Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Ciencias Contables
Escuela Profesional de Gestión Tributaria

Principales contingencias tributarias en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023

TESIS

Para optar el Título Profesional de Contadora Pública

AUTOR

Yesenia del Rosario SANDOVAL RAIME

ASESOR

Dra. Elsa Esther CHOY ZEVALLOS

Lima, Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Sandoval, Y. (2024). *Principales contingencias tributarias en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Contables, Escuela Profesional de Gestión Tributaria]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Yesenia del Rosario Sandoval Raime
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73538889
URL de ORCID	
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Elsa Esther Choy Zevallos
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06025989
URL de ORCID	http://orcid.org/0000-0001-8580-8495
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Carlos Alberto Pastor Carrasco
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06996479
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Pedro Luis Cáceres Alemán
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09627089
Miembro del jurado 2	

Nombres y apellidos	Nancy Margot Esquives Chunga
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08510968
Datos de investigación	
Línea de investigación	D.11.0.27 Impuesto a la renta
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.

Ubicación geográfica de la investigación	Lugar: UNMSM País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Cercado de Lima Latitud: -12.056445 Longitud: -77.085994
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2024 – Octubre 2024
URL de disciplinas OCDE	Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
DIRECCIÓN DE ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN TRIBUTARIA

ACTA N° 0041-FCC-D-2024

SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA

En la ciudad de Lima, local de Salón de Grados (1er. piso) de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, a las 14:00 horas del día veintidós de octubre del año dos mil veinticuatro, en cumplimiento con lo dispuesto en la Resolución Rectoral N° 00744-R-20 de fecha 18 de febrero del 2020 que aprueba la "Directiva general para realizar, presentar y sustentar el trabajo de investigación para la obtención del grado académico de bachiller, la tesis o el trabajo de suficiencia profesional para la obtención del título profesional en la UNMSM"; se reunió el Jurado Evaluador designado según Resolución Decanal N° 001939-2024-D-FCC/UNMSM de fecha 22 de octubre de 2024, conformado por los siguientes docentes:

PRESIDENTE	:	Dr. Carlos Alberto Pastor Carrasco
MIEMBRO - ASESORA	:	Dra. Elsa Esther Choy Zevallos
MIEMBROS	:	Mag. Nancy Margot Esquives Chunga
		Mag. Pedro Luis Cáceres Alemán

Quienes procedieron a evaluar y calificar la Sustentación de la Tesis titulada: ***"PRINCIPALES CONTINGENCIAS TRIBUTARIAS EN LA DEDUCCIÓN DE GASTOS POR CESE LABORAL EN EL PERÚ, 2019-2023"***, presentado por la bachiller Yesenia del Rosario Sandoval Raime con código de matrícula N° 17110475, para la obtención del Título Profesional de Contadora Pública.

Habiendo concluido con la sustentación, el Jurado Evaluador deliberó y emitió la calificación siguiente:

APROBADA

Siendo las 15:00 horas se dio por concluido el acto académico y leída el presente Acta, procedieron a firmar los integrantes del Jurado Evaluador en señal de conformidad.

Dr. Carlos Alberto Pastor Carrasco
Presidente

Dra. Elsa Esther Choy Zevallos
Miembro - Asesora

Mag. Nancy Margot Esquives Chunga
Miembro

Mag. Pedro Luis Cáceres Alemán
Miembro

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN TRIBUTARIA

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Dra. Elsa Esther Choy Zevallos en mi condición de asesora acreditada con el Oficio N° 000314-2024-EPGT-FCC-/UNMSM de fecha 25 de setiembre de 2024, de la tesis cuyo título es ***"PRINCIPALES CONTINGENCIAS TRIBUTARIAS EN LA DEDUCCIÓN DE GASTOS POR CESE LABORAL EN EL PERÚ, 2019-2023"***, presentado por la bachiller **Sandoval Raime, Yesenia Del Rosario,** para optar el Título Profesional de Contadora Pública, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de **19 %** de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del Título Profesional de Contadora Pública, correspondiente.

Firma de la Asesora: _____

DNI: 06025989

Nombres y apellidos de la asesora: Dra. Elsa Esther Choy Zevallos



Dedicatoria

A mis padres, por ser el motor primordial de mis sueños, y confiar en mí desde el primer día. A mis hermanos, por estar siempre a mi lado. Dedico también este esfuerzo a mi Aitana, quien es mi motivación día a día, y a toda mi familia, por brindarme su apoyo incondicional. A mi enamorado por ser mi apoyo constante y mi mejor compañero durante este proceso. Y a mis angelitos del cielo, que siempre me acompañan y me cuidan desde lo alto.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este camino. A mis asesores, cuya guía, conocimiento y paciencia han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo, su apoyo ha sido crucial para mi crecimiento académico y personal. Y a mis compañeras, por acompañarme y brindarme su apoyo durante todo el proceso.

ÍNDICE GENERAL

I. INTRODUCCIÓN 10

1.1. Introducción 10
1.2. Descripción de la realidad problemática 12
1.3. Definición del problema 15
1.3.1. Problema general 15
1.3.2. Problemas específicos 15
1.4. Objetivos de la investigación 15
1.4.1. Objetivo general 15
1.4.2. Objetivos específicos 15
1.5. Justificación e importancia de la investigación 16
1.5.1. Justificación teórica 16
1.5.2. Justificación práctica 16
1.6. Aspectos éticos de la investigación 17
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA 19

2.1. Antecedentes del estudio 19
2.1.1. Antecedentes internacionales 19
2.1.2. Antecedentes nacionales 21
2.2. Bases teóricas 27
2.2.1. Cese laboral 27
2.2.2. Modalidades de cese laboral 27
2.2.3. Gasto por cese laboral 29
2.2.4. Incentivo por renuncia voluntaria 29
2.2.5. Incentivo para constitución de nueva empresa 30
2.2.6. Suma Graciosa 31
2.2.7. Indemnización por despido arbitrario 32
2.2.8. Deducción de gastos 33
2.2.9. Contingencias tributarias 34
2.2.10. Principio de causalidad 35

2.2.11. Criterio de generalidad 37
2.2.12. Criterio de fehaciencia 38
2.2.13. Criterio de razonabilidad 39
2.3. Marco Legal 39
2.4. Definición de términos 41
2.4.1. Adiciones tributarias 41
2.4.2. Causalidad 41
2.4.3. Cese laboral 41
2.4.4. Contingencias tributarias 42
2.4.5. Deducciones tributarias 42
2.4.6. Despido laboral 42
2.4.7. Fehaciencia 42
2.4.8. Gastos 42
2.4.9. Gastos deducibles 43
2.4.10. Gastos no deducibles 43
2.4.11. Generalidad 43
2.4.12. Impuesto 43
2.4.13. Impuesto a la Renta de Tercera Categoría 44
2.4.14. Incentivos 44
2.4.15. Indemnización 44
2.4.16. Razonabilidad 44
2.4.17. Reparo 44
III. SUPUESTOS HIPOTÉTICOS Y CATEGORÍAS 46
3.1. Supuestos Hipotéticos 46
3.1.1. Supuestos Hipotético 46
3.1.2. Supuestos Específicos 46
3.2. Sistema y categorías de análisis 47
IV. MATERIALES Y MÉTODOS 48
4.1. Enfoque de investigación 48
4.2. Diseño de investigación 49
4.3. Credibilidad de la investigación 49

4.4. Sujetos de estudio 50
4.5. Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de información 50
4.6. Análisis de datos 54
V. RESULTADOS 55

VI. DISCUSIÓN 97

6.1. Aporte de la investigación 97
6.2. Comparación de los resultados de la investigación con estudios previos 97
6.3. Validación de la teoría referente 101
6.4. Limitaciones del estudio 103
6.5. Agenda futura de la investigación 104
CONCLUSIONES 106

RECOMENDACIONES 110

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 115

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Categorías y subcategorías 47
Tabla 2 Resoluciones del Tribunal Fiscal por analizar 53

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar las principales contingencias tributarias en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023.

El estudio adoptó un enfoque cualitativo, con diseño explorativo y descriptivo, basado en la teoría fundamentada. La principal técnica empleada fue el análisis documental, que se centró en el examen detallado de las Resoluciones del Tribunal Fiscal que abordan controversias relacionadas con la deducción de gastos por cese laboral y la interpretación de la normativa tributaria y laboral vinculada a estos. Los resultados demostraron que las principales contingencias tributarias en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023 están vinculadas a la interpretación y acreditación documentaria del principio de causalidad, generalidad y fehaciencia.

Se concluye que la falta de documentación adecuada y las diferencias en la interpretación de la normativa por parte de la Administración Tributaria y el Tribunal Fiscal generan incertidumbre para las empresas al deducir estos gastos, lo que puede resultar en reparos y ajustes tributarios. Para mitigar estos riesgos, es esencial que las empresas cuenten con políticas internas claras, bien documentadas y respaldadas por la evidencia adecuada que justifique los pagos realizados, por lo que el estudio busca aportar a una mejor comprensión de los criterios aplicables, contribuyendo a que las empresas tomen decisiones más informadas para reducir riesgos tributarios en la deducción de gastos por cese laboral.

Palabras claves: Cese laboral, contingencias tributarias, principio de causalidad, criterio de generalidad, criterio de fehaciencia

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the main tax contingencies in the deduction of severance expenses in Peru from 2019 to 2023.

The study adopted a qualitative approach with an exploratory and descriptive design, based on grounded theory. The primary technique used was document analysis, focusing on a detailed examination of the Tax Court Resolutions that address controversies related to the deduction of severance expenses and the interpretation of the tax and labor regulations associated with them. The results showed that the main tax contingencies in the deduction of severance expenses in Peru from 2019 to 2023 are related to the interpretation and documentary evidence of the principles of causality, generality, and verifiability.

It is concluded that the lack of adequate documentation and differences in the interpretation of regulations by the Tax Administration and the Tax Court create uncertainty for companies when deducting these expenses, which can lead to tax adjustments and assessments. To mitigate these risks, it is essential for companies to have clear internal policies, well-documented and supported by adequate evidence that justifies the payments made. Thus, this study aims to contribute to a better understanding of the applicable criteria, helping companies to make more informed decisions and reduce tax risks in the deduction of severance expenses.

Keywords: Labor termination, tax contingencies, principle of causality, criterion of generality, criterion of verifiability

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Introducción

En el ámbito empresarial, los gastos de personal son un componente crucial dentro de la estructura de costos de una organización. Su adecuada gestión no solo es esencial para la estabilidad financiera, sino también para garantizar el cumplimiento de la normativa, especialmente en lo que respecta a su tratamiento tributario. Entre estos gastos, los relacionados con el cese de personal adquiere especial relevancia.

Con frecuencia, las empresas se encuentran en situaciones en las que ya no requieren los servicios de determinados empleados, y para evitar el pago de indemnizaciones por despido arbitrario, suelen optar por alternativas como ofrecer incentivos de renuncia o sumas graciosas, facilitando así la desvinculación laboral de manera consensuada. Todos estos desembolsos mencionados se enmarcan en los llamados "gastos por cese laboral".

La normativa vigente, específicamente la Ley del Impuesto a la Renta, permite la deducción de estos gastos si se cumplen con los principios de causalidad, razonabilidad y generalidad. Sin embargo, la interpretación de estos conceptos relacionados con la deducción de gastos de cese laboral por parte de la Administración Tributaria ha dado lugar a diversas controversias, en especial en torno a la acreditación documentaria y la correcta aplicación de dichos criterios. Con frecuencia, estos gastos son objetos de procedimientos de fiscalización, en el cual la Administración Tributaria los evalúa con gran rigurosidad, ya que, si la empresa no cumple con tales criterios, podría considerar estos gastos como actos de liberalidad, impidiendo su deducción y exponiendo a la empresa a sanciones y multas tributarias.

Este estudio analiza las principales contingencias tributarias relacionadas con la deducción de gastos por cese laboral en Perú, del período 2019-2023. El objetivo es identificar

los factores críticos que afectan la deducción de estos gastos y proponer estrategias para mitigar los riesgos tributarios asociados.

La presente tesis está dividida en siete capítulos, los cuales se detallan a continuación:

En el Capítulo I, describe la realidad problemática de la investigación, define el problema que se abordará, estableciendo los objetivos generales y específicos de la investigación. Además, justifica la relevancia del tema para el ámbito tributario y se incluyen los aspectos éticos que guían el desarrollo de la investigación.

En el Capítulo II ofrece un análisis exhaustivo de los antecedentes internacionales y nacionales que contextualizan la investigación. Además, revisa las bases teóricas y marco legal que sustentan el estudio y define las categorías de análisis que guiarán su desarrollo.

En el Capítulo III, se desarrolla el sistema de análisis mediante la matriz de categorías, lo que permite organizar y evaluar los elementos clave.

En el Capítulo IV describe la metodología empleada, indicando el enfoque, tipo y diseño de la investigación, la credibilidad, los sujetos de estudio, procedimientos utilizados para la recolección de datos, y el análisis de éstos.

En el Capítulo V, se presenta los resultados obtenidos producto de los métodos utilizados para la recopilación de datos.

En el Capítulo VI, se discuten los resultados obtenidos, comparándolos y contrastándolos con estudios relevantes previamente desarrollados en la literatura. Además, se describe las limitaciones de la investigación y se proponen recomendaciones para futuras líneas de investigación.

Y finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos obtenidos del estudio.

1.2. Descripción de la realidad problemática

La relación laboral se establece inicialmente con la firma del contrato entre el trabajador y el empleador. A lo largo del tiempo, esta relación se sostiene mediante el intercambio continuo de obligaciones y servicios entre ambas partes. Durante su curso, la relación laboral puede experimentar diversas modificaciones o suspensiones debido a distintas circunstancias. Y finalmente, esta relación se termina cuando el contrato laboral se extingue. Esta extinción significa el fin de la relación laboral entre el trabajador y la empresa, y por lo tanto el cese de las respectivas obligaciones recíprocas.

El cese laboral debe entenderse como la finalización de la relación de trabajo entre un empleado y un empleador. Este proceso puede ocurrir de manera voluntaria, cuando el empleado decide finalizar su vínculo laboral con la empresa; de manera involuntaria, cuando la finalización es decidida por el empleador; o por voluntad de ambas partes. La culminación de esta relación laboral debe llevarse a cabo conforme a los procedimientos y políticas establecidas por la empresa, de acuerdo con la normativa vigente.

Cuando el cese se produce por parte del trabajador, se trata de una renuncia, en la que generalmente no hay muchas contingencias, ya que es un acto voluntario en el que el trabajador manifiesta su intención de dejar el empleo; y como consecuencia, el empleador otorga la liquidación de beneficios sociales.

Otra forma ocurre cuando es el empleador quien decide terminar el contrato sin tener una causa justa. En estos casos se trata de un despido arbitrario, y como consecuencia de éste, la empresa debe asumir un pago por indemnización. Según Martinez (2022), plantea que el desembolso por indemnización que las empresas deben efectuar a los empleados afectados por un despido unilateral es un gasto significativo. Este tipo de indemnización puede representar una

carga financiera considerable, especialmente para las pequeñas y medianas empresas. Por lo tanto, es crucial examinar si estos pagos pueden ser deducidos en la declaración de impuestos del contribuyente para aligerar el impacto económico en la empresa.

Sin embargo, para evitar procesos laborales por una indemnización, muchas empresas evitan despedirlos y usan diversas estrategias para finalizar la relación laboral, incentivando al empleado a desvincularse de forma voluntaria mediante renuncia o mutuo acuerdo, ofreciendo un incentivo económico correspondiente, sin que estos pagos sean considerados obligatorios por ley.

Según el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, en el artículo 37° establece que, los pagos realizados con motivo de cese laboral son considerados gastos relacionados con la terminación de la relación laboral y, en principio, son deducibles, dado que son necesarios para la continuidad del negocio.

La normativa actual no señala explícitamente cuáles son los gastos por cese laboral, sin embargo, existe jurisprudencia que menciona constantemente como gastos que otorgan las empresas por cese; a la suma graciosa, el incentivo por renuncia, el incentivo para constituir una nueva empresa, y el gasto por indemnización por despido arbitrario. Al no tener una normativa expresa sobre estos gastos, se presentan dificultades para determinar con precisión para su deducibilidad. Esta situación revela una laguna normativa que impide la aplicación uniforme y precisa de las disposiciones fiscales en relación con los gastos por cese laboral. En consecuencia, la Administración Tributaria ha efectuado en varias ocasiones reparos a estos gastos argumentando que no cumplen con los criterios necesarios para su deducibilidad, como el principio de causalidad u otros criterios como la fehaciencia y generalidad, entre las principales.

El principio de causalidad es crucial para la deducción de los gastos en la Ley del Impuesto a la Renta, este principio establece que, para que un gasto pueda ser deducido, tiene que estar directamente relacionado con la generación y mantenimiento de ingresos; es decir, debe cumplir con los criterios de proporcionalidad, normalidad y generalidad. Además, es esencial contar con la documentación adecuada que respalde estos gastos cumpliendo así con la fehaciencia.

Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, la normativa actual no proporciona directrices claras sobre la deducibilidad de ciertos gastos. Esta falta de claridad puede resultar en discrepancias con la Administración Tributaria y en la imposición de sanciones, creando riesgos y contingencias tributarias para las empresas.

De otro lado, los gastos por cese laboral son una herramienta que les permite a las empresas renovar su personal sin incurrir en elevados costos laborales. Esta situación tiene un doble efecto positivo. Por un lado, las empresas pueden mejorar su nivel de competitividad dado que pueden separar malos colaboradores y atraer nuevos talentos lo que aumenta su eficiencia y productividad. De otro lado, mejores niveles de productividad resultan en mayor rentabilidad y por ende se determina más impuestos por pagar.

En este contexto, es fundamental investigar las principales contingencias tributarias que las empresas han enfrentado en relación con la deducción de gastos por cese laboral. Para ello, es relevante conocer y analizar la interpretación de la norma tributaria y laboral que tanto la Administración Tributaria y el Tribunal Fiscal efectúan para determinar la deducibilidad de dichos gastos. Este análisis permitirá comprender las principales causas de las discrepancias en la deducibilidad de estos gastos durante los años 2019 y 2023.

1.3. Definición del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuáles son las principales contingencias tributarias en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera el principio de causalidad constituye una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023?
- ¿De qué manera el criterio de generalidad constituye una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023?
- ¿ De qué manera el criterio de fehaciencia constituye una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Analizar las principales contingencias tributarias en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar de qué manera el principio de causalidad constituye una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023.
- Identificar de qué manera el criterio de generalidad constituye una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023.
- Identificar de qué manera el criterio de fehaciencia constituye una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

Este estudio encuentra su justificación por la notable carencia de investigaciones previas que aborden de manera específica el tratamiento tributario de los gastos por cese laboral. Aunque existe una base teórica general sobre la deducción de gastos en el ámbito tributario, los estudios focalizados en los aspectos laborales y, en particular, en la deducibilidad de los gastos relacionados con el cese laboral, son escasos. Esta falta de investigación detallada limita la comprensión integral de cómo estos gastos deben ser manejados dentro del marco tributario, lo que puede llevar a interpretaciones inconsistentes y a la generación de contingencias tributarias para las empresas.

Por lo que el trabajo de investigación contribuye al enriquecer el marco teórico sobre la deducción de gastos por cese laboral, proporcionando un análisis profundo de los criterios de causalidad, generalidad y fehaciencia. En particular, aporta al entendimiento de cómo estos principios tributarios son aplicados en la práctica y cómo las empresas pueden alinearse con los requisitos establecidos por la normativa para asegurar la deducibilidad de estos gastos.

El estudio aborda las interpretaciones divergentes entre la Administración Tributaria y el Tribunal Fiscal, lo que permite establecer bases teóricas más sólidas sobre la fehaciencia y la naturaleza contractual de los pagos por cese laboral.

1.5.2. Justificación práctica

Este estudio busca ayudar a las empresas a comprender cómo los agentes jurídicos, como la Administración Tributaria y el Tribunal Fiscal, interpretan las normas tributarias sobre la deducción de gastos por cese laboral. Este conocimiento es crucial para que las empresas puedan

determinar con mayor fiabilidad la deducibilidad de estos gastos, evitando así contingencias tributarias. Al ofrecer un análisis detallado de las interpretaciones normativas y de las prácticas actuales en la deducción de gastos por cese laboral, la investigación permitirá a los contribuyentes visualizar de manera más clara las normativas tributarias y aplicar correctamente los criterios establecidos. De este modo, se promoverá un uso adecuado de los gastos deducibles, se reducirá el riesgo de contingencias tributarias y se evitarán sanciones por la aplicación incorrecta de las normas tributarias.

1.6. Aspectos éticos de la investigación

La integridad y honestidad académica han sido pilares fundamentales, asegurando que toda la información presentada sea veraz y respaldada por fuentes confiables. Se ha evitado cualquier forma de plagio, respetando rigurosamente los derechos de autor y la propiedad intelectual mediante la adecuada citación y referencia de todas las fuentes consultadas, conforme a las normas APA de 7ma edición.

La investigación se basa en un análisis documental de fuentes públicas y oficiales, como las Resoluciones del Tribunal Fiscal, así como literatura especializada en materia tributaria y laboral. Al no involucrar la recolección de datos personales ni información confidencial, se ha garantizado el respeto a la privacidad y confidencialidad, evitando la exposición de casos particulares que pudieran comprometer a individuos o entidades específicas.

Se ha mantenido una postura objetiva e imparcial durante el proceso de investigación, analizando las diferentes interpretaciones y criterios aplicados por las autoridades. La presentación de los hallazgos se ha realizado de manera transparente y clara, facilitando su comprensión y permitiendo que otros profesionales puedan replicar o contrastar los resultados obtenidos.

Asimismo, se ha buscado que la investigación contribuya al bienestar común y al avance del conocimiento en el campo tributario, ofreciendo información y recomendaciones que puedan ser de utilidad para empresas, contadores y demás interesados en la materia. La responsabilidad social inherente a la profesión ha guiado el enfoque del estudio, promoviendo prácticas fiscales transparentes y el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

En resumen, la investigación ha sido realizada con un alto sentido ético, garantizando la integridad del trabajo y aportando valor a la comunidad académica y profesional. Se espera que este esfuerzo contribuya a una mejor comprensión de las contingencias tributarias asociadas a los gastos por cese laboral y sirva como herramienta para mejorar la gestión tributaria en las organizaciones.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

González (2023), en su trabajo final de especialización titulada “Tratamiento del impuesto a las ganancias en las indemnizaciones percibidas por extinción del contrato de trabajo” tuvo como objetivo analizar la tributación de los componentes que integran la liquidación final en el proceso de terminación del contrato laboral en relación con el impuesto a las ganancias. Se empleó una metodología descriptiva, basada en la revisión de la doctrina, dictámenes finales y fallos de la Corte, así como el análisis de la legislación. Como resultado, el autor destaca la existencia de discrepancias entre las interpretaciones del fisco y las resoluciones judiciales. Concluye que es esencial una clarificación y unificación de criterios sobre la tributación de estos conceptos, para garantizar mayor seguridad jurídica y equidad para los contribuyentes.

Martinez (2022) en su trabajo de grado titulado “Acerca de la procedencia de la deducción por indemnización por despido injustificado en el Impuesto sobre la Renta”, para optar el título de abogada, tuvo como objetivo principal de la tesis examinar la validez de las deducciones en el impuesto sobre la renta para indemnizaciones por despido injustificado en Colombia. Se pretende clarificar la controversia existente y ofrecer una interpretación legal que ayude a resolver el problema. El artículo examina los criterios establecidos por el alto tribunal mediante un análisis académico de su jurisprudencia. Teniendo como resultado que en una de las sentencias establecieron que la deducibilidad de los pagos por indemnización por despido sin justa causa está condicionada a que el contribuyente pruebe la relación causal entre el gasto y la actividad generadora de ingresos, concluyendo que el gasto debe ser necesario para la creación,

mantenimiento, realización o mejora de la actividad productiva. Además, se subraya que cada caso debe ser evaluado de manera individual, y el contribuyente debe proporcionar las pruebas necesarias para cumplir con los requisitos establecidos del Estatuto Tributario.

Valenzuela y Bizama (2020) en su tesis “Indemnizaciones por años de servicios, efectos prácticos en la tributación”, para optar el grado de Magister en Tributación; tuvo como objetivo principal analizar el impacto de una indemnización tanto en la empresa como en el trabajador, así como sus efectos sobre el gasto y los impuestos de primera y segunda categoría. Se utilizó el método deductivo para la investigación, enfocándose en el análisis de la normativa laboral y tributaria. Se examinaron diversas fuentes de jurisprudencia administrativa y fallos de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado para comprender la aplicación práctica de estas leyes. Como resultado, detectó múltiples inconsistencias y ambigüedades en la aplicación de la normativa tributaria relacionada con las indemnizaciones por años de servicio. Se observó que la normativa es compleja y fragmentada, lo que plantea riesgos en la determinación de los efectos fiscales. Además, se destaca los diversos límites legales y tributarios que generan incertidumbre en el cálculo de impuestos. Se enfatiza la importancia de tener un conocimiento exhaustivo de la normativa, para evaluar adecuadamente los efectos tributarios de una indemnización. Asimismo, se recomienda que cada contribuyente proporcione evidencia y documentación que demuestre el cumplimiento de las normativas establecidas, con el fin de validar la deducibilidad de los gastos pertinentes.

