, se debe tener en cuenta que el artículo 22º de la LCPL establece que para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore 4 horas o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Asimismo, indica que la causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

En relación a ello, en el artículo 23º de la LCPL se prescribe que son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: a) El deterioro de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas; b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Finalmente el artículo 24º de la misma ley señala que son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador.