Pichucho (2020), en su tesis Planificación tributaria para evitar contingencias tributarias en la empresa Auditing Support Cía. Ltda., tuvo como objetivo desarrollar una planificación tributaria para evitar contingencias fiscales en la empresa Auditing Support Cía. Se utilizó una investigación de tipo descriptiva y explicativa, con un enfoque analítico y deductivo. Los

instrumentos empleados incluyeron encuestas dirigidas al personal contable, proveedores y clientes, con el fin de obtener información relevante para mejorar la gestión empresarial. La población estuvo conformada por 7 empresas. Los resultados revelaron un aumento de los contribuyentes obligados a presentar declaraciones, pasando de un 10.4% en 2015 en comparación con 2014. También se observó un incremento en el cumplimiento tributario, alcanzando un 77% en 2015. En 2019, la recaudación por Impuesto a la Renta fue de 4,769,891.00, con un crecimiento del 9.2% respecto al año 2018. La conclusión fue que la empresa no aprovechaba los beneficios tributarios debido a la tercerización de la gestión contable-tributaria, lo que resultaba en pérdidas financieras. Se propuso entonces optimizar el uso de incentivos tributarios mediante un control adecuado y oportuno.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Chicllasto y Rojas (2023) para obtener el título profesional de Contador Público "Incidencia de los gastos de cese laboral en la determinación del Impuesto a la Renta del sector textil de Lima Metropolitana, años 2020-2021", tuvo como el objetivo analizar el impacto de los gastos de cese laboral en la determinación del Impuesto a la Renta en el sector textil de Lima Metropolitana durante los años 2020-2021. Se empleó un diseño no experimental y un enfoque transversal, con un alcance explicativo. El estudio utilizó un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Los resultados cuantitativos mostraron una significación bilateral de 0,00 < 0,05 y, en las tablas cruzadas de chi-cuadrado, el 76% de los encuestados coincidieron en que los gastos de cese laboral afectan la determinación del Impuesto a la Renta. Desde el punto de vista cualitativo, se concluye que, para deducir estos gastos, es crucial cumplir con el principio de causalidad y demostrar la relación con la generación de renta. Se observan discrepancias entre las interpretaciones de las entidades fiscalizadoras y lo estipulado en la Ley

del Impuesto a la Renta, especialmente respecto a la necesidad de demostrar la creación de nuevas empresas para que el gasto sea deducible. Esto ha llevado a una disminución en la entrega de tales incentivos por el riesgo de rechazo y la posible obligación de reparación. Concluye que los gastos de cese laboral tienen un impacto significativo en la determinación del Impuesto a la Renta.

Angulo (2023), para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales en su investigación, tuvo como objetivo examinar cómo la aplicación del principio de causalidad en el impuesto a la renta de tercera categoría afecta la deducibilidad de los gastos por indemnizaciones laborales en Perú durante el año 2019. Se utilizó una metodología con un enfoque cuantitativo, aplicada, de nivel descriptivo y explicativo. El diseño fue no experimental y se empleó un muestreo probabilístico. Los resultados de esta investigación indican que, entre los expertos encuestados, el 67.44% está de acuerdo con el principio de causalidad, mientras que el 51.14% también apoya las indemnizaciones laborales. Esto sugiere que la aplicación del principio de causalidad en el impuesto a la renta de tercera categoría tiene una influencia significativa en la deducibilidad de los gastos por indemnizaciones laborales. En conclusión, se ha determinado que para que un gasto empresarial sea aceptado bajo el principio de causalidad, debe ser esencial para generar ingresos o mantener la fuente de ingresos de manera sostenible. Sin embargo, las indemnizaciones laborales no cumplen con este requisito, ya que solo compensan el daño laboral causado, el cual podría haberse evitado.

Fernandez (2023), en su investigación “Contingencias tributarias en el impuesto a la renta relacionados al principio de causalidad, los criterios de razonabilidad y proporcionalidad de la inmobiliaria INOSAC SAC en el programa techo propio en el periodo 2021”, para optar el grado académico de Maestro en Tributación y Fiscalidad Internacional, analizó las contingencias

tributarias en la inmobiliaria INOSAC SAC, relacionadas con el principio de causalidad y los criterios de razonabilidad y proporcionalidad en el Impuesto a la Renta, en el marco del programa "Techo Propio" durante 2021. El estudio, de enfoque cualitativo y cuantitativo, utilizó un diseño no experimental y revisó documentos contables y tributarios para identificar los gastos deducibles. Los resultados indicaron que varios gastos no cumplían con los requisitos formales de la normativa tributaria, como la falta de documentos sustentatorios y gastos personales, lo que incrementó la base imponible. Finalmente, se concluyó que la empresa debe mejorar el control de sus gastos y capacitar a su personal en normativa tributaria para reducir futuros reparos fiscales.

Alva (2023), para obtener el título profesional de Contador Público, investigó cómo los gastos de personal influyen en las contingencias tributarias en las empresas industriales del sector metalmecánico de Comas en 2022. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre estas variables, utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y correlacional. La investigación se realizó con una muestra de 51 colaboradores, aplicando cuestionarios para la recolección de datos, cuya fiabilidad se midió con el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre los gastos de personal y las contingencias tributarias, así como con las infracciones y obligaciones tributarias. Se concluyó que una adecuada gestión de los gastos de personal es crucial para reducir las contingencias tributarias y evitar sanciones.

Sandoval (2022) en su investigación titulada “Contingencias laborales Decreto Legislativo 728, sus modificatorias y su incidencia en la situación económica y financiera en la empresa de inversiones y servicios Fernández E.I.R.L, Chiclayo 2021” para optar el título de contador público tuvo como objetivo principal evaluar el cumplimiento de la legislación laboral

del Decreto Legislativo 728 y sus modificatorias, y determinar su incidencia en la situación económica y financiera de la Empresa de Inversiones y Servicios Fernández E.I.R.L. en el año 2021.La investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental. Los resultados mostraron que la empresa incurrió en varias contingencias laborales, como el incumplimiento en la determinación de las remuneraciones conforme al valor de mercado, falta de pago íntegro de beneficios laborales, y la no consideración de horas extras y turnos nocturnos. La investigación concluyó que las contingencias laborales tienen un impacto significativo en la situación económica y financiera de la empresa debido a las multas y sanciones impuestas por incumplimientos laborales. Se destaca la importancia de que las empresas cumplan con las normativas laborales vigentes para evitar sanciones y asegurar una buena salud financiera.

En la investigación realizada por Huanca (2020), realizó su investigación para el título profesional de Contador Público, tuvo como objetivo determinar de qué manera el principio de fehaciencia se relaciona con los gastos deducibles en las empresas de transporte de carga en la Provincia Constitucional del Callao durante el año 2020. La investigación adoptó un diseño no experimental, de tipo correlacional, empleando un enfoque cuantitativo. Se concluyó que la correcta sustentación de los comprobantes de pago y la documentación adicional permiten validar las operaciones de las empresas, facilitando la deducibilidad de los gastos ante la administración tributaria, lo que contribuye a reducir la carga fiscal.

Herrero y Rubiños (2020), en su investigación para optar el título profesional de Licenciado en Contabilidad, tiene como objetivo evaluar el impacto de la deducibilidad de los gastos por indemnización en los estados financieros y en el Impuesto a la Renta de las empresas constructoras en Miraflores, Lima, durante 2019. La investigación será descriptiva, relacional y

explicativa, utilizando un enfoque mixto con recolección de datos tanto cualitativos como cuantitativos a través de trabajo de campo. Los resultados muestran que el 55% de los encuestados considera que los gastos por indemnización afectan los estados financieros y el Impuesto a la Renta, mientras que el 35% no tiene una opinión definida y el 10% está totalmente de acuerdo. Esto indica que los gastos por indemnización impactan en los estados financieros y en el cálculo del Impuesto a la Renta. La magnitud de este impacto dependerá de la proporción del gasto, pudiendo variar desde un efecto menor hasta una gran relevancia en ambos aspectos.

Quiroz (2020), en su trabajo de investigación, tuvo como objetivo describir los efectos de las contingencias tributarias en la empresa Frutos Tongorrape S.A. hasta el año 2020. El estudio utilizó un enfoque cualitativo con un diseño no experimental y transversal, empleando entrevistas y encuestas a dos trabajadores. Los resultados mostraron que las contingencias tributarias, como la falta de cumplimiento de los límites establecidos por la normativa tributaria, disminuyeron la utilidad tributaria en S/. 19,060.65 y afectaron la situación financiera de la empresa. La investigación concluyó que la empresa debe mejorar su control de gastos para evitar sanciones y multas por incumplimiento de las obligaciones tributarias.

En su investigación, Aquino y Yula (2019), para obtener el título de contador público, con su tesis titulada “El gasto del personal y su incidencia en las contingencias tributarias de las empresas Obreas Marítimas S.A. San Borja – 2018, analizaron la relación entre los gastos de personal y las contingencias tributarias en la empresa Obras Marítimas S.A. durante el año 2018. El estudio tuvo como objetivo principal determinar la incidencia de los gastos de personal en las contingencias tributarias, empleando una metodología cuantitativa no experimental y correlacional. A través de encuestas y análisis estadísticos, los resultados revelaron que la incorrecta aplicación de las leyes laborales generaba contingencias tributarias, afectando así la

estabilidad financiera de la empresa. Se concluyó que una adecuada gestión de los gastos de personal y el cumplimiento de las normativas laborales son fundamentales para reducir las contingencias tributarias y evitar sanciones significativas.

Mendoza (2019), para optar el título profesional de Contador Público, tuvo como objetivo en su investigación, evaluar el impacto de la auditoría tributaria en Best Cable Perú S.A.C. durante 2019, analizando su influencia en la detección de infracciones, la corrección de errores y la aplicación de gradualidad en las sanciones. Con un enfoque descriptivo y explicativo, se emplearon observaciones, encuestas al personal contable y administrativo, y análisis de registros contables, procesados mediante el software SPSS. Los resultados indicaron que la auditoría mejora la precisión de las declaraciones tributarias, facilita la detección de errores y reduce el riesgo de sanciones al permitir la corrección antes de la presentación a la SUNAT. Se concluye que la auditoría es crucial para asegurar el cumplimiento de las obligaciones fiscales, reducir contingencias tributarias y optimizar la gestión de los recursos financieros de la empresa.

Lopez y Verastegui (2019), para optar el Título de Contador Público, analizaron la incidencia de los principios de causalidad, normalidad, razonabilidad y generalidad en la sustentación del gasto deducible del Impuesto a la Renta de la empresa Internacional Pasamayo SRL en 2018. Se empleó un enfoque mixto con diseño no experimental transaccional descriptivo, utilizando principalmente el análisis documental de los comprobantes de pago de la empresa para verificar el cumplimiento de los requisitos tributarios. Los resultados revelaron que varios gastos no cumplían con los criterios necesarios para ser deducidos, lo que generó reparos tributarios y ajustes en la determinación del impuesto. La investigación concluyó que la aplicación de estos principios es fundamental para evitar contingencias tributarias, y destacó la

importancia de una adecuada documentación que sustente cada gasto relacionado con la actividad empresarial.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Cese laboral

Grisolia (2012), señala que "el cese laboral es una de las formas de extinción del contrato de trabajo que surge de la voluntad de alguna de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de ésta". (p.431).

Las modalidades del cese laboral, es cuando ambas partes, trabajador y empleador, acuerdan finalizar la relación laboral hablamos de mutuo disenso; cuando sólo el empleador opta por poner fin a la relación laboral estaremos frente a un despido; y, cuando sólo el trabajador decide poner término a la relación laboral hablamos de la renuncia que será materia de un análisis teórico-práctico a través del presente trabajo.

Asimismo, en el inciso i) del artículo 21 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta (SUNAT,2004), define el cese del vínculo laboral como la finalización de la relación de trabajo, independientemente del método o motivo que haya llevado a esta conclusión.

2.2.2. Modalidades de cese laboral

En el ámbito del derecho laboral, la terminación del vínculo o cese laboral puede darse a través de diferentes modalidades, las cuales dependen de quién toma la decisión de finalizar el contrato de trabajo y si dicha decisión es unilateral o consensuada. Las principales modalidades son:

- Renuncia del trabajador

Según LP Derecho (s.f.), la renuncia es el acto mediante el cual el trabajador, por iniciativa propia, manifiesta su deseo de poner fin al vínculo laboral con el empleador. Es una decisión unilateral del trabajador, donde expresa voluntariamente su intención de dejar el puesto de trabajo.

Para Jácome (2016) Renuncia es "el acto jurídico unilateral por el cual el titular de un derecho abdica al mismo, sin beneficiario determinado, esto implica que necesita sólo la voluntad de su autor para ser eficaz, y no la voluntad concurrente de dos o más partes" (p. 46)

- Despido

El despido es una acción a través de la cual el empleador decide por su cuenta terminar la relación laboral con el trabajador. Es importante destacar que, para que se considere un despido, no es necesario que exista una causa justificada o legal que lo respalde. Independientemente de si hay o no un motivo, la decisión unilateral del empleador resulta en la finalización del vínculo laboral con el trabajador (García López, 2021, p. 579).

- Mutuo disenso

Osterling Parodi y Castillo Freyre (2013) señala que, el mutuo disenso es un mecanismo para extinguir una obligación que se basa en el consentimiento mutuo de las partes, otorgado en sentido contrario al acuerdo original. En otras palabras, es un contrato cuyo objetivo es precisamente lo opuesto a la creación del vínculo obligatorio inicial. Mediante la voluntad conjunta de ambas partes, se anula o elimina el acuerdo anterior.

En el sentido laboral, es una figura legal que implica un acuerdo entre el empleador y el trabajador para finalizar el vínculo laboral de manera consensuada. Esto se logra a través de la firma de un convenio de cese por mutuo acuerdo, donde ambas partes expresan su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo. En esencia, el mutuo disenso laboral es un acto bilateral

en el cual el empleador y el empleado deciden conjuntamente poner fin a su vínculo laboral. A diferencia del despido o la renuncia unilateral, este mecanismo permite que ambas partes negocien y establezcan las condiciones de la desvinculación, como posibles compensaciones económicas, fecha de cese y otros términos relevantes.

2.2.3. Gasto por cese laboral

Se define como los desembolsos que una empresa debe efectuar con la finalidad de extinguir el contrato de trabajo, pudiendo esta decisión ser tanto mutua como unilateral.

De igual forma, cabe destacar que el inciso l) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta dispone que los gastos vinculados al cese laboral son deducibles para efectos tributarios. Esto incluye pagos como gratificaciones extraordinarias y cualquier otra retribución realizada en el marco de la finalización del vínculo laboral. Dichas retribuciones son deducibles en el ejercicio comercial correspondiente, siempre y cuando se efectúen dentro del plazo previsto por el Reglamento para la presentación de la declaración jurada de dicho ejercicio.

La normativa actual no define explícitamente cuáles son los gastos por cese laboral; sin embargo, en las jurisprudencias menciona de manera recurrente algunos de ellos, como la suma graciosa, el incentivo por renuncia, el incentivo para constituir una nueva empresa y la indemnización por despido arbitrario.

2.2.4. Incentivo por renuncia voluntaria

Según Feliciano (2011) esta modalidad de extinción se trata de un acto voluntario que pone fin al contrato de trabajo de manera válida. Sin embargo, aunque la renuncia es una decisión unilateral del empleado, puede ser influenciada por otras razones válidas, como la oferta de incentivos por parte del empleador para facilitar la renuncia. En situaciones de reducción de personal o reestructuración empresarial, es frecuente ofrecer incentivos a los trabajadores para

que renuncien voluntariamente a cambio de una compensación económica u otras condiciones favorables, evitando así despidos injustificados y el pago de indemnizaciones por despido arbitrario. Por otro lado, el dinero que el empleador ofrece al trabajador como incentivo para la renuncia no tiene carácter indemnizatorio, ya que no está destinado a compensar ningún daño derivado del fin de la relación laboral, a diferencia de la indemnización por despido arbitrario.

En este tipo de cese, aunque se haya establecido previamente un acuerdo entre las partes respecto a la cantidad y la forma de pago del monto a favor del trabajador, la desvinculación laboral se produce por una renuncia voluntaria, que surge de manera unilateral por parte del trabajador. Esto difiere del mutuo disenso, en el cual ambas partes deciden de manera conjunta dar por terminada la relación laboral. (Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, 2021, p.119).

Según el tercer párrafo del artículo 57 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, se establece que las sumas que el empleador entregue de manera voluntaria al trabajador como incentivo para su renuncia, independientemente de la forma en que se otorguen, no pueden ser compensadas con la liquidación de beneficios sociales ni con lo que la autoridad judicial ordene pagar por el mismo concepto.

Por lo que podemos concluir, que este gasto es un incentivo que entrega el empleador, con el propósito de inducir al trabajador que renuncie, logrando así la extinción del vínculo laboral. Por esta razón, dicha suma no puede considerarse como un acto de liberalidad ni incondicional, lo que impide que sea objeto de compensación.

2.2.5. Incentivo para constitución de nueva empresa

De acuerdo con el artículo 147 del Decreto Legislativo N.º 728, se establece que las empresas y sus empleados, ya sea mediante negociación colectiva o individual, pueden

implementar programas de incentivos o apoyos que promuevan la creación de nuevas empresas por parte de aquellos trabajadores que decidan retirarse voluntariamente de la organización.

El empleador tiene posibilidad de otorgar al trabajador, con motivo de cese un incentivo destinado a fomentar la creación de nuevas empresas. Estos incentivos se otorgan en el marco de los programas para el fomento del trabajo autónomo que buscan que los trabajadores subordinados se independicen e inicien negocios propios.

En el contexto de programas destinados a fomentar el empleo independiente; el propósito de esta suma de dinero proporcionada al trabajador es que se utilice como capital para la creación de una nueva empresa.

Siguiendo la misma línea, Feliciano (2011) plantea que, según las normas establecidas, se deben cumplir ciertos requisitos para que se efectúe el incentivo para la constitución de una nueva empresa:

- Que el empleador haya establecido la entrega de incentivos para la creación de empresas mediante un convenio colectivo o pacto individual.
- Que la finalización de la relación laboral ocurra por la renuncia voluntaria del trabajador.
- Que, como resultado del cese, el empleador entregue al trabajador un monto destinado a incentivar la creación de una nueva empresa.

2.2.6. Suma Graciosa

Según el primer párrafo del artículo 57 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, es la suma de dinero a título de gracia, en forma pura, siempre e incondicional que el empleador otorga al trabajador, ya sea en el momento de la extinción de su relación laboral o posteriormente, y ésta podrá ser compensada en el futuro de

cualquier monto que la autoridad judicial ordene pagar al empleador en favor del trabajador. Para que esta compensación sea válida, el monto debe estar reflejado en un documento con fecha cierta.

A diferencia del incentivo otorgado por la renuncia, que está condicionado a la terminación del contrato laboral, esta cantidad de dinero no tiene como propósito finalizar la relación de trabajo. Es importante aclarar este punto, ya que dicha compensación, entregada al finalizar el vínculo laboral, podría confundirse incorrectamente con un incentivo para que el trabajador renuncie, cuando en realidad no cumple esa función. (Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, 2021, p.123).

El objetivo de esta suma dineraria es cubrir o saldar cualquier deuda que la empresa pudiera tener con el trabajador después de que finalice la relación laboral. Es decir, estos pagos buscan liquidar cualquier obligación económica pendiente entre la empresa y el trabajador una vez que se haya producido el cese laboral.

2.2.7. Indemnización por despido arbitrario

El despido arbitrario es una terminación de la relación laboral que se produce sin una causa justificada, vulnerando los derechos del trabajador. Este tipo de despido suele dar lugar a la obligación por parte del empleador de pagar una indemnización por despido arbitrario, que tiene como finalidad compensar al trabajador por la terminación injusta de su empleo.

Gutierrez (2024) establece que este derecho se produce cuando la finalización de la relación laboral resulta de una decisión unilateral del empleador, sin que exista una causa justificada conforme a lo establecido por la ley.

El Tribunal Constitucional ha señalado en varias ocasiones que la indemnización por despido arbitrario tiene como propósito resarcir al trabajador por el perjuicio sufrido, sirviendo

como alternativa a su reincorporación al puesto de trabajo. Por lo tanto, esta indemnización es aplicable siempre y cuando el trabajador no desee ni solicite volver a su empleo anterior. (Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, 2021, p.114).

En cuanto a la compensación, el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que el empleado tiene derecho a recibir una indemnización que corresponde a una remuneración y media por cada año trabajado, con un límite de hasta 12 sueldos.

Además, si el tiempo trabajado es fraccionado, el cálculo se realiza en proporción a los meses y días laborados. Esta compensación es válida una vez que el trabajador haya superado el periodo de prueba.

2.2.8. Deducción de gastos

(Moya, 2022) argumenta que los gastos deducibles están directamente vinculados con las operaciones comerciales de la entidad y resultan beneficiosos, ya que permiten reducir la base imponible para el cálculo del Impuesto a la Renta. En este sentido, mientras más gastos deducibles tenga la empresa, menor será el monto a pagar por este impuesto. Sin embargo, para que la SUNAT acepte dichos gastos como deducibles, deben cumplir ciertos requisitos específicos. Por ello, es crucial que la empresa gestione correctamente estos gastos, asegurándose de que se ajusten a las normativas fiscales vigentes, a fin de que puedan ser aplicados sin inconvenientes.

(Ramos et al., 2017, citado en Nizama Jara & Sialer Maceda, 2022) En nuestro país, existe un notable desconocimiento sobre los principios fundamentales que rigen la tributación, especialmente en relación con el principio de causalidad, establecido en el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta vigente. Como consecuencia, la administración tributaria plantea

diversos cuestionamientos hacia las empresas, ya que muchos de los gastos que se deducen no están adecuadamente relacionados con la generación de ingresos.

- Requisitos para la deducción de gastos

La Administración tiene la potestad de rechazar la deducción de ciertos gastos en el cálculo del impuesto a la renta si no se cumplen los requisitos estipulados. Entre estos requisitos se encuentra la fehaciencia, que exige la presentación de documentación válida que sustente el gasto realizado; la causalidad, que implica que el gasto debe estar relacionado con la operación de la empresa, es decir, debe contribuir al mantenimiento de la fuente productora o a la generación de ingresos; y el devengo, que se refiere al momento en que el gasto se reconoce, generalmente cuando se devengan los ingresos, independientemente de que el pago se haya efectuado o no. Si alguno de estos requisitos no se cumple, la Administración tiene la facultad de no reconocer el gasto, afectando así la determinación del impuesto a pagar por la empresa. (Gamarra, 2020).

2.2.9. Contingencias tributarias

Camayo (2019), indica que "El termino contingencia tributaria es utilizado comúnmente en el argot contable, para hacer alusión a los riesgos a los que se expone la empresa por la aplicación de las normas tributarias" (p.48).

En la misma línea, Rivera (2017) indica que las contingencias tributarias son un riesgo constante en las operaciones económicas de una empresa durante un período fiscal. Este riesgo está asociado con el incumplimiento de las obligaciones fiscales de la empresa y con la incorrecta interpretación de las normas tributarias. Desde la perspectiva tributaria, las contingencias se refieren a los problemas que surgen cuando la empresa no cumple con sus pagos o tiene dificultades en su relación con la Administración Tributaria.

Las contingencias tributarias surgen por varias razones, como la complejidad de las normas fiscales, la gran cantidad de documentación y requisitos necesarios para validar una transacción, los constantes cambios en la legislación tributaria, la falta de conocimiento sobre la obligación de tributar una acción, o, de manera más frecuente, cuando el contribuyente realiza un gasto que disminuye su beneficio contable, pero que no es reconocido como deducible a efectos fiscales. (Alonso, s.f.).

Por lo que podemos concluir que la contingencia tributaria es un escenario en el que el contribuyente enfrenta el riesgo de sanciones e infracciones si no cumple con sus deberes fiscales. Este riesgo puede surgir debido a una documentación insuficiente que no respalde correctamente las obligaciones fiscales, o por errores en la aplicación e interpretación de las leyes tributarias. Cuando se presentan estos problemas, ocurren las consecuencias, las autoridades fiscales pueden exigir pagos adicionales, lo que puede provocar pérdidas económicas y financieras y afectar negativamente la liquidez de la empresa.

2.2.10. Principio de causalidad

En el artículo 37 de Ley del Impuesto a la Renta dispone que, para determinar la renta neta de tercera categoría, se podrán deducir de la renta bruta aquellos gastos que sean necesarios para generarla y preservar su fuente, así como los relacionados con la obtención de ganancias de capital, siempre y cuando dicha deducción no esté explícitamente prohibida por la normativa.

A partir de lo señalado, podemos entender que para que un gasto sea deducible al calcular la renta neta, debe cumplir al menos uno de estos dos requisitos:

- Ser necesarios para producir la renta; por lo que el gasto debe ser esencial para generar los ingresos que obtienes de tu actividad económica.

- Ser necesarios para mantener la fuente de ingresos; por lo que el gasto debe ser necesario para conservar y operar el negocio que genera los ingresos.

En particular el último párrafo del mismo artículo antes mencionado establece que, para que los gastos sean considerados necesarios para generar y preservar la fuente de renta, deben estar generalmente vinculados con la actividad que produce la renta gravada. Además, deben cumplir con criterios como la razonabilidad en relación con los ingresos del contribuyente y la generalidad, en particular para los gastos mencionados en los incisos I), II) y a.2) de dicho artículo, entre otros.

Según lo explicado, es fundamental analizar que un gasto cumpla con los principios de causalidad, generalidad y razonabilidad. Esto significa que, al evaluar un gasto, debemos asegurarnos de que tenga una justificación económica adecuada y esté alineado con los objetivos de la actividad para la cual se incurrió.

Además, Torres (2023); para adherirse al principio de causalidad, no es suficiente con considerar solo la generación de renta; también es fundamental que los ingresos estén sujetos al impuesto a la renta. Por lo tanto, si un gasto produce ingresos que están gravados por impuestos, la Administración Tributaria lo aceptará. Sin embargo, si el gasto genera ingresos que están exonerados o no afectados por el impuesto, no será aceptado.

El Tribunal Fiscal ha delineado el concepto del Principio de Causalidad en la RTF Nº 710-2-99, emitida el 25 de agosto de 1999. Según esta resolución, el Principio de Causalidad se define como: “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 (…), por lo cual para ser determinado deberán aplicarse criterios adicionales como que los gastos sean normales de acuerdo con el giro del negocio o que estos mantengan cierta proporción con el

volumen de las operaciones, entre otros.” (Tribunal Fiscal, 1999, Resolución del Tribunal Fiscal N°710-2-1999).

La importancia de este principio radica en su capacidad para asegurar que solo se deduzcan aquellos gastos que realmente son necesarios para las actividades productivas de la empresa. Para que un gasto sea considerado deducible, debe ser una práctica común en la empresa (normalidad), estar en proporción con los ingresos obtenidos (proporcionalidad), y ser razonable y justificado en su contexto (razonabilidad).

(García y González, 2012, citado por López y Verastegui, 2020) sostienen que, para que un gasto sea considerado deducible, es esencial acreditar su relación causal, demostrar que es necesario o propio del giro del negocio, y que esté vinculado a la generación de la fuente productora de rentas. No obstante, en su aplicación, surgen dos enfoques:

- Concepción Restrictiva: Solo se permite deducir aquellos gastos que sean estrictamente necesarios e indispensables para producir la renta y/o mantener la fuente generadora.
- Concepción Amplia: Se permite la deducción de todos los gastos que sean necesarios para producir y/o mantener la fuente generadora de renta, incluyendo aquellos que contribuyan de manera indirecta a la generación de ingresos.

2.2.11. Criterio de generalidad

Según Contadores & Empresas (2013) Este criterio determina que un gasto debe favorecer de manera justa y uniforme a todos los empleados. Para aplicar este criterio, se deben seguir las siguientes pautas: se debe considerar la situación común de los empleados, asegurando que aquellos en condiciones similares reciban el mismo trato; se debe evaluar el beneficio en

función de los empleados con los que se tiene un vínculo laboral; y no es necesario que este beneficio alcance a todos los trabajadores de la empresa.

Villanueva (2013) amplía esta idea al señalar que, al evaluar un beneficio, es importante verificar si se ha distribuido de manera justa entre todos los trabajadores, considerando factores como su posición jerárquica, antigüedad, desempeño y ubicación. Los beneficios deben ser razonables y proporcionales para todos los empleados, evitando discriminación, pero reconociendo las diferencias según estos criterios. En esencia, este criterio busca garantizar que los gastos en beneficios para el personal sean justos y debidamente fundamentados.

Según el (Tribunal Fiscal, 2021, Resolución del Tribunal Fiscal N°7313-4-2021), en relación con el criterio de generalidad del gasto, es necesario verificar que estos gastos se hayan otorgado de manera general a todos los trabajadores que se encuentren en situaciones similares. Para esto, deben considerarse factores como la jerarquía, nivel, antigüedad, desempeño, área de trabajo y ubicación geográfica, entre otros. La generalidad del gasto debe evaluarse en función del beneficio recibido por funcionarios de igual rango o condición. Desde esta perspectiva, es posible que, debido a la naturaleza de un puesto específico, el beneficio se otorgue solo a una persona, sin que esto implique una falta de cumplimiento del requisito de generalidad. (p.17).

2.2.12. Criterio de fehaciencia

El concepto de Fehaciencia, aunque no está definido ni mencionado explícitamente en la Ley del Impuesto a la Renta, es fundamental comprenderlo, ya que consiste en demostrar la realidad de las operaciones realizadas por las empresas.

La Administración Tributaria y el Tribunal Fiscal han establecido, para que un gasto relacionado con la compra de bienes o servicios sea considerado válido y fehaciente, no es suficiente con solo tener el comprobante de pago que cumpla con los requisitos legales. Es

crucial que dichos comprobantes estén respaldados por operaciones reales realizadas para la empresa y que se reflejen correctamente en los registros contables. Esto significa que se debe demostrar la veracidad de las transacciones y la adquisición de los bienes mediante la documentación adecuada.

Podemos concluir que la fehaciencia del gasto es un principio crucial para definir la deducibilidad de los gastos al calcular impuestos al final de cada periodo. Este principio no solo requiere la presentación de un comprobante de pago, sino que también demanda documentación complementaria que pruebe de manera exhaustiva que el servicio ha sido efectivamente prestado y/o que los bienes han sido recibidos. La fehaciencia busca garantizar que los gastos sean auténticos y legítimos, proporcionando evidencia documental suficiente que permita verificar la realidad y validez del gasto.

2.2.13. Criterio de razonabilidad

Según Contadores & Empresas (2013) explican que el principio de razonabilidad se refiere a la relación entre el gasto realizado y el objetivo que se busca alcanzar con él. Es decir, los gastos deben estar alineados con la finalidad de generar y mantener la fuente de ingresos de la empresa. Por su parte, Peralta (2015) agrega que es fundamental evaluar los gastos en función de los ingresos de la entidad, asegurando que estos sean proporcionales a los ingresos que se obtienen. En resumen, los gastos deben ser justificables en relación con el dinero que la empresa gana, manteniendo un equilibrio razonable.

2.3.Marco Legal

- **Artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta**

Establece que, para calcular la renta neta de la tercera categoría, se podrán descontar de la renta bruta aquellos gastos que sean necesarios para generarla y mantenerla, incluyendo los relacionados con la obtención de ganancias de capital, siempre y cuando no estén explícitamente prohibidos por la ley. En el inciso l) incluye conceptos como aguinaldos, bonificaciones, gratificaciones y cualquier otro pago realizado al personal como parte de su relación laboral, incluyendo los pagos hechos al finalizar el contrato. Estos pagos pueden ser deducidos en el ejercicio fiscal correspondiente, siempre que se efectúen dentro del plazo fijado por el reglamento para la declaración jurada anual.

- **Artículo 57 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio**

En el primer párrafo señala que si al finalizar la relación laboral o en un momento posterior, el empleador otorga al trabajador un pago voluntario, sin condiciones o restricciones, este monto se podrá descontar de cualquier suma que la autoridad judicial ordene al empleador pagar como resultado de una demanda presentada por el trabajador. Para que esta compensación sea válida, debe estar claramente estipulada en un documento con fecha verificable, y cumplir con lo indicado en el párrafo anterior o en las disposiciones correspondientes del Código Civil.

En el tercer párrafo del mismo artículo señala que los montos que el empleador otorgue voluntariamente al trabajador como incentivo para que renuncie, sin importar la manera en que se entreguen, no pueden descontarse de la liquidación de los beneficios sociales ni de las cantidades que un juez ordene pagar por el mismo motivo.

- **Artículo 38 del Decreto Supremo 003-97 TR**

Establece el monto de esta indemnización equivale a una remuneración mensual y media por cada año completo trabajado, con un límite de hasta 12 sueldos. Si el trabajador no ha

completado un año, se calcula un pago proporcional por cada mes o día trabajado. Este derecho a la indemnización solo se aplica si el trabajador ha terminado su periodo de prueba.

- **Artículo 147 del Decreto Legislativo 728**

Indican que las empresas y sus empleados, ya sea mediante negociación colectiva o a través de acuerdos individuales con cada trabajador, tienen la posibilidad de crear programas de incentivos o apoyo que promuevan la creación de nuevas empresas por parte de aquellos trabajadores que decidan retirarse voluntariamente de la compañía.

2.4.Definición de términos

2.4.1. Adiciones tributarias

Las adiciones tributarias son ajustes que se realizan en la base imponible para incrementar el monto sobre el cual se calcula el Impuesto a la Renta. Estas adiciones se aplican a partidas que, aunque puedan haber sido clasificadas y registradas como gastos, ingresos o costos en la contabilidad de una entidad, no cumplen con los requisitos de deducibilidad establecidos por la legislación tributaria.

2.4.2. Causalidad

Establece que para que un gasto sea deducible, debe existir una relación directa entre dicho gasto y la generación o mantenimiento de los ingresos o la fuente de renta de la empresa. (Belaunde, 2014)

2.4.3. Cese laboral

Thayer y Novoa (como se citó en Kopaitic, 2023) plantea que es el fenómeno jurídico mediante el cual se termina el contrato disuelve la relación laboral, y las partes involucradas

dejan de tener las obligaciones jurídicas, ético-jurídicas, patrimoniales y personales que las vinculaban.

2.4.4. Contingencias tributarias

Son riesgos continuos e inherentes en la actividad económica de una empresa, derivados de eventos imprevistos causados por diversos factores como malas interpretaciones de normativas o errores en el cálculo de impuestos, entre otros (Aguirre et al. 2019).

2.4.5. Deducciones tributarias

Son aquellos costos y gastos que una empresa o persona puede restar de sus ingresos brutos para calcular la base imponible sobre la cual se calculará el Impuesto a la Renta. Estas deducciones reducen la cantidad total de ingresos sujetos a impuestos, por lo que, a su vez, disminuye el importe del impuesto a pagar.

2.4.6. Despido laboral

El despido es la acción por el cual el empleador ejerce su derecho de finalizar la relación laboral con un trabajador específico.

2.4.7. Fehaciencia

Una acción o hecho se considera fehaciente cuando existen los elementos suficientes para demostrar que un gasto efectuado fue realmente realizado y utilizado por la empresa. Alva et al. (2016)

2.4.8. Gastos

Son los egresos que, durante el período, provocan disminuciones en el activo o aumentos en el pasivo, o a veces ambos, resultando en reducciones de capital que originan pérdidas o ganancias al concluir el período económico. (SUNAT, 2016).

En términos contables, El Plan General de Contabilidad (como se citó en Galiana y Puerto, s.f) lo define como educciones en el patrimonio neto de la empresa, que pueden manifestarse como salidas de activos, disminución en su valor, o incremento de pasivos, siempre que no se consideren distribuciones, ya sean monetarias o de otro tipo, a los socios o propietarios.

2.4.9. Gastos deducibles

Para calcular la renta neta de la tercera categoría, se consideran deducibles los gastos que son esenciales para generar y conservar la fuente de ingresos, siempre que dicha deducción no esté específicamente prohibida. Esta disposición está establecida en el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta.

2.4.10. Gastos no deducibles

Estos corresponden a aquellos gastos que, por distintos motivos, no satisfacen los criterios establecidos en el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta (LIR), lo cual impide su deducción parcial o total. Asimismo, incluyen aquellos gastos cuyos fines no se ajustan al principio de causalidad, y que pueden ser identificados en el artículo 44 de la misma ley. (Bahamonde,2012)

2.4.11. Generalidad

Se aplica a los gastos y beneficios otorgados a los trabajadores de una empresa, estos beneficios deben ser ofrecidos de manera uniforme o a todos los empleados de la organización, o al menos a todos los trabajadores de una determinada área o nivel.

2.4.12. Impuesto

Se trata de un tributo en el que el cumplimiento por parte del contribuyente no implica recibir una contraprestación directa por parte del Estado. (Ministerio de Economía y Finanzas, s.f.)

2.4.13. Impuesto a la Renta de Tercera Categoría

Es un tributo que se aplica a los ingresos generados por las actividades empresariales llevadas a cabo tanto por personas naturales como jurídicas. Usualmente, estos ingresos resultan de la combinación de inversión de capital y trabajo.

2.4.14. Incentivos

Wayne (2005): "Los incentivos son cualquier prestación especial que proporciona una empresa a un pequeño grupo de ejecutivos claves y que está diseñada para darles un pago extra" (p. 314)

2.4.15. Indemnización

Son compensaciones que generalmente recibe una persona natural o jurídica como compensación por un daño sufrido, una vez que se haya comprobado de manera contundente que el daño ocurrió. Este daño puede ser de tipo laboral, empresarial, económico o incluso moral. El valor de la compensación puede ser determinado a través de un proceso legal, judicial, automático o mediante acuerdo entre las partes. (Angulo, 2023).

2.4.16. Razonabilidad

Se define como la evaluación de los gastos en función de los ingresos del contribuyente, asegurando que estos gastos sean proporcionales a las rentas gravadas generadas. Esto implica que los gastos deben estar destinados a la obtención de ingresos y deben mantener una relación razonable con el nivel de ingresos que se producen (Villanueva Gutiérrez, 2013).

2.4.17. Reparo

Son las observaciones o discrepancias encontradas por la Administración Tributaria respecto a la información declarada por una empresa, con el objetivo de encontrar diferencias sustanciales con la realidad de sus operaciones. También puede referirse a las observaciones del Auditor Tributario sobre el no cumplimiento o aplicación incorrecta de las leyes y normas que regulan las actividades empresariales en el ámbito tributario peruano. (Canahua, 2008).

III. SUPUESTOS HIPOTÉTICOS Y CATEGORÍAS

3.1. Supuestos Hipotéticos

3.1.1. Supuestos Hipotético

Las principales contingencias tributarias en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023 están vinculadas a la interpretación y acreditación documentaria del principio de causalidad, generalidad y fehaciencia.

3.1.2. Supuestos Específicos

- El principio de causalidad constituye significativamente una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023, debido a que la falta de un sustento documentario que acredite un vínculo directo entre los gastos y la actividad generadora de ingresos gravados.
- El criterio de generalidad constituye significativamente una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023, debido a la falta de sustento documentario que acredite que las empresas no pueden sustentar que estos gastos no han sido aplicados de manera uniforme a todos los trabajadores que tengan iguales condiciones.
- El criterio de fehaciencia constituye significativamente una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023, debido a que la falta de sustento documentario que acredite que los servicios que constituyen gastos hayan sido efectivamente prestados.

3.2. Sistema y categorías de análisis

A continuación, se indican las principales variables utilizadas en el presente trabajo de investigación.

Tabla 1

Categorías y subcategorías

DEFINICIÓN OPERACIONAL	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Son desembolsos que realizan a favor del trabajador con motivo del cese; y son deducibles siempre y cuando son necesarios para generar y mantener su fuente.	1.1. Deducción de gastos por cese laboral	1.1.1. Suma Graciosa 1.1.2. Incentivo por renuncia 1.1.3 Incentivo para constitución de nueva empresa 1.1.4. Indemnización por despido

Fuente: Elaboración propia

IV. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. Enfoque de investigación

El presente estudio se orienta bajo un enfoque cualitativo, centrado en el análisis detallado de las Resoluciones emitidas por el Tribunal Fiscal en relación con las contingencias tributarias que enfrentan las empresas al deducir gastos por cese laboral. Este enfoque busca explorar y comprender a fondo los reparos que establece la Administración, y las decisiones emitidas por el Tribunal Fiscal, permitiendo así identificar patrones y criterios esenciales que determinan las principales contingencias tributarias asociadas al caso.

De la Cuesta (2015) indica que los estudios cualitativos se centran en la experiencia humana, y esta característica impacta de manera directa en aspectos clave del estudio, como la selección de muestras, el análisis de datos y el alcance de la investigación. Estas consideraciones son cruciales, ya que ignorarlas podría comprometer la validez del estudio o hacer que no se reconozca como una verdadera investigación cualitativa.

La investigación es de tipo básica, ya que tiene como objetivo desarrollar teorías, ampliar y verificar conocimientos existentes, y descubrir principios fundamentales. La finalidad es recolectar datos que contribuyan a construir una base de conocimientos que se integrará a los datos ya existentes.

Rodríguez, D. (2020) es donde se puede intentar recopilar información con el objetivo de trabajar y organizar el conocimiento científico en la cual promueve el enriquecimiento del conocimiento teórico científico, y tener el descubrimiento de un principio o ley. (p. 43).

El presente estudio tiene como objetivo realizar un análisis exhaustivo y detallado de las Resoluciones del Tribunal Fiscal en lo que respecta a las contingencias tributarias asociadas a la deducción de gastos por cese laboral. Se examinarán minuciosamente tanto las observaciones

emitidas por la Administración Tributaria como los reparos confirmados por el Tribunal Fiscal, con el fin de obtener una comprensión profunda de cómo se interpretan y aplican las normativas tributarias en estas circunstancias específicas.

En esta tesis, se emplea una metodología descriptiva, que se centra en la evaluación e interpretación exhaustiva de los hechos y situaciones relacionadas con la deducción de gastos por cese laboral y las contingencias tributarias. Siguiendo el enfoque descrito por Arias (2012), la investigación abarca la evaluación y análisis de los hechos o situaciones, con el fin de entender y detallar su comportamiento.

4.2. Diseño de investigación

Para el reciente estudio, el diseño de investigación es teoría fundamentada.

De acuerdo con De la Espriella y Gómez (2018), la teoría fundamentada se define como una metodología cualitativa que se enfoca en generar o extraer información a partir de los datos, con el fin de desarrollar una teoría o esquema explicativo. Esta técnica se caracteriza por su flexibilidad, al mismo tiempo que mantiene una estructura y rigurosidad en su aplicación.

Dada la ausencia de estudios previos sobre el tema en el contexto peruano, se consideró apropiado adoptar este diseño de investigación.

4.3. Credibilidad de la investigación

En el ámbito de los procesos tributarios y laborales, las principales contingencias en la deducción de gastos por cese laboral constituyen un tema de gran relevancia. Este estudio, se abocará a examinar resoluciones de la Administración y Tribunal Fiscal a través de análisis documental.

La credibilidad de este estudio se refuerza gracias a la colaboración con un asesor experto en la materia, quien brindó orientación fundamental para el desarrollo del análisis documental.

Su conocimiento especializado permitió organizar y evaluar adecuadamente los datos, asegurando una interpretación precisa y profunda de las fuentes relevantes. Este respaldo experto garantiza la validez y rigurosidad de los resultados obtenidos.

4.4. Sujetos de estudio

Para el trabajo de investigación, se ha llevado a cabo una recopilación de Resoluciones del Tribunal Fiscal que tratan sobre la deducibilidad de gastos por cese laboral, abarcando el período comprendido entre 2019 al 2023. Se ha prestado especial atención a los criterios interpretativos utilizados por la Administración Tributaria y el Tribunal Fiscal. La selección y análisis de estas resoluciones permiten identificar y comprender los principios y directrices aplicados en la evaluación de la deducibilidad, proporcionando una visión clara de cómo se han abordado estas cuestiones durante el período estudiado.

4.5.Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de información

En el marco del presente estudio cualitativo, el procedimiento de recolección de información se llevará a cabo de la siguiente manera:

- Selección de Documentos Relevantes:

Inicialmente, se realizará una identificación y selección de documentos del Tribunal Fiscal correspondientes a los años 2019-2023 que sean pertinentes para el enfoque del estudio. Estos documentos constituirán la base primaria para el análisis, enfocándose en aquellos que ofrezcan insights significativos sobre el tema de investigación.

- Preparación y Organización de los Documentos:

Tras la selección de los documentos relevantes, se procederá a la sistematización de estos. Los documentos serán organizados y clasificados según un esquema predefinido para

facilitar su análisis. Esta etapa incluye la digitalización y etiquetado de los documentos para asegurar su accesibilidad y correcta gestión durante la fase de análisis.

- Análisis y Codificación:

En esta fase, se llevará a cabo un análisis detallado de los documentos organizados. Se aplicarán técnicas de codificación para identificar temas, patrones y reparos recurrentes en las resoluciones. La codificación se realizará siguiendo criterios específicos que reflejen los objetivos del estudio, permitiendo así una interpretación profunda de los argumentos y decisiones emitidas por el Tribunal Fiscal. Esta etapa incluirá la revisión de los razonamientos y fundamentos presentes en los documentos para comprender su relevancia y contexto en relación con la investigación.

- Validación de Resultados:

Finalmente, se llevó a cabo una validación de los hallazgos obtenidos durante el análisis. Se revisarán los patrones identificados y se contrastarán con los objetivos de la investigación para asegurar la consistencia y fiabilidad de los resultados. Se elaborará un informe que refleje los hallazgos y conclusiones derivadas del análisis, destacando las implicancias para el tema en estudio.

La técnica que se aplicará en esta investigación es la revisión documental, que consiste en un examen detallado y análisis exhaustivo de las Resoluciones emitidas por el Tribunal Fiscal. La selección de estas resoluciones se basará en su relevancia del aspecto clave: la deducibilidad de gastos por cese laboral.

La revisión documental es una técnica cualitativa que facilita el análisis sistemático y profundo de diversas fuentes de datos, permitiendo una comprensión exhaustiva del contenido.

En este estudio, se utilizará para investigar y extraer información significativa de las resoluciones del Tribunal Fiscal que tratan sobre la deducibilidad de gastos por cese laboral.

La técnica de análisis de contenido se implementará para revisar y extraer información pertinente de las resoluciones, identificando patrones y temas recurrentes relacionados con los fundamentos y criterios del Tribunal en la resolución de estas disputas. La información obtenida se organizará en categorías temáticas que permitan una interpretación clara y detallada de los criterios utilizados en las decisiones.

Como instrumento de recolección, se empleará la Guía de Análisis Documental, una herramienta metódica diseñada para la revisión y evaluación de documentos escritos en investigaciones. Esta guía facilita la organización del proceso de análisis, permitiendo a los investigadores explorar de manera sistemática y ordenada los documentos, descubrir detalles significativos y reconocer patrones, tendencias y conclusiones relevantes.

En el contexto de esta investigación, se analizarán las Resoluciones del Tribunal Fiscal (RTF) seleccionadas por su relevancia y relación directa con el tema de estudio. Estas resoluciones han sido escogidas por conveniencia debido a su estrecha conexión con los aspectos investigados, asegurando así la pertinencia y efectividad del análisis.

Instrumento de recolección de información

En este estudio, se ha elegido emplear un enfoque de muestreo no probabilístico basado en la conveniencia.

Tabla 2

Resoluciones del Tribunal Fiscal por analizar

	RTF		
ITEM	NRO	SALA	AÑO
1	05867	1	2019
2	01711	3	2019
3	06742	3	2019
4	06593	4	2019
5	05459	8	2019
6	10981	10	2019
7	07695	4	2020
8	02125	9	2020
9	04475	1	2021
10	07407	1	2021
11	00807	3	2021
12	04509	3	2021
13	05372	3	2021
14	06518	3	2021
15	02411	4	2021
16	04514	4	2021
17	07666	9	2021
18	03696	10	2021
19	02703	2	2022

20	00964	3	2022
21	04484	3	2022
22	06987	3	2022
23	07099	4	2022
24	09202	11	2022
25	05088	1	2023
26	08558	1	2023
27	10572	1	2023
28	05087	4	2023

Fuente: Elaboración propia

4.6. Análisis de datos

En la presente investigación, se realizó el análisis documental de las 28 Resoluciones del Tribunal Fiscal, que tocan del tema de investigación. Mediante este análisis, se logró identificar los reparos de la Administración, así como la decisión del Tribunal Fiscal en las diversas controversias.

V. RESULTADOS

Del cuadro de análisis de las resoluciones se puede apreciar los siguientes resultados:

En esta sección, se presentarán los resultados obtenidos a partir del análisis de las resoluciones del Tribunal Fiscal y la posición de la Administración Tributaria sobre los conceptos de gastos por cese laboral.

Antes de proceder con el análisis detallado de cada subcategoría, se presentarán tablas que contienen un resumen de los reparos que recurrieron las empresas en el período 2019-2023 respecto a estos gastos, organizados por indicadores.

Cada tabla refleja los principales argumentos de ambas instituciones, y luego de la exposición de todas las tablas, se procederá a analizar cada subcategoría para identificar las contingencias más frecuentes. Posteriormente, se ofrecerá una visión del cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación, abordando cómo los resultados responden a los mismos

Ítem	RTF	Categoría	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
1	2019_4_06593	Incentivo por renuncia	Principio de causalidad	Reparó los gastos por “Indemnización por despido”, argumentando que se trataban de pagos realizados como un acto de liberalidad en el contexto de un cese laboral por acuerdo mutuo, amparados en el artículo 57 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio. Se señala que no existió una compensación vinculada a una obligación judicial que justificara el pago. Además, se indica que la empresa no demostró la existencia de una sentencia judicial que ordenara dichos pagos a los trabajadores, lo que implica que las sumas entregadas a título de gracia según el artículo 57 de la misma ley, no son deducibles para el cálculo de la renta neta del Impuesto a la Renta.	Revocó el reparo, porque la recurrente, como calidad de empleadora, acordó otorgar una suma de dinero a los trabajadores para poner fin a la relación laboral. Estos desembolsos se realizaron como resultado de una obligación contractual asumida durante la negociación individual para el cese de la relación laboral por acuerdo mutuo. Esto demuestra que los pagos fueron voluntarios y realizados en cumplimiento de una obligación contractual de la empresa con motivo del cese, cumpliendo así con el principio de causalidad. Además, la Administración no cuestionó la fehaciencia, razonabilidad, proporcionalidad ni generalidad de dichos pagos, por lo que la deducción del gasto fue considerada adecuada.	"... el Tribunal Fiscal concluyó que la Resolución N° 10485-4-2014 no era aplicable al caso actual porque, a diferencia de los pagos realizados “a título de gracia” en esa resolución, los pagos en el caso actual se realizaron en cumplimiento de una obligación contractual documentada y negociada con los trabajadores. Estos pagos estaban directamente vinculados a la extinción de la relación laboral y se realizaron con una finalidad empresarial clara, lo que justificaba su deducibilidad bajo la Ley del Impuesto a la Renta. Por lo tanto, el Tribunal consideró que no se trataba de la misma situación y revocó la determinación de SUNAT."
2	2020_4_07695	Incentivo por renuncia	Principio de causalidad Criterio de fehaciencia	Reparó los gastos porque la recurrente efectuó pagos adicionales a los beneficios sociales bajo el concepto de "Gracia y Liberalidad - Compensación de créditos del empleador", sin aportar documentación que demuestre que estos correspondían a pagos adelantados por mandato de la autoridad judicial tras una demanda presentada por sus trabajadores. En consecuencia, dichos conceptos no calificaban como deducibles para la determinación del Impuesto a la Renta.	Revocó el reparo, señalando que la recurrente, en su rol de empleadora, acordó otorgar una suma de dinero a los trabajadores para finalizar el vínculo laboral, como parte de una obligación contractual derivada de una negociación individual para la extinción del vínculo por mutuo acuerdo. Esto demuestra que el pago fue voluntario y realizado en cumplimiento de una obligación asumida por la recurrente en el contexto del cese laboral. Además, se confirmó que el pago cumplía con el principio de causalidad, sin que la Administración cuestionara su fehaciencia, razonabilidad, proporcionalidad ni generalidad, lo cual justificaba su deducción como gasto.	"Que en cuanto a lo señalado por la Administración en el sentido que de acuerdo con la Resolución del Tribunal Fiscal N° 10485-4-2014, la recurrente no acreditó que se hubiese producido la compensación con alguna suma que aquella tendría que pagar como consecuencia de una demanda interpuesta por los referidos ex trabajadores conforme con el artículo 57 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, debe indicarse que el presente caso, a diferencia del que fuera materia de la referida resolución del Tribunal Fiscal N° 10485-4-2014, el pago se ha realizado como un incentivo a efecto de la renuncia"

Ítem	RTF	Categoría	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
3	2021_1_07407	Incentivo por renuncia	Principio de causalidad	La Administración argumenta que los importes otorgados por la recurrente a sus trabajadores, en el marco de un acuerdo de mutuo disenso y bajo el concepto de gratificaciones extraordinarias por cese, constituían un acto de liberalidad. Además, señala que no se había demostrado que estos pagos fueran compensados con una suma ordenada por una autoridad judicial a raíz de una demanda de los trabajadores. Por ello, dichos montos no serían deducibles para calcular el Impuesto a la Renta, según lo dispuesto en el inciso d) del artículo 44 de la Ley del Impuesto a la Renta y el artículo 57 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.	El Tribunal levanta el reparo, argumentando que la empresa, en su rol de empleadora, acordó otorgar una suma de dinero a los trabajadores para finalizar la relación laboral, como parte de un compromiso contractual derivado de negociaciones individuales para el cese por mutuo acuerdo. De esta forma, se demuestra que dichos pagos fueron voluntarios y cumplían con una obligación asumida por la empresa en el proceso de finalización del vínculo laboral. Asimismo, el Tribunal señala que la Ley del Impuesto a la Renta no exige que las gratificaciones extraordinarias estén sujetas a una compensación judicial para ser deducibles, considerando que tal exigencia sería un exceso normativo no respaldado por la legislación tributaria, lo que desacredita el argumento de la Administración Tributaria.	"... se tiene que las gratificaciones otorgadas por el empleador en favor de sus trabajadores, entre otros, con motivo del cese laboral, son deducibles del Impuesto a la Renta siempre que se cumpla con los requisitos establecidos en la legislación del Impuesto a la Renta, no siendo procedente que la Administración condicionara su deducibilidad a lo establecido por una norma distinta a la anotada norma tributaria, como es el artículo 57 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios"

Ítem	RTF	Categoría	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
4	2021_10_03696	Incentivo por renuncia Indemnización por despido arbitrario	Principio de causalidad Criterio de generalidad Criterio de fehaciencia	**Incentivo:** Reparó el gasto ya que no se demostró que haya sido otorgada a todos los trabajadores en situaciones similares, lo cual vulneraría el criterio de generalidad, así como también no se ha proporcionado suficiente documentación que justifique el cálculo de la suma otorgada ni los criterios que motivaron su otorgamiento, y también que el gasto no es razonable en relación con los ingresos, ya que los ingresos disminuyeron en comparación con el ejercicio anterior, y considera que el incremento del gasto en remuneraciones afectó la renta imponible de la empresa. **Indemnización por despido:** No se demostró que se haya cumplido el criterio de generalidad, ya que no todos los trabajadores que cesaron recibieron indemnización, lo que significa que el pago no fue otorgado de manera uniforme a todos los empleados en condiciones similares. Asimismo, señala que la empresa decidió de forma unilateral despedir a ciertos empleados, asumiendo las implicaciones de esa decisión, lo cual implica que el gasto no estaba destinado a preservar la fuente generadora de renta.	En ambos casos el Tribunal Fiscal levantó el reparo: **Incentivo:** Los pagos realizados sí cumplen con el criterio de causalidad porque **fueron necesarios para evitar conflictos laborales y preservar la fuente generadora de renta**. Estos pagos no fueron un acto de liberalidad, sino parte de una **obligación contractual asumida al extinguir el vínculo laboral**. En cuanto al criterio de generalidad, señala que la empresa no estaba obligada a otorgar la suma graciosa a todos los trabajadores, ya que el cierre del local en Lima afectaba solo a aquellos trabajadores que laboraban en dicha ubicación. Por lo tanto, el parámetro geográfico era válido para aplicar la suma graciosa solo a esos empleados de esa **ubicación geográfica**. Y respecto al criterio de razonabilidad, concluye que el gasto representa el 1.42% de las ventas del ejercicio, lo cual resulta r**azonable en relación con los ingresos de la empresa**. **Indemnización por despido:** Estos desembolsos fueron realizados como parte **de una obligación legal** definida por el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, lo que indica que no constituyeron actos de liberalidad, por lo que también la causalidad de estos pagos está justificada porque la empresa se vio obligada a indemnizar a los trabajadores despedidos para evitar conflictos legales y proteger la fuente generadora de renta. En cuanto al criterio de generalidad, aclara que este no es aplicable en estos casos, ya que solo se otorgan a los trabajadores que fueron despedidos en estas circunstancias, y no a todos los empleados, cabe señalar que en dicha relación no describen los trabajadores cesados restantes, y que la Administración no realizó mayor actividad probatoria que demuestren que hubo más trabajadores que hayan sido despedidos arbitrariamente.	"... la recurrente en su calidad de empleadora. con el fin de extinguir el vínculo laboral con los trabajadores se comprometió en otorgarles sumas de dinero, al amparo de lo dispuesto por el inciso d) del articulo 16 y el artículo 19 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, los cuales se realizaron como consecuencia de una obligación de carácter contractual asumida por la recurrente como parte de la negociación individual efectuada con dichos trabajadores para la extinción del vínculo laboral por mutuo disenso; por lo que, se verifica que califican como pagos voluntarios en cumplimiento de una obligación contraída con motivo del cese de la relación laboral, de conformidad con lo establecido por el inciso I) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta, careciendo de fundamento la falta de Política de Incentivos alegadas por la Administración respecto a tales pagos"

Ítem	RTF	Categoría	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
5	2021_3_06518	Incentivo por renuncia	Criterio de Generalidad Principio de devengado	La Administración reparó el gasto, ya que consideró que las bonificaciones extraordinarias no estaban debidamente justificadas como parte de una política general, ya que las bonificaciones no fueron otorgadas a todos los trabajadores en las mismas condiciones o que algunos recibieron montos significativamente mayores sin justificación suficiente. También determinó que algunos de los montos se dedujeron en el ejercicio 2010, cuando el cese de los trabajadores ocurrió	El Tribunal Fiscal levantó el reparo relacionado con el criterio de generalidad, señalando que la situación de "cese" fue determinante, ya que todos los empleados que cesaron recibieron algún tipo de bonificación, cumpliendo así con dicho criterio. Además, aclaró que la proporcionalidad no exige que todos los trabajadores reciban exactamente el mismo monto, sino que los pagos deben estar alineados con el volumen de operaciones y las políticas de la empresa. Sin embargo, en lo referente al devengado, mantuvo el reparo, estableciendo que los gastos deben registrarse en el ejercicio fiscal correspondiente al momento en que se generó el	"...que el criterio de generalidad refiere al hecho de que se le entregue al trabajador un beneficio cuando este se encuentra en las mismas condiciones que otro trabajador, siendo que en el caso de autos la condición fue el cese del trabajador mediante contratos de mutuo disenso"

				en 2011, lo que contraviene las normas sobre devengado.	hecho que dio lugar al gasto, es decir, en el ejercicio 2011, cuando se produjeron los ceses, y no en 2010.	
6	2021_9_07666	Incentivo por renuncia	Principio de causalidad	Reparó el gasto, porque no se demostró que las gratificaciones extraordinarias, estén directamente relacionados con el mantenimiento de la fuente de ingresos o que sean necesarios para la actividad empresarial, basándose en el principio de causalidad del gasto. Asimismo, considera que los pagos eran adicionales a los beneficios sociales, específicamente por concepto de gratificación extraordinaria otorgada por gracia y liberalidad, conforme al artículo 57 de la Ley de CTS. Sin embargo, la empresa no presentó documentación complementaria que demostrara que estos pagos correspondían a sumas ordenadas por la autoridad judicial.	El Tribunal Fiscal elimina el reparo al considerar que las gratificaciones extraordinarias se otorgaron debido a la finalización de la relación laboral por mutuo acuerdo, cumpliendo así con el principio de causalidad establecido en el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta. Por ello, determina que estos pagos no constituyen actos de liberalidad, sino que son acuerdos contractuales y, en consecuencia, deducibles. Además, enfatiza que las gratificaciones extraordinarias entregadas como incentivos de cese no deben compensarse con otras obligaciones legales, siendo la deducción válida si el pago fue parte del acuerdo de finalización de la relación laboral.	"...siendo que en el presente caso al tratarse de la entrega de una suma de dinero como incentivo para la renuncia, no tenía carácter compensable, y que la alusión al mencionado artículo 57 debe entenderse respecto a su último párrafo conforme al cual, las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande a pagar la autoridad judicial por el mismo concepto"

Ítem	RTF	Categoría	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante

7	2023_1_10572	Incentivo por renuncia	Principio de causalidad	Se observó que las bonificaciones extraordinarias otorgadas a los trabajadores por motivo de su cese fueron entregadas de manera voluntaria y que no tienen como objetivo generar ingresos gravados ni mantener la fuente de ingresos de la empresa. Además, se señaló que estos pagos representan un acto de liberalidad por parte del empleador, y solo podrán ser considerados deducibles si cumplen con el carácter compensatorio establecido en el artículo 57 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Esto implica que las bonificaciones deben compensarse con el monto que la autoridad judicial ordene al empleador pagar como resultado de una demanda interpuesta por los trabajadores.	El Tribunal levantó el reparo, ya que la empresa, en su rol de empleadora, asumió la obligación de otorgar una suma de dinero a los trabajadores para finalizar su relación laboral. Estos pagos se realizaron como resultado de un compromiso contractual derivado de una negociación individual para concluir el vínculo laboral de manera consensuada. De este modo, se determinó que los desembolsos eran voluntarios, pero correspondían al cumplimiento de un compromiso asumido por la empresa con motivo de la terminación del vínculo laboral, cumpliendo así con el principio de causalidad establecido en el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta.	"...se tiene que las bonificaciones otorgadas por el empleador en favor de sus trabajadores, entre otros, con motivo del cese laboral, son deducibles del Impuesto a la Renta siempre que se cumpla con los requisitos establecidos en la legislación del Impuesto a la Renta, no siendo procedente que la Administración condicionara su deducibilidad a lo establecido por una norma distinta a la anotada norma tributaria, como es el artículo 57 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios"
8	2019_1_05867	Suma Graciosa	Criterio de Generalidad	Sostiene que no se presentó la documentación necesaria, como invitaciones formales para el cese voluntario o pruebas de negociaciones con los trabajadores, que demuestre que los pagos se hicieron siguiendo un criterio general aplicable a todos los empleados en condiciones similares. Además, observó que los montos de gratificaciones extraordinarias variaban de manera significativa entre trabajadores, sin que se hubiera justificado adecuadamente por qué algunos trabajadores con más antigüedad o mayor salario recibieron pagos menores en comparación con otros. Por lo que, al no cumplirse con los criterios formales, los pagos realizados a algunos trabajadores pueden ser considerados como liberalidades.	Confirmó el reparo, señalando que no se cumplió con la aplicación del criterio de generalidad, ya que la recurrente no proporcionó pruebas que demostraran que todos los trabajadores que renunciaron voluntariamente recibieron los beneficios de acuerdo con lo establecido en la Política de Incentivos de la empresa. Añade, que, aunque la empresa alegó que las gratificaciones se calcularon en función de años laborados y la remuneración del trabajador, se observó que **no hubo consistencia en los pagos**, lo que implica que no se respetaron los principios de proporcionalidad y generalidad.	"La recurrente no ha cumplido con acreditar cómo se efectuaron las liquidaciones de los montos pagados, ni ha acreditado que éstos se encuentren de acuerdo con la política de la empresa, así como tampoco se ha explicado ni acreditado qué características o hechos concretos determinaron que los trabajadores obtuvieran en algunos casos gratificaciones muchos menores que otros".

Ítem	RTF	CATEGORÍA	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
9	2019_3_01711	SUMA GRACIOSA	Criterio de fehaciencia Criterio de generalidad Principio de causalidad	Los gastos observados constituyen actos de liberalidad, de conformidad con el primer párrafo del artículo 57 de la Ley de CTS, esto es que la gratificación no está referida a la renuncia incentivada por el empleador. Agrega que la recurrente no ha presentado la relación de trabajadores cesados en el 2013 de tal forma que pueda verificar si se cumplió con el criterio de generalidad, es decir si se aplicó a todos los trabajadores cesados, así como tampoco se pudo verificar si cumplió con entregar lo señalado en su política y si se aplicó lo mismo de acuerdo con el tiempo de servicio y el cargo desempeñado.	Confirmó el reparo, señalando que la empresa no presentó la documentación necesaria que demostrara la inclusión de todos los trabajadores bajo condiciones similares para aplicar el criterio de generalidad. Además, considera que el pago de la bonificación extraordinaria constituye un acto de liberalidad, ya que no se probó que se tratara de un incentivo dentro de un programa general aplicable a todos los empleados en condiciones similares. La “Política de Incentivos para Renuncia Voluntaria” y la liquidación de beneficios indicaban que la gratificación se otorgó de forma pura, simple e incondicional, lo cual implica que no existía una obligación específica para realizar esos pagos, sino que fue una decisión voluntaria del empleador.	"Que resulta importante precisar que por el solo hecho de otorgar la gratificación extraordinaria en atención al artículo 57 de la Ley de CTS, no convierte automáticamente a dicho gasto en susceptible de deducción para fines del Impuesto a la Renta, sino que para ello, resulta indispensable que la recurrente acredite la aplicación del criterio de generalidad, lo que no ocurrió en el presente caso"

Ítem	RTF	CATEGORÍA	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
10	2021_4_02411	Suma Graciosa	Principio de causalidad Criterio de generalidad Criterio de fehaciencia	La recurrente no sustentó la causalidad, el cumplimiento de las condiciones para el acogimiento al beneficio ni el criterio de generalidad. Detallando que los montos otorgados a los empleados no se efectuaron en base a lo estipulado en el referido programa.	El Tribunal Fiscal mantiene el reparo, señalando que la empresa otorgó sumas de dinero como parte de un programa de retiro, de manera voluntaria y sin depender de la decisión de los trabajadores de terminar su relación laboral. La empresa aceptó las renuncias y les entregó dichas sumas, fundamentándose en el primer párrafo del artículo 57 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, considerándolas como pagos a título de gracia, es decir, de manera pura, simple e incondicional. Además, no se observa que la recurrente haya cumplido con **presentar documentación que evidencie la realización de negociaciones con las personas mencionadas**, producto de las cuales estos se habrían comprometido a renunciar y la recurrente, producto de dichas renuncias, a otorgarles las gratificaciones acotadas; por el contrario, de la documentación referida al programa de retiro, se advierte que la decisión del personal de aceptar los beneficios del programa y, en consecuencia, acogerse al mismo, era totalmente voluntaria, no evidenciándose de dicha documentación, en efecto, que se haya establecido como requisito una previa negociación con la recurrente para que el mencionado personal pudiese acceder al anotado programa. La recurrente **no acreditó que a las personas a las que les otorgó los montos acotados, hubiesen cumplido con los mencionados parámetros** a fin de acceder al beneficio indicado. **Tampoco presentó documentación adicional que evidencia que las personas hubiesen compartido características laborales comunes**, sobre la base de las cuales se les habría otorgado las gratificaciones extraordinarias, por lo que se concluye que no se encuentra acreditado el criterio de generalidad.	Que si bien la recurrente sostiene que el gasto incurrido con ocasión de los beneficios económicos del programa de retiro cumplía con el requisito de generalidad, ya que todos los ejecutivos a quienes se les pagó dichos beneficios se encontraban en la misma situación y condiciones, y cumplían con los requisitos establecidos para ser invitados a acceder al programa de retiro, ello no fue acreditado conforme con el análisis expuesto precedentemente, por lo que carece de sustento tal alegato; a lo que cabe precisar que no se cuestiona su libertad para desarrollar sus actividades económicas, así como decidir los criterios que toma en consideración para seleccionar a los trabajadores a quienes les ofrece el acceso a dicho programa, sino que no haya acreditado que al personal que renuncio bajo las mismas condiciones se le benefició en estricto cumplimiento de tal programa, al cumplir con los criterios considerados.

Ítem	RTF	CATEGORÍA	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
11	2022_11_09202	Suma Graciosa	Principio de causalidad Criterio de generalidad Criterio de fehaciencia	Que respecto a las "sumas graciosas" otorgadas a los trabajadores cuyo vínculo laboral se extinguió, la Administración sostuvo que la recurrente acreditó parcialmente la deducción del gasto, pues con la "Política Capital Humano para la Desvinculación" detalló el criterio utilizado para determinar el beneficio otorgado a cada trabajador (1.5 sueldos por año), mas no lo hizo por el "importe adicional por mutuo disenso, lo que impidió establecer una conexión clara entre los montos entregados a cada trabajador y los ingresos de la recurrente. Por este motivo, se realizó el reparo.	Mantiene el reparo, ya que con respecto al quantum de las "sumas graciosas" otorgadas, estaba integrado, por el "Importe Adicional por Mutuo Disenso"; la **recurrente no demostró que dicho concepto cumpliera con los criterios de razonabilidad y generalidad, ya que no se identifican los criterios empleados para determinar el beneficio otorgado a cada trabajador ni para asegurar su aplicación de manera objetiva, tampoco se demostró que estos beneficios se otorgaran de manera general a todos los trabajadores que se encontraban en situaciones similares,** limitándose la recurrente en señalar que los importes entregados fueron fruto de negociaciones individuales con cada trabajador. En ese contexto, no era suficiente que la recurrente argumentara que los montos otorgados fueran resultado de una negociación individual con cada trabajador. Dado que se trataba de sumas adicionales a las establecidas por la normativa laboral, para su deducción era necesario demostrar el cumplimiento de los criterios de razonabilidad y generalidad, lo cual no se evidenció en este caso, por lo que el reparo realizado se considera conforme a la ley.	"...cabe señalar que el otorgamiento de una suma graciosa a sus trabajadores al momento de extinguirse la relación laboral formaba **parte de una política de desvinculación planteada por esta**, por ende, era un acto unilateral, contrariamente a lo señalado; asimismo, si bien era posible definir el importe a pagar en una negociación con cada trabajador desvinculado, no se encuentran acreditados los parámetros objetivos empleados por aquélla en dicha negociación, por lo que tal alegato no resulta atendible"
12	2022_2_02703	Suma Graciosa	Criterio de generalidad	La Administración observó que la empresa no demostró que la política de entregar sumas por cese fuera aplicable a todos los trabajadores de la misma categoría, por lo cual no se cumplió con el principio de generalidad. Además consideró que el monto otorgado era desproporcionado, equivalente al 411.4% de la utilidad financiera de la empresa, lo cual lo hacía un gasto no razonable, finaliza que estos pagos deben ser proporcionales a las rentas obtenidas durante el ejercicio.	El Tribunal mantiene el reparo, al señalar que **no se acreditó que la empresa tuviera una política general para otorgar sumas graciosas a todos los trabajadores de igual categoría**, además que **no se documentaron criterios considerados a fin de otorgar el beneficio**. Señala que los otros trabajadores despedidos (gerente de producción y gerente financiero) recibieron pagos por motivos diferentes (indemnización por despido y mutuo disenso con condiciones diferentes), lo que desvirtúa la generalidad del gasto. Asimismo, indica que el gasto no era razonable en relación con las rentas generadas durante el ejercicio fiscal, ya que el pago equivalía a más del 400% de la utilidad financiera de la empresa en el año, lo que representaba un gasto desproporcionado y no justificado de acuerdo con la normativa.	

Ítem	RTF	CATEGORÍA	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
13	2022_3_00964	Suma Graciosa Indemnización por despido arbitrario	Criterio de generalidad Criterio de fehaciencia	Indica que las entregas de dinero por renuncia voluntaria y jubilación no tienen origen en un daño causado susceptible de ser indemnizado, y que los conceptos por despido no constituyen indemnizaciones previstas por la normatividad laboral, en tanto el monto recibido es una "suma graciosa extraordinaria", en virtud del artículo 57 del Decreto Supremo N° 001-97-TR como un acto de liberalidad. Además, que los pagos fueron superiores o inferiores a los montos fijados en su política corporativa, por lo que se aleja del criterio de generalidad. Asimismo, señala que solo algunos de los trabajadores recibieron una suma adicional a sus beneficios sociales, sin que la recurrente haya demostrado que todos los empleados en la misma situación, nivel y/o condición recibieran los mismos beneficios en caso de cese (ya sea por jubilación, renuncia voluntaria, despido o despido arbitrario). Esto contraviene el criterio de generalidad del gasto y, por ende, esos pagos se considerarían liberalidades por parte del empleador.	La recurrente proporcionó liquidaciones de beneficios sociales, vouchers de bancos, documentos, "Recibos de Entrega de Suma Graciosa Compensable", "Recibo de Indemnización por Despido Arbitrario", "Suma Graciosa Modal Compensable" y Acuerdos de Transacción Extrajudicial. Que con relación a los montos observados por conceptos de "Indemnización por Despido Arbitrario", levantó el reparo ya que se tienen que estos trabajadores fueron cesados por motivo de "despido arbitrario", según las liquidaciones. Por lo tanto, la recurrente, debido al cese de los trabajadores por despido arbitrario, reconoció la indemnización prevista en el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esto significa que, al cumplir con una disposición legal, se vio obligada a realizar dichos pagos a favor de los trabajadores, lo que contradice la afirmación de la Administración de que estos pagos constituían liberalidades acordadas voluntariamente por la recurrente. Con respecto a las sumas graciosas sustentadas en recibos y acuerdos extrajudiciales, mantuvo el reparo ya que no se acreditó que las políticas corporativas exhibidas, en base a las cuales sustenta el otorgamiento de las referidas sumas graciosas pagadas a estos trabajadores, se hubieran aplicado por igual ante los mismos casos, puesto que no demostró que todos sus trabajadores que se encontraban en la misma situación, nivel y/o condición hubieran recibido los mismos beneficios, ya que fueron cesados 297 trabajadores y de estos, solo algunos trabajadores recibieron sumas adicionales a sus beneficios sociales al momento de su cese, y que además, las sumas graciosas que recibieron estos últimos no son concordantes con los importes calculados por la misma recurrente según el análisis presentado. Por lo que finaliza que la recurrente no cumplió con acreditar el cumplimiento del criterio de generalidad establecido en el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta, aplicable a dichos gastos, por lo que el reparo efectuado se encuentra arreglado a ley.	"...sustentar su reparo en el inciso l) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta... esta última norma es aplicable a todas aquellas sumas acordadas al personal y no las que se originan en una norma laboral que establece su obligatorio cumplimiento" "... que el inciso l) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta permite la deducción de liberalidades, no siendo necesario justificar la razón específica del otorgamiento... no está en discusión que la recurrente hubiera otorgado sumas graciosas de conformidad con la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, sino que al tratarse dichos montos de liberalidades otorgadas al personal con motivo de su cese, la recurrente debía sustentar el cumplimiento del criterio de generalidad en su otorgamiento según lo establecido en el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta, lo cual no se encuentra acreditado en el presente caso"

Ítem	RTF	CATEGORÍA	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
14	2022_3_04484	Suma Graciosa	Criterio Generalidad Criterio de fehaciencia	Durante el ejercicio, un total de 8 trabajadores finalizaron su relación laboral, la mayoría de ellos debido a despidos arbitrarios y renuncias voluntarias; sin embargo, solo dos de ellos recibieron un beneficio económico en forma de sumas graciosas, conforme al artículo 57 del TUO de la Ley de CTS. En cuanto a estas sumas graciosas, se observó que la empresa no demostró que los montos otorgados se basaran en características similares del cargo o puesto de los empleados. Además, se señaló que la empresa no presentó las políticas relacionadas con la entrega de estas sumas a quienes renunciaban voluntariamente, lo que implica que no se acreditó el cumplimiento del criterio de generalidad en dichos pagos.	El Tribunal mantuvo el reparo. Para justificar el cumplimiento del criterio de generalidad, la recurrente alegó que un importe se debió a un error en medida de que no correspondía efectuar pago alguno al tratarse de un caso de despido arbitrario, y que por ello, el único beneficiario conforme a sus políticas debía ser por renuncia voluntaria, sin embargo, no hay documentación alguna que acredite el dicho de la recurrente respecto al supuesto error incurrido por el pago del importe por concepto de "suma graciosa". Al verificarse e que la recurrente otorgó sumas graciosas a dos de los ocho trabajadores cesados, sin acreditar que dichos pagos se efectuaron con carácter general a todos los trabajadores que se encuentren en condiciones similares, puesto que de las liquidaciones de tiempo de servicios **no se verifica que el criterio hubiera sido el motivo de cese por renuncia voluntaria**, toda vez que los aludidos beneficiarios fueron cesados por diferentes motivos (despido arbitrario y renuncia voluntaria), y en consecuencia, el argumento respecto a que se cumplió con el criterio de generalidad porque se otorgó el citado beneficio solo al trabajador que reuniera la condición de ser cesado por renuncia voluntaria, carece de sustento. En consecuencia, debido a que la recurrente no logró demostrar el cumplimiento del criterio de generalidad en la entrega de las sumas graciosas, tal como lo exige el inciso l) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta, se concluye que dichos gastos no pueden ser considerados deducibles.	"... las retribuciones que acuerda y entrega el empleador en favor de sus trabajadores, en virtud del vínculo laboral y con motivo del cese, constituyen gastos deducibles siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos por la legislación del Impuesto a la Renta, entre ellos, el requisito de generalidad, independientemente que consten o no en algún contrato, convenio colectivo o norma legal, ya que según lo dispuesto en el inciso l) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta, aquel debe ser cumplido por todo pago que se acuerde o que haga en favor de los trabajadores bajo cualquier concepto, con el único requisito que tengan su origen en el vínculo laboral y con motivo del cese, correspondiendo a la recurrente la carga de acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el citado inciso l) para su deducción, los medios probatorios que considere idóneos y que puedan causar certeza en la Administración".

Ítem	RTF	CATEGORÍA	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
15	2022_3_06987	Suma Graciosa	Criterio de generalidad	Se señala que la recurrente no cumplió con el criterio de generalidad, ya que no otorgó la gratificación extraordinaria a todos los empleados que finalizaron su relación laboral en el año 2012, a pesar de que estos ocupaban el mismo nivel jerárquico, categoría y cargo. Agrega que las políticas exhibidas no señalan el origen de la distinción, ni indican si el pago de dicho importe es por laborar en alguna zona geográfica, experiencia u otro factor o motivo.	El Tribunal sostuvo el reparo, ya que determinó que la recurrente no demostró el cumplimiento del criterio de generalidad, al no presentar la documentación necesaria que justificara que solo ciertos trabajadores no cumplieron con las metas o el perfil requerido. Esto era necesario para explicar por qué a algunos empleados que cesaron en 2012 no se les otorgó la gratificación, a pesar de que, según las políticas presentadas, ocupaban el mismo nivel jerárquico y/o categoría. En este contexto, aunque las gratificaciones extraordinarias sean una decisión unilateral del empleador, el criterio de generalidad debe ser cumplido, lo cual no fue acreditado en este caso.	"...si bien el otorgamiento de las gratificaciones extraordinarias corresponde a un acto unilateral del empleador, se debe cumplir con el criterio de generalidad, lo cual no ha sido acreditado"
16	2023_4_05087	Suma Graciosa	Principio de causalidad Criterio de generalidad Criterio de fehaciencia	La Administración efectuó el reparo del gasto debido a que la recurrente no demostró que los montos observados estuvieran relacionados con sus ingresos ni que cumplían con los criterios de razonabilidad y generalidad. Como resultado, no logró acreditar la causalidad de los gastos registrados, lo que impidió su deducción en el Impuesto a la Renta del año 2011.	El Tribunal sostuvo el reparo, ya que la recurrente registró contablemente una provisión de gasto y justificó el pago de sumas graciosas derivadas de una renuncia voluntaria. Sin embargo, no se presentó evidencia documental que respaldara que dicho gasto se realizó como parte de una negociación colectiva o acuerdo individual. Tampoco se aportó documentación que detallara los criterios utilizados para calcular los montos consignados en las liquidaciones, lo cual habría permitido establecer una relación entre los pagos realizados a cada trabajador y los ingresos de la empresa. En conclusión, la recurrente no demostró que las sumas graciosas otorgadas representaran gastos necesarios para generar ingresos gravados o para el sostenimiento de su fuente productora de renta.	"indicó que si bien el inciso I) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta, reconoce como gasto deducible los pagos que una empresa pueda realizar con motivo del cese de sus trabajadores y los incentivos para la renuncia, ello no enerva la obligación de la recurrente de sustentar que tales conceptos cumplan con el principio de causalidad y el criterio de generalidad, por lo que lo afirmado por la recurrente en cuanto a que el cumplimiento del criterio de generalidad solo aplica para los conceptos otorgados de forma unilateral, no es aplicable."

Ítem	RTF	Categoría	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
17	2019_10_10981	Constitución de nueva empresa	Principio de causalidad Criterio de fehaciencia	La Administración reconoció que la empresa dio por terminada la relación laboral con los trabajadores, pero consideró insuficiente la documentación presentada para demostrar que los pagos de incentivos se realizaron efectivamente, ya que los recibos eran documentos simples y no había evidencia de que los pagos ingresaran a las cuentas de los trabajadores. Además, señaló que la empresa no demostró que los incentivos por cese se otorgaran conforme a lo establecido en el artículo 47 del DS 002-97, ya que no contaba con un programa de incentivos que promoviera la creación de nuevas empresas por parte de los trabajadores cesados, incumpliendo así los criterios de causalidad y generalidad.	El reparo fue levantado porque la empresa presentó evidencia suficiente para acreditar el cese laboral y los pagos realizados a los trabajadores, incluyendo copias de las "Liquidaciones por Tiempo de Servicios" firmadas, recibos de pago, estados de cuenta bancarios, notas de cargo, reportes de cuadre y constancias de baja. Además, demostró que los pagos se realizaron a través de un sistema de planillas gestionado mediante un convenio con un banco para la administración de nóminas. La instancia revisora consideró esta documentación adecuada para validar los pagos, y la Administración no pudo refutarla. También se constató que los incentivos otorgados por la empresa buscaban fomentar la creación de nuevas empresas. El incentivo por cese cumplía con el principio de causalidad, ya que se derivaba de una obligación contractual como parte de la negociación individual para la terminación del vínculo laboral por mutuo acuerdo. Aunque la Administración argumentó que la empresa debía contar con un programa formal de incentivos para cumplir con el principio de generalidad, el Tribunal determinó que esta exigencia no estaba claramente establecida en la normativa.	El Tribunal destacó el argumento de la Administración señalando que no es válido, ya que indicaba que la recurrente debía contar con una política o programa de incentivos para promover la creación de nuevas empresas entre los trabajadores y que se debía comprobar el cumplimiento de dicha finalidad. Sin embargo, tales requisitos no se derivan del artículo 47 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-97-TR. Esta norma establece que las empresas y sus trabajadores, mediante negociación colectiva o acuerdos individuales, pueden implementar programas de incentivos para fomentar la creación de nuevas empresas entre los trabajadores que voluntariamente decidan terminar su relación laboral, y estas disposiciones forman parte de los acuerdos en el caso específico.

Ítem	RTF	Categoría	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
18	2021_1_04475	Constitución de nueva empresa	Criterio de Generalidad Criterio de fehaciencia	La Administración cuestionó el gasto debido a que la recurrente no pudo demostrar que los trabajadores cumplían con los requisitos de su política de incentivos ni que los incentivos económicos otorgados bajo mutuo disenso se ajustaban al beneficio contemplado en el artículo 47 del Decreto Supremo N° 002-97-TR. La empresa no presentó evidencia de que hubiera implementado programas de incentivos o ayudas para promover la creación de nuevas empresas, ni explicó cómo se calcularon los importes otorgados. Además, no acreditó la existencia de un convenio que respaldara dichos beneficios, ni demostró que estos se hubieran concedido a todos los trabajadores incluidos en su política.	Mantuvo el reparo, ya que, en relación con el criterio de generalidad, no se encontró documentación que demuestre la existencia de programas de incentivos o ayudas para promover la creación de nuevas empresas, conforme al artículo 47 del Decreto Supremo N° 002-97-TR, que establecieran las condiciones y a qué trabajadores les correspondía dicho beneficio. Además, se observó que la recurrente no presentó evidencia que respaldara los "parámetros previos y objetivos" para otorgar el incentivo mencionado en dicho artículo. Tampoco se aportaron documentos que clarificaran los criterios utilizados para definir los montos asignados a cada trabajador.	Que respecto al argumento de la recurrente en el sentido que la resolución apelada reconoció que cumplió con acreditar: i) la extinción del vínculo laboral durante el ejercicio; ii) el motivo del cese fue mutuo disenso; iii) el importe pagado a dichos trabajadores fue utilizado para constituir una nueva empresa al amparo del artículo 47 del Decreto Supremo N° 002-97-TR, ello no resulta suficiente para acreditar la generalidad del gasto y en consecuencia que se cumpla con el criterio de causalidad.
19	2021_3_00807	Constitución de nueva empresa	Criterio de generalidad Principio de causalidad Criterio de fehaciencia	Se repararon los gastos debido a que la recurrente no presentó ni proporcionó la documentación necesaria que acreditara y especificara los criterios utilizados para determinar los montos otorgados. Tampoco entregó evidencia que respaldara los parámetros y la metodología de cálculo aplicada para estos pagos. Además, se señaló que era necesario cumplir con el criterio de generalidad para el otorgamiento de este concepto, lo cual no se cumplió en el caso de extrabajadores que renunciaron por el mismo motivo.	El Tribunal Fiscal sostuvo el reparo debido a que no se presentó la documentación necesaria que demostrara el cumplimiento del principio de causalidad, como evidenciar que el monto entregado fuera un incentivo para la creación de empresas, conforme al artículo 47 del DS 002-97. No se encontró evidencia de que la recurrente haya firmado un acuerdo específico para la constitución de una empresa con el trabajador en cuestión, y los documentos presentados, como las “Políticas de promoción del empleo” y la Liquidación de BB.SS., pues estos no evidencian el aludido acuerdo. Por lo tanto, no se disponía de documentación que demostrara que el importe otorgado cumpliera con el criterio de generalidad.	"Se advierte que la recurrente no cumplió con proporcionar documentación que sustente el cumplimiento del principio de causalidad en cuanto a los montos proporcionados a dichos trabajadores, pese a ser requerida a tal efecto y encontrarse obligada a ello, no resultando suficiente lo consignado en el documento denominado "Liquidación de Beneficios Sociales".

Ítem	RTF	Categoría	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
20	2021_3_04509	Constitución de nueva empresa	Criterio de generalidad Criterio de fehaciencia	Reparó el gasto porque la empresa no pudo demostrar la existencia de una política, plan o programa formal de incentivos destinados a promover la creación de nuevas empresas, según lo establecido en el artículo 47 del Decreto Supremo N° 002-97-TR. Además, dicha política debía detallar en qué consistía el beneficio, los requisitos para acceder a el, los criterios de cálculo, y debía ser comunicada a los trabajadores. La falta de esta política impide verificar la aplicación objetiva de los incentivos otorgados. Además, resalta que la empresa no presentó la relación de trabajadores que cesaron durante el periodo fiscalizado, a efecto de poder verificar que todos ellos tuvieron la oportunidad de acceder al programa de incentivos. Concluye que los documentos proporcionados, como la "Liquidación de Beneficios Sociales", no evidenciaron que los pagos cumplieran con los criterios de normalidad y generalidad necesarios para que el gasto fuera deducible, por lo cual procedió a realizar el reparo correspondiente.	El Tribunal Fiscal revocó el reparo, argumentando que, aunque la empresa no disponía de una política formal y escrita de incentivos, sí presentó liquidaciones de beneficios sociales y convenios individuales de extinción laboral por mutuo acuerdo. Estos documentos establecían que los pagos se realizaron conforme al artículo 47 del Decreto Supremo N° 002-97-TR, con el objetivo de promover la creación de nuevas empresas por parte de los trabajadores que decidían renunciar de forma voluntaria. Así también se verificó que **los montos otorgados fueron calculados de manera objetiva**. Además, **los convenios individuales demostraron que el beneficio se aplicó de manera general a todos los trabajadores en las mismas condiciones**, como también determinó que los pagos cumplían con el criterio de normalidad, ya que estos **incentivos son comunes en el mercado laboral**, y con el criterio de generalidad, pues se **otorgaron sin distinción de rango o condición**, siendo la única diferencia el cálculo basado en el salario y tiempo de servicio. Añade que no solicitó a la recurrente la relación de los trabajadores cesados, habiendo requerido en forma general la acreditación de la deducibilidad del gasto, siendo en efecto que cumplió. Determina que la documentación proporcionada resultó adecuada para justificar la deducibilidad de los gastos.	Que cabe mencionar que, conforme al análisis efectuado precedentemente, de la evaluación en conjunto de la documentación proporcionada por la recurrente, se verifica la existencia de una política empresarial, en qué consistía el beneficio y los criterios para su otorgamiento en todos los casos, por lo que no resultan amparables los alegatos de la Administración al respecto.

Ítem	RTF	Categoría	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
21	2023_1_05088	Constitución de nueva empresa gratificación extraordinaria	Criterio de Generalidad Criterio de fehaciencia	En el caso del **incentivo por cese**, dos trabajadores no lo recibieron, a pesar que suscribieron el convenio de mutuo acuerdo(se levantó en fiscalización, ya que la Administración señaló que no estuvo bajo los alcances de la política establecida por la recurrente), mientras que respecto de otros 2 trabajadores que recibieron, no se presentó documentación, como el convenio de mutuo acuerdo, que acredite el motivo por el cual recibieron el incentivo. En el caso de la **suma a título de gracia**, cuatro trabajadores suscribieron el convenio de mutuo acuerdo, pero no recibieron la suma a título de gracia, mientras que otros dos trabajadores no se presentó documentación, como el convenio de mutuo acuerdo, que acredite el motivo por el cual recibieron la aludida suma. Por tales motivos, estableció que no estaba acreditado que los pagos por incentivos por cese del trabajador y sumas a título de gracia se hubiesen otorgado a todos los trabajadores que estaban bajo los alcances de la política implementada, y por ende no cumplieron el criterio de generalidad	En ambos mantiene el reparo. **Incentivo por cese:** En el caso de los dos trabajadores que recibieron el incentivo por cese, se verificó que no existía documentación que demostrara que los pagos realizados cumplían con las condiciones establecidas en la política de la empresa. Esto impidió evaluar si el incentivo se otorgó de manera general a todos los empleados en situaciones similares. Asimismo, la empresa no presentó argumentos ni pruebas suficientes al respecto. Por lo tanto, se concluyó que no se acreditó el cumplimiento del criterio de generalidad del gasto. **Suma Graciosa**: La recurrente precisó que las sumas a título de gracia establecidas en su política de incentivos estuvieron dirigidas a los colaboradores que habían suscrito convenios de mutuo acuerdo, sin hacer excepción alguna. No obstante, en las respuestas brindadas, señaló que cuatro trabajadores no recibieron las sumas a título de gracia debido a que no pertenecieron a la aplicación de la política, toda vez que habían cometido faltas graves, por lo cual la recurrente exhibió pero no reveló el contenido, con lo que **no se pudo constatar la presunta comisión de las faltas graves que la recurrente atribuyó a los trabajadores y que habría ameritado su exclusión de la política implementada** para el otorgamiento de los importes. Que, por otra parte, en el caso de los trabajadores que recibieron sumas a título de gracia, **no hubo documentación alguna de la que se pueda apreciar que los pagos efectuados cumplieron las condiciones para su otorgamiento** según lo previsto en la política y, por consiguiente, esto impidió evaluar si las sumas otorgadas a título de gracia se concedieron de manera general a todos los trabajadores que estaban en situaciones similares, ya que no se presentaron argumentos ni pruebas que lo respaldaran. Por lo tanto, se concluye que no se acreditó el cumplimiento del criterio de generalidad para el gasto relacionado con las sumas a título de gracia.	"Que sobre lo alegado por la recurrente en el sentido que el cuestionamiento al cumplimiento del criterio de generalidad no puede suponer el desconocimiento del íntegro del gasto, sino solo del importe vinculado a los casos en que se haya verificado el distanciamiento de la regla general, más aún cuando reconoció vía adición a la base imponible del Impuesto a la Renta los gastos referidos a los pagos efectuados a los trabajadores que a juicio de la Administración no cumplieron el criterio de generalidad, cabe señalar que los reparos materia de análisis se circunscriben al hecho que los gastos incurridos por concepto de incentivos por cese y sumas a título de gracia no cumplieron el criterio de generalidad y, por consiguiente, tales gastos no cumplieron con los requisitos legales para su deducibilidad en la determinación del Impuesto a la Renta, lo cual no se ve enervado porque la recurrente hubiese incorporado via adición a la base imponible del impuesto únicamente los importes vinculados a los casos de las personas respecto de los cuales se verificó que los gastos reparados no cumplían el criterio de generalidad."

Íte	RTF	Categoría	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
22	2019_3_0674	Indemnización por despido arbitrario	Principio de causalidad	Detalla que los desembolsos se efectuaron sin mediar sentencia firme que ampare dichos desembolsos, no encontrándose amparados en el inciso l) del artículo 37 de la LIR, y que el despido arbitrario calificaba como un acto unilateral, toda vez que no existió causal para culminar la relación laboral, es por ello que los pagos por dicho acto no contribuye a la generación de una nueva riqueza ni mucho menos mantener la fuente productora de renta, situación que la recurrente debía asumir al despedir de forma arbitraria a los trabajadores sin que existiese “causal” o “motivo”. Como resultado, se decidió reparar los pagos, debido a que no cumplían con el principio de causalidad, ya que no se presentó evidencia que justificara la necesidad del gasto ni su vínculo con la generación de ingresos o el mantenimiento de la fuente de renta.	El Tribunal revocó el reparo, argumentando que las indemnizaciones por despido arbitrario no constituyen un acto de liberalidad, sino que son una obligación legal establecida por la normativa laboral. Por ello, no es necesaria una sentencia firme para que dichos gastos sean considerados deducibles. Asimismo, determinó que, al formar parte de una reestructuración empresarial orientada a reducir costos y optimizar recursos, estos desembolsos son esenciales para la preservación de la fuente generadora de ingresos. En este contexto, el despido arbitrario es visto como una consecuencia directa de la relación laboral, lo que lo vincula con la generación de ingresos gravados y, por ende, se ajusta al principio de causalidad. Así, los pagos realizados a los extrabajadores se justifican por el cese de la relación laboral.	El Tribunal Fiscal argumenta que los desembolsos otorgados a los extrabajadores no constituyen un acto de liberalidad, ya que no se realizaron sin un propósito específico, por el contrario, se evidencia que dichos pagos derivan de una obligación que la empresa asumió para poner fin a la relación laboral, y que los extrabajadores aceptaron, tal como se observa en los convenios de resolución de contrato y en las liquidaciones de remuneraciones. Esto demuestra que los pagos se hicieron en cumplimiento de un compromiso adquirido por la empresa con motivo del cese del vínculo laboral.

23	2019_8_0545	Gratificación extraordinaria Indemnización por despido arbitrario	Principio de causalidad	**Indemnización por despido arbitrario:** La Administración reparó el gasto debido a la falta de evidencia que demostrara que estos pagos eran necesarios para la generación de ingresos, ya que la empresa no presentó suficiente documentación que justificara las indemnizaciones como parte de una estrategia para mantener o generar renta gravada. Además, señaló que, aunque la empresa tenía razones para cerrar la planta, estas debían ajustarse a lo establecido en el inciso b) del artículo 46° y artículo 50° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, lo cual requería cumplir con ciertos requisitos que la empresa no acreditó documentalmente. **Bonificación sin sustento:** La empresa no brindó documentación que acredite la causalidad del importe otorgado por concepto de bonificación con motivo del cese.	En ambos casos el Tribunal levanta el reparo por estos motivos: **Indemnización por despido arbitrario:** Señala que, inicialmente, la Administración Tributaria consideró que las indemnizaciones no eran deducibles como gasto. Sin embargo, la deducción podría ser viable si los despidos realizados se ajustaban a los supuestos establecidos en el inciso b) del artículo 46 y artículo 50 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, lo cual exigía cumplir con ciertos requisitos que la empresa no acreditó. A pesar de ello, no se evidencia que la Administración haya solicitado a la empresa la presentación de la información necesaria para respaldar el cumplimiento de dichos requisitos. **Bonificación sin sustento:** El propósito del pago de la bonificación por cese era reconocer los servicios brindados por el gerente general de la empresa, lo cual se consideraba razonable en función de las responsabilidades y tareas desempeñadas. Por tanto, se demuestra que dicho gasto cumple con el principio de causalidad, siendo necesario para la generación de ingresos o el mantenimiento de la fuente que produce la renta gravada.	Indemnización por despido: "La Administración sustentó su reparo en el incumplimiento de la recurrente de documentación que no fue expresamente requerida"

Ítem	RTF	Categoría	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
24	2020_9_02125	Indemnización por despido arbitrario	Principio de devengado	La Administración reparó la renta neta correspondiente al Impuesto a la Renta del ejercicio 2008, por gastos que no devengaron en el ejercicio, proveniente de pagos realizados a dos funcionarios que fueron realizados como contraprestación de una obligación de no hacer, que debían ser deducidos de manera proporcional durante el tiempo que estuviera vigente dicha obligación. Alega que, aunque los contratos no establecen claramente que los pagos eran por la obligación de no hacer, esta se deduce del contenido de los acuerdos y los montos otorgados.	El Tribunal levanta el reparo, concluyendo que los pagos realizados a los funcionarios deben ser considerados como indemnizaciones por cese laboral y no como una contraprestación por una "obligación de no hacer", como lo plantea la Administración. Fundamenta su decisión en los **contratos privados firmados entre las partes**, que especifican que los **pagos se relacionan directamente con la terminación de la relación laboral** y no con un pacto de no competencia. El Tribunal Fiscal señala que no existe una relación entre los pagos y la obligación de no hacer, dado	"Se aprecia que los importes corresponden a una indemnización por cese, y que, si bien dichas indemnizaciones se pactaron inicialmente en los contratos de 27 de diciembre de 1999 por la disolución unilateral de los vínculos laborales, en los convenios se otorgó en base al acuerdo entre las partes, lo que no es otra cosa que una modificación al pacto anterior, efectuada en el ejercicio de la autonomía de la voluntad las partes"

					que ésta última no fue explícitamente acordada como contraprestación en los contratos.	
25	2021_3_05372	Indemnización por despido arbitrario	Principio de causalidad	Señala que las indemnizaciones por despidos arbitrarios pagadas a los ex trabajadores de la recurrente no se realizaron mediante un acuerdo con ellos, sino que fueron resultado de una decisión unilateral. Dado que no existía una causa justificada para terminar la relación laboral, concluye que dichos pagos no cumplen con el principio de causalidad y los clasifica como actos de liberalidad.	El Tribunal levantó el reparo argumentando que las indemnizaciones por despido arbitrario no son consideradas actos de liberalidad, ya que estos pagos se originan de una obligación legal establecida en el artículo 38 del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), por lo que son gastos necesarios para la empresa, especialmente en situaciones de reestructuración. Además, sostiene que estas indemnizaciones son una consecuencia directa de la decisión de la empresa de finalizar la relación laboral sin una causa justificada, lo que convierte dichos pagos en una obligación legal, no en una liberalidad.	El Tribunal, en la Resolución N° 01829-1-2003, ha establecido que las indemnizaciones por despido arbitrario deben ajustarse a lo dispuesto en el inciso l) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta. Para que estas indemnizaciones sean deducibles, es necesario que los pagos se efectúen dentro del plazo estipulado para la presentación de la declaración jurada anual correspondiente al ejercicio gravable.

Ítem	RTF	Categoría	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante

26	2021_4_04514	Indemnización por despido arbitrario	Principio de causalidad	La Administración repara el gasto dado que no corresponde aplicar la entrega de este concepto bajo el literal l) del artículo 37 de la LIR, ya que los pagos mencionados en dicha disposición surgen de un acuerdo mutuo entre empleador y trabajador. Sin embargo, esto no se aplica en casos de despido arbitrario, pues se trata de una decisión unilateral por parte del empleador. Las indemnizaciones por despido arbitrario se otorgan para proteger los derechos laborales de los trabajadores y son el resultado de una terminación unilateral del vínculo laboral sin una causa justificada, dado que no están relacionadas con la generación de ingresos ni con el mantenimiento de la fuente de ingresos, no se consideran gastos deducibles al no cumplir con el principio de causalidad.	El Tribunal levanta el reparo argumentando que las sumas entregadas a los extrabajadores no constituyen un acto de liberalidad, ya que no fueron otorgadas sin un propósito específico. Por el contrario, se comprueba que dichos pagos derivan de una obligación asumida por la empresa para poner fin a la relación laboral, y que fueron aceptados por los extrabajadores, como se evidencia en las liquidaciones de remuneraciones. Esto demuestra que los pagos se realizaron como parte de una obligación contractual, cumpliendo así con el principio de causalidad.	Que, por lo expuesto, los pagos realizados a los extrabajadores fueron efectuados en el contexto del cese de la relación laboral, cumpliendo con lo estipulado por la normativa. Esto implica que se ajustan al principio de causalidad según lo establecido en el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta, por lo que se justifica la eliminación del reparo.
27	2022_4_07099	Indemnización por despido arbitrario	Principio de causalidad	La recurrente no logró demostrar la causalidad de las sumas de dinero otorgadas, ya que no justificó la necesidad del gasto ni su relación con la generación de ingresos o el mantenimiento de la fuente productora de renta. Por tanto, la simple afirmación de haber realizado un despido arbitrario no es suficiente para cumplir con el principio de causalidad. Además, la recurrente no demostró que el despido arbitrario fuera consecuencia de hechos imprevistos, fortuitos o de fuerza mayor, sino que fue una decisión unilateral, lo cual impide que estos gastos sean deducibles para el cálculo del Impuesto a la Renta correspondiente al ejercicio 2015, al no cumplir con el principio de causalidad.	El Tribunal Fiscal levanta el reparo, señalando que las sumas entregadas a los extrabajadores no constituyen un acto de liberalidad, ya que no se otorgaron sin un propósito específico, por el contrario, se demuestra que estos pagos derivan de una obligación asumida por la empresa para finalizar la relación laboral, los cuales fueron aceptados por los extrabajadores, como se evidencia en las liquidaciones de remuneraciones. Esto acredita que los pagos se realizaron en cumplimiento de un compromiso asumido por la empresa con motivo de la finalización del contrato laboral, de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 38 del Decreto Legislativo N° 728. En consecuencia, dichos pagos se realizaron en el contexto del cese laboral y cumpliendo con una norma, lo que significa que respetan el principio de causalidad contemplado en el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta.	El Tribunal concluyó que as indemnizaciones contempladas en el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que son otorgadas por el empleador a los trabajadores despedidos de manera arbitraria, tal como se refleja en la liquidación de beneficios sociales, representan el cumplimiento de una obligación establecida por ley, y por lo tanto, no constituyen actos de liberalidad.

Ítem	RTF	Categoría	Indicadores	Posición SUNAT	Posición Tribunal Fiscal	Fundamento más importante
28	2023_1_08558	Indemnización por despido arbitrario	Principio de causalidad	Los gastos en cuestión correspondían a indemnizaciones por despido arbitrario, lo cual se considera un acto unilateral del empleador, ya que no existía una razón específica para terminar la relación laboral. Se señaló que estas indemnizaciones no estaban destinadas a generar ingresos adicionales ni a mantener la fuente productora de renta, ya que su propósito era compensar el perjuicio sufrido por el trabajador despedido de manera injustificada, por lo tanto, dichos pagos no cumplen con el criterio de causalidad y no son deducibles para el cálculo del Impuesto a la Renta.	El Tribunal levantó el reparo, argumentando que la recurrente, en su rol de empleadora, asumió la responsabilidad de otorgar sumas de dinero al momento de finalizar la relación laboral con sus trabajadores, conforme a lo establecido en los artículos 34 y 38 del Decreto Legislativo N° 728. Según la documentación presentada, se concluye que estas sumas no corresponden a actos de liberalidad, ya que no se entregaron sin un propósito claro, sino que se derivan de una obligación contraída por la recurrente para finalizar el vínculo laboral, y fueron aceptadas por los extrabajadores, como se verifica en las liquidaciones de beneficios sociales. De esta manera, se demuestra que estos pagos se realizaron cumpliendo con una obligación legal, por lo que cumplen con el principio de causalidad establecido en el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta.	En base a lo mencionado, se concluye que, debido al cese de los trabajadores por despido arbitrario, la recurrente reconoció la indemnización estipulada en los artículos 34 y 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esto implica que, al cumplir con una disposición legal, la empresa se vio obligada a realizar los pagos correspondientes a favor de los mencionados trabajadores. Por tanto, dichos pagos cumplen con el principio de causalidad según lo establecido en el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta, lo cual justifica levantar el reparo en cuestión.

Subcategoría: Suma Graciosa

De las 28 Resoluciones del Tribunal Fiscal analizadas, se ha identificado de esta subcategoría en 9 de ellas. La principal contingencia tributaria que enfrentan las empresas en relación con las sumas graciosas otorgadas a sus trabajadores es la falta de acreditación documentaria en relación con el criterio de generalidad. Esto implica que, conforme a los criterios establecidos por el Tribunal Fiscal, es esencial que la empresa demuestre con documentación clara que las sumas graciosas se otorgaron a todos los trabajadores en condiciones similares, utilizando criterios objetivos como antigüedad, nivel de responsabilidad o tipo de contrato. Además, debe existir una política fiscal que respalde el pago y evidencie su aplicación uniforme, al no cumplir con los requisitos para su deducibilidad, estos importes serían considerados como actos de liberalidad, y por lo tanto no deducibles; lo que genera infracciones y/o multas a las empresas.

En las jurisprudencias analizadas, se puede concluir que la Administración suele reparar los gastos cuando la empresa no presenta evidencia suficiente para demostrar que los pagos fueron otorgados a todos los trabajadores bajo las mismas condiciones. Se observa que la Administración requiere la presentación de una política formal que regule el otorgamiento de sumas graciosas, así como la acreditación de que los beneficios se aplicaron de manera general a todos los trabajadores en condiciones similares. Además, repara los gastos cuando encuentra discrepancias en los montos otorgados a los trabajadores; si no se puede justificar la diferencia entre los pagos, esto se interpreta como una falta de cumplimiento del criterio de generalidad.

Asimismo, en los argumentos del Tribunal Fiscal considera que los pagos pueden cumplir con el criterio de generalidad si están respaldados por acuerdos formales (convenios de cese por mutuo acuerdo) o una política de incentivos, aunque no siempre exige una política, sí requiere

que la empresa pueda demostrar que los pagos fueron realizados de manera equitativa y que se aplicaron de forma uniforme a todos los trabajadores en las mismas condiciones. También el Tribunal analiza si los pagos fueron otorgados en función de condiciones objetivas, como la antigüedad, el salario o el cargo del trabajador, y si estos factores explican las diferencias en los montos otorgados. Por último, Tribunal es flexible en cuanto a la exigencia de una política formal, pero insiste en que los beneficios deben aplicarse de manera general a todos los trabajadores que cumplan con las condiciones establecidas. La falta de uniformidad o la exclusión injustificada de algunos empleados puede llevar al Tribunal a confirmar los reparos de la Administración.

Subcategoría: Incentivo por renuncia

De las 28 Resoluciones del Tribunal Fiscal analizadas, se ha identificado de esta subcategoría en 7 de ellas. De las cuales se puede identificar que una de las principales contingencias tributarias que enfrentan las empresas con relación al Incentivo por Renuncia, es por la la falta de acreditación documentaria por parte de las empresas a consecuencia de la interpretación de la norma por parte de la Administración. Ambas contingencias están ligadas al criterio de fehaciencia y causalidad respectivamente.

Con respecto a la interpretación de la norma, la Administración argumenta que estos gastos califican como una liberalidad cuando no se demuestra documentariamente su compensación con montos ordenados judicialmente, por lo que no serían deducibles para el Impuesto a la Renta, basándose en el primer párrafo del artículo 57 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Por su parte, el Tribunal Fiscal discrepa esta postura, indicando que estos incentivos con motivo del cese laboral son deducibles del Impuesto a la Renta siempre que se cumplan los requisitos de la legislación tributaria, y que no es correcto condicionar su

deducibilidad a lo establecido en normas ajenas a dicha legislación, como el artículo 57 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

En relación con la falta de acreditación, se destaca en su mayoría con relación al principio de causalidad, a consecuencia de la interpretación errónea de la Administración al sostener que es necesaria la documentación que demuestre que los pagos realizados corresponden a montos ordenados judicialmente como consecuencia de demandas de los trabajadores, lo que hace que las empresas no tengan presente esa acreditación. Sin embargo, el Tribunal Fiscal discrepa, argumentando que los pagos fueron voluntarios, pero en cumplimiento de una obligación contractual por el cese laboral, por lo que significa que no son actos de liberalidad y, por lo tanto, cumplen con el principio de causalidad. En conclusión, estos pagos voluntarios, derivados del cese laboral, cumplen con el principio de causalidad y no requieren ser compensados para ser deducibles.

Adicionalmente, en una jurisprudencia se evidencia la contingencia respecto a la acreditación del criterio de generalidad, la Administración indica que los pagos no se otorgaron a todos los trabajadores en condiciones similares, sin embargo, se visualiza argumentos del Tribunal Fiscal señala que el "cese" fue la condición clave, y todos los trabajadores cesados recibieron algún tipo de incentivo, cumpliendo así con dicho criterio. Además, en otra resolución, el Tribunal considera válido aplicar la suma graciosa solo a empleados de una ubicación geográfica específica, lo que también respeta el principio de generalidad.

Subcategoría: Incentivo por constitución de nueva empresa

De las 28 Resoluciones del Tribunal Fiscal analizados, se ha identificado con esta subcategoría en 5 de ellas. La falta de acreditación documentaria e interpretación rígida por

parte de la Administración son las contingencias tributarias que enfrenta las empresas que otorgan estos gastos; en función con cumplir el principio de causalidad y criterio de generalidad.

En las jurisprudencias se señala, los aspectos por el cual la Administración repara el gasto con el criterio de generalidad, uno de ellos es que la empresa no acredita que existiera una política formal que detallara los requisitos para acceder a los incentivos, criterios de cálculo, ni se demuestra que el beneficio fuera comunicado y aplicado a todos los trabajadores en condiciones similares. La falta de una política clara impide verificar que el beneficio se otorgara de manera objetiva y general a todos los empleados. Además, indica que los documentos como la Liquidación de Beneficios Sociales, no sustentan que los pagos cumplen con los requisitos de normalidad y generalidad. Finalmente, la Administración identificó casos donde algunos trabajadores que habían firmado convenios de mutuo acuerdo no recibieron el incentivo, mientras que otros que sí lo recibieron no contaban con la documentación necesaria que justificara el beneficio. Esto evidenció una falta de uniformidad en la aplicación de los incentivos.

En cuanto los criterios utilizados por el Tribunal Fiscal en relación con el criterio de generalidad en diversas resoluciones se basan en los siguientes puntos: Destaca la importancia de contar con documentación que sustente de manera clara y objetiva los programas de incentivos, incluyendo políticas formales, acuerdos o convenios que detallen los parámetros para acceder a los beneficios y la manera en que estos se calculan. La falta de dicha documentación suele ser motivo de reparo, ya que impide verificar la aplicación general de los incentivos a todos los trabajadores en condiciones similares.

Para cumplir con el criterio de generalidad, los beneficios o incentivos deben aplicarse a todos los trabajadores que se encuentren en condiciones similares, sin excepciones injustificadas.

Además, se señala que cualquier exclusión de trabajadores de la política de incentivos debe estar debidamente justificada y documentada.

En relación con la interpretación estricta de la normativa por parte de la Administración, esta sostiene que, para otorgar dichos incentivos debe contar con un programa formal que fomente la constitución de nuevas empresas. Sin embargo, el Tribunal Fiscal concluye que dicho requisito no está expresamente exigido por la ley. Esto genera una contingencia para las empresas, ya que podrían enfrentar reparos al no presentar la acreditación que acredite dichos programas formales, lo cual lleva a que se considere que no cumplen con el principio de causalidad, debido a la interpretación restrictiva de la Administración.

Subcategoría: Indemnizaciones por despido

De las 28 Resoluciones del Tribunal Fiscal analizadas, se ha identificado esta subcategoría en 9 de ellas. Dentro de las cuales, encontramos únicamente los pagos por Indemnización por Despido Arbitrario. Se observa que el tipo de reparo principal por estos gastos es por la interpretación de la norma por parte de la Administración Tributaria, ya que las indemnizaciones no estarían vinculadas con el principio de causalidad; y por lo tanto sería considerado como acto de liberalidad. Esto genera una contingencia tributaria que enfrentan las empresas, ya que los deducen en cumplimiento de una obligación legal establecida en el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En relación con la contingencia de la interpretación de la norma por parte de la Administración, lo podemos visualizar en distintas resoluciones, donde señala que no es correcto aplicar el literal l) del artículo 37 de la LIR para deducir los pagos por despido arbitrario, ya que en dicha norma se refiere a acuerdos entre empleador y trabajador, lo que no ocurre en un despido arbitrario, ya que es una decisión unilateral del empleador. Las indemnizaciones por

despido arbitrario se otorgan como protección de derechos laborales y no están relacionadas con la generación de renta gravada ni con el mantenimiento de la fuente de ingresos. Por lo tanto, no son deducibles como gasto, ya que no cumplen con el principio de causalidad

Por su parte el Tribunal Fiscal argumenta que, en caso de despido arbitrario, se cumple con la indemnización establecida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, lo cual es un pago obligatorio por norma legal. Al estar enmarcado en este contexto, el pago sí cumple con el principio de causalidad previsto en el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta.

Análisis de los resultados de las contingencias tributarias y la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023.

La investigación planteó alcanzar el siguiente objetivo principal:

"Analizar las principales contingencias tributarias en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023."

Para realizar el análisis de las principales contingencias tributarias en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023, se ha recurrido a la Resoluciones del Tribunal Fiscal emitidas en los periodos establecidos, de los cuales se ha podido encontrar los siguientes casos:

Una de las contingencias que se ha podido observar, es la falta de documentación que acredite adecuadamente los pagos por cese laboral. Se registraron 18 casos en los que se aplicaron reparos debido a esta falta de acreditación. La Administración ha observado que las empresas no presentaron la documentación necesaria para justificar los pagos realizados a sus empleados como parte de programas de incentivos por cese laboral, esto incluye tanto las sumas graciosas otorgadas, así como los incentivos relacionados con la renuncia o el mutuo disenso entre las partes. La Administración exige que estos pagos sean debidamente documentados,

demostrando que se otorgaron bajo un programa general y con criterios uniformes para todos los trabajadores en situaciones similares. La falta de documentación, como las políticas internas, convenios, y criterios objetivos para el cálculo de estos pagos, ha llevado a que la Administración Tributaria considere estos incentivos como actos de liberalidad, es decir, pagos voluntarios no relacionados con la generación de ingresos o el mantenimiento de la fuente productora de renta, concluyendo que sin actividad probatoria no es posible deducir dichos gastos. La Administración ha rechazado estas deducciones al no cumplirse los requisitos establecidos en la Ley del Impuesto a la Renta, lo que genera reparos para las empresas que otorgan dichos gastos. En cuanto a las indemnizaciones por despido arbitrario, la Administración ha reparado estas indemnizaciones por no acreditar que su pago estaba relacionado con una sentencia judicial o por no presentar los documentos que justifiquen que eran necesarios para la operación de la empresa. Sin embargo, el Tribunal Fiscal ha señalado en algunos casos que estos pagos no son actos de liberalidad, sino obligaciones legales que surgen por la legislación laboral y que cumplen con el principio de causalidad cuando están vinculados a la reestructuración de la empresa.

La interpretación de la norma por parte de la Administración es otra contingencia importante relacionada con la deducción de gastos por cese laboral en el Perú durante 2019-2023. , ya que se pudo identificar en 11 casos.

La Administración ha interpretado de manera restrictiva los artículos 37 y 44 de la Ley del Impuesto a la Renta y el artículo 57 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, especialmente en relación con los incentivos por cese laboral. La Administración Tributaria sostiene que, para que estos gastos sean deducibles, deben cumplir con los principios de generalidad, razonabilidad y proporcionalidad, así como con la obligación de que estos gastos

estén directamente relacionados con la generación de ingresos o el mantenimiento de la fuente productora de renta.

En su interpretación, la Administración rechaza que las gratificaciones extraordinarias o sumas graciosas sean deducibles, argumentando que estas no son necesarias para la generación de renta o el mantenimiento de la fuente productora de ingresos, sino que se tratan de actos de liberalidad por parte de las empresas. En muchos casos, la Administración argumenta que estas sumas no cumplen con los requisitos establecidos en la LIR porque no se ha acreditado que estén relacionadas con un programa general de incentivos ni que se otorguen de manera general a todos los trabajadores.

Respecto a las indemnizaciones por despido arbitrario, la Administración ha interpretado que estas no cumplen con el principio de causalidad establecido en el artículo 37 de la LIR, ya que, para la entidad, el despido unilateral del trabajador no está vinculado con la generación de ingresos o el mantenimiento de la fuente productora de renta. En esta interpretación, se considera que la finalidad de estas indemnizaciones es resarcir el daño al trabajador y no generar un beneficio para la empresa.

Análisis de los resultados del principio de causalidad y la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023.

La investigación planteó alcanzar el primer objetivo específico:

"Identificar de qué manera el principio de causalidad constituye una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023."

El principio de causalidad está contemplado en el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta, que establece que para que un gasto sea deducible, debe estar relacionado directa o

indirectamente con la generación de ingresos gravados o con el mantenimiento de la fuente productora de renta.

De las 28 Resoluciones del Tribunal Fiscal analizadas, se ha identificado este principio en 18 de ellas. En el caso de los gastos por cese laboral, ya sea tipo indemnizaciones o incentivos, deben ser necesarios para que la empresa mantenga su operación productiva o genere ingresos.

Principio de causalidad e Incentivo por Constitución de nueva empresa

La Administración argumenta para que los gastos por Constitución de nueva empresa (incentivo) sean deducibles, la empresa debe contar con una documentación clara que acredite que los pagos cumplen con los fines establecidos en el artículo 47 del DS 002-97. Específicamente, exige que la empresa haya implementado un programa formal de incentivos que fomente la constitución de nuevas empresas por parte de los trabajadores cesados, la falta de dicho programa o política lleva a considerar estos pagos como no vinculados a la generación de ingresos, lo que incumple con el principio de causalidad.

Por su parte, el Tribuna fiscal levanta reparos en aquellos casos donde se demuestra que los pagos fueron otorgados como parte de una obligación contractual derivada de convenios individuales de cese por mutuo disenso. En estos casos, el Tribunal considera que los incentivos cumplen con el principio de causalidad, ya que se verifica que el objetivo de los pagos era promover la constitución de nuevas empresas o facilitar la desvinculación laboral, aun cuando no exista un programa formal establecido por la empresa. Sin embargo, el Tribunal puede mantener el reparo si la empresa no presenta documentación suficiente que acredite la vinculación de los pagos con la constitución de nuevas empresas, o si no existe un acuerdo formal entre la empresa y los trabajadores. La simple existencia de políticas generales no es suficiente si no se demuestra su aplicación objetiva.

Por lo que se puede concluir que las empresas enfrentan una contingencia tributaria en la deducibilidad de los gastos por incentivos por constitución de nuevas empresas otorgados en el marco de ceses laborales cuando:

No cuentan con un programa formal o política de incentivos que acredite los objetivos establecidos por la normativa.

No presentan documentación suficiente que justifique la relación entre los pagos y la constitución de nuevas empresas.

La falta de acuerdos formales con los trabajadores cesados puede llevar a que se consideren estos pagos como liberalidades, lo que implica que no cumplen con el principio de causalidad y, por ende, no son deducibles.

Por lo tanto, las empresas enfrentan contingencias tributarias principalmente por la falta de acreditación documentaria, aunque también existe contingencia por la interpretación estricta de la norma por parte de la Administración, sobre la necesidad de un programa formal, mientras el Tribunal Fiscal valora los acuerdos individuales como prueba de causalidad.

Principio de causalidad e incentivos por renuncia

La Administración tiende a reparar los gastos por incentivos por renuncia cuando considera que estos no están directamente relacionados con la generación de renta o el mantenimiento de la fuente productora. Esto sucede cuando los pagos no están adecuadamente documentados o no existe una sentencia judicial que ordene su pago. La Administración califica estos pagos como liberalidades, es decir, pagos voluntarios que no son deducibles bajo el principio de causalidad. Además, se apoya en el argumento de que los incentivos por renuncia, para ser deducibles, deben ser compensables con pagos ordenados por una autoridad judicial. Si

no existe tal compensación, se concluye que los pagos no cumplen con el criterio de causalidad y, por lo tanto, no son deducibles.

El Tribunal Fiscal, por su parte, revoca los reparos de la Administración en muchos casos si se demuestra que los incentivos fueron el resultado de una obligación contractual, asumida como parte de la negociación para la extinción del vínculo laboral por mutuo disenso. Según el Tribunal, los pagos que surgen de convenios individuales y que están vinculados al cese laboral cumplen con el principio de causalidad, ya que son necesarios para concluir la relación laboral de manera formal y evitar posibles conflictos legales. A diferencia de la Administración, el Tribunal sostiene que la Ley del Impuesto a la Renta no condiciona la deducibilidad de los pagos a la existencia de una compensación judicial. Por lo tanto, los incentivos por renuncia pueden ser deducibles siempre que cumplan con los requisitos del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta, incluso si no hay una sentencia judicial que los ordene.

Las empresas enfrentan contingencias tributarias que derivan tanto de la falta de acreditación documentaria adecuada que justifique los pagos como de la diferente interpretación de la norma. La Administración tiende a ser más estricta en cuanto a la documentación y la necesidad de una compensación judicial, mientras que el Tribunal Fiscal se enfoca más en la existencia de acuerdos contractuales para aceptar la deducción.

Principio de causalidad y Suma graciosa

En las jurisprudencias analizadas, la Administración repara el gasto cuando la empresa no presenta documentación suficiente que acredite que los pagos por suma graciosa están directamente relacionados con la actividad económica de la empresa. Exige que se demuestre que los pagos fueron necesarios para mantener la fuente generadora de renta o evitar conflictos laborales, vinculados a la extinción de la relación laboral. Si no se demuestra documentalmente

que los pagos responden a una obligación contractual o a la extinción laboral, la Administración califica los desembolsos como liberalidades, es decir, pagos voluntarios no vinculados con la actividad generadora de ingresos, por lo que no cumplen con el criterio de causalidad.

Por su parte, el Tribunal Fiscal levanta el reparo si se demuestra que los pagos por suma graciosa son parte de una obligación contractual o una negociación vinculada a la extinción de la relación laboral. El Tribunal considera que, si los pagos tienen como objetivo evitar conflictos laborales o cumplir con un acuerdo de renuncia voluntaria, cumplen con el principio de causalidad. Sin embargo, si la empresa no presenta documentación que demuestre que los pagos fueron necesarios para evitar conflictos laborales o para mantener la fuente de ingresos, el Tribunal confirma el reparo; por lo cual es esencial que exista una relación clara entre el gasto y la actividad generadora de ingresos de la empresa.

Las empresas enfrentan una contingencia tributaria cuando no logran demostrar que los pagos por suma graciosa están relacionados con su actividad económica. Tanto la Administración como el Tribunal Fiscal esperan que las empresas presenten documentación clara que acredite que estos pagos fueron necesarios para evitar conflictos laborales o para mantener la fuente productora de renta. La falta de acreditación puede resultar en que los pagos sean calificados como liberalidades, lo que implica que no son deducibles según el criterio de causalidad.

Principio de causalidad e Indemnización por despido arbitrario

La Administración tiende a reparar los gastos relacionados con indemnizaciones por despido arbitrario cuando considera que no se ha presentado la documentación suficiente que justifique estos pagos como necesarios para la generación de renta o el mantenimiento de la fuente productora. Argumenta que el despido arbitrario es un acto unilateral del empleador, que

no guarda relación directa con la actividad generadora de ingresos, calificando estos pagos como liberalidades. La Administración también repara los gastos cuando no se presenta una sentencia judicial que respalde las indemnizaciones. Por lo tanto, su postura señala que los pagos no son deducibles por no cumplir con el principio de causalidad.

El Tribunal Fiscal, por el contrario, suele levantar los reparos de la Administración argumentando que las indemnizaciones por despido arbitrario son el resultado de una obligación legal impuesta por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. El Tribunal sostiene que estos pagos no son liberalidades, ya que derivan de una obligación legal cuando se produce el cese sin causa justa. Además, señala que las indemnizaciones son necesarias para el funcionamiento de la empresa, ya que evitan conflictos legales y garantizan la reestructuración. Por lo que el Tribunal Fiscal aclara que no es necesario contar con una sentencia judicial para deducir los pagos por despido arbitrario, considera que estos pagos están vinculados a la extinción de la relación laboral y son necesarios para evitar conflictos, por lo que cumplen con el principio de causalidad.

Las empresas que realizan pagos de indemnización por despido arbitrario enfrentan una contingencia tributaria principalmente debido a la interpretación de la normativa entre la Administración, ya que ésta exige una sentencia judicial o justificación clara de la causalidad, mientras que el Tribunal considera que las indemnizaciones son deducibles por ser una obligación legal, sin necesidad de una sentencia.

Análisis de los resultados del criterio de generalidad y la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023.

La investigación planteó alcanzar el segundo objetivo específico:

“Identificar de qué manera el criterio de generalidad constituye una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023.”

De las 28 Resoluciones del Tribunal Fiscal analizadas, se ha identificado este indicador en 16 de ellas; siendo el criterio más importante para los gastos del personal.

El criterio de generalidad establece que, para que los gastos por cese laboral, como incentivos, gratificaciones o sumas graciosas sean deducibles, deben otorgarse de manera uniforme a todos los trabajadores que se encuentren en condiciones similares. Esto implica que los pagos no pueden ser discriminatorios o desproporcionados, y deben seguir criterios objetivos que justifiquen la asignación de estos beneficios de manera equitativa. Analizaremos a más detalle en lo siguiente:

Criterio de generalidad y Constitución de nueva empresa:

En relación con el criterio de generalidad, las contingencias tributarias que enfrentan las empresas al deducir gastos por incentivos para la constitución de nuevas empresas se deben principalmente a la falta de acreditación documentaria y, en menor medida, a la interpretación de la norma.

La Administración reparó gastos debido a que las empresas no proporcionaron documentación suficiente que demostrara que los incentivos fueron otorgados de manera general a todos los trabajadores en condiciones similares. Indica que es clave que exista evidencia que respalde que todos los trabajadores bajo el mismo programa de incentivos fueron tratados de manera equitativa. También destaca que no se acreditaron los "criterios previos y objetivos" utilizados para definir los montos otorgados, ni la existencia de programas formales de incentivos. La ausencia de tales pruebas los lleva a a concluir que los gastos no cumplen con el principio de generalidad y, por lo tanto, son liberalidades no deducibles.

El Tribunal Fiscal, en cambio, muestra flexibilidad en su interpretación del criterio de generalidad. Si bien exige una justificación adecuada, en varios casos levantó el reparo porque las empresas presentaron convenios individuales o documentación que, aunque no provenía de un programa formal de incentivos, era suficiente para demostrar que los pagos se realizaron bajo criterios razonables y consistentes. También ha considerado que los incentivos se aplicaran a todos los trabajadores afectados por una misma situación (por ejemplo: un grupo específico de cesados), sin necesidad de que los montos otorgados fueran idénticos, siempre y cuando los criterios de cálculo se basaran en elementos objetivos como el salario o la antigüedad.

Las contingencias en el criterio de generalidad surgen principalmente por falta de documentación que acredite de manera uniforme el tratamiento de los trabajadores beneficiados. La Administración es estricta en exigir políticas formales y criterios claramente definidos para garantizar la generalidad de los incentivos. El Tribunal Fiscal, por su parte, permite mayor flexibilidad, considerando que los gastos sean deducibles si se demuestra que fueron otorgados de manera objetiva y consistente, aunque no exista una política formal establecida.

Criterio de Generalidad en Incentivos por Renuncia

El criterio de generalidad implica que los incentivos o beneficios deben otorgarse a todos los trabajadores en condiciones similares, sin distinciones. En este contexto, la Administración generalmente repara los gastos en incentivos de renuncia cuando identifica que no se ha cumplido con el criterio de generalidad, señalando que; no se otorgó a todos los trabajadores en situaciones similares: repara los incentivos de renuncia si no se ha demostrado que todos los trabajadores en las mismas condiciones recibieron el beneficio. Otro punto de reparación es cuando los montos otorgados a los trabajadores varían significativamente sin una razón objetiva

o documentada, si no se presenta una política formal que explique los parámetros y los objetivos detrás de los incentivos, la Administración ha reparado estos gastos.

El Tribunal Fiscal, ha levantado los reparos cuando la empresa puede demostrar que existió una política objetiva para otorgar los incentivos; aunque no siempre es necesario contar con una política formal, el Tribunal Fiscal suele aceptar la existencia de convenios individuales que acrediten el otorgamiento de los incentivos. Además, acepta que los montos pueden variar si están basados en criterios razonables, como la ubicación geográfica, la antigüedad o el salario. Como es el caso, en que los incentivos se otorgaron solo a los trabajadores de una planta en particular que cerró, el Tribunal consideró que el criterio de generalidad se había cumplido, ya que el cierre de la planta afectaba únicamente a esos trabajadores. También considera que la variación en los montos es válida si se puede demostrar que los incentivos se calcularon en función de parámetros objetivos, como el tiempo de servicio o el salario.

Las empresas enfrentan contingencias tributarias relacionadas con los incentivos de renuncia cuando no cumplen con la documentación suficiente para acreditar el cumplimiento del criterio de generalidad o cuando los pagos no se otorgaron de manera equitativa. La falta de documentación que demuestre que los incentivos fueron otorgados bajo un criterio general, en condiciones similares, puede llevar a que la Administración repare estos gastos. Para evitar esta contingencia, es crucial contar con políticas claras y convenios individuales que justifiquen las diferencias en los montos otorgados.

La diferencia en la interpretación del Tribunal Fiscal y la Administración sobre la necesidad de una política formal y la equidad en los montos de los incentivos puede generar incertidumbre para las empresas. Mientras la Administración exige una política clara y montos uniformes, el Tribunal Fiscal permite variaciones si se justifican con criterios objetivos.

Por lo que, las empresas deben asegurarse de que los incentivos por renuncia sean aplicados de manera general y equitativa para evitar reparos de la Administración. La contingencia puede ser tanto por falta de acreditación documentaria (al no demostrar criterios claros para el otorgamiento) como por interpretación de la norma, donde la Administración puede aplicar un estándar más estricto que el Tribunal Fiscal en cuanto al cumplimiento del criterio de generalidad.

Criterio de generalidad y Sumas Graciosas:

La Administración suele observar que no se cumple con el criterio de generalidad en estos casos cuando no se presenta suficiente documentación que demuestre que los beneficios se otorgan de manera uniforme a todos los trabajadores que se encuentran en las mismas condiciones. Esto incluye la falta de pruebas de que las negociaciones o políticas de incentivos se aplicaron a todos por igual. Además, en su postura señala que las sumas graciosas si no fueron otorgadas de manera proporcional o razonable en relación con los años trabajados o el cargo, y que no se justifique adecuadamente por qué algunos trabajadores recibieron más que otros, estos pueden calificarse como actos de liberalidad, lo que los haría no deducibles.

El Tribunal Fiscal, en algunos casos, ha sido más flexible levantando los reparos de la Administración cuando acepta que las sumas graciosas pueden ser deducibles si se demuestra que los pagos fueron realizados bajo un programa formal de incentivos, con criterios claros y aplicados de manera general. También considera que los acuerdos individuales de mutuo disenso entre la empresa y los trabajadores pueden justificar las variaciones en los montos de las sumas graciosas, siempre que existan pruebas documentales. Este tribunal concluye que la falta de documentación clara que demuestre que los beneficios fueron otorgados de manera uniforme a

todos los trabajadores en las mismas condiciones es una causa válida para mantener el reparo de la Administración

Las empresas pueden enfrentar contingencias tributarias relacionadas con el criterio de generalidad debido a la falta de acreditación documentaria; ya que no presentan políticas claras o documentación suficiente que respalde la uniformidad de los pagos pueden enfrentar reparos por parte de la Administración. La diferencia en la interpretación entre la Administración y el Tribunal Fiscal también puede causar contingencias. Mientras que la Administración exige que los pagos sean uniformes y basados en una política clara, el Tribunal podría aceptar negociaciones individuales si están adecuadamente documentadas.

Análisis de los resultados del criterio de fehaciencia y la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023.

La investigación planteó alcanzar el tercer objetivo específico:

"Identificar de qué manera el criterio de fehaciencia constituye una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023."

De las 28 Resoluciones del Tribunal Fiscal analizada, se ha identificado esta subcategoría en 13 de ellas. La falta de acreditar documentariamente para la deducción de estos gastos, se vinculan directamente con el criterio de la fehaciencia. Toda vez que las empresas recurren a esta principal contingencia tributaria, al no tener la documentación completa y adecuada que sustente la deducibilidad de dichos gastos. En el caso de los gastos por cese laboral, la fehaciencia implica que la empresa debe contar con pruebas claras y verificables de que los pagos se realizaron en las condiciones y bajo los términos que se indican, y que esos pagos cumplen con los requisitos tributarios para ser deducibles. La Administración requiere que toda deducción de gastos esté soportada por documentación suficiente, como contratos, recibos, políticas de

incentivos, liquidaciones, y cualquier otro medio que acredite que el gasto fue real y necesario para la actividad empresarial.

Una de las contingencias tributarias más comunes identificadas por la Administración en relación con los gastos por cese laboral es la falta de documentación fehaciente que respalde dichos pagos. La Administración ha reparado estos gastos cuando las empresas no presentan pruebas suficientes de que los pagos efectivamente se realizaron y que estos cumplen con los criterios de causalidad, generalidad y proporcionalidad.

En algunos casos, la Administración ha observado que las empresas no presentan documentos suficientes que acrediten la relación laboral y los términos bajo los cuales se realizó el pago por cese. Esto incluye la ausencia de acuerdos de mutuo disenso, políticas de incentivos o liquidaciones de beneficios sociales que justifiquen que los pagos por cese laboral eran necesarios y legítimos.

La Administración ha señalado que la falta de documentación probatoria puede generar reparos tributarios porque, sin pruebas claras, no se puede verificar la realidad del gasto. Esta situación vulnera el criterio de fehaciencia, ya que se requiere una base documental sólida para demostrar que los pagos están correctamente justificados y relacionados con la actividad empresarial.

Otro aspecto importante relacionado con la contingencia del criterio de fehaciencia es la falta de una política formal y documentada de incentivos por cese laboral. La Administración ha reparado los gastos cuando las empresas no presentaron evidencia de que existía una política clara que regulaba la asignación de incentivos a los trabajadores cesados. Esto incluye la falta de documentación que demuestre cómo se calculan los montos de los incentivos y si todos los trabajadores en condiciones similares tenían derecho a recibirlos.

La fehaciencia no se refiere únicamente a la entrega de recibos, liquidaciones o políticas internas específicas. En realidad, implica una evaluación más amplia que varía según cada situación particular. Es necesario que la empresa demuestre, de manera clara y consistente, que los pagos realizados por cese laboral son legítimos, respaldándolos con la documentación adecuada y contextual que justifique la necesidad del gasto en relación con la actividad de la empresa. Si no se proporciona una justificación completa y ajustada al caso, es probable que la Administración cuestione la deducibilidad de dichos gastos.

En varios casos, la Administración ha señalado que los pagos que se otorgan por cese laboral no se demostraron de manera fehaciente. Esto ocurre cuando las empresas no proporcionan la documentación necesaria para demostrar que estos pagos se realizaron en cumplimiento de las políticas internas. La Administración ha observado que muchas veces no se cuenta con pruebas claras que acrediten cómo se calcularon estos pagos o cómo se determinó quiénes eran elegibles para recibirlos. Sin una base documental sólida que respalde la entrega de estas sumas, la Administración puede concluir que los pagos no son fehacientes y, por lo tanto, no pueden ser deducidos para efectos del Impuesto a la Renta.

Cuando la Administración determina que un gasto no cumple con el criterio de fehaciencia, el gasto es rechazado como deducible y se realiza un ajuste tributario. Esto puede incrementar la base imponible del Impuesto a la Renta de la empresa, generando un mayor pago de impuestos, multas y posibles sanciones. La fehaciencia es, por lo tanto, un criterio esencial que las empresas deben cumplir para evitar reparos tributarios.

VI. DISCUSIÓN

6.1.Aporte de la investigación

Este trabajo de investigación ofrece un análisis documental exhaustivo de las posiciones sostenidas por la Administración Tributaria y el Tribunal Fiscal en relación con la deducción de gastos por cese laboral.

Esta investigación aportaría en la identificación de las principales contingencias tributarias que enfrentan las empresas al deducir estos gastos, ofreciendo una perspectiva que no ha sido ampliamente estudiada en el contexto peruano.

A partir del estudio de diversas resoluciones y jurisprudencias, se ha identificado un punto central de conflicto: la aplicación de los principios de causalidad, razonabilidad y generalidad al momento de deducir estos gastos, con discrepancias significativas entre ambas instituciones.

En definitiva, este estudio no solo contribuye a un mayor entendimiento de la jurisprudencia sobre deducción de gastos por cese laboral en Perú, sino que también proporciona un aporte práctico para que las empresas minimicen riesgos tributarios, asegurando una correcta planificación de sus políticas laborales y tributarias.

6.2.Comparación de los resultados de la investigación con estudios previos

El objetivo de esta investigación consistió en analizar las principales contingencias tributarias en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2020-2023.

Para lograr este propósito, se establecieron tres objetivos específicos. El primero fue identificar de qué manera el principio de causalidad constituye una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú en el determinado período mencionado, lo

segundo identificar de qué manera el criterio de generalidad constituye una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú en el mismo período y el último identificar de qué manera el criterio de fehaciencia constituye una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú.

Para verificar las hipótesis planteadas, se realizó un minucioso estudio de 28 resoluciones emitidas por el Tribunal Fiscal, que trataban sobre la deducción de gastos por cese laboral. En este análisis, se puso énfasis en examinar los argumentos presentados por la Administración y el Tribunal Fiscal entorno a los gastos por cese laboral. A partir de este análisis exhaustivo, se confirmó la hipótesis principal; que las principales contingencias tributarias en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, 2019-2023 están vinculadas a la acreditación e interpretación del principio de causalidad, generalidad y fehaciencia.

A lo largo del análisis realizado, se ha corroborado que las principales contingencias tributarias están relacionadas con la falta de acreditación documentaria (fehaciencia) y con la interpretación restrictiva de la Administración de los principios de causalidad y generalidad.

Del análisis, muestra que, aunque la Administración adopta una postura estricta en la aplicación de estas normas, el Tribunal Fiscal ha sido más flexible en algunos casos, aceptando la deducción de estos gastos cuando están debidamente documentados y se alineen con políticas empresariales coherentes.

Esta perspectiva es respaldada por Chicllasto y Rojas (2023) , que concluyen que existen discrepancias entre los criterios aplicados por las entidades fiscalizadoras y lo establecido en la Ley del Impuesto a la Renta en cuanto a la deducción del gasto por incentivos para la creación de nuevas empresas, ya que la Ley del Impuesto a la Renta no exige demostrar la constitución de la nueva empresa del trabajador para que el gasto sea deducible, las entidades fiscalizadoras

consideran que dicha prueba es necesaria. Esta interpretación ha generado que las empresas reduzcan la entrega de este tipo de incentivos debido al riesgo de que el gasto no sea aceptado y deba ser objeto de reparo. A partir del análisis, se puede concluir que la Administración Tributaria adopta una interpretación estricta de las normas tributarias. Esto se evidencia en su exigencia de demostrar la constitución de una nueva empresa para permitir la deducción del gasto por incentivos, a pesar de que la Ley del Impuesto a la Renta no estipula este requisito. Esta rigurosidad genera contingencia para las empresas en demostrar el criterio que tiene la Administración para su deducibilidad de gasto.

Adicionalmente, se identifica que las empresas que no presentan documentación adecuada, y no implementan políticas claras enfrentan un riesgo significativo de que estos gastos sean considerados como no deducibles, los que conllevan a reparos.

Según lo señalado por Huanca (2020), se concluye que los documentos sustentatorios están directamente vinculados con la deducción de gastos en las empresas. Para que los gastos sean considerados deducibles por la Administración Tributaria, deben estar debidamente respaldados por documentación que valide la operación y demuestre su veracidad en relación con la actividad de la empresa. Asimismo, los egresos deben cumplir con los criterios generales de deducibilidad, demostrando que son operaciones reales y justificadas, para que puedan ser aceptados como gastos deducibles.

Por otro lado, se corroboraron las hipótesis específicas propuestas en el estudio. En primer lugar, se constató que el principio de causalidad constituye significativamente una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú. La hipótesis planteada es confirmada, ya que la falta de sustento documentario que acredite un vínculo directo entre los pagos por cese laboral y la operación productiva ha sido la causa principal de los

reparos tributarios identificados. La Administración ha adoptado una interpretación restrictiva de este principio, exigiendo que los pagos por cese laboral estén directamente relacionados con la generación de ingresos o el mantenimiento de la fuente productora de renta, y rechazando aquellos pagos que no cumplen con estos criterios.

Por otro lado, la hipótesis de que el criterio de generalidad constituye significativamente una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, es confirmada por los casos analizados. La Administración ha reparado los gastos cuando las empresas no pudieron demostrar que los pagos se realizaron de manera equitativa y proporcional, considerando a todos los trabajadores bajo las mismas condiciones.

Por último, la hipótesis específica planteada establece que el criterio de fehaciencia constituye significativamente una contingencia tributaria en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú, debido a la falta de sustento documentario que acredite que los servicios o pagos que constituyen estos gastos hayan sido efectivamente prestados o realizados. A lo largo del análisis de los casos revisados, se ha comprobado que esta hipótesis es válida, ya que la falta de documentación adecuada ha sido una causa recurrente de reparos tributarios por parte de la SUNAT, confirmando la importancia del criterio de fehaciencia en estos gastos.

El criterio de fehaciencia constituye una contingencia tributaria significativa en la deducción de gastos por cese laboral cuando las empresas no logran acreditar de manera clara y verificable que los pagos realizados fueron necesarios y están relacionados con la actividad empresarial. La falta de documentación suficiente, como recibos, contratos, liquidaciones, acuerdos de cese y políticas de incentivos, puede llevar a que la Administración considere que los gastos no son fehacientes, y como consecuencias no deducibles.

En conclusión, tal como señala Caballero (2024) cuanto más se cumplan los requisitos esenciales para deducir los gastos, como la causalidad, la fehaciencia y la bancarización, menor será el riesgo de enfrentar contingencias tributarias. Por el contrario, si estos criterios no se respetan adecuadamente, el riesgo de errores y sanciones tributarias aumenta considerablemente.

6.3.Validación de la teoría referente

En esta investigación, se toma como teoría referente el marco legal establecido en el inciso l) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta, que establece que los pagos realizados a los empleados por concepto de aguinaldos, bonificaciones, gratificaciones y cualquier otro tipo de retribución relacionada con el cese laboral, son deducibles de la renta bruta, siempre que estén vinculados a la producción y mantenimiento de la fuente de ingresos de la empresa.

En el contexto de la deducción de gastos por cese laboral, el criterio de generalidad adquiere una relevancia central, especialmente a partir de su mención en el artículo 37 del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, que el inciso l) deben aplicarse de manera uniforme a todos los empleados que se encuentren en condiciones similares, garantizando así que no se trate de actos de liberalidad.

La normativa tributaria, refleja la importancia del criterio de generalidad al señalar que los gastos deben cumplir con criterios como razonabilidad y generalidad para ser considerados necesarios y, por lo tanto, deducibles. Estos principios, junto con la fehaciencia y la causalidad, forman el marco interpretativo que la Administración Tributaria y el Tribunal Fiscal deben aplicar al analizar los gastos relacionados con el cese laboral.

A través del análisis de diversas resoluciones del Tribunal Fiscal y la Administración Tributaria, se valida la aplicación de estos principios en la práctica, observándose que, aunque la teoría proporciona una base sólida para la deducibilidad de los gastos, la falta de claridad en la

normativa ha generado controversias en su interpretación. Esto se refleja en las diferencias entre la Administración Tributaria y el Tribunal Fiscal respecto a la deducibilidad de ciertos gastos.

Vinculando este concepto con el análisis de las contingencias tributarias en la deducción de gastos por cese laboral, la fehaciencia se convierte en un factor clave para que las empresas puedan justificar los pagos realizados a los trabajadores. No basta con haber realizado el gasto; es necesario que este esté respaldado por pruebas documentales claras y verificables, como contratos, liquidaciones y políticas internas que demuestren que el gasto es necesario para la operación de la empresa y está en línea con los principios de causalidad, generalidad y razonabilidad.

La fehaciencia es fundamental para la deducción de gastos, ya que es el mecanismo a través del cual el contribuyente puede probar la veracidad y legitimidad de las transacciones realizadas. Según Arias, Abril y Villazana (2015), la fehaciencia se refiere a los documentos o pruebas que un contribuyente puede presentar para demostrar la realidad de las operaciones, lo que incluye aspectos como el valor de la transacción, la razonabilidad y la proporcionalidad del gasto.

Con relación a la fehaciencia de los gastos por cese laboral, es importante considerar que, dado que el trabajador ya no se encuentra prestando servicios, no es posible demostrar la efectiva realización de las labores mediante evidencia como correos o registros de actividades. En este contexto, el enfoque del criterio de fehaciencia cambia y se centra en la verificación del pago. Esto implica que la Administración prioriza la comprobación de que se haya realizado efectivamente el desembolso y el pago correspondiente, así como las condiciones en que se otorgó, dejando de lado la necesidad de probar la prestación de servicios por parte del trabajador, ya que, por la naturaleza del gasto, ello carece de relevancia en esta situación.

La falta de fehaciencia, es decir, de documentos que acrediten adecuadamente la operación, puede generar reparos por parte de la Administración Tributaria, al considerar el gasto como no deducible, ya que, sin pruebas suficientes, la operación podría ser percibida como un acto de liberalidad o no vinculada a la generación de ingresos.

El análisis de resoluciones del Tribunal Fiscal y la Administración Tributaria ha revelado que una de las principales contingencias tributarias que enfrentan las empresas está relacionada con la falta de acreditación de dichos criterios. En varias ocasiones, la Administración ha observado que los gastos por concepto de incentivos de renuncia o suma graciosa no fueron aplicados de manera uniforme a todos los trabajadores bajo las mismas condiciones. Esto genera una interpretación por parte de la Administración que los considera como actos de liberalidad, lo cual afecta su deducibilidad.

Asimismo, se concluye que, según Alonso (s.f.), las contingencias tributarias pueden surgir por diversos motivos, entre los que destacan la complejidad de las normativas tributarias y los extensos requisitos documentarios necesarios para validar transacciones.

Esta teoría refuerza el resultado de que el incumplimiento de los requisitos tributarios, como es la documentación insuficiente o malas interpretaciones de las normas, puedes llevar a las empresas a enfrentar contingencias tributarias.

6.4.Limitaciones del estudio

La presente investigación solo se basó en resoluciones y jurisprudencia disponibles públicamente, lo que pudo limitar el acceso a ciertos casos específicos o documentación que no está disponible en el dominio público. Esto puede haber influido en el análisis todas las situaciones posibles de contingencias tributarias.

Otra limitación de este estudio es que las jurisprudencias se publican de manera anónima, lo que impide identificar detalles específicos sobre las empresas involucradas. Este anonimato limita la posibilidad de realizar un análisis sectorial más profundo, ya que no es posible conocer a qué sector o industria pertenecen los casos analizados. Esto restringe la identificación de patrones específicos en la forma en que distintas industrias enfrentan las controversias tributarias sobre la deducción de gastos por cese laboral, lo cual podría haber enriquecido el análisis y la interpretación de los resultados.

Por último, otra limitación en la presente investigación es la escasez de antecedentes específicos sobre el tema, lo que dificultó en la comparación de los resultados y se limitó las bases teóricas para sustentar el análisis.

6.5.Agenda futura de la investigación

Con la finalidad de ampliar la investigación respecto al tema, se sugieren realizar un análisis longitudinal de la evolución de las resoluciones del Tribunal Fiscal en los últimos años sobre la deducibilidad de los gastos por cese laboral, que permitiría identificar tendencias y cambios en la interpretación de los principios de causalidad y generalidad. Este estudio facilitaría la detección de patrones consistentes en la jurisprudencia, lo que ayudaría a las empresas a prever posibles contingencias tributarias, minimizando el riesgo de reparos y sanciones.

Se recomendaría investigar la aplicación práctica de estos gastos relacionados al cese laboral, y cómo las empresas gestionan el riesgo de contingencias tributarias ante interpretaciones estrictas de la normativa y cómo esto impacta la toma de decisiones.

También se puede realizar investigaciones sobre la efectividad de auditorías preventivas para asegurarse de que los gastos por cese laboral cumplan fehacientemente con los criterios para

su deducibilidad. Estas auditorías podrían ayudar a identificar posibles problemas antes de que las empresas sean fiscalizadas por la Administración.

Y por último explorar cómo otros países manejan la deducción de gastos relacionados con el cese laboral, lo cual podría ofrecer nuevas perspectivas o mejores prácticas que podrían ser aplicables a la normativa peruana.

CONCLUSIONES

En este trabajo de investigación, se ha analizado de qué manera los criterios de causalidad, generalidad y fehaciencia constituyen contingencias tributarias en la deducción de gastos por cese laboral en el Perú. En la presente investigación, se ha comprobado que estos criterios son los principales motivos de reparo por parte de la Administración, a consecuencia de la falta de acreditación documentaria y la interpretación restrictiva de la norma.

En primer lugar, el criterio de causalidad se convierte en una contingencia tributaria cuando las empresas no logran demostrar que el concepto de gasto por cese laboral está directamente relacionado con la generación de ingresos o el mantenimiento de la fuente productora de renta. Del análisis se identifican situaciones de incumplimiento de este principio, derivadas de la interpretación restrictiva de la Administración, especialmente en lo que respecta a los incentivos por renuncia y la constitución de nuevas empresas. En el caso de los incentivos por renuncia, la Administración exige la acreditación de un mandato judicial, como se observa en las RTF 2019_4_06593, RTF 2020_4_07695 y RTF 2021_1_074007; mientras que, para la constitución de nuevas empresas, se requiere la existencia de un programa formal de incentivos, como en la RTF 2019_10_10981. Sin embargo, el Tribunal Fiscal levanta estos reparos al verificar que los desembolsos derivan de una obligación contractual para la extinción del vínculo laboral, cumpliendo así con el principio de causalidad. Además, señala que la exigencia de un mandato judicial no aplica para una renuncia voluntaria, ni puede condicionarse la deducción a una norma ajena a la normativa tributaria, y que la existencia de un programa formal de incentivos no es un requisito explícito en la normativa.

Este enfoque restrictivo también se aplica a las indemnizaciones por despido arbitrario, consideradas por la Administración como un acto unilateral toda vez que no existe causal para la

terminación de la relación laboral, esto lleva a la conclusión de que tales pagos no tienen como finalidad la generación de ingresos o el mantenimiento de la fuente de ingresos. Sin embargo, el Tribunal Fiscal aclara que esta indemnización es una obligación impuesta por la legislación laboral para finalizar el vínculo laboral, como se observa en las RTF 2021_3_05372 y RTF 2022_4_07099, entre otros.

Finalmente, si las empresas no presentan documentación suficiente que demuestre la relación de causalidad de los gastos, como convenios o acuerdos que justifiquen la desvinculación laboral, estos gastos también serán reparados. Esto enfatiza la importancia de contar con una justificación documental adecuada, que respalde tanto el vínculo con la generación de ingresos como la existencia de acuerdos relacionados con la extinción del vínculo laboral, para evitar contingencias tributarias.

En segundo lugar, el criterio de generalidad genera contingencias tributarias cuando las empresas no aplican de manera uniforme los pagos por cese laboral a todos los trabajadores en condiciones similares y/o cuando el contribuyente no proporciona suficiente documentación que lo acredite.

La Administración Tributaria ha realizado reparos en virtud de este criterio cuando se detecta la falta de políticas claras y documentadas sobre la asignación de incentivos, incluyendo los criterios para determinar los importes, los parámetros, y la identificación de los beneficiarios. Esto se observa en resoluciones como la RTF 2023_1_005088, RTF 2021_1_04475 y RTF 2022_11_09202, entre otros, donde no se evidencia que los beneficios se hayan otorgado de manera objetiva y general a todos los trabajadores en condiciones similares. Asimismo, las diferencias injustificadas en los montos otorgados a trabajadores que cumplen con las mismas

condiciones han sido un motivo recurrente de reparos, como en la RTF 2021_3_06518 y la RTF 2019_1_05867, donde el Tribunal mantuvo estas observaciones.

Sin embargo, cuando el contribuyente proporciona una adecuada documentación que demuestre que los montos fueron otorgados de manera objetiva, sin distinciones de rango o condición, y que las diferencias se basan únicamente en el cálculo del salario y el tiempo de servicio, como en la RTF 2021_3_04509, se reduce la posibilidad de reparos por parte de la Administración.

En conclusión, el cumplimiento del criterio de generalidad implica aplicar de manera justa y consistente, siguiendo las mismas reglas y criterios a los trabajadores que se encuentran en situaciones similares. Además, es fundamental respaldar esta práctica con una documentación sólida que acredite la objetividad de los pagos. Esto contribuye a minimizar el riesgo de contingencias tributarias y asegura una gestión más transparente y conforme a las normativas.

Por último, el criterio de fehaciencia ha sido una de las principales fuentes de contingencia, ya que muchas empresas no cuentan con la documentación adecuada que acredite que los pagos por cese laboral y las condiciones de ésta fueron efectivamente realizados. La fehaciencia depende de la capacidad de la empresa para demostrar que los pagos fueron realizados correctamente y conforme a las disposiciones legales y normativas. La falta de contratos, recibos y liquidaciones, así como la ausencia de políticas formales de incentivos, ha generado reparos tributarios significativos. Sin embargo, la jurisprudencia ha reconocido que ciertos documentos pueden ser suficientes para cumplir con este criterio, como se observa en la RTF 2019_3_06742, se consideró que cheques, liquidaciones y acuerdos eran suficientes para demostrar el cumplimiento de una obligación laboral. Asimismo, en la RTF 2019_10_10981, el Tribunal concluyó que convenios de mutuo disenso, constancias de liquidación de beneficios

sociales y estados de cuenta bancarios acreditaban la realización de los pagos. En otro caso, la RTF 2021_3_04509 validó los convenios individuales y contratos de extinción laboral como prueba de pagos realizados conforme al artículo 47 del Decreto Supremo N° 002-97-TR, que establecía el propósito de constituir una nueva empresa.

En conclusión, el criterio de fehaciencia para los gastos por cese laboral tiene un enfoque particular debido a la naturaleza de este tipo de gasto. A diferencia de otros casos donde se exige evidencia de que el trabajador efectivamente prestó el servicio, en los gastos por cese laboral esto no es relevante, ya que se trata de una situación en la que la relación laboral ha terminado. Aquí se centra en demostrar que los pagos se realizaron de forma efectiva. Esto implica la necesidad de que la empresa presente evidencia clara y verificable del desembolso, como estados de cuenta bancarios, recibos de pago firmados y comprobantes de transferencia que acrediten que los fondos fueron entregados a los trabajadores. Sin embargo, la fehaciencia no se limita únicamente a probar el pago, sino que también abarca la presentación de documentos que expliquen las circunstancias y condiciones en que se realizaron esos pagos. Esto incluye la documentación que sustente el acuerdo de terminación laboral, como las liquidaciones de beneficios sociales, acuerdos de mutuo disenso, y contratos que especifiquen los términos bajo los cuales se otorgan los incentivos o compensaciones. La presentación de estos documentos permite demostrar que los pagos se realizaron de acuerdo con las disposiciones legales y las condiciones establecidas en la negociación con los trabajadores.

Este enfoque reconoce que, al tratarse de la extinción de la relación laboral, la importancia radica en demostrar que los pagos se realizaron conforme a los acuerdos legales y formales establecidos. Cumplir con estos requisitos es esencial para evitar reparos por parte de la Administración Tributaria y asegurar la deducibilidad de los gastos.

RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos de esta investigación sobre las contingencias tributarias en la deducción de gastos por cese laboral, se proponen las siguientes recomendaciones para que las empresas en el Perú puedan reducir los riesgos tributarios y cumplir adecuadamente con los criterios de causalidad, generalidad y fehaciencia establecidos por la Administración.

En cuanto al hipótesis general, se sugiere a las empresas implementar un protocolo interno de revisión y documentación exhaustiva de los gastos por cese laboral, que incluya la justificación detallada de cada gasto y la relación directa con la generación o mantenimiento de la fuente de ingresos. Esto debería contemplar la elaboración de políticas claras sobre incentivos y bonificaciones por cese laboral, así como la recopilación de la documentación necesaria para sustentar la deducción de estos gastos. De esta manera, las empresas podrán reducir la posibilidad de reparos por parte de la Administración Tributaria, al estar mejor preparadas para demostrar el cumplimiento de los principios de causalidad, generalidad y fehaciencia exigidos por la normativa tributaria.

Con respecto a la interpretación de la normativa, al Legislador se recomienda revisar y ajustar algunos aspectos, en relación con la deducción de gastos por cese laboral en el Perú para evitar interpretaciones restrictivas y reducir la incertidumbre que enfrentan las empresas; ya que actualmente los criterios de causalidad y generalidad son interpretados de manera restrictiva por la Administración. Sería útil que la Ley del Impuesto a la Renta y su reglamento ofrezcan mayor claridad y pautas explícitas sobre cómo las empresas deben cumplir estos criterios para la deducibilidad de los gastos por cese laboral, esto podría incluir ejemplos concretos de situaciones en las que estos pagos son aceptables y cómo deben documentarse de manera adecuada.

En cuanto a la verificación de la primera hipótesis específica, se recomienda a las empresas, acreditar estas operaciones con las siguientes documentaciones con el fin de cumplir con el principio de causalidad:

- Contar con Política de incentivos clara, dicho documento debe establecer criterios y condiciones para otorgar incentivos a los trabajadores que decidan renunciar voluntariamente, destacando que el beneficio es consecuencia de un acuerdo y no de una obligación unilateral.
- Detallar en la liquidación el carácter del pago, y justificar que está vinculado a la extinción del vínculo laboral.
- Realizar un análisis de la necesidad del pago para mantener la fuente de ingresos como informes internos que expliquen cómo los pagos contribuyen a la estabilidad financiera de la empresa o a la conservación de su operatividad.
- Contar con convenios individuales de extinción por mutuo acuerdo como son los documentos firmados por la empresa y el trabajador donde se establece la extinción del contrato laboral de manera consensuada y las condiciones del pago.

Estas documentaciones han sido requeridas en distintos casos por la Administración Tributaria y el Tribunal Fiscal en las Resoluciones del período 2019-2023.

Otro de los mayores retos para las empresas es demostrar que los pagos por cese laboral no sean considerados actos de liberalidad. Se recomienda al Tribunal Fiscal, para uniformizar el sistema jurídico tributario cerrar las brechas de interpretación que la Administración Tributaria tiene con las Indemnizaciones a través de Jurisprudencia de observancia obligatoria. Asimismo, que la normativa defina de manera más clara los límites entre un pago legal y un acto de liberalidad, estableciendo criterios objetivos que las empresas puedan seguir para evitar que sus

gastos sean reparados. Esto podría incluir lineamientos sobre el tipo de incentivos que pueden otorgarse sin que sean considerados liberales.

En cuanto a la segunda hipótesis, se recomienda a las empresas contar con la siguiente con el propósito de cumplir con el criterio de generalidad:

- Documentar de manera detallada las características específicas o hechos concretos que justificaron la variación de los montos otorgados a cada trabajador, esto puede incluir la antigüedad, el desempeño, la categoría profesional o las responsabilidades del trabajador.
- Incluir un análisis comparativo que demuestre por qué ciertos trabajadores recibieron montos diferentes, basándose en criterios objetivos; en caso haya una exclusión de algún trabajador ya sea porque incumplió algún criterio establecido, esto debe mostrarse.
- Elaborar una relación detallada de todos los trabajadores cesados, indicando el monto recibido y los criterios aplicados para cada uno de ellos, mostrando cómo se determinó cada incentivo de acuerdo con las condiciones particulares de cada trabajador.
- Contar con un programa de incentivos documentado que sea aplicable a todos los trabajadores bajo condiciones similares, este documento debe ser accesible para revisión y demostrar que los incentivos no se otorgaron de manera arbitraria; debe establecer claramente los parámetros previos y objetivos necesarios para acceder al beneficio, asegurando que todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de calificar.

- En caso de que el beneficio solo se otorgue a trabajadores de una localidad específica debido a un cierre parcial o afectación geográfica, se debe presentar documentación que explique la razón de la limitación geográfica y la justificación de por qué no se extendió a todas las sedes o trabajadores de la empresa.

En cuanto al contraste de la tercera hipótesis, se recomienda a las empresas documentar adecuadamente cada gasto por cese laboral. Esto implica que toda transacción relacionada debe estar respaldada por documentación exhaustiva y bien organizada, como contratos de trabajo, acuerdos de renuncia voluntaria, cartas formales, tener evidencia de negociaciones para la extinción del vínculo laboral (como actas de reuniones, correos electrónicos o documentos firmados); liquidaciones de beneficios, recibos de pago, y cualquier otra prueba que demuestre que los pagos se realizaron conforme a la ley y las políticas de la empresa. Es fundamental que esta documentación sea clara, de fecha cierta, verificable y fácilmente accesible en caso de una fiscalización o auditoría, para garantizar su validez y cumplimiento ante la Administración Tributaria.

También se recomienda a las empresas, capacitar regularmente al personal encargado de la gestión de los pagos por cese laboral, así como a los equipos de contabilidad y tributos, para que completen el conocimiento de las normativas vigentes de la Administración y los requisitos de deducción. Un conocimiento adecuado de los criterios de causalidad, generalidad y fehaciencia permitirá que las empresas implementen medidas preventivas que minimicen las contingencias tributarias.

Implementando estas recomendaciones, las empresas podrán minimizar los riesgos asociados a las contingencias tributarias, asegurar la correcta deducción de los gastos por cese laboral, y cumplir con las disposiciones legales establecidas por la Ley del Impuesto a la Renta.

Por último, sería beneficioso que la Administración Tributaria brinde una guía o recomendaciones generales sobre los aspectos formales que deben cumplirse para acreditar adecuadamente estos gastos. De esta manera, las empresas podrían tener mayor claridad en los criterios que serán revisados durante eventuales fiscalizaciones, lo que ayudaría a reducir las contingencias tributarias derivadas de la falta de uniformidad en la documentación de los incentivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, B., Jaramillo, N. Solano, M. (2019) Contingencias tributarias y su incidencia en la determinación del impuesto a la renta del periodo 2016 al 2018 de la librería "Ofischool E.I.R.L. - CHIMBOTE 2019. (2019). HORIZONTE EMPRESARIAL, 6(2), 35-51. https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1190

Alonso, M. (s.f). Tratamiento de contingencias fiscales en el informe de auditoría. https://www.marioalonso.com/wp-content/uploads/2009/10/tratamiento-de-contingencias-fiscales-1998.pdf

Alva, A. (2023). *Gastos del personal y su incidencia en las contingencias tributarias en las empresas industriales del rubro metalmecánica, Comas 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].

Alva, M. (2016). Cierre Contable y Tributario—Gastos deducibles y reparos tributarios (Instituto pacifico S.A.C.)

Angulo, L. (2023). *La aplicación del principio de causalidad del impuesto a la renta de tercera categoría y su influencia en la deducibilidad del gasto de las indemnizaciones laborales en el Perú, 2019*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de Tesis Digitales de la UNMSM. https://hdl.handle.net/20.500.12672/20813

Aquino, A. & Yula, N. (2019). *El gasto del personal y su incidencia en las contingencias tributarias de la empresa Obras Marítimas S.A. San Borja, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. https://hdl.handle.net/20.500.13067/939

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica (Sexta ed.). Caracas, Episteme.

Bahamonde, M. (2012). Aplicación práctica de la ley del impuesto a la renta: Personas naturales y empresas. 1° edición. Gaceta Jurídica. https://dataonline.gacetajuridica.com.pe/SWebCyE/Suscriptor/Publicaciones/guias/07082014/4-Aplicaci%C3%B3n%20pr%C3%A1ctica%20de%20la%20ley%20del%20impuesto%20a%20la%20renta%20PNE.pdf

Bernal, N. y Huamán, A. (2020). *Incidencia de los gastos deducibles en la determinación del impuesto a la renta de tercera categoría de la empresa Desarrollo y Consultoría XXI SAC. Periodo 2019-Cusco.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/102250

Camayo, L.T. (2019). *Planteamiento tributario y su incidencia en las Gestión administrativa, de las pequeñas empresas textiles en Lima Metropolitana 2016-2017* [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP. https://hdl.handle.net/20.500.12727/4760

Canahua, G.D. (2008) Reparos Tributarios y contingencias: Fiscalizaciones, p A44.

Chicllasto, Y. & Rojas, A. (2023). *Incidencia de los gastos de cese laboral en la determinación del Impuesto a la Renta del sector textil de Lima Metropolitana, años 2020-2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. http://hdl.handle.net/10757/668286

Código Civil. Decreto Legislativo Nº 295, 14 de noviembre de 1984 (Perú)

Congreso de la República del Perú. (1997). Decreto Legislativo N°728. Por lo cual se expide la Ley de Formación y Promoción Laboral.

https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B2B4264E88EA6F4E05257E220053958C/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_002_27-03-1997.pdf

Contadores & Empresas (2013) Tratamiento de gastos vinculados al personal. Enfoque Tributario y Laboral. 1°edición. Gaceta Jurídica

De la Cuesta, C. (2015) La calidad de la investigación cualitativa: de evaluarla a lograrla. Texto & Contexto-Enfermagem, 24(3), 883.890

De la Espriella, R., & Gómez, C. (2020). Teoría fundamentada. Revista Colombiana de Psiquiatría, 49(2). http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v49n2/0034-7450-rcp-49-02-127.pdf

Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Fomento del Empleo, art. 147 (1997). https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

Feliciano, M. (2011). Pagos voluntarios que puede efectuar el empleador con motivo de la extinción del vínculo laboral. Soluciones Laborales, 20(39). 13-18 http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/informe_18032011.pdf

Fernandez, M. (2023). *Contingencias tributarias en el impuesto a la renta relacionados al principio de causalidad, los criterios de razonabilidad y proporcionalidad de la inmobiliaria INOSAC SAC en el programa techo propio en el periodo 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT. http://hdl.handle.net/20.500.12423/6089

Galiana, J. y Puerto, E. (s.f) Gasto. El Economista. https://www.eleconomista.es/diccionario-de-economia/gasto

Gamarra, J. (2020). *La deducibilidad de los gastos empresariales y su incidencia en la determinación del Impuesto a la Renta de tercera categoría en empresas del sector comercial del Cercado de Lima, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor

de San Marcos]. Cybertesis UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/91ba1b49-2418-47a9-85d0-55a617392a57/content

García, A. (2021). El despido y su impacto en las relaciones laborales. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Desafíos actuales del derecho laboral en el Perú (pp. 577–593). https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-577-593.pdf

González, M. (2023). *Tratamiento del impuesto a las ganancias en las indemnizaciones percibidas por extinción del contrato de trabajo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Córdoba]. Repositorio Digital UNC. https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/RDUUNC_18b1c9f1de84c998794dc51fd81f5241

Grisolia, J. (2012). Manual del derecho laboral. (5ta Ed.) España. Lexis Nexis.

Hernández- Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (4a ed). McGraw-Hill.

Herrero, E. y Rubiños, N. (2020). *Los gastos por indemnizaciones y su impacto en los estados financieros y en el impuesto a la renta en las empresas constructoras en el distrito de Miraflores, Lima 2019.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. http://hdl.handle.net/10757/655555

Huanca, S. (2020). *Principio de Fehaciencia y su relación con los Gastos Deducibles en las empresas de transporte de Carga, Provincia Constitucional del Callao, año 2020* [Tesis

de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/108522

Jácome, J. (2016). Renuncia obligatoria en el sector público y el principio constitucional de la seguridad jurídica. Santo Domingo - Ecuador: Universidad Regional Autónomo de los Andes.

Kopaitic, E. (2023, 15 de diciembre). Terminación del contrato de trabajo. Derechopedia.

Lopez, M., & Verastegui, W. (2019). *Principios de causalidad, normalidad, razonabilidad y generalidad y su incidencia en la sustentación del gasto deducible del impuesto a la renta - Internacional Pasamayo SRL 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT. http://hdl.handle.net/20.500.12423/4556

LP Derecho. (s.f.). Carta de renuncia: ¿Es un acto jurídico laboral? *LP Derecho*. https://lpderecho.pe/carta-renuncia-acto-juridico-laboral/

Martinez, E. (2022). *ACERCA DE LA PROCEDENCIA DE LA DEDUCCIÓN POR INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Antioquía]. Repositorio Institucional Universidad de Antioquía. https://hdl.handle.net/10495/31451

Mendoza, L. (2019). *Auditoría Tributaria y su Impacto en las Contingencias Tributarias en la Empresa Best Cable Perú S.A.C - 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional de la UTP. https://hdl.handle.net/20.500.12867/4268

Ministerio de Economía y Finanzas. (s.f.) Definiciones. Ministerio de Economía y Finanzas. https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100240&lang=es-ES&view=article&id=283

Moya, C. (2022). *La gestión del talento humano y la rotación laboral en la empresa L&M Exportaciones SAC, Callao, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85490/Moya_LCR-SD.pdf?sequence=1

Nizama, J. & Sialer, C. (2022). *El control interno y la gestión de inventarios en las empresas comerciales del distrito de Lince, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/130542/Nizama_JRL-Sialer_CGA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Osterling Parodi, F., & Castillo Freyre, M. (2013). El mutuo disenso en el Código Civil. *Ius et Veritas, 46,* 106-113.

Peralta, C. (2015). Tributación y derechos fundamentales. Los principios constitucionales como límite al poder tributario. Reflexiones a partir de los ordenamientos jurídicos de Brasil y Costa Rica. Revista de Ciencias Jurídicas, 1(138), 89-134. https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/22824/23304

Pichucho, M., (2020): Planificación tributaria para evitar contingencias tributarias en la empresa Auditing Support Cía. Ltda. Tesis. https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b7995052-c1a1-43b0-bff2-42ff2778295f/content.

Presidencia de la República. (1997). Decreto Supremo N°001-97-TR. Por lo cual se expide el Texto Unico Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229267/TUO_Compensacion_por_Tiempo_de_Servicios_-_D.S_001-97-TR.pdf?v=1542374771

Presidencia de la República. (2004). Decreto Supremo N°122-2004-EF. Por lo cual se expide el Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta. https://www.sunat.gob.pe/legislacion/renta/reglamento.html#

Presidencia de la República. (2004). Decreto Supremo N°179-2004-EF. Por lo cual se expide el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta. https://www.sunat.gob.pe/legislacion/renta/tuo.html#

Quiroz, A. (2020). *Contingencias tributarias en la empresa Frutos Tongorrape Sociedad Anónima, Lambayeque* [Tesis de bachiller, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Universidad Señor de Sipán. https://hdl.handle.net/20.500.12802/7783

R. Wayne Wondy, Robert M. Noe. (2005). Administración de Recursos Humanos. Novena edición. México: Pearson Printice Hall.

Redacción Gestión. (2024, abril 5). ¿Cómo calcular mi liquidación por renuncia voluntaria o despido? GESTIÓN. https://gestion.pe/tu-dinero/como-calcular-mi-liquidacion-por-renuncia-o-despido-liquidacion-beneficios-sociales-mtpe-cuanto-deben-pagarme-peru-nnda-nnlt-noticia/

Rivera, J.M. (2017). *El Plan Estratégico Tributario para prevenir las Contingencias Tributarias en la Empresa Operadora Terrestre JBJ S.A.C de Huaraz – 2017.* [Tesis de Licenciado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/13408

Salvador, I. F. (2022). *Planeamiento tributario y su relación con las contingencias tributarias en la empresa Argebra Ingenieros S.A.C., Lima, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. https://hdl.handle.net/11537/35440

Sandoval, M. (2022). *Contingencias laborales decreto legislativo 728, sus modificatorias y su incidencia en la situación económica y financiera en la empresa de Inversiones y Servicios Fernández E.I.R.L, Chiclayo 2021*. [Tesis de doctorado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT. http://hdl.handle.net/20.500.12423/5495

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2021). *V Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Retos actuales del derecho del trabajo y de la seguridad social en el Perú y en el mundo* (pp. 113-127). https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-V-Full-58-65.pdf

SUNAT. (2024). *Reglamento del Impuesto a la Renta* (Actualizado al 9 de abril de 2024, fecha de publicación del Decreto Supremo N.° 047-2024-EF). Recuperado de https://www.sunat.gob.pe/legislacion/renta/reglamento.html

Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N.º 001-97-TR, art. 57 (1997). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229267/TUO_Compensacion_por_Tiempo_de_Servicios_-_D.S_001-97-TR.pdf?v=1542374771

Torres, M. (2023, 4 de mayo). Principio de Causalidad (Renta Anual). Noticiero contable: https://noticierocontable.com/renta-anual-2015-principio-de-causalidad/#:~:text=Miguel%20%C2%BFQu%C3%A9%20significa%20el%20principio,mantenimiento%20de%20su%20fuente%20productora.

Tribunal Fiscal. (1999). Resolución del Tribunal Fiscal N°710-2-1999. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/1999/2/1999_2_0710.pdf

Tribunal Fiscal. (2021). Resolución del Tribunal Fiscal N° 7313-4-2021. Magistrado ponente Izaguirre Llampasi. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2021/4/2021_4_07313.pdf

Tribunal Fiscal. (2019). Resolución del Tribunal Fiscal N°05867_1_2019. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2019/1/2019_1_05867.pdf

Tribunal Fiscal. (2019). Resolución del Tribunal Fiscal N°01711_3_2019. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2019/3/2019_3_01711.pdf

Tribunal Fiscal. (2019). Resolución del Tribunal Fiscal N°06742_3_2019. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2019/3/2019_3_06742.pdf

Tribunal Fiscal. (2019). Resolución del Tribunal Fiscal N°06593_4_2019. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2019/4/2019_4_06593.pdf

Tribunal Fiscal. (2019). Resolución del Tribunal Fiscal N°05459_8_2019. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2019/8/2019_8_05459.pdf

Tribunal Fiscal. (2019). Resolución del Tribunal Fiscal N°10981_10_2019. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2019/10/2019_10_10981.pdf

Tribunal Fiscal. (2020). Resolución del Tribunal Fiscal N°07695_4_2020. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2020/4/2020_4_07695.pdf

Tribunal Fiscal. (2020). Resolución del Tribunal Fiscal N°02125_9_2020. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2020/9/2020_9_02125.pdf

Tribunal Fiscal. (2021). Resolución del Tribunal Fiscal N°04475_1_2021. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2021/1/2021_1_04475.pdf

Tribunal Fiscal. (2021). Resolución del Tribunal Fiscal N°07407_1_2021. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2021/1/2021_1_07407.pdf

Tribunal Fiscal. (2021). Resolución del Tribunal Fiscal N°00807_3_2021. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2021/3/2021_3_00807.pdf

Tribunal Fiscal. (2021). Resolución del Tribunal Fiscal N°04509_3_2021. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2021/3/2021_3_04509.pdf

Tribunal Fiscal. (2021). Resolución del Tribunal Fiscal N°05372_3_2021. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2021/3/2021_3_05372.pdf

Tribunal Fiscal. (2021). Resolución del Tribunal Fiscal N°06518_3_2021. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2021/3/2021_3_06518.pdf

Tribunal Fiscal. (2021). Resolución del Tribunal Fiscal N°02411_4_2021. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2021/4/2021_4_02411.pdf

Tribunal Fiscal. (2021). Resolución del Tribunal Fiscal N°04514_4_2021. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2021/4/2021_4_04514.pdf

Tribunal Fiscal. (2021). Resolución del Tribunal Fiscal N°07666_9_2021. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2021/9/2021_9_07666.pdf

Tribunal Fiscal. (2021). Resolución del Tribunal Fiscal N°03696_10_2021. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2021/10/2021_10_03696.pdf

Tribunal Fiscal. (2022). Resolución del Tribunal Fiscal N°02703_2_2022. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2022/2/2022_2_02703.pdf

Tribunal Fiscal. (2022). Resolución del Tribunal Fiscal N°00964_3_2022.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2022/3/2022_3_00964.pdf

Tribunal Fiscal. (2022). Resolución del Tribunal Fiscal N°04484_3_2022. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2022/3/2022_3_04484.pdf

Tribunal Fiscal. (2022). Resolución del Tribunal Fiscal N°06987_3_2022. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2022/3/2022_3_06987.pdf

Tribunal Fiscal. (2022). Resolución del Tribunal Fiscal N°07099_4_2022. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2022/4/2022_4_07099.pdf

Tribunal Fiscal. (2022). Resolución del Tribunal Fiscal N°09202_11_2022. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2022/11/2022_11_09202.pdf

Tribunal Fiscal. (2023). Resolución del Tribunal Fiscal N°05088_1_2023. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2023/1/2023_1_05088.pdf

Tribunal Fiscal. (2023). Resolución del Tribunal Fiscal N°08558_1_2023. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2023/1/2023_1_08558.pdf

Tribunal Fiscal. (2023). Resolución del Tribunal Fiscal N°10572_1_2023. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tribu_fisc/Tribunal_Fiscal/PDFS/2023/1/2023_1_10572.pdf

Tribunal Fiscal. (2023). Resolución del Tribunal Fiscal N°05087_4_2023.

Valenzuela, M. y Bizama, G. (2020). *INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIOS, EFECTOS PRÁCTICOS EN LA TRIBUTACIÓN*. [Tesis de Magister, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179872

Villanueva Gutiérrez, W. (2013). El principio de causalidad y el concepto de gasto necesario. THEMIS Revista De Derecho, (64), 101-111. Recuperado a partir de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9575